

# TRENDREPORT 1/2015

ARBEIT | BILDUNG | SOZIALES

ÖSTERREICH IM EUROPAVERGLEICH

## Berufsbildung in der EU – Musterschüler Österreich?

PIAAC-STUDIE

**Kompetenzen in Lesen,  
Rechnen & Co**

**SEITE 9**

UNGLEICHE BILDUNGSSCHANCEN

**Soziologe Uwe Bittlingmayer  
im Interview**

**SEITE 12**

DUALE AUSBILDUNG

**Erschwerter Zugang für  
junge Migrant/innen**

**SEITE 15**

# Kurznachrichten

## Neue Formen der Beschäftigung

In einer europaweiten Studie hat die Europäische Stiftung zur Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen (Eurofound) beleuchtet, wie sich neue Beschäftigungsformen auf den Arbeitsmarkt und die Arbeitsbedingungen auswirken. Dabei wurden die neuen Beschäftigungsformen in neun Gruppen klassifiziert – drei davon sind auch in Österreich zu finden: Mitarbeiter/innen-Sharing (z.B. regionale Arbeitgeberzusammenschlüsse), Beschäftigung auf

Grundlage von Gutscheinsystemen (z.B. Dienstleistungsscheck) und kooperatives Arbeiten (z.B. Zusammenschlüsse von Freiberufler/innen). Die meisten der neuen Beschäftigungsformen gestalten den Arbeitsmarkt innovativer. Eurofound weist jedoch auf den geringen sozialen Schutz einiger der neuen Beschäftigungsformen hin.

**Mehr Informationen siehe Eurofound (2015): New forms of employment**

## Geschlechterunterschiede im Alter

Das Europäische Gewerkschaftsinstitut ETUI hat erstmals die Beschäftigungsbedingungen älterer Arbeitnehmer/innen (ab 50 Jahren) in Europa aus der Geschlechterperspektive analysiert. Einige Ergebnisse: Ältere Arbeitnehmerinnen sind deutlich stärker in wenigen Berufsgruppen konzentriert als männliche und junge Beschäftigte. Im Alter nimmt auch die Teilzeitbeschäftigung von Frauen zu, ebenso die geschlechtsspezifische

Aufteilung nach Branchen oder Berufsgruppen sowie der Gender-Gap bei den Beschäftigungsquoten. Unterschiede zwischen den Geschlechtern hat ETUI auch hinsichtlich von Karrierewegen und deren Auswirkungen auf die Gesundheit festgestellt.

**Mehr Informationen siehe ETUI (2014): A gender perspective on older workers' employment and working conditions**

## Globales Entwicklungstief

Der aktuelle Bericht der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) „World Employment and Social Outlook – Trends 2015“ zeichnet ein besorgniserregendes Zukunftsszenario für den globalen Arbeitsmarkt: schleppende Erholung der Wirtschaft, steigende Arbeitslosigkeit und damit einhergehend wachsende soziale Unsicherheiten in den nächsten fünf Jahren. Faktoren wie hohe Jugendarbeitslosigkeit, eine alternde Gesellschaft oder wachsende Einkommensungleichheit

verzögern die Erholung der Wirtschaft und des Arbeitsmarktes zusätzlich. Österreich schneidet hinsichtlich der Beschäftigungslage im europäischen Vergleich besser ab als die Mehrheit der Mitgliedstaaten. Ein Lichtblick: Inklusive Arbeitsformen könnten laut ILO das wirtschaftliche Gesamtbild verbessern.

**Mehr Informationen siehe ILO (2015): World employment and social outlook – Trends 2015**

## Die Zukunft des Sozialschutzes

Wie werden soziale Schutzmaßnahmen in den EU-Mitgliedstaaten finanziert? In welche Maßnahmen des Sozialschutzes investieren EU-Länder und wie effektiv sind diese? Die Antworten liefert ein neuer Bericht der EU-Kommission mit dem Fazit: Es braucht dringend Reformen der sozialen Sicherungssysteme. Veränderungen wie eine alternde Gesellschaft und zugleich eine schrumpfende Erwerbsbevölkerung gefährden langfristig die Bereitstellung eines angemessenen Sozialschutzes. Derzeit geben die EU-Mitgliedstaaten durchschnittlich 30 Prozent ihres BIP für die soziale Sicherung aus, etwa in den Bereichen Familie, Pensionen, Arbeitslosigkeit, Gesundheit oder Behinderung. Moderne Systeme des Sozialschutzes müssten laut EU-Kommission mit möglichst niedrigen Haushaltskosten für mehr Beschäftigung, weniger Armut und weniger soziale Ausgrenzung sorgen. Derzeit erfüllen sie den Anspruch nicht.

**Mehr Informationen siehe European Commission (2015): Social protection systems in the EU: financing arrangements and the effectiveness and efficiency of resource allocation**

# Berufsbildung im Fokus

Das duale Berufsbildungssystem, wie es unter anderem in Österreich und Deutschland besteht, ist gerade in der Finanz- und Wirtschaftskrise international mit großer Aufmerksamkeit bedacht worden. Aber handelt es sich dabei tatsächlich um ein Musterbeispiel? Wo liegen die Vorzüge und Potenziale der „Karriere mit Lehre“, wo ihre Nachteile und Grenzen? Die vorliegende Trendreport-Ausgabe nimmt die Berufsbildung in der EU aus verschiedenen Perspektiven in den Blick.

So finden Sie in diesem Heft mehrere Beiträge zum dualen Berufsbildungssystem: Beleuchtet werden aktuelle Studien zu den Chancen junger Migrant/innen in der Berufsbildung sowie die Frage der Übertragbarkeit des Systems und sein Beitrag zur besseren Bewältigung der Folgen der Finanz- und Wirtschaftskrise. Im Interview lotet der deutsche Bildungssoziologe Uwe Bittlingmayer die zunehmende Ökonomisierung von Bildung und die Rolle des Berufsbildungssystems in diesem Kontext aus. Darüber hinaus wird aber auch die berufliche Weiterbildung behandelt, und zwar in Bezug auf den ungleichen Zugang von Frauen und Männern. Schließlich widmet sich der Themenschwerpunkt den Ergebnissen der PIAAC-Studie, oft als „PISA für Erwachsene“ bezeichnet, und beantwortet die Frage, wie es um Schlüsselkompetenzen Erwachsener in Österreich bestellt ist. Eine Infografik zum Thema Schulabbruch und zwei Beiträge abseits des Schwerpunktthemas runden die aktuelle Trendreport-Ausgabe ab: Behandelt wird zum einen die Frage, wie sich für junge Erwerbstätige in Europa Einkommen und Mindestlöhne gestalten. Zum anderen wird ein Blick darauf geworfen, wie es derzeit mit gewerkschaftlicher Mitgliedschaft in Europa aussieht.

Wir wünschen eine  
weiterbildende Lektüre!

Ihre Trendreport-Redaktion



## Inhalt

### SCHWERPUNKTTHEMA

#### **Mit der dualen Berufsausbildung gegen die Krise?**

Neue Modelle der Berufsausbildung sollen der Jugendarbeitslosigkeit in Europa entgegenwirken ...

SEITE 04

#### **Berufliche Weiterbildung: Doch eine Frage des Geschlechts?**

Frauen ohne Hochschulabschluss erhalten in vielen EU-Ländern vergleichsweise wenig berufliche Weiterbildung ...

SEITE 06

#### **Lesen, Rechnen & Co: Schlüsselkompetenzen Erwachsener**

Eine Studie zeigt, wie sich Unterschiede von Bildungssystemen auf die Schlüsselkompetenzen Erwachsener auswirken ...

SEITE 09

#### **Interview mit dem Bildungssoziologen Uwe Bittlingmayer**

„Das Berufsbildungssystem gerät zu Unrecht unter Druck“ ...

SEITE 12

#### **Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund**

Für Jugendliche mit Migrationshintergrund ist der Zugang zum dualen Berufsausbildungssystem erschwert ...

SEITE 15

#### **Junge Working Poor: Österreich im europäischen Vergleich**

Junge Menschen sind mit Niedriglohn und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen konfrontiert ...

SEITE 18

#### **Gewerkschaften: Betriebsräte wichtig für Mitgliederbindung**

Gewerkschaftsmitgliedschaften hängen stark von den Erfahrungen mit der betrieblichen Interessenvertretung ab ...

SEITE 20

#### **Infografik**

Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen ...

SEITE 22

#### **Abkürzungen für Ländernamen**

SEITE 23

Bestellung der kostenlosen elektronischen Ausgabe  
und von Print-Abonnements: [trendreport@forba.at](mailto:trendreport@forba.at)  
Download: [www.forba.at/de/publications/trendreport/](http://www.forba.at/de/publications/trendreport/)

# Mit der dualen Berufsausbildung gegen die Krise?

**ANALYSE:** Seit Beginn der Wirtschaftskrise hat sich die Jugendarbeitslosigkeit in Europa in fast allen Ländern erhöht. Neue Modelle der Berufsausbildung sollen dem entgegenwirken.

*Philip Schörpf, Jasmina Steiner*

KURZ  
GEFASST

Österreich gilt wegen seines dualen Berufsausbildungssystems und der relativ niedrigen Jugendarbeitslosigkeit oft als Vorzeigeland. Doch hat Österreich nach wie vor eine Vorreiterrolle inne? Und gibt es auch andere erfolgreiche Modelle der Berufsausbildung?

Junge Menschen im Alter zwischen 15 und 24 Jahren zählen zu den am stärksten von der Wirtschaftskrise betroffenen Gruppen. Der Übergang von der Schule ins Arbeitsleben stellt seit einigen Jahren – vor allem durch die Krise 2008 – eine zunehmende Herausforderung dar. Betrug die Arbeitslosenrate von jungen Menschen zwischen 15 und 24 Jahren in den EU-27 im Jahr 2007 noch 15,6 Prozent, stieg sie bis 2013 auf den bisherigen Höchstwert von 23,5 Prozent.<sup>1</sup> Im Jahr 2014 ging die Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe erstmals seit 2006 wieder leicht auf 22,2 Prozent zurück (EU-28). Die Anzahl junger Menschen, die weder einen Arbeits- noch Ausbildungsplatz haben, stieg im selben Zeitraum von 11 Prozent auf 13 Prozent und damit weit weniger drastisch als die Arbeitslosenrate.<sup>2</sup>

Durch die Wirtschaftskrise wurde nun deutlich, dass vor allem jene Länder besser mit den verschärften wirtschaftlichen Bedingungen umgehen konnten, die etablierte Lehr- und Berufsausbildungssysteme besitzen und in denen privatwirtschaftliche Unternehmen in die Ausbildung mit einbezogen werden.

## Berufsausbildung im europäischen Überblick

Da Unternehmen in einem angespannten wirtschaftlichen Umfeld eher versuchen, Ausgaben zu kürzen, wurden Lehr- und Berufsausbildungsprogramme seitens der Betriebe in den letzten Jahren tendenziell vernachlässigt. Aus diesem Grund werden durch die Europäische

Union Initiativen der Berufsausbildung vorangetrieben, wobei die berufliche Erstausbildung im Mittelpunkt der Maßnahmenpakete steht (beispielsweise „Education and Training 2010“<sup>3</sup>, „Youth Guarantee“<sup>4</sup> oder „New Skills for New Jobs“<sup>5</sup>). Diese Maßnahmen haben in Kombination mit den Programmen auf nationaler Ebene das Ziel, sowohl die Arbeitslosigkeit junger Menschen als auch die allgemeine Arbeitslosigkeit zu bekämpfen.<sup>6</sup>

Allgemein können zwei berufliche Ausbildungssysteme unterschieden werden: Zum einen gibt es Lehrberufsausbildungen, die überwiegend in wirtschaftlichen Betrieben stattfinden. Das bedeutet, dass mehr als die Hälfte der Lehrausbildung direkt in den Betrieben absolviert wird. Zum anderen bestehen Systeme, die überwiegend berufsschulisch organisiert sind.<sup>7</sup> Obwohl es in allen europäischen Ländern die eine oder andere Form einer praxisbezogenen Berufsausbildung am Arbeitsplatz gibt, finden sich klassische duale Berufsbildungssysteme, vergleichbar mit jenem in Österreich, nur noch in Dänemark, Deutschland, den Niederlanden und der Schweiz.

## Das Vorzeigemodell

Das Besondere an diesem dualen Modell ist, dass die Lehrlinge in einem Ausbildungsverhältnis mit dem jeweiligen Lehrbetrieb stehen und gleichzeitig Schüler/innen an einer Berufsschule sind.<sup>7</sup> Obwohl die Berufsausbildung nur einer von vielen Einflussfaktoren auf die Jugendarbeitslosigkeit ist, zeigt sich, dass Länder, in denen es ein duales bzw. vergleichbares Berufsausbildungsmodell gibt, tendenziell eine niedrigere Jugendarbeitslosigkeit aufweisen (siehe Grafik S. 5).

Vor allem das deutsche Modell hat in den letzten Jahren auf sich aufmerksam gemacht: Als einzigem Land der EU gelang es Deutschland, die vergleichsweise niedrige Jugendarbeitslosigkeit zu reduzieren (von

11,8 Prozent im Jahr 2007 auf 7,8 Prozent im Jahr 2013). Auf diese positive Entwicklung haben andere Staaten reagiert: Italien, Spanien, Portugal, Griechenland, Lettland und die Slowakei haben ihre beruflichen Erstausbildungsprogramme im Jahr 2012 nach deutschem Vorbild umgestaltet. Dabei sollten vor allem die Attraktivität der beruflichen Ausbildungsprogramme und die Mobilität der jungen Menschen erhöht sowie die Sozialpartner stärker eingebunden werden. Darüber hinaus wurden auch Initiativen gestartet, die Jugendliche bereits vor dem Beginn der Arbeitssuche unterstützen.<sup>8</sup>

### Die Alternativen

Allerdings konnten auch einige Mitgliedstaaten, in denen junge Menschen im Rahmen der Berufsausbildung nicht so häufig in einem Unternehmen angestellt sind wie im dualen Ausbildungssystem, ihre Jugendarbeitslosigkeit im Verlauf der Krise relativ konstant halten. So gelang es etwa Frankreich, Schweden und Polen, das Niveau der Jugendarbeitslosigkeit beizubehalten (allerdings bei Jugendarbeitslosenraten, die über dem europäischen Durchschnitt liegen). Zu den gesetzten Maßnahmen zählen u.a. Anreize für Unternehmen, neue Lehrlinge auszubilden, ein stärkerer Fokus auf die Ausbildung am Arbeitsplatz, die Einbindung der Sozialpartner, die Aufwertung einer Berufsausbildung gegenüber dem tertiären Bildungsweg<sup>9</sup> oder die Anpassung der Ausbildungsprogramme an neue Berufsanforderungen.<sup>6</sup>

Während das duale Berufsausbildungssystem den Übertritt ins Berufsleben erleichtern sowie zu einer vergleichsweise geringen Jugendarbeitslosigkeit beitragen kann, muss berücksichtigt werden, dass nicht alle Jugendlichen im selben Ausmaß von dem System profitieren.

Neben qualitativen Unterschieden der Lehrberufe und -stellen gibt es auch soziale Ungleichbehandlungen bei der Lehrstellenvergabe hinsichtlich Geschlecht, Migrationshintergrund oder Religion (siehe Beitrag S. 15–17). ■

*Philip Schörpf ist wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Soziologie der Universität Wien. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitssoziologie, Kreativwirtschaft und virtuelle Arbeit. Kontakt: philip.schoerpf@univie.ac.at*

*Jasmina Steiner absolviert den Masterlehrgang Soziologie am Institut für Soziologie in Wien. Ihre Forschungsschwerpunkte sind (Erwerbs-)Arbeit und technischer Wandel. Kontakt: jasmina.steiner@univie.ac.at*

<sup>1</sup> Eurostat (tipslm80)

<sup>2</sup> Eurostat (edat\_lfse\_20)

<sup>3</sup> Europäische Kommission (2002): *Allgemeine und berufliche Bildung in Europa: Unterschiedliche Systeme, gemeinsame Ziele für 2010*

<sup>4</sup> Youth Guarantee – Employment, Social Affairs & Inclusion – European Commission

<sup>5</sup> New Skills for New Jobs – Employment, Social Affairs & Inclusion – European Commission

<sup>6</sup> Heynes, J. (2014): *Vocational education and training and the Great Recession: supporting young people in a time of crisis, Collection: Report 131. ETUI*

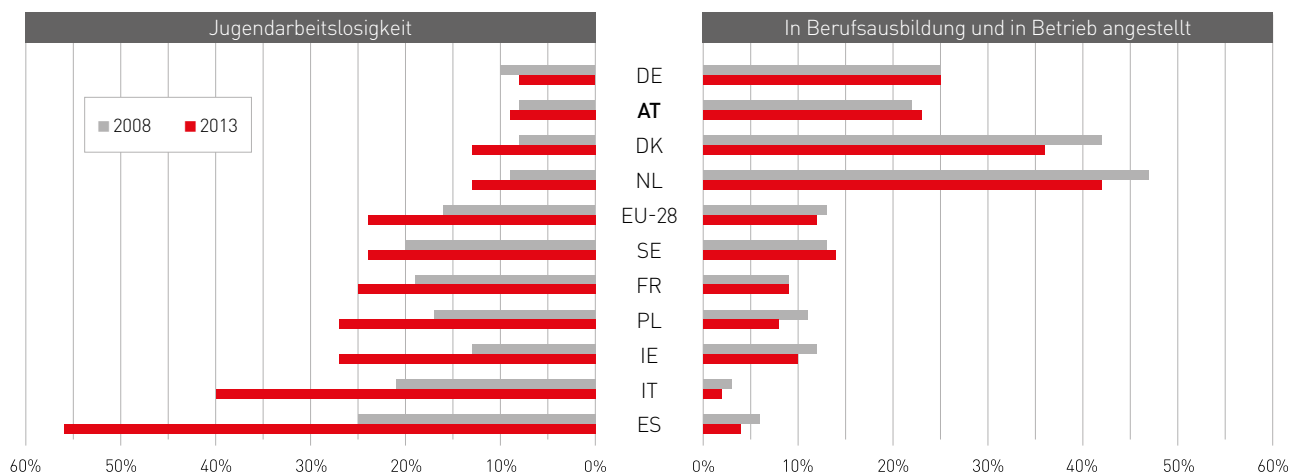
<sup>7</sup> Bliem, W. et al. (2014): *Erfolgsfaktoren der dualen Ausbildung. Transfermöglichkeiten. ibw-Forschungsbericht Nr. 177*

<sup>8</sup> European Commission (2013): *Education and Training in Europe 2020. Responses from the EU Member States, Eurydice Report*

<sup>9</sup> *Der tertiäre Bildungsbereich umfasst in Österreich Universitäten, Fachhochschulen und pädagogische Hochschulen.*

## Vergleich Arbeitslosigkeit und Anteil der Auszubildenden in einer Anstellung (Jugendliche zwischen 15 und 24 Jahren für die Jahre 2008 und 2013)

Quelle: Eurostat (dat\_lfse\_19 und ipslm80)





# Berufliche Weiterbildung: Doch eine Frage des Geschlechts?

**ANALYSE:** In den meisten EU-Ländern nehmen inzwischen Frauen und Männer gleichermaßen an beruflicher Weiterbildung teil. Eine genauere Analyse relativiert allerdings diesen günstigen Befund.

*Ingrid Mairhuber*

KURZ  
GEFASST

Frauen nehmen in Österreich noch immer seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Männer. In den meisten EU-Ländern gibt es diesen allgemeinen geschlechtsspezifischen Unterschied nicht mehr. Eine nähere Betrachtung zeigt aber, dass Frauen ohne Hochschulabschluss in vielen Ländern nach wie vor benachteiligt sind. Ausbildungssysteme, die ihren Schwerpunkt auf die duale Ausbildung bzw. auf fachspezifische Qualifikationen legen, scheinen den geschlechtsspezifischen Unterschied zu Lasten der Frauen noch zu erhöhen.

## Weniger Frauen in beruflicher Weiterbildung

Auf Basis österreichischer Daten aus den Jahren 2011/2012<sup>1</sup> zeigt sich, dass Frauen in Österreich noch immer deutlich seltener an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als Männer, nämlich nur zu 29 Prozent im Gegensatz zu 34 Prozent. Wird zudem berücksichtigt, ob die Weiterbildung in der Arbeitszeit stattfindet oder nicht, sieht es für Frauen nochmals schlechter aus. Nur 22 Prozent der Frauen, aber immerhin 29 Prozent der Männer, konnten sich während der Arbeitszeit beruflich weiterbilden. Eine international vergleichende Auswertung<sup>2</sup> der beruflichen Weiterbildung von Frauen und Männern zwischen 25 und 64 Jahren in 25 europäischen Staaten<sup>3</sup> zeigt, dass dies nicht in allen Ländern der Fall ist. So sind in den meisten Ländern keine geschlechtsspezifischen Unterschiede mehr feststellbar. Neben Österreich sind Frauen nur in Frankreich, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik und in Zypern benachteiligt. In Ungarn und Lettland bilden sich Frauen sogar häufiger beruflich weiter als Männer.

## Weiterbildung hängt vom Bildungsniveau ab

Gleichzeitig zeigt die international vergleichende Auswertung, dass das Bildungsniveau entscheidenden Einfluss auf die Teilnahme an der beruflichen Weiterbildung hat. Eine Unterscheidung zwischen Personen mit und ohne Hochschulabschluss macht ersichtlich, dass bei Personen mit Hochschulabschluss nur in Frankreich Frauen bei der beruflichen Weiterbildung benachteiligt sind. In fünf Ländern (Großbritannien, Ungarn, Lettland, Estland und Polen) kommen Frauen mit Hochschulabschluss sogar häufiger als Männer in den Genuss einer beruflichen Weiterbildung. Österreich zählt hier zu den Ländern, in denen es keinen signifikanten Unterschied zwischen Frauen und Männern gibt. Manche international vergleichenden Studien, die nicht nach dem Bildungsniveau unterscheiden, kommen daher zum Schluss, dass der geschlechtsspezifische Unterschied bei der beruflichen Weiterbildung nicht länger relevant ist.

## Frauen mit niedrigem Bildungsniveau stärker benachteiligt

Österreich gehört jedoch neben Belgien, Frankreich, Polen, der Tschechischen Republik, der Slowakischen Republik und Zypern zu jenen Ländern, in denen Frauen ohne Hochschulabschluss weniger oft als Frauen mit Hochschulabschluss in eine berufliche Weiterbildung eingebunden sind und auch bedeutend weniger oft als Männer ohne Hochschulabschluss. Die auch für Österreich immer wieder festgestellte Tatsache, dass Personen mit geringerem Bildungsniveau deutlich seltener Zugang zu betrieblicher Weiterbildung haben, ist demnach für Frauen noch bedeutender als für Männer. Schlechter ausgebildete Frauen erfahren hier eine doppelte Benachteiligung: einerseits, weil sie ein niedrigeres

Bildungsniveau haben, und andererseits, weil sie Frauen sind. Auf Basis der Daten aus den Jahren 2011/2012<sup>1</sup> betrachtet, nehmen in Österreich immerhin 54 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss an einer beruflichen Weiterbildung teil, aber nur 14,5 Prozent der Personen mit Pflichtschulabschluss, 25,5 Prozent der Personen mit Lehre und 36 bzw. 37 Prozent der Personen mit BMS- bzw. AHS-/BHS-Abschluss.

Besonders gravierend sind die Unterschiede nach Bildungsniveau auch, wenn es um die Frage geht, ob die Weiterbildungsaktivitäten während oder außerhalb der Arbeitszeit stattfinden. So konnten während der Arbeitszeit nur 10 Prozent der Personen mit Pflichtschulabschluss, aber immerhin 38 Prozent der Personen mit Hochschulabschluss an einer Weiterbildung teilnehmen. Eine geschlechtsspezifische Auswertung nach Bildungsniveau liegt für diese österreichischen Daten bisher leider nicht vor.

### Fachspezifische Ausbildungen fördern Benachteiligung

In Ländern mit dualer Ausbildung bzw. mit Systemen, die eher fachspezifische Qualifikationen als eine allgemeine Ausbildung vermitteln, sind Frauen sowohl mit als auch ohne Hochschulabschluss benachteiligt, wie die international vergleichende Auswertung zeigt. Obwohl keine länderspezifischen Auswertungen vorliegen, kann dies eine Erklärung für den anhaltenden Unterschied in der Weiterbildung zwischen Frauen und Männern in Österreich sein.

### Wer zahlt für die Weiterbildung?

Auf Basis österreichischer Daten aus den Jahren 2011/2012 zeigt sich zudem, dass Frauen zwar weniger oft an einer (beruflichen) Weiterbildung<sup>4</sup> teilnehmen, sie gleichzeitig aber etwas mehr Zeit investieren und dafür wesentlich mehr Geld ausgeben als Männer. So betrug der mittlere zeitliche Aufwand für die Weiterbildungsaktivitäten von Frauen im Jahr vor der Befragung 32 Stunden und von Männern 30 Stunden. Die durchschnittlichen privaten Ausgaben der teilnehmenden Frauen lagen mit 309 Euro jedoch um rund 35 Prozent über denen der teilnehmenden Männer mit 229 Euro.

### Geschlechtsspezifische Auswertungen von Daten fehlen

Abschließend lässt sich für den Themenkomplex der Weiterbildung allgemein und der beruflichen Weiterbildung im Besonderen festhalten, dass es zu wenige detaillierte Auswertungen gibt, die eine durchgehende Unterscheidung

zwischen Frauen und Männern vornehmen. Dies trifft sowohl für österreichische Studien als auch für den internationalen Vergleich zu. Häufig sind nur die Zahlen betreffend die Teilnahme an einer (beruflichen) Weiterbildung geschlechtsspezifisch aufgeschlüsselt. Eine Verknüpfung von Geschlecht mit anderen sozioökonomischen Merkmalen, wie etwa Alter, Erwerbsstatus, Bildungsniveau oder auch Staatsangehörigkeit, fehlt meist. Internationale Vergleiche, die derartige Analysen vornehmen, legen zum Teil keine länderspezifischen Ergebnisse vor. Daher ist es schwierig, genauere Aussagen über den vielfältigen Einfluss von Geschlecht auf die unterschiedlichen Dimensionen der beruflichen Weiterbildung in Österreich zu treffen. Damit ist es aber auch schwierig, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um der für Österreich doch noch sehr augenscheinlichen Benachteiligung von Frauen bei der (beruflichen) Weiterbildung entgegenzuwirken. ■

*Ingrid Mairhuber ist Politikwissenschaftlerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA). Arbeitsschwerpunkte: Geschlechtsspezifische Analysen von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Veränderungen am Erwerbsarbeitsmarkt und soziale Absicherung, Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Kinderbetreuung sowie Angehörigenpflege. Kontakt: mairhuber@forba.at*

<sup>1</sup> Statistik Austria (2013): *Erwachsenenbildung – Ergebnisse des Adult Education Survey (AES) 2011/21*, S. 31

<sup>2</sup> Wozny, C./Schneider, M. R. (2014): *A matter of degree: the continuing training gap for women in Europe*, *Socio-Economic Review*, 12 (2), S. 353–379

<sup>3</sup> Österreich, Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Estland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien, Italien, Kroatien, Lettland, Litauen, Norwegen, Polen, Portugal, Rumänien, Schweden, Slowakische Republik, Slowenien, Spanien, Tschechische Republik, Ungarn und Zypern

<sup>4</sup> Die Auswertung nach zeitlichem Aufwand und privaten Bildungsausgaben bezieht sich auf den gesamten Bereich der sogenannten nicht-formalen (Weiter-)Bildung und nicht nur auf die berufliche Weiterbildung. Unter nicht-formaler Bildung sind Weiterbildungsaktivitäten beruflicher oder privater Natur zu verstehen, die nicht zur Ausbildung im regulären Schul- und Hochschulwesen (formale Bildung) zählen.







# Lesen, Rechnen & Co: Schlüsselkompetenzen Erwachsener

**ANALYSE:** Die Kompetenzen der Bevölkerung sind in differenzierten Bildungssystemen mit Fokus auf Berufsbildung weniger ungleich verteilt. Zugleich wirken sich diese Bildungssysteme positiv auf das Kompetenzniveau in Alltagsmathematik aus.

*Stefan Vogtenhuber, Lorenz Lassnigg*

Die OECD-Erhebung über die Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen (PIAAC-Erhebung<sup>1</sup>) stellt vergleichende Daten über die Kompetenzen der Erwachsenen in 24 Ländern bereit. Die zufällig ausgewählten Testpersonen, die repräsentativ für die 16- bis 65-jährige Bevölkerung sind, wurden einer umfangreichen Kompetenzmessung in den Bereichen Lesen, Alltagsmathematik sowie Problemlösen im Kontext neuer Technologien unterzogen. Mit diesen Testdomänen werden keine spezifischen beruflichen Kompetenzen abgebildet. Vielmehr handelt es sich um allgemeine kognitive Grundkompetenzen, die für die Leistungsfähigkeit wissensbasierter Ökonomien sowie für den Arbeitsmarkterfolg, die gesellschaftliche Teilhabe, die soziale Integration und das persönliche Wohlbefinden von Menschen bedeutend sind. Gleichzeitig sind sie eine Voraussetzung für den Erwerb und die Aufrechterhaltung spezifischer Kompetenzen in Ausbildung und Beruf.

## Zusammenhang von Kompetenzen und Wirtschaftsleistung

Dabei ist nicht nur das durchschnittliche Kompetenzniveau von Bedeutung, sondern auch die Verteilung individueller Kompetenzen in der Bevölkerung. Ist zum Beispiel die Streuung der Kompetenzen groß, d.h. sind diese stark ungleich verteilt, so gibt es in der Regel relativ hohe Bevölkerungsanteile mit besonders niedrigen und/oder besonders hohen Kompetenzen. Niedrige individuelle Kompetenzen können die Teilhabechancen der Betroffenen am Arbeitsmarkt und im Alltag erheblich einschränken. In der Forschung ist umstritten, was für die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit förderlicher ist: eher ein möglichst hohes Niveau in der Spitzengruppe oder eher ein hoher Durchschnittswert verbunden mit einer geringeren Streuung? Dies verweist auf einen möglichen Konflikt zwischen sozialen und wirtschaftlichen Zielen.

Eine aktuelle Studie<sup>1</sup> untersucht die Auswirkungen struktureller Unterschiede von Bildungssystemen auf die Schlüsselkompetenzen der Bevölkerung. Dabei schneidet Österreich im Hinblick auf Kompetenzniveau und -verteilung besser ab, als der öffentliche Diskurs rund um die PISA-Ergebnisse erwarten lässt. Ein systematischer Zusammenhang zwischen der Tertiärisierung von Bildungssystemen und einer Steigerung des Kompetenzniveaus konnte nicht nachgewiesen werden.

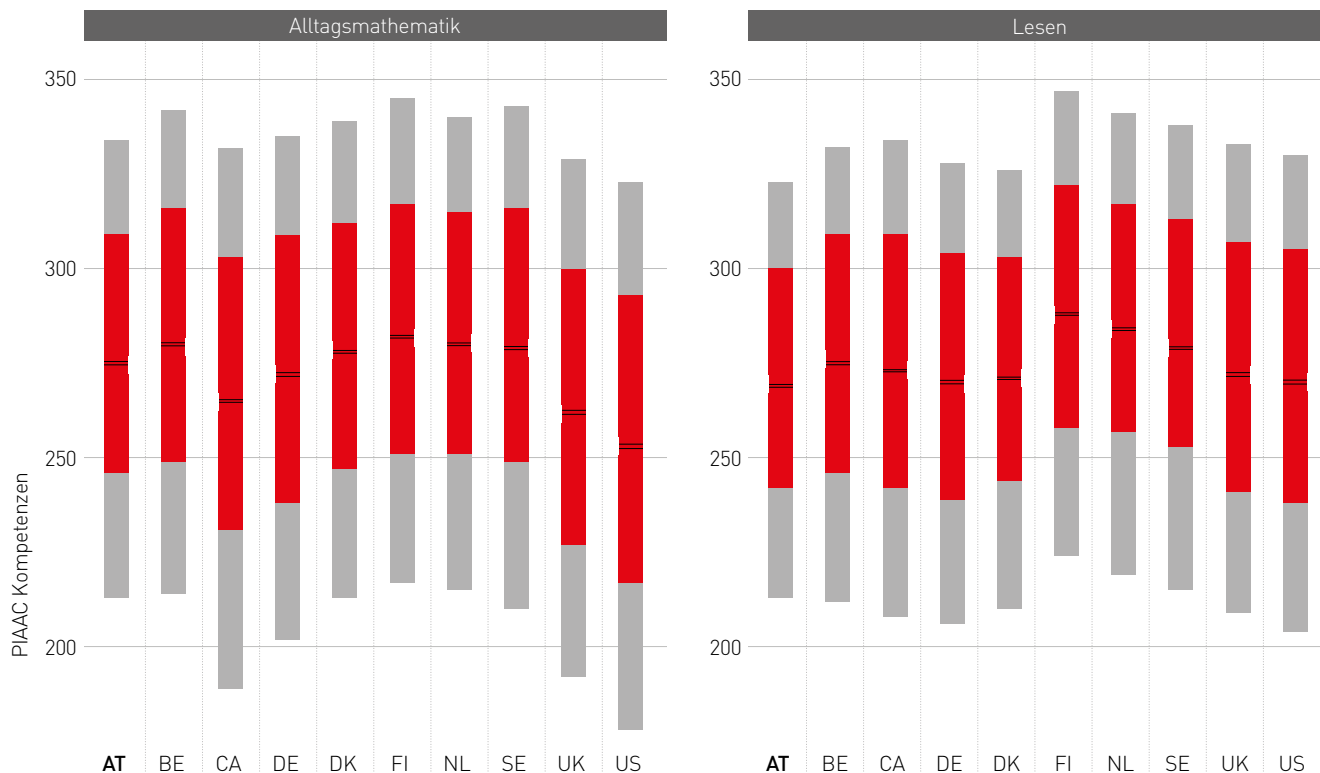
KURZ  
GEFASST

## Unterschiede vor allem in Alltagsmathematik

Für die Studie wurden Länder mit strukturellen Unterschieden in den Bildungssystemen ausgewählt: drei nordische Länder (Dänemark, Finnland, Schweden), drei anglophone Länder (Großbritannien, Kanada, USA) und neben Österreich drei weitere kontinentale Länder (Belgien, Deutschland, Niederlande). Die vertiefte Betrachtung der Kompetenzhöhe und -verteilung in diesen Ländern ermöglicht neue Einschätzungen über das österreichische Bildungswesen, die zum Teil dem vorherrschenden Diskurs zuwiderlaufen. Auffällige Unterschiede zwischen den Ländern zeigen sich insbesondere in Alltagsmathematik: In den drei anglophonen Ländern ist das mittlere Kompetenzniveau bei einer relativ hohen Streuung unterdurchschnittlich (siehe Grafik S. 10). Die USA, die mit durchschnittlich 253 Kompetenzpunkten noch deutlich hinter Großbritannien (262) und Kanada (265) liegen, haben auch mit Abstand die höchste Ungleichheit im Leistungsspektrum. Die nordischen Länder sowie Belgien und Niederlande liegen auf ähnlichem Niveau (278 bis 282 Punkte) an der Spitze der Vergleichsländer, wobei die Streuung durchschnittlich ist. In Schweden ist sie in den Extrembereichen etwas erhöht. Österreich (275 Punkte) und Deutschland (272) liegen knapp dahinter. ▶

## Kompetenzverteilung in Alltagsmathematik und Lesen in den Vergleichsländern

Quelle: OECD, PIAAC 2011/12, 16- bis 65-jährige Bevölkerung, eigene Berechnung und Darstellung



Die Grafik zeigt die Mittelwerte samt 95%-Konfidenzintervallen (schwarze Bereiche um den Mittelwert), die Kompetenzbereiche zwischen dem unteren und dem oberen Quartil, die 50% der Bevölkerung umfassen (rötliche Bereiche) sowie als Streuungsindikator auch die Bereiche zwischen den 10- und 90-Perzentilen, die 80% der Fälle umfassen (graue Bereiche).

### Österreich: Ganz gut im Rechnen, mäßig im Lesen

Während die Kompetenzen in Deutschland ungleicher verteilt sind als in den nordischen und in den anderen kontinentalen Vergleichsländern, weist Österreich bei mittlerem Leistungsniveau<sup>2</sup> die geringste Ungleichheit auf. Betrachtet man die für das aktuelle Bildungssystem aussagekräftige junge Bevölkerungsgruppe der 16- bis 24-Jährigen, so liegt Österreich in Alltagsmathematik noch besser und nur geringfügig hinter den Spitzenländern Niederlande und Finnland.

Beim Lesen ist das Bild ein völlig anderes und weniger eindeutig. Österreich findet sich hier gemeinsam mit Deutschland, Dänemark und den USA am unteren Ende der Vergleichsländer (269 bis 271 Punkte). Großbritannien und Kanada sind nur wenig besser, Spitzenreiter sind hier Finnland, Niederlande und Schweden. Erneut hat Österreich die niedrigste Ungleichheit in der Verteilung der Lesekompetenzen, hier allerdings auf eher niedrigem Niveau. In den anderen Ländern ist die Streuung in Lesen etwas geringer als in Alltagsmathematik, tendenziell ist sie jedoch wieder in den liberalen (anglophonen) Ländern am größten.

### Unterschiedliche Entwicklung der Kompetenzen

Detailliertere Aufschlüsse über die Unterschiede im oberen und unteren Kompetenzspektrum erhält man bei der Betrachtung der Bevölkerungsanteile mit besonders niedrigen bzw. besonders hohen Kompetenzen. In den liberalen Ländern trifft der hohe Anteil von Menschen mit sehr niedrigen alltagsmathematischen Kompetenzen (rund 25 Prozent in Kanada und in Großbritannien, 30 Prozent in den USA) auf eine kleine Spitzengruppe. In den USA gehören dieser weniger als 10 Prozent an. Die Ungleichheit ist hier auf die relativ breite Gruppe am unteren Ende der Kompetenzskala zurückzuführen und nicht auf die besonders Guten. Auch in Deutschland und Österreich ist die Gruppe mit niedrigen Kompetenzen größer als die Spitzengruppe, während es sich in den nordischen Ländern, in den Niederlanden und in Belgien umgekehrt verhält. In Lesen sind die Unterschiede zwischen den Gruppengrößen in Kanada und in Großbritannien geringer als in Österreich, Deutschland und Dänemark. In Finnland, in den Niederlanden und in Schweden ist die Streuung auf eine relativ große Spitzengruppe zurückzuführen.

Länder mit hohem Kompetenzniveau und günstiger Entwicklung haben die Ungleichheit tendenziell weiter verringern können (Belgien, Niederlande, Finnland). In den liberalen Ländern ist bei einer eher ungünstigen Kompetenzentwicklung die Ungleichheit nach wie vor hoch – trotz teilweise deutlicher Verringerung. In Österreich zeigt sich die Ungleichheit unverändert niedrig.

### Tertiärbildung erhöht Ungleichheit

Im Strukturvergleich der Bildungssysteme wurde untersucht, wie sich Berufsbildung, der Ausbau der Hochschulbildung (Tertiärisierung) und frühe Differenzierung auf die Ergebnisse auswirken. In Ländern mit höherer Berufsbildung und niedriger Tertiärbildung weist die Bevölkerung ein höheres Niveau in den alltagsmathematischen Kompetenzen auf. Dieser Zusammenhang ist allerdings nicht linear, denn das durchschnittliche Kompetenzniveau nimmt bei besonders ausgeprägter Berufsbildung tendenziell wieder ab. Mit steigender Tertiärbildung erhöht sich die ungleiche Verteilung der Kompetenzen, während sie sich mit steigender Berufsbildung verringert – und zwar stärker in Alltagsmathematik als in Lesen.

Die Zusammenhänge zwischen den Kompetenzen und Differenzierung sind aufgrund der vielfältigen Arten von offener struktureller Differenzierung und eher versteckten Formen der Differenzierung, die häufig in Gesamtschulsystemen praktiziert werden, komplex. Wie in der Studie gezeigt wird, ergeben die nordischen Länder mit ihren Gesamtschulsystemen kein einheitliches Bild. Die anglophonen Länder, ebenfalls überwiegend von Gesamtschulen geprägt, schneiden im Vergleich zu differenzierten Systemen schlechter ab. Darüber hinaus führt eine starke Tertiärisierung, die häufig auf Gesamtschulsystemen aufsetzt, keineswegs zu einer geringeren Ungleichheit. Offenbar wirken die strukturellen Aspekte anders als vielfach angenommen: Tertiärisierung erhöht eher die Ungleichheit als die Kompetenzen, während die segregierten Systeme im Verbund mit der Berufsbildung die Ungleichheit eher reduzieren, jedoch bei gemischten Wirkungen auf das Kompetenzniveau.

### Österreich: Bildung als Mittel gegen Ungerechtigkeiten

Österreich hat eine differenzierte Struktur mit starker Gewichtung auf Berufsbildung im oberen Sekundarbereich. Im unmittelbaren Qualifikationserwerb führt das zu vielfach nachgewiesenen Ungerechtigkeiten, etwa im Hinblick auf den selektiven Zugang zu höherer Bildung und die damit einhergehende geringe Bildungsmobilität. Zugleich legen die Ergebnisse der Studie nahe, dass die österreichische Struktur wirksame Mechanismen und Praktiken enthält, um diese Ungerechtigkeiten abzuschwächen.

Sicher ist dieser Befund nicht allein auf das Bildungswesen zurückzuführen, sondern hängt von den weiterführenden informellen Lernprozessen im Alltag und im Beruf ab. Basis dafür sind jedoch die in der formalen Bildung erworbenen Kompetenzen. ■

*Stefan Vogtenhuber ist Wissenschaftler in der Forschungsgruppe equi (employment-qualification-innovation) am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien. In der Abteilung Soziologie forscht er an den Schnittstellen von Qualifikation und Beschäftigung mit Fokus auf Bildungs- und Weiterbildungsaktivitäten. Kontakt: vogten@ihs.ac.at*

*Lorenz Lassnigg ist Leiter der Forschungsgruppe equi (employment-qualification-innovation) am Institut für Höhere Studien (IHS), Abteilung Soziologie, in Wien. Seine Arbeitsgebiete sind Forschung und Lehre mit den Schwerpunkten Bildung, Beruf und Beschäftigung. Kontakt: lassnigg@ihs.ac.at*

<sup>1</sup> Lassnigg, L./Vogtenhuber, S. (2014): Das österreichische Modell der Formation von Kompetenzen im Vergleich, in: Statistik Austria (Hg.): Schlüsselkompetenzen von Erwachsenen – Vertiefende Analysen der PIAAC-Erhebung 2011/12, S. 49–79. Die Langfassung findet sich als IHS-Forschungsbericht unter [www.equi.at/dateien/IHS-PIAAC.pdf](http://www.equi.at/dateien/IHS-PIAAC.pdf).

<sup>2</sup> Im Vergleich aller teilnehmenden OECD Länder liegt Österreich in Alltagsmathematik signifikant über dem Durchschnitt und in Lesen signifikant unter dem Durchschnitt (OECD (2013): OECD Skills Outlook 2013, First Results from the Survey of Adult Skills).



## www.ams-forschungsnetzwerk.at

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



# „Das Berufsbildungssystem gerät zu Unrecht unter Druck“

**INTERVIEW:** Bildung wird als sogenanntes „Humankapital“ zunehmend zum wirtschaftlichen Standortfaktor schlechthin stilisiert. Wieso es sich dabei vielfach um einen Kurzschluss handelt und welche Rolle das Berufsbildungssystem spielt, erläutert der deutsche Bildungssoziologe **UWE BITTLINGMAYER** im Gespräch mit dem Arbeitssoziologen Manfred Krenn (FORBA).

**Trendreport:** Herr Bittlingmayer, die Ökonomisierung von Bildung, also die stärkere Ausrichtung von Bildungsprozessen am wirtschaftlichen Nutzen und deren unmittelbarer Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt, ist ja ein großes Thema der öffentlichen Diskussion in den letzten Jahren. Wie sehen Sie diese Frage und woran würden Sie gegebenenfalls eine solche Ökonomisierung festmachen?

**Bittlingmayer:** Die Ökonomisierung der Bildung ist aus meiner Sicht bereits weit fortgeschritten. Dafür gibt es eine Reihe von Indikatoren. Da ist zunächst die Betonung der überragenden wirtschaftlichen Bedeutung von Bildung, die etwa die deutsche Bundeskanzlerin Angela Merkel zu der sachlich falschen Aussage verleitet, dass der einzige Rohstoff, den Deutschland besitzt – und Österreich stimmt hier mit ein – in den Köpfen unserer Schülerinnen und Schüler steckt. Da ist ferner die seit 15 Jahren veränderte Rolle von privaten Akteuren, die – wie etwa die Bertelsmann Stiftung oder die OECD – die nationale Bildungspolitik maßgeblich mitbestimmen, ohne hier auf ein demokratisches Mandat zurückgreifen zu können.

Ich selbst sehe diese Entwicklungen, die unter dem Schlagwort der Ökonomisierung gebündelt werden, sehr kritisch. Zum einen, weil der empirische Zusammenhang zwischen Bildung und Ökonomie – etwa je höher das Bildungsniveau eines Landes, desto erfolgreicher seine ökonomische Performance – vollkommen ungeklärt ist. Als Beispiel mag hier nur der Hinweis dienen, dass Spanien eine höhere Akademikerquote als Österreich und Deutschland aufweist. Zum anderen, weil in diesem Rahmen die einzige Bildung, die überhaupt noch als Bildung anerkannt wird, akademische Bildung ist. Das halte ich für eine vollkommen falsche Entwicklung.

**Trendreport:** Hat diese Entwicklung einer zunehmenden Ökonomisierung von Bildung auch Auswirkungen auf das System der beruflichen Ausbildung?

**Bittlingmayer:** Auf jeden Fall! Die gängige Argumentationslinie verläuft darüber, dass in Wissensgesellschaften nur akademische Wissensformen überhaupt vernünftig wertschöpfend sind. Dieser undifferenzierte Mythos zieht sich durch die gesamte Literatur und bildungspolitischen Statements. Dadurch werden mehr oder weniger alle Formen beruflicher Bildung diskreditiert, die teilweise viel komplexer sind als akademische Bildungsformen selbst. Ziel ist eine gesamtgesellschaftliche Akademisierung. So werden klassische Ausbildungsberufe in Deutschland und Österreich mittlerweile zunehmend durch akademische Bachelorabsolvent/innen ersetzt – zum Beispiel in Kindergärten oder in Chemielaboratorien. Dieser Trend ist nur dann rational, wenn man davon ausgeht, dass durch einen Chemielaboranten mit einem Bachelor-Abschluss mehr Mehrwert erzeugt wird – das ist der volkswirtschaftliche Traum einer verstärkten Ökonomisierung durch Akademisierung. Das ist aber so nicht haltbar und deshalb gerät das Berufsbildungssystem zu Unrecht an diesen Flanken unter Druck.

**Trendreport:** In der Europäischen Union wird angesichts der steigenden bzw. anhaltend hohen Jugendarbeitslosigkeit in vielen Ländern das System der dualen Berufsausbildung im deutschsprachigen Raum als das Lösungsmodell schlechthin gepriesen. Lässt sich denn das duale Berufsausbildungssystem deutscher oder österreichischer Prägung auf andere Länder übertragen?

**Bittlingmayer:** Zunächst einmal ist das Lob der beruflichen Bildungssysteme in Österreich und Deutschland gerechtfertigt. Es gelingt beiden Ländern – wie internationale Studien zeigen – nicht nur wesentlich besser als anderen OECD-Staaten, ihre Jugendlichen in berufliche Ausbildungen zu überführen, sondern dadurch auch einen vergleichsweise sehr niedrigen Stand der Jugendarbeitslosigkeit zu erreichen. Die naheliegende Idee, die beruflichen Bildungssysteme Österreichs und Deutschlands als Erfolgsmodell zu exportieren, scheidet allerdings regelmäßig an einer Verwechslung von Ursache und Wirkung. Die Systeme in Deutschland und Österreich sind so erfolgreich, weil sie auf einer gut funktionierenden Ökonomie aufsitzen. Die gut funktionierende Ökonomie ist aber nur bedingt Resultat eines guten beruflichen Bildungssystems.

**Trendreport:** Gelingt es aus Ihrer Sicht dem dualen Berufsausbildungssystem in Deutschland oder Österreich tatsächlich, alle oder einen überwiegend großen Teil der Jugendlichen in eine stabile berufliche Karriere zu integrieren?

**Bittlingmayer:** Es gibt klare Grenzen des österreichischen und deutschen Systems: Beide sind nicht in der Lage, alle Jugendlichen gleichermaßen zu erreichen und allen Jugendlichen, auch denen, die etwa in wenig lukrativen Ausbildungsberufen einen Abschluss erworben haben, eine stabile Berufsbiografie zu garantieren. Bei allem gerechtfertigten Lob sollten die nach wie vor bestehenden sozialen Ungleichheiten nicht unter den Tisch gekehrt werden. So gibt es soziale Selektionen in der Lehrstellenvergabe: Mädchen werden auf weniger lukrative Ausbildungsplätze abgedrängt, Jungen und Mädchen mit spezifischem Migrationshintergrund – zum Beispiel Albanien, Türkei und Serbien oder Angehörige spezifischer Minderheiten wie Sinti oder Roma – sind klaren Benachteiligungen ausgesetzt. Gleiches gilt für religiöse Minderheiten, die ihre Religiosität offen machen, etwa durch das Tragen eines Kopftuchs oder eines Barts.

**Trendreport:** Wo sehen Sie die entscheidenden Ansatzpunkte für eine verbesserte soziale Integration in Erwerbsarbeit für Jugendliche, die nicht den Sprung in die duale Berufsausbildung schaffen?

**Bittlingmayer:** Das bestehende sogenannte Übergangssystem in Deutschland leistet nicht das, wofür es einst berufen wurde. Die niedrigen Vermittlungsquoten aus dem Übergangssystem in die beruflichen Ausbildungsmärkte sind bildungspolitisch nicht hinnehmbar. Das österreichische System der überbetrieblichen Lehrausbildung schafft da zwar im Vergleich zu Deutschland weitaus bessere

Vermittlungserfolge, die aber insgesamt auch als unbefriedigend gewertet werden müssen. Auf der anderen Seite haben sich durchaus Profiteure des bestehenden Übergangssystems etabliert, die am Status quo sehr interessiert sind. In Deutschland gibt es hierfür das Stichwort der Hartz-IV-Industrie. Das ist keine schöne Situation. Um tatsächlich allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen, bräuchte es radikale Affirmative-Action-Programme, wie sie in den USA in den 1950er- und 1960er-Jahren durchgeführt wurden – also Maßnahmen positiver Diskriminierung mit strengen Quotierungen für besonders stigmatisierte Minderheiten usw. Diese Programme funktionieren allerdings nur unter zwei Bedingungen: Weil sie sehr teuer und sehr personalintensiv sind, ist hier ein erheblicher Geldfluss, der über eine Legislaturperiode hinausreichen sollte, sicherzustellen. Darüber hinaus haben wir es im Fall von Selektion und Diskriminierung mit Phänomenen zu tun, die nicht allein im Bildungs- oder Berufsbildungssystem zu lösen sind. Vor etwa zehn Jahren hat mein Berufskollege und Freund Ullrich Bauer den Slogan geprägt: „Keine Bildungsreform ohne Gesellschaftsreform.“ Daran würde ich nach wie vor festhalten wollen.

**Trendreport:** Herzlichen Dank für das Interview!



### Zur Person:

Uwe H. Bittlingmayer, 45, ist Professor für Allgemeine Soziologie mit Schwerpunkt Bildungsforschung am Institut für Soziologie der Pädagogischen Hochschule Freiburg. Er beschäftigt sich seit einigen Jahren intensiv mit dem Zusammenhang von Ökonomie und Bildung.<sup>1</sup> Kontakt: [uwe.bittlingmayer@ph-freiburg.de](mailto:uwe.bittlingmayer@ph-freiburg.de)

<sup>1</sup> Vgl. Bittlingmayer, U. (2014): *Der Kurzschluss zwischen Bildung und Ökonomie – einige Anmerkungen im Kontext des PISA-Diskurses, Erziehung und Unterricht, 9 (3-4), S. 342-352*







# Im Brennpunkt: Lehre und Migrationshintergrund

**ANALYSE:** Wie steht es um die Integrationskraft des international hochgelobten österreichischen Systems der dualen Berufsausbildung für Jugendliche mit Migrationshintergrund? Aktuelle Studien beleuchten diesen Zusammenhang. *Manfred Krenn*

Jugendarbeitslosigkeit ist in der Europäischen Union wegen ihrer Ausmaße ein brandaktuelles und sozial äußerst brisantes Thema. Das österreichische Berufsbildungssystem mit seiner dualen Struktur steht in Europa wegen seiner inklusiven Qualität am Übergang vom Bildungssystem in den Arbeitsmarkt hoch im Kurs. Im europäischen Vergleich niedrige Anteile von Jugendarbeitslosigkeit sowie von sogenannten NEETs (Not in Education, Employment or Training)<sup>1</sup> sorgen für hohe Anerkennung und verleihen dem österreichischen System das in der EU begehrte Etikett von „best practice“.

## Duale Berufsausbildung – Licht- und Schattenseiten

Die zweifellos hohe Integrationskraft des dualen Systems, vor allem im Vergleich zu anderen europäischen Ländern, verdeckt aber bisweilen jene Risse und Barrieren, die dazu führen, dass bestimmte Gruppen von Jugendlichen nur schwer in den Genuss dieses regulierten Übergangs von der Schule in den Arbeitsmarkt kommen. In diesem Zusammenhang lohnt sich ein Blick auf die Möglichkeiten von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, im Berufsbildungssystem erfolgreich zu sein.

Bevor ich auf die spezifischen Entwicklungen im österreichischen Berufsbildungssystem eingehe, soll zunächst ein Blick auf die internationale Ebene die Perspektive weiten. Dies liefert wichtige Anhaltspunkte dafür, inwiefern duale Systeme über nationalspezifische Besonderheiten hinweg geeignet sind, Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen stabilen Berufseinstieg zu ermöglichen.

## Eine internationale Perspektive

Ungeachtet der nationalen Unterschiede zeichnet ein Überblick über vorhandene Studien<sup>2</sup> zu dieser Frage ein überraschend eindeutiges und klares Bild, das von zwei Ergebnissen geprägt wird. Zum einen sind in Deutschland, Österreich,

Jugendliche mit Migrationshintergrund finden international und in Österreich nicht nur schwerer Zugang zum dualen Berufsausbildungssystem, sondern weisen auch hohe Abbruchraten auf. Hauptursachen sind mehrfache Bildungsbenachteiligungen im Schulsystem, hoher Konkurrenzdruck am Lehrstellenmarkt und das betriebliche Auswahlverfahren als entscheidendes Nadelöhr.

KURZ  
GEFASST

der Schweiz, Dänemark, Schweden, Norwegen und den Niederlanden Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehrausbildung unterrepräsentiert. Zum anderen sind zusätzlich die Drop-out-Raten von Lehrlingen mit Migrationshintergrund in allen diesen Ländern ebenfalls deutlich höher als jene der Lehrlinge ohne Migrationshintergrund. Daraus lässt sich schließen, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund in Europa durchgängig weniger Chancen haben, überhaupt in das duale Berufsausbildungssystem zu kommen. Und wenn sie es doch schaffen, weisen sie ein höheres Risiko auf, die Ausbildung vorzeitig abzubrechen.

Als Gründe dafür, die natürlich in den einzelnen Ländern unterschiedliches Gewicht haben können, werden folgende Faktoren genannt: geringerer schulischer Erfolg (Schulnoten), Sprachprobleme, (unrealistisch hohe) Bildungsziele, fehlendes soziales Kapital (persönliche Kontakte zu Betrieben), strukturelle Faktoren (etwa hohe regionale Arbeitslosigkeit) und Diskriminierung. Ohne in diesem Beitrag näher auf die einzelnen Faktoren im internationalen Vergleich eingehen zu können, sollen diese jedoch als Ausgangspunkt dafür dienen, die spezifisch österreichische Situation auszuleuchten und dazu in Beziehung zu setzen. Deutlich wird allerdings aus diesem Überblick, dass Österreich sich in den festgestellten europäischen Trend einreicht. Wie das im Detail aussieht, kann im Folgenden anhand aktueller österreichischer Studien<sup>3,5</sup> gezeigt werden. ▶

## Österreich: Betriebe als entscheidendes Nadelöhr

Wirft man zunächst einen Blick auf die Rahmenbedingungen der dualen Berufsausbildung in Österreich, so sticht der massive Rückgang an Lehrbetrieben ins Auge. Insgesamt ist die Anzahl der Lehrlinge zwischen 1980 und 2013 um 38 Prozent, in der betrieblichen Ausbildung sogar um 46 Prozent, zurückgegangen. Ein Teil des Rückgangs konnte durch die Einrichtung der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) aufgefangen werden.

In ihrer Studie<sup>3</sup> kommen Biffl und Skrivaneck zu dem Schluss, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund im sozial stark selektiven österreichischen Schulsystem benachteiligt werden. In Verbindung mit ihrer ethnischen Zugehörigkeit führt diese Bildungsbenachteiligung in der Folge auch zu einer Diskriminierung beim Zugang zum Lehrstellenmarkt.

Das zeigt sich nicht zuletzt daran, dass (im Schuljahr 2012/13) der Anteil an Schüler/innen mit Migrationshintergrund insgesamt 20,2 Prozent beträgt, in der Berufsschule mit 11,6 Prozent aber nur etwas mehr als halb so hoch ist (siehe Grafik S. 16). Sie sind aber nicht nur in der Berufsschule unterrepräsentiert, sondern auch in der überbetrieblichen Lehrausbildung, die

als Auffangbecken für die aus der betrieblichen Selektion Ausgeschiedenen gilt. Dies führt nochmals deutlich vor Augen, dass die (Lehr-)Betriebe das entscheidende Nadelöhr für den Zugang von Migrantenjugendlichen zur Lehre sind. Wesentlich ist dabei auch, dass drei Viertel der Lehrlinge mit nicht deutscher Umgangssprache aus Drittstaaten stammen. Der Großteil kommt aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei, mit einem hohen Anteil an Familien in sozialökonomisch schlechter Position. In der überbetrieblichen Lehrausbildung ist das Abbruchrisiko von Lehrlingen mit Migrationshintergrund mit 45 Prozent auch wesentlich höher als jenes von österreichischen Lehrlingen (33 Prozent).

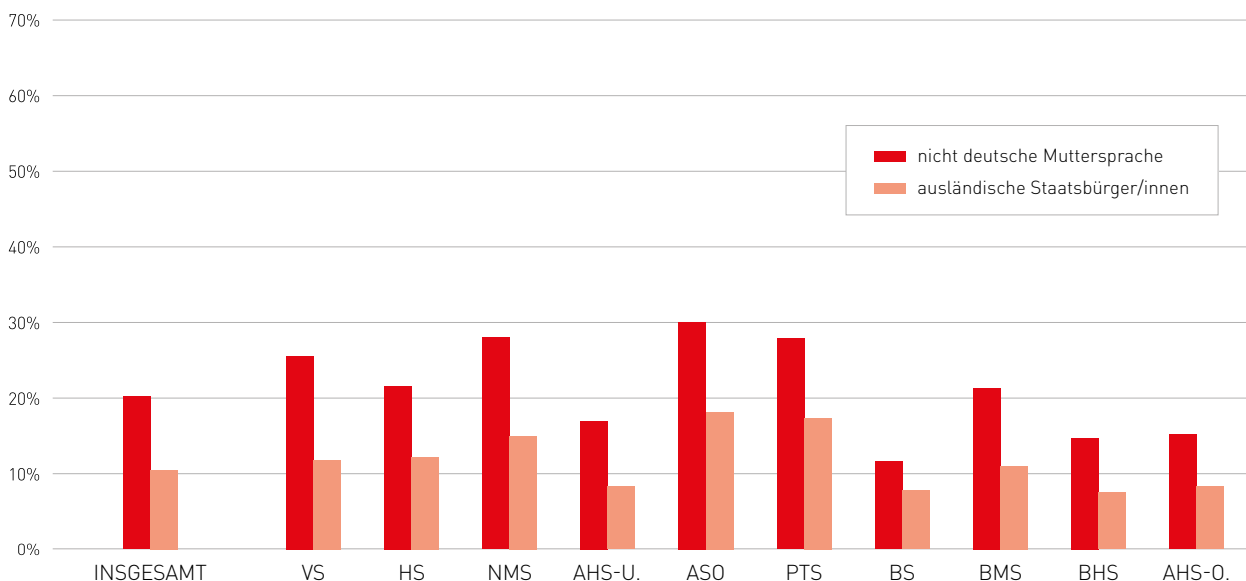
## Warum sind migrantische Jugendliche unterrepräsentiert?

In der Studie werden mehrere Gründe für die unterdurchschnittliche Repräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der dualen Berufsausbildung genannt:

- Zunächst spielt die Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstruktur eine entscheidende Rolle. Dort, wo Lehrstellenknappheit vorherrscht, erlaubt dies den Betrieben eine stärkere Selektion der Bewerber/innen. In einer solchen Konstellation konkurrenzgetriebener, formaler Auswahlverfahren

### Anteil der Schüler/innen mit nicht deutscher Umgangssprache bzw. ausländischer Staatsbürgerschaft im Schuljahr 2012/13 nach Schultypen in Österreich

Quelle: Biffl/Skrivanek 2014: 2<sup>3</sup>



#### Abkürzungen:

VS: Volksschule, HS: Hauptschule, NMS: Neue Mittelschule, AHS-U.: AHS-Unterstufe, ASO: Allgemeine Sonderschule, PTS: Polytechnische Schule  
BS: Berufsschule, BMS: Berufsbildende mittlere Schule, BHS: Berufsbildende höhere Schule, AHS-O.: AHS-Oberstufe

haben Jugendliche mit Migrationshintergrund aufgrund schlechterer Schulnoten und ethnischer Diskriminierung bedeutende Nachteile.

- Dazu kommt die Benachteiligung im Schulsystem und im Speziellen die starke soziale Selektion in den Pflichtschulen.
- Festzustellen ist auch eine Selbstselektion, indem sich Jugendliche mit Migrationshintergrund pragmatisch an Gelegenheitsstrukturen orientieren. Aufgrund nicht vorhandener oder nur niedriger Zugangshürden in die berufsbildenden mittleren Schulen (BMS) ist es leichter, diesen Ausbildungsweg zu nehmen, als eine Lehrstelle zu suchen. Der Abschluss einer BMS verliert allerdings zunehmend an Wert, zum Beispiel im kaufmännischen Sektor (Handelsschulen).
- Parallel dazu sind bei einem Teil der Jugendlichen auch sehr hohe Bildungserwartungen der Eltern zu beobachten. Einige Eltern wünschen sich einen Matura- oder Hochschulabschluss für ihre Kinder, ohne in der Regel über die nötigen Voraussetzungen Bescheid zu wissen. Da vielerorts geeignete Übergangs- und Unterstützungssysteme fehlen, führt dies zu erhöhten Abbruchquoten für Jugendliche mit Migrationshintergrund.
- Betriebe stellen für Jugendliche mit Migrationshintergrund ein entscheidendes Nadelöhr beim Zugang zur dualen Ausbildung dar. Zum einen durch die Auswahlverfahren (Schulnoten und Testergebnisse), zum anderen durch Diskriminierung. In Österreich gibt es im Gegensatz zur Schweiz<sup>4</sup> dazu keine entsprechenden Untersuchungsergebnisse. Darauf kann nur indirekt über die Diskriminierungserfahrungen bei der Suche nach Praktikumsplätzen geschlossen werden, oder aus dem Umstand, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund insbesondere für Kleinbetriebe (1–49 Beschäftigte) keine Zielgruppe darstellen.

### Geringere Erfolgchancen

Die Ergebnisse der quantitativ ausgerichteten Studie von Biffl und Skrivaneck werden von jenen der qualitativen Untersuchung Hofers<sup>5</sup> gestützt. Hofer interviewte rund hundert Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre in Vorarlberg und Wien. Hier kann man im Detail und an einzelnen Beispielen Probleme im Übergang von der Schule in die Lehre nachvollziehen, etwa die unrealistisch hohen Bildungsbestrebungen der Eltern und Jugendlichen sowie die Sackgassen berufsbildender mittlerer Schulen.

Hofers Studie zufolge bietet die überbetriebliche Lehrausbildung vielen Jugendlichen die Möglichkeit, das Gewicht ihrer schlechten Schulnoten zu relativieren und ihre handwerklichen Fähigkeiten in den Vordergrund zu

stellen. Allerdings zeigt sich auch deutlich, wie Erfahrungen mit Missachtung und Frustration im Schulsystem auch in der Lehre und in der Berufsschule nachwirken: Das Selbstbewusstsein ist zum Teil umfassend beeinträchtigt und verringert die Chancen auf eine erfolgreiche Ausbildung. Dies trifft besonders auf Jugendliche aus sozioökonomisch benachteiligten sozialen Milieus zu.

### Massiver Handlungsbedarf

Die beiden Studien zeigen eindrucksvoll und detailreich, wie der internationale Befund einer Unterrepräsentation von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im dualen Berufsausbildungssystem auch für Österreich zutrifft, obwohl sie gleichzeitig vom sozial selektiven Schulsystem in diese Segmente gesteuert werden. Auch die höheren Abbruchquoten in der Lehre lassen sich für Österreich trotz überbetrieblicher Ausbildung bestätigen. Insgesamt zeigen diese Ergebnisse, dass die international hochgelobten Vorteile des dualen Ausbildungssystems für Jugendliche mit Migrationshintergrund nicht oder nur eingeschränkt gelten. Diesbezüglich besteht also, um es im Jargon der politischen Debatte auszudrücken, massiver gesellschaftlicher Handlungsbedarf. ■

*Manfred Krenn ist Arbeitssoziologe und Senior Researcher der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) in Wien. Zu seinen Forschungsschwerpunkten zählen: Prekarisierung, „Wissensgesellschaft“ und soziale Marginalisierung, personenbezogene Dienstleistungsarbeit (Pflege), Arbeitsbedingungen. Kontakt: krenn@forba.at*

<sup>1</sup> NEETs sind junge Menschen (15–24 bzw. 25–29 Jahre), die sich nicht in (Aus-)Bildung, Beschäftigung oder Schulung befinden; siehe auch Trendreport I/2013.

<sup>2</sup> Tjaden, J. D. (2013): *Migrants and vocational education in the European Union – a review of evidence on access and dropout*, University of Bamberg

<sup>3</sup> Biffl, G./Skrivaneck, I. (2014): *Jugendliche mit Migrationshintergrund in der Lehre – Strukturen, Barrieren, Potentiale*, Donau-Universität Krems

<sup>4</sup> Imdorf, Ch. (2010): *Die Diskriminierung „ausländischer“ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl*, in: Hormel, U./Scherr, A. (Hg.): *Diskriminierung – Grundlagen und Forschungsergebnisse*, S. 197–219

<sup>5</sup> Hofer, Konrad (2014): *Migration und Lehre. Über die Ursachen der unterschiedlichen Nutzung des österreichischen Lehrstellenangebotes. Eine qualitative Studie im Auftrag der AK-Wien – Bildungsabteilung, IQUAL Institut für qualitative Arbeits- und Lebensweltforschung*



# Junge Working Poor: Österreich im europäischen Vergleich

**FÜR SIE GELESEN:** Ein von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) 2014 publizierter Forschungsbericht untersucht die Arbeitsmarktsituation von jungen Erwerbstätigen. Im Zentrum der Analysen: die erhöhten Niedriglohnrisiken und das Risiko von Armut trotz Arbeit.<sup>1</sup>

KURZ  
GEFASST

Die aktuellen Arbeitsmarktdaten belegen, dass junge Menschen mit besonderen Risiken konfrontiert sind. Sie haben mit Niedrigentlohnung, überdurchschnittlicher Arbeitslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen zu kämpfen.

Im Allgemeinen gehören junge Erwerbstätige zu den besonders gefährdeten Gruppen am Arbeitsmarkt. Im Vergleich zum mittleren Arbeitsmarktsegment sind sie mit erhöhten Niedriglohnrisiken konfrontiert, geraten trotz einer Vollzeitstelle häufiger unter die Armutsgrenze und sind deutlich öfter in atypischen Jobs beschäftigt oder von Arbeitslosigkeit betroffen. Damian Grimshaw beschreibt in seinem Bericht für die ILO<sup>1</sup>, dass junge Erwerbsfähige im Durchschnitt doppelt so häufig in Teilzeitarbeit und drei Mal so häufig in befristeten Arbeitsverhältnissen zu finden sind. Auch die Folgen der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise werden zu großen Teilen auf dem Rücken der jungen erwerbsfähigen Personen ausgetragen. Die hohen Arbeitslosenraten junger Spanier/innen sind dafür ein bekanntes Beispiel. Trotz massiver Unterschiede zwischen den Ländern, die auf verschiedene Institutionen, wohlfahrtsstaatliche Arrangements und sozialpartnerschaftliche Aushandlungsprozesse zurückgehen, kann dieser allgemeine Trend für fast alle Länder bestätigt werden. Ein Trend, der sich in den letzten Jahren – und hier insbesondere bei jungen Männern – verstärkt hat.

## Der Mythos vom Sprungbrett

Die Folgen der schlechten Arbeitsmarktsituation von jungen Erwerbstätigen ziehen sich bis in spätere Phasen des Berufsverlaufs. Ein befristetes oder niedrig entlohntes Beschäftigungsverhältnis in jungen Jahren

ist nur in Ausnahmefällen ein Sprungbrett in ein sicheres Normalarbeitsverhältnis. Meist sind eine Aneinanderkettung von atypischen Arbeitsverhältnissen, geringe Einkommen und erhöhte Risiken der Arbeitslosigkeit wahrscheinlich.

Neben jungen Erwerbstätigen zählen gering Qualifizierte, Personen in niedrigen und mittleren Berufsklassen, Arbeitnehmer/innen mit Migrationshintergrund und Arbeitskräfte in Kleinbetrieben zu den besonders gefährdeten Gruppen am Arbeitsmarkt. Dabei belegen sozialwissenschaftliche Studien die Bündelung von unterschiedlichen Risikolagen. Es sind vor allem jene Beschäftigtengruppen mit Niedriglohnrisiken konfrontiert, die bereits von anderen Arbeitsmarktrisiken betroffen sind.<sup>2</sup>

## Atypische Beschäftigung in Österreich

Im europäischen Vergleich bleibt der österreichische Arbeitsmarkt lange Zeit gut vor Flexibilisierungsmaßnahmen und Restrukturierungen geschützt. Dabei festigen die sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsprozesse die Beschäftigungsstabilität.

Die Verbreitung von atypischen Beschäftigungsformen und die wachsende Ungleichheit der Einkommen und Löhne stellen damit ein relativ junges Phänomen dar.<sup>3</sup> Umso mehr überrascht es, dass die Niedriglohnbeschäftigung in Österreich in den letzten Jahren deutlich angestiegen ist. Rund ein Sechstel der erwerbsfähigen Bevölkerung fällt in Österreich mit dem Einkommen unter die Niedriglohngrenze. Obwohl Frauen häufiger im Niedriglohnsegment zu finden sind, verringert sich der Unterschied zwischen den Geschlechtern in den letzten Jahren, was in erster Linie auf einen Anstieg der Niedriglohnbeschäftigung der Männer zurückzuführen ist.

Die österreichischen Niedriglohnquoten reihen sich im europäischen Mittelfeld ein (siehe Grafik S. 19). Die höchsten Niedriglohnquoten weisen osteuropäische Länder wie Litauen, Lettland, Polen oder Rumänien auf. Aber auch unsere Nachbarländer Deutschland und Ungarn weisen – im Vergleich zu Österreich – deutlich höhere Niedriglohnquoten auf. In Deutschland gehen der rasante Anstieg der Niedrigentlohnung und die Zunahme der Lohnungleichheit mit einer massiven Arbeitsmarktflexibilisierung und Entstandardisierung der Beschäftigungsverhältnisse (Hartz IV-Reform) einher. Die niedrigsten Werte finden wir hingegen in den nordischen Ländern, etwa in Finnland und Schweden, aber auch in Frankreich und Belgien. Die Grafik zeigt sehr deutlich, dass die junge Erwerbsbevölkerung überdurchschnittlich von niedrigen Einkommen betroffen ist. Die Gruppe der unter 30-Jährigen ist in allen abgebildeten Ländern stärker von Niedriglohn betroffen – teilweise sind die Niedriglohnquoten mehr als doppelt so hoch.

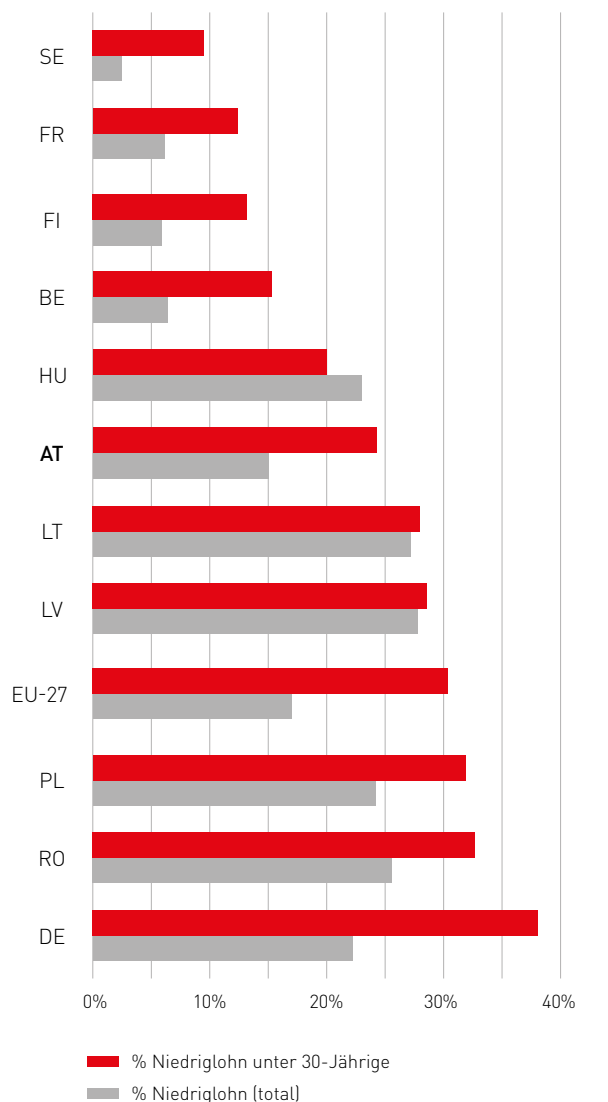
### Niedriglohnquoten in Europa

Dabei werden die Niedriglohnquoten von einer Reihe individueller und institutioneller Faktoren beeinflusst. Zentral sind dabei (Aus-)Bildung, Berufserfahrung, die berufliche Positionierung am Arbeitsmarkt sowie die Beschäftigungsform – zum Beispiel befristete Teilzeitstelle versus Normalarbeitsverhältnis. Auf institutioneller Ebene spielen das Bildungssystem, die allgemeine Lohn- und Einkommensverteilung, der Beschäftigungsschutz der Arbeitnehmer/innen und der gesetzliche Mindestlohn eine bedeutende Rolle. Während eine generell ungleiche Lohnstruktur die Lohnabstriche für junge Arbeitnehmer/innen verstärkt, sind die Effekte eines Mindestlohns auf die Niedrigentlohnung von jungen Erwerbstätigen nicht einheitlich und länderspezifisch geprägt. Gerade in Österreich ist der Einfluss der Sozialpartner und der gewerkschaftlichen Vertretungen nicht zu unterschätzen. Abzuwarten bleibt, welche langfristigen Folgen die Wirtschaftskrise für bestimmte Risikogruppen und hier insbesondere für junge Arbeitnehmer/innen bereithält. Erste Hinweise deuten eher in Richtung einer weiteren Zuspitzung und Polarisierung zwischen jungen und älteren erwerbsfähigen Personen. ■

*Text: Nina-Sophie Fritsch  
Institut für Soziologie, Universität Wien*

### Niedriglohnquoten in Europa

Quelle: Eurostat (earn\_ses\_pub1s)



- <sup>1</sup> Grimshaw, D. (2014): *At work but earning less: Trends in decent pay and minimum wages for young people*. International Labour Office
- <sup>2</sup> Barbieri, P. (2009): *Flexible Employment and Inequality in Europe*. ESR, 25 (6), S.621-628
- <sup>3</sup> Fritsch, N. S. et al. (2014): *Arbeitsmarktflexibilisierung und wachsende Niedriglohnbeschäftigung in Österreich. Eine Analyse von Risikogruppen und zeitlichen Veränderungen*, Österreichische Zeitschrift für Soziologie 39 (2), S.91-110

# Gewerkschaften: Betriebsräte wichtig für Mitgliederbindung

**FÜR SIE GELESEN:** Eine im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts durchgeführte Studie<sup>1</sup> beschäftigt sich mit der Frage, welche Gründe Arbeitnehmer/innen in Zeiten des allgemeinen Mitgliederschwunds dazu bewegen, ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft beizubehalten.

KURZ  
GEFASST

Die Beibehaltung der Gewerkschaftsmitgliedschaft hängt stark von den Erfahrungen mit der betrieblichen Interessenvertretung ab. Im Zuge der Erneuerungsbestrebungen von Gewerkschaften ist es ratsam, Betriebsräte bei den Strategien zur Mitgliedergewinnung und -bindung einzubeziehen.

Eine international vergleichende Studie, die im Auftrag des Europäischen Gewerkschaftsinstituts (ETUI) durchgeführt wurde, untersuchte die Gründe von Arbeitnehmer/innen, in Zeiten sinkender Mitgliederzahlen ihre Gewerkschaftsmitgliedschaft beizubehalten. Zu diesem Zweck wurde die Performanz der Gewerkschaften und die damit zum Teil verbundene Vertretung auf betrieblicher Ebene (Betriebsrat bzw. „Shop Steward“ in angelsächsischen Systemen) aus Sicht der Beschäftigten analysiert.<sup>1</sup> In die Untersuchung einbezogen wurden 14 Gewerkschaften bzw. Gewerkschaftsverbände aus zwölf europäischen Ländern (darunter die österreichische GPA-djp), die Arbeitnehmer/innen insbesondere im Bankensektor, im Handel und diversen Branchen der Industrieproduktion organisieren.

## Warum bleiben Arbeitnehmer/innen Gewerkschaftsmitglied?

Wie in der Grafik (S. 21) ersichtlich, nennen die meisten Beschäftigten „Unterstützung bei Problemen in der Arbeit“ als Hauptgrund für die Beibehaltung der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dieses Ergebnis bestätigt eine starke Abhängigkeit der Gewerkschaften von den unmittelbaren Vertreter/innen der Beschäftigten am Arbeitsplatz. In Ländern, in denen das sogenannte Ghent-System besteht, wo also das Arbeitslosenversicherungssystem über die Gewerkschaften organisiert wird, ist auch der „Zugang zur gewerkschaftlichen

Arbeitslosenversicherung“ ein ebenso bedeutsames Motiv für die Beibehaltung der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Das sind beispielsweise Dänemark, Finnland oder Schweden.

## Verbesserung von Einkommen und Arbeitsbedingungen

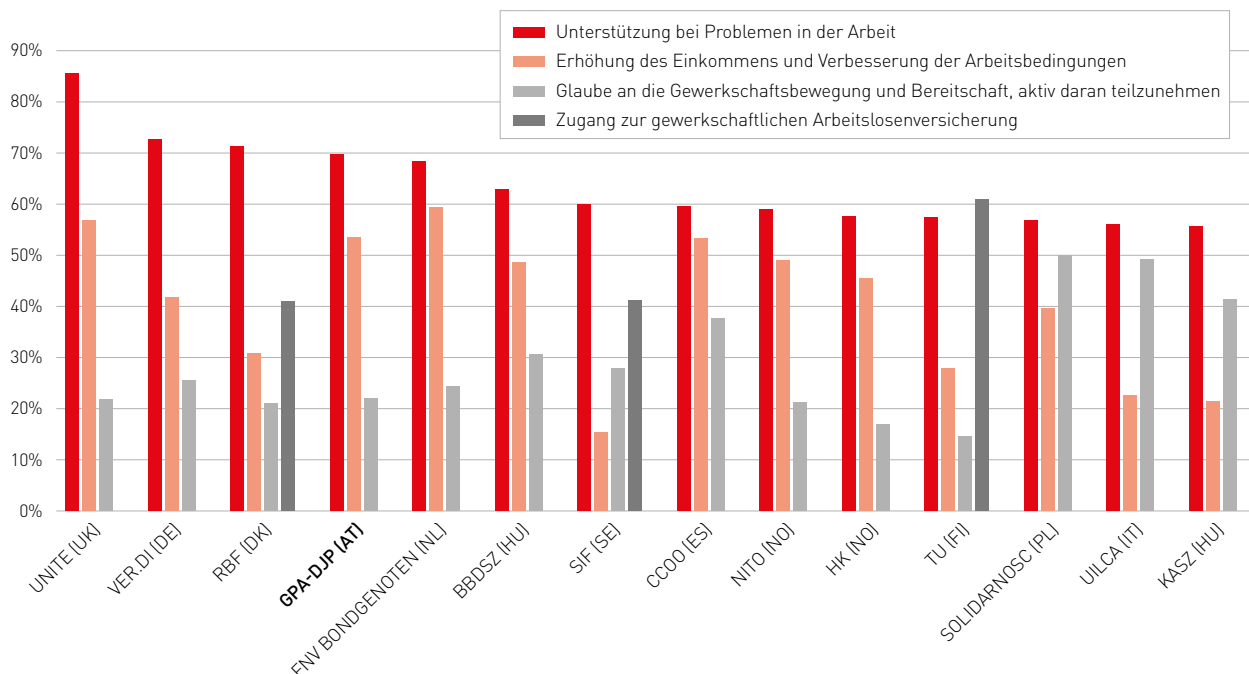
Dieses Ergebnis unterstreicht die nach wie vor zentrale Bedeutung selektiver Anreize für die Mitgliederbindung. Umso mehr, als die Hauptaufgabe von Gewerkschaften generell in der Bereitstellung „kollektiver Güter“ wie Löhnen, Mindeststandards der Arbeitsbedingungen etc. liegt, von deren Nutzung niemand ausgeschlossen werden kann.<sup>2</sup> In den Ländern ohne Ghent-System rückt die „Erhöhung des Einkommens und Verbesserung der Arbeitsbedingungen“ an die zweite Stelle in der Hierarchie der Argumente für die Beibehaltung der Gewerkschaftsmitgliedschaft. Dieses Resultat verweist auf die nach wie vor zentrale Bedeutung kollektiver Regelungen für die meisten Gewerkschaftsmitglieder. Und das trotz – oder auch gerade wegen – zunehmender Dezentralisierung bei der kollektiven Gestaltung von Löhnen und Arbeitsbedingungen.

## Vertretung am Arbeitsplatz

Sowohl in dualen Systemen der Beschäftigtenvertretung (Gewerkschaft und Betriebsrat) wie etwa in Österreich, als auch im angelsächsischen „Shop Steward-System“, ist die betriebliche Vertretungsstruktur am Arbeitsplatz das Bindeglied zwischen Arbeitnehmer/in und Gewerkschaft. Betriebsrät/innen und Shop Stewards sind nicht nur Schlüsselfiguren in der Herstellung einer gemeinschaftlichen Identität im Betrieb. Sie erfahren auch eine strukturelle Aufwertung als Regulierungs- und Kontrollinstanz im Institutionengefüge der Arbeitsbeziehungen – einerseits durch die zunehmende „Verbetrieblung“ der Tarifpolitik und

## Gründe für Verbleib bei Gewerkschaft

Quelle: Waddington (2014)<sup>1</sup>



andererseits durch die tarifpolitischen Anstrengungen, verstärkt „qualitative“ Themen zu regulieren.<sup>3</sup> Zudem übernehmen traditionell Betriebsrät/innen und Shop Stewards als personalisierte und dauerhafte Vertretung der Gewerkschaften im Betrieb für diese die Rekrutierungsfunktion.

### Mangel an betrieblichen Vertretungen

Die Untersuchung zeigt nun, dass in der Mehrzahl der untersuchten Gewerkschaften zwischen 25 und 30 Prozent der Gewerkschaftsmitglieder keinerlei betriebliche Vertretung haben. Und selbst wenn ein Betriebsrat bzw. Shop Steward gegeben ist, schätzt eine beträchtliche Anzahl von Mitgliedern die betriebliche Interessenvertretung als ungenügend ein. Die Befragten von nur drei der 14 untersuchten Gewerkschaften gaben mehrheitlich an, insgesamt mit der Vertretung ihrer Interessen am Arbeitsplatz zufrieden zu sein. Darüber hinaus kann ein klarer Zusammenhang zwischen der Anwesenheit eines Betriebsrats/Shop Stewards am Arbeitsplatz und der Einschätzung der Leistungen der zuständigen Gewerkschaft festgestellt werden. Ist eine betriebliche Beschäftigtenvertretung gegeben, wird von den Beschäftigten mehrheitlich die Leistung der Gewerkschaften in einer Reihe von betriebs- und belegschaftsrelevanten Aufgaben jener des Managements als überlegen bewertet, während bei Abwesenheit der betrieblichen Interessenvertretung das Management im Vergleich zu den Gewerkschaften als effektiver in der Lösung von Aufgaben beurteilt wird.

### Betrieb als Angelpunkt für eine neue Gewerkschaftsstrategie?

Wenn die Anwesenheit und Leistung des Betriebsrats/Shop Stewards derart bedeutend für die Wahrnehmung der Gewerkschaften sind, sollte die betriebliche Ebene der Interessenvertretung auf der Suche nach der „richtigen“ Gewerkschaftsstrategie zur Mitgliederbindung entsprechend berücksichtigt werden. Die künftige Herausforderung wird darin bestehen, die betrieblichen Vertretungsstrukturen in ihrer Rekrutierungsfunktion unmittelbar am Arbeitsplatz („organizing“) zu stärken, ohne dabei die ohnehin bereits stark mit „traditionellen“ Vertretungsaufgaben überfrachteten Betriebsräte/Shop Stewards weiter zu belasten, zumal ihre „Sichtbarkeit“ für viele bestehende Mitglieder schon jetzt nicht (ausreichend) gegeben ist. ■

Text: Georg Adam

Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA)

<sup>1</sup> Waddington, J. (2014): Trade union membership retention and workplace representation in Europe. ETUI working paper 2014.10

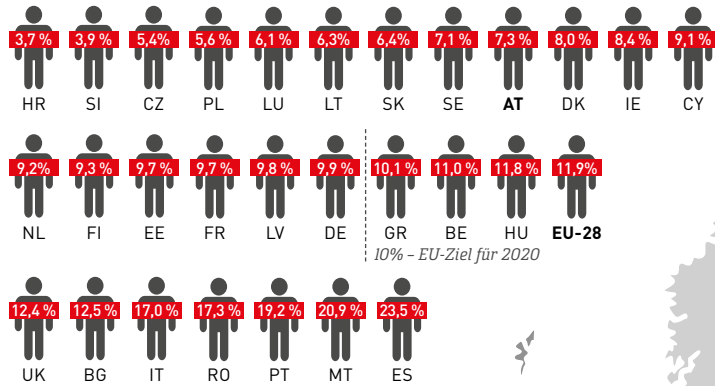
<sup>2</sup> Vgl. Olsen, M. (1965): *The Logic of Collective Action: Public Goods and the Theory of Groups*, Cambridge

<sup>3</sup> Vgl. Pernicka, S./Holst H. (2007): *Theoretische Perspektiven*; in: Pernicka, S./Aust, A. (Hg): *Die Unorganisierten gewinnen. Gewerkschaftliche Rekrutierung und Interessenvertretung atypisch Beschäftigter – ein deutsch-österreichischer Vergleich*, S.34



# Infografik: Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen

## Anteile der Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen an allen Jungen 2013 in %



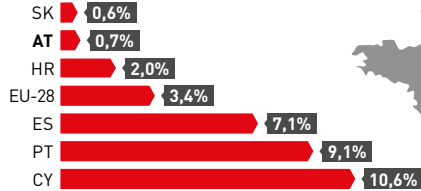
## Beispiele für Geschlechterunterschiede bei den Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen 2013



Stärkere Betroffenheit von jungen Frauen



Stärkere Betroffenheit von jungen Männern



## Anteile der Schul- und Ausbildungsabbrecher/innen an allen Jungen von 2010-2013

**22**  
Länder  
gesunkener Anteil

**5**  
Länder  
gestiegener Anteil

**1** Land  
Anteil blieb gleich

### Entwicklung 2010-2013

- Rückgang bei jungen Männern und Frauen
- Konstante Entwicklung bei jungen Männern und Frauen
- Steigerung bei jungen Männern und Frauen
- Steigerung bei jungen Männern und Rückgang bei jungen Frauen (PL in Summe eine Steigerung und LU in Summe ein Rückgang)

Quelle: Eurostat (LFS)

Als vorzeitige Schulabbrecher/innen werden Personen zwischen 18 und 24 Jahren bezeichnet, die maximal einen niedrigen sekundären Bildungsabschluss aufweisen und sich aktuell nicht in Schule oder Ausbildung befinden. Von den über fünf Millionen jungen Menschen in der EU, die in diese Gruppe fallen, sind über 40 Prozent arbeitslos. Die EU hat sich für 2020 eine Rate von unter 10 Prozent Schulabbrecher/innen zum Ziel gesetzt. 18 Mitgliedstaaten haben dieses Ziel bereits erreicht, der EU-Durchschnitt liegt mit 11,9 Prozent jedoch noch darüber.

Den größten Anteil an Schulabbrecher/innen hat Spanien mit 23,5 Prozent aller 18- bis 24-Jährigen, am wenigsten Schulabbrecher/innen gibt es in Kroatien mit 3,7 Prozent. Österreich liegt hier mit 7,3 Prozent im Drittel der EU-Länder mit dem niedrigsten Anteil an Schulabbrecher/innen. Von 2010 bis 2013 hat sich der Anteil an Schulabbrecher/innen in den meisten EU-Mitgliedstaaten verringert. Jene Länder, in denen der Anteil gestiegen ist, lagen jedoch 2013 bereits unter dem EU-Durchschnitt und mit Ausnahme von Ungarn auch bereits unter dem EU-Ziel für 2020.

Betrachtet man den Anteil der Schulabbrecher/innen nach Geschlecht, so zeigt sich, dass junge Männer etwas häufiger als junge Frauen ihre Ausbildung abbrechen. Ausnahmen bilden Tschechien und Bulgarien. Österreich befindet sich mit einem Unterschied von 0,7 Prozentpunkten (7,7 Prozent der jungen Männer, 7 Prozent der jungen Frauen) unter dem EU-Durchschnitt von 3,4 Prozentpunkten. Den größten Unterschied gibt es in Zypern, wo der Anteil bei jungen männlichen Schulabbrechern um 10,6 Prozent größer ist als jener bei jungen Frauen. Die Entwicklung der Geschlechterunterschiede von 2010 bis 2013 zeigt, wie sich die Anteile bei jungen Männern und bei jungen Frauen entwickelt haben. In fast allen Ländern entspricht die geschlechtsspezifische Entwicklung der Gesamtentwicklung: Steigt zum Beispiel der Anteil an Schulabbrecher/innen insgesamt, so steigt der Anteil sowohl bei jungen Männern als auch bei jungen Frauen. Ausnahmen bilden Polen (insgesamt steigt der Anteil) und Luxemburg (insgesamt sinkt der Anteil), bei denen sich der Anteil an jungen Männern vergrößert hat, während jener an jungen Frauen gesunken ist. ■

*Text: Lukas Cerny*

*Institut für Soziologie, Universität Wien*

### Abkürzungen für Ländernamen

<b>AT</b>	Österreich	<b>HU</b>	Ungarn
<b>BE</b>	Belgien	<b>IE</b>	Irland
<b>BG</b>	Bulgarien	<b>IS</b>	Island
<b>CA</b>	Kanada	<b>IT</b>	Italien
<b>CY</b>	Zypern	<b>LT</b>	Litauen
<b>CZ</b>	Tschechische Republik	<b>LU</b>	Luxemburg
<b>DE</b>	Deutschland	<b>LV</b>	Lettland
<b>DK</b>	Dänemark	<b>MT</b>	Malta
<b>EE</b>	Estland	<b>NL</b>	Niederlande
<b>ES</b>	Spanien	<b>NMS-12</b>	BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK
<b>EU-10</b>	CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, SI, SK	<b>NO</b>	Norwegen
<b>EU-15</b>	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK	<b>PL</b>	Polen
<b>EU-27</b>	AT, BE, DE, DK, ES, FI, FR, GR, IE, IT, LU, NL, PT, SE, UK, BG, CY, CZ, EE, HU, LT, LV, MT, PL, RO, SI, SK	<b>PT</b>	Portugal
<b>EU-28</b>	EU-27 und HR	<b>RO</b>	Rumänien
<b>FI</b>	Finnland	<b>SE</b>	Schweden
<b>FR</b>	Frankreich	<b>SI</b>	Slowenien
<b>GR</b>	Griechenland	<b>SK</b>	Slowakische Republik
<b>HR</b>	Kroatien	<b>UK</b>	Großbritannien
		<b>US</b>	Vereinigte Staaten von Amerika

HERAUSGEBER:



MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG DURCH:



IN KOOPERATION MIT:



Die Herausgabe des „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ wird durch die finanzielle Förderung des Bundesministeriums für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz, des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, der Vertretung der Europäischen Kommission in Österreich, des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie und der Kammer für Arbeiter und Angestellte Wien ermöglicht. Download der elektronischen Ausgaben unter: [www.forba.at/de/publications/trendreport/](http://www.forba.at/de/publications/trendreport/)

**IMPRESSUM: Herausgeber:** Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5, in Kooperation mit dem Institut für Soziologie der Universität Wien, 1090 Wien, Rooseveltplatz 2, und der Österreichischen Gesellschaft für Europapolitik (ÖGfE), 1090 Wien, Rotenhausg. 6/Top 89; **Medieninhaber:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Redaktion:** FORBA, 1020 Wien, Aspernbrückeng. 4/5; **Gestaltung:** Schrägstrich Kommunikationsdesign e.U.; **Lektorat:** Irene Steindl; **Fotos:** iStockphoto; **Hersteller:** druck.at; **Herstellungsort:** Wien; **Blattlinie:** Der „Trendreport Arbeit, Bildung, Soziales – Österreich im Europavergleich“ bietet Daten und Trends zu aktuellen Fragen von Arbeit, Beschäftigung, Bildung und sozialer Sicherheit und vergleicht dabei insbesondere die Situation in Österreich mit der in anderen EU-Mitgliedstaaten.