



DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

**„Lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer
Selbst – eine pädagogische Herausforderung“**

Verfasserin

Pamela Schubert

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im April 2009

Studienkennzahl lt. Studiendeckblatt: A297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Pädagogik

Betreuerin: Dr. Agnieszka Dzierzbicka

**Lehrstellensuchende Jugendliche als
Unternehmer ihrer Selbst –
eine pädagogische Herausforderung**

DIPLOMARBEIT

Zur Erlangung des Magistergrades der
Philosophie

An der Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft
Der Universität Wien

Eingereicht von

Pamela Schubert

Wien, am

27.4.2009

Hinweis: Im Sinne einer besseren Lesbarkeit werden geschlechterspezifische Bezeichnungen nur in männlicher Form angeführt. Die Autorin legt aber auf die Feststellung wert, dass in der gesamten Arbeit mit der männlichen Form Männer und Frauen gleichberechtigt sind.

Danksagung

An dieser Stelle möchte ich die Gelegenheit nützen und mich bei den Menschen bedanken, die mich in der Zeit des Verfassens meiner Diplomarbeit unterstützt haben. Zuerst bei Dr. Dzierzbicka, die mir durch inhaltliche Impulse und viel Geduld geholfen hat, mein Thema zu erarbeiten. Bei meiner Familie, allen voran meinen Eltern, die viel Verständnis gezeigt haben und mir stets unterstützend zur Seite standen und meinem Bruder, der mir bei der Erfüllung der formalen Kriterien unterstützend zur Verfügung stand. Ferner meiner Chefin und meinen Arbeitskolleginnen, die es mir in den letzten fünf Jahr stets ermöglichten, die Universität zu besuchen. Meinen Freunden, die es versuchten, mir einen guten Ausgleich zur Uni zu verschaffen und schließlich bei meinen Studienkolleginnen, die stets bereit waren, mit mir mein Thema zu diskutieren.

INHALTSVERZEICHNIS

DANKSAGUNG	3
KURZZUSAMMENFASSUNG	5
EINLEITENDE BEMERKUNGEN.....	7
1 DIE UNTERNEHMERGESELLSCHAFT UND IHRE SUBJEKTE.....	15
1.1 DAS SUBJEKT IN GESELLSCHAFTLICHER TRANSFORMATION	18
1.2 VOM AUSZUBILDENDEN ZUM UNTERNEHMERISCHEN SELBST	29
2 DIE ANRUFUNG DER JUNGEN SUBJEKTE - ANALYSE DER LEHRSTELLENAUSSCHREIBUNGEN	38
2.1 DAS UNTERNEHMERISCHE SELBST UND SEINE RELEVANZ IN STELLEN- AUSSCHREIBUNGEN	40
3 LEBENSLANG KOMPETENT – ZUR AMBIVALENZ DER AKTUELLEN LEHRLINGSAUSBILDUNG.....	55
3.1 ZUR KARRIERE EINES SCHLAGWORTES	55
3.2 LEBENSLANGES LERNEN ALS KOMPETENZ DES UNTERNEHMERISCHEN SELBST.....	57
4 ABSCHLIEßENDE BEMERKUNGEN.....	75
5 LITERATURVERZEICHNIS	87
ANHANG	94

Kurzzusammenfassung

In der vorliegenden Diplomarbeit wurde folgende Forschungsfrage erarbeitet: "Welche Ambivalenzen ergeben sich, wenn lehrstellensuchende Jugendliche aus einer bildungswissenschaftlichen Perspektive am Arbeitsmarkt als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen werden?". Zentrale These der Arbeit war, dass lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angerufen werden und diese damit in Ambivalenzen gebracht werden. Methodisch wurde die Arbeit von drei Eckpfeilern (Literaturanalyse, empirische Analyse, Kritik in Anlehnung an gouvernementalitätstheoretische Arbeiten) getragen. Einerseits wurde die kritische gouvernementalitätstheoretische Perspektive, die auf Michel Foucault zurückzuführen ist, verwendet. Solch einen Blickwinkel einzunehmen meint in Bezug zur vorliegenden Arbeit kritisch, Strategien nachzugehen die auf einem Zusammenspiel von Fremd- und Selbststeuerungsmechanismen aufbauen. Auf der Basis dessen konnte in Kapitel Eins gezeigt werden, dass das Konzept des Unternehmerischen Selbst als solch eine subjektivierende, das heißt vereinzelnde, das einzelne Individuum in den Mittelpunkt stellende Strategie verstanden werden kann. Das in Kapitel Drei näher betrachtete Lebenslange Lernen steht in engem Zusammenhang mit der Strategie des Unternehmerischen Selbst. Der lehrstellensuchende Jugendliche wird als Humankapital angesprochen, dass es mittels Lebenslangen Lernen ständig weiterzuentwickeln und zu verbessern gilt. Entscheidende Rolle kommt dabei der Pädagogik zu. Diese Position wurde in Kapitel Drei gouvernementalitätstheoretisch kritisch betrachtet und für die lehrstellensuchenden Jugendlichen problematisiert. Zweiter methodischer Eckpfeiler war die Verwendung von empirischen Analysen. Statistiken wurden für die Darstellung des Mismatching- Effekts, das heißt das Missverhältnis zwischen Personen die Arbeit suchen und jenen die Arbeit vergeben, benötigt. Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche wurden in Kapitel Zwei analysiert, um überprüfen zu können, ob lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angerufen werden. Es handelt sich dabei nicht um eine repräsentative Analyse, sondern um eine exemplarische. Dritter Eckpfeiler war die Literaturanalyse. Dabei wurden Schriften verschiedener Pädagogen wie beispielsweise Erich Ribolits und Soziologen wie beispielsweise Ulrich Bröckling sinnerfassend und themenrelevant ausgelegt und gedeutet. Als Ergebnisse konnte

in den abschließenden Bemerkungen gezeigt werden, dass lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angerufen werden und diese damit in vielfältige Ambivalenzen, das heißt Paradoxien gebracht werden. In der vorliegenden Arbeit wurden abschließend Fluchtpunkte aus gouvernementalen Strategien für Erwachsene diskutiert, die ausgehend von der Tatsache, dass sowohl Erwachsene als auch lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angerufen werden, ebenfalls für diese gelten müssten.

Einleitende Bemerkungen

In Zeiten in denen einerseits Jugendliche keine Lehrstellen finden, und andererseits Unternehmen Lehrlinge suchen (Mismatching), stellt sich die Frage, welche Ursachen dafür ausgemacht werden können. Möglicher Grund, und gleichzeitig zentrale These der vorliegenden Arbeit ist, die Anrufung der lehrstellensuchenden Jugendlichen als Unternehmer ihrer Selbst und die damit verbundene Hypothese, dass diese damit in Ambivalenzen gebracht werden. Das unternehmerische Selbst stellt einerseits ein Programm, eine Strategie, ein Konzept, ein Menschenbild der Wirtschaft der Wettbewerbsgesellschaft, gleichzeitig eine Ausrichtung, eine Haltung, eine Lebenseinstellung des einzelnen Menschen innerhalb dieser spezifischen Gesellschaft, dar (vgl. Bröckling 2007, S. 7+67). Eine Strategie, da gesellschaftliche Problemlagen damit behoben werden sollen. Im Bereich der lehrstellensuchenden Jugendlichen soll die Anrufung als unternehmerisches Selbst dem Mismatching entgegen wirken. Eine Strategie bei der jedoch diffus bleibt, wer sie aufstellt und dessen Einhaltung sicherstellt. Das unternehmerische Selbst kann somit als ein dem Arbeitsmarkt übergeordnetes Phänomen verstanden werden. Dies meint, dass jeder innerhalb der Wettbewerbsgesellschaft angerufen wird sich als Unternehmer zu verstehen. Dies jedoch nicht auf den ersten Blick offensichtlich, sondern durch das Einschreiben der unternehmerischen Lebenshaltung in den Einzelnen. Somit handelt es sich um eine Lebenseinstellung für oder gegen die sich zwar jeder selbst entscheiden kann, aber dennoch ein vorgegebenes Programm bleibt. Trotzdem bleibt festzuhalten: „Das unternehmerische Selbst hat weder Namen noch Anschrift. Ein Exemplar dieser Spezies wird man weder in den Büros von Start-up-Firmen noch sonst wo finden“ (Bröckling 2007, S. 46). Das Zitat verdeutlicht, dass es nicht möglich ist, ein Subjekt als Unternehmer seiner Selbst auszumachen, da wie bereits erwähnt, es sich dabei um ein metatheoretisches Konstrukt handelt, bei dem aber jedem die Freiheit nicht daran teilzunehmen erhalten bleibt. Wie formuliert sind aber dennoch die Adressaten dieser Konzeption alle die am Arbeitsmarkt teilnehmen, das heißt sowohl die Unternehmer, als auch die dort Beschäftigten. Ebenfalls zählen alle, die eine Position am Arbeitsmarkt einnehmen möchten, dazu (wie beispielsweise Arbeitslose, Lehrlinge etc.).

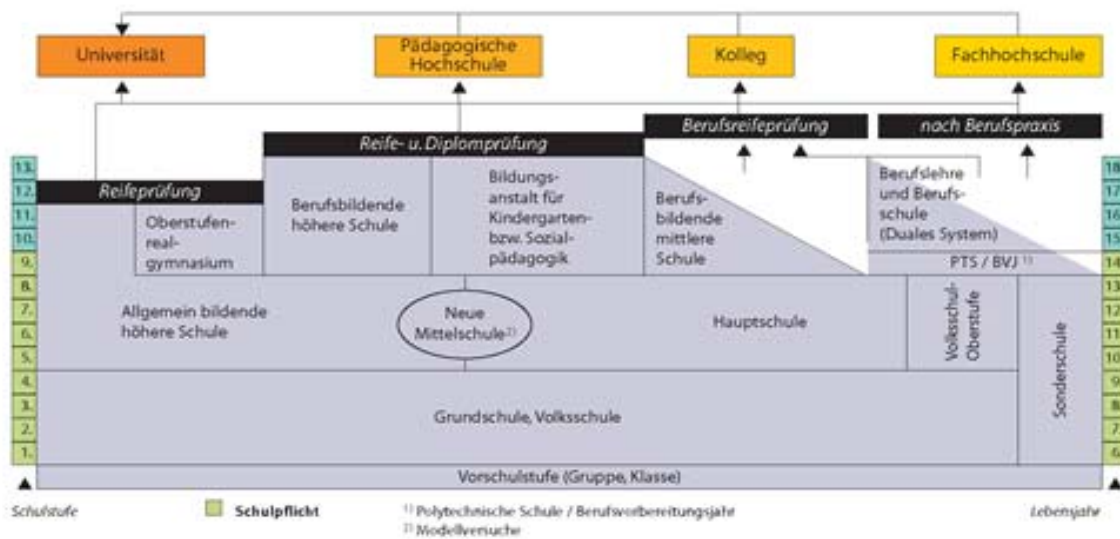
Obwohl weder eindeutig festzulegen ist, wer das unternehmerische Selbst ist, noch wer für die Aufstellung des Konzepts Verantwortung trägt, zeigt sich, dass diese Strategie innerhalb der Gesellschaft vorhanden ist. Erkennbar wird dieses Programm beispielsweise daran, dass der schriftliche und verbale Gebrauch von Begriffen sich verändert hat und somit neue Begriffe und Begriffstransformationen Einzug gehalten haben. Dies lässt den Rückschluss zu, dass sprachliche Veränderungen Anzeichen für gesellschaftliche Neustrukturierungen sind (vgl. Dzierzbicka/Schirlbauer 2006b, S. 11). Somit können, diesen Überlegungen folgend, Schlagwörter wie Qualifikation, Kompetenz, Flexibilität, Mobilität, Aktivität etc. als Indikatoren für die Verfasstheit der Gesellschaft nach dem Modell des Unternehmers verstanden werden. Weiters zeigt sich anhand des aktuellen öffentlichen Diskurses, beispielsweise über lebenslanges Lernen, Wertewandel der Gesellschaft etc., dass das Programm momentan wirkmächtig wird. Die Strategie wirkt nicht nur auf wirtschaftlicher Ebene, sondern auch im Bildungswesen. Sichtbar wird dieses Phänomen anhand von Seminartiteln wie beispielsweise „Coach yourself“ etc., Schlagworten wie „Ich- AG“, politische Thematisierung wie beispielsweise in Berichten der Europäischen Union u.ä., wo sich zeigt, dass bestimmte Merkmale, nämlich die des unternehmerischen Selbst, angerufen und gewünscht werden. Auch anhand der Fülle der momentanen Publikationen lässt sich erkennen, dass dieses Thema präsent ist. Nicht zuletzt die Tatsache, dass Publikationen und Monografien mit diesem Titel veröffentlicht wurden zeigt die aktuelle Brisanz.

So veröffentlichte beispielsweise 2007 der Soziologe Ulrich Bröckling ein Buch mit dem Titel „Das unternehmerische Selbst – Soziologie einer Subjektivierungsform“. In diesem beschreibt er kritisch die zunehmende Ökonomisierung der Gesellschaft und den Trend zum Selbstmanagement des einzelnen Individuums. Er bezieht sich dabei auf den erwachsenen Menschen am Arbeitsmarkt. Zentrale These meiner Arbeit ist es, dass lehrstellensuchende Jugendliche ebenfalls als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen bzw. angerufen werden. Konkret soll folgende Forschungsfrage erarbeitet werden: „Welche Ambivalenzen ergeben sich für lehrstellensuchende Jugendliche aus einer bildungswissenschaftlichen Perspektive, wenn sie am Arbeitsmarkt als Unternehmer ihrer Selbst wahrgenommen werden? Auf den ersten Blick wirkt die Fragestellung nach einer

sich selbst erfüllenden Prophezeiung. Bedingt durch die Tatsache, dass die Jugendlichen, im Speziellen die lehrstellensuchenden Jugendlichen in den gesellschaftlichen Verbund eingegliedert sind, scheint es so als wäre selbstverständlich, begründet auf der Tatsache, dass Erwachsene als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen werden, dass auch die Jugendlichen Unternehmer ihrer Selbst sind. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass die lehrstellensuchenden Jugendlichen jedoch eine spezifische Gruppe darstellen, nämlich eine noch in Ausbildung befindliche, und eine, die gerade dabei ist ihre eigene Identität zu finden und auszubilden.

Lehrstellensuchende Jugendliche stellen somit den Bezugspunkt für diese Diplomarbeit dar. Diese gehören dem „dritten Bereich“ der allgemeinen Schulausbildung an. Nachfolgend nun die Erläuterung der drei Bereiche des Ausbildungssystems in Österreich. Für alle Kinder besteht eine neunjährige Schulpflicht. Das Ausbildungssystem sieht nach der Primär- (Volksschule/Sonderschule) (1. Bereich) und Sekundärausbildung (Hauptschule/Allgemein bildende höhere Schule- Unterstufe) (2. Bereich) einen weiteren Ausbildungsweg (3. Bereich) vor, der weiter untergliedert ist und somit unterschiedliche Möglichkeiten der Ausbildungswahl bietet. Wählen können die Jugendlichen zwischen der Oberstufe einer allgemein bildenden höheren Schule, einer berufsbildenden höheren oder mittleren Schule oder einer Lehrlingsausbildung (siehe Abbildung 1).

Abbildung 1: Das österreichische Schulsystem



Quelle: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, Wien 2009

Für die vorliegende Diplomarbeit sind explizit jene Jugendliche, etwa ab dem 15. Lebensjahr, relevant, welche sich für eine Lehrlingsausbildung entscheiden. Die Lehrlingsausbildung erfolgt teils im Betrieb und teils in der Berufsschule. Beschließen junge Menschen ins duale Ausbildungssystem umzusteigen, müssen sie zuvor ihr 9. schulpflichtiges Ausbildungsjahr absolvieren. (vgl. Online 1). Dies zeigt, dass die lehrstellensuchenden Jugendlichen noch in Ausbildung sind. Sie suchen während ihres neunten verpflichtenden Schuljahres eine Lehrstelle. Sie haben somit den Status eines Schülers. Ausgehend davon kann in der vorliegenden Arbeit nicht davon ausgegangen werden, dass diese Gruppe automatisch als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen wird. Es wird damit notwendig die Anrufung als Unternehmer aufzuzeigen und auszuweisen. Voraussetzung ist allerdings, dass Jugendliche eine Lehrstelle finden. Wie das eingangs bereits beschriebene Phänomen des Mismatchings aber belegt, ist dies kein einfaches Unterfangen. Belegt durch die nachfolgend angeführte Tabelle, wissend der Tatsache, dass es sich bei den lehrstellensuchenden Jugendlichen um keine Arbeitslosen handelt, erfolgt nun der Beleg in Zahlen.

Tabelle 1: Arbeitssuchende und offene Stellen in Österreich, Oktober 2006-2007

	Ende Okt. 2006	Ende Okt. 2007	Veränderung zum Vorjahresmonat
Arbeitslose	214.606	204.840	- 5,6 %
<i>Jugendliche (bis 24 Jahre)</i>	37.199	34.349	-7,7 %
<i>Ältere (über 50 Jahre)</i>	39.758	39.424	-0,8 %
Offene Stellen	36.538	37.862	+ 3,6 %
Lehrstellensuchende	6.082	5.670	-6,8 %
Offene Lehrstellen	3.625	3.788	+ 4,5 %

Quelle: www.ams.at, 31.10.2007

In Österreich waren mit Stichtag 31. Oktober 2007 insgesamt knapp 205.000 Personen ohne Arbeit. Etwa 34.000 sind unter 24 Jahren.¹ Gegenüber dem Vorjahresmonat² hat sich die Situation bei den Arbeitslosen wesentlich verbessert. Die Anzahl der Arbeitslosen verringerte sich in diesem Zeitraum um rund 6 Prozent. Bei den jugendlichen Arbeitssuchenden waren noch deutlichere Verbesserungen festzustellen: Die Jugendarbeitslosigkeit verringerte sich im Betrachtungszeitraum um knapp 8 Prozent. Hingegen verbesserte sich die Situation im Bereich der Lehrstellensuchenden nicht in ähnlichem Ausmaße. Einem Rückgang um etwa 7 Prozent stand eine Ausweitung der offenen Lehrstellen von zirka 5 Prozent gegenüber. Damit waren im Oktober 2007 etwa 5.700 Personen auf der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle. Trotz der großen Nachfrage blieben rund 3.800 Lehrstellen unbesetzt. Obwohl die Arbeitslosenquoten für Erwachsene und Jugendliche sinken, zeigen die Ausführungen, dass Mismatching für den Bereich der lehrstellensuchenden Jugendlichen bestehen bleibt. Damit lässt sich wieder an die zentrale These der Arbeit anschließen, nämlich die Vermutung, dass die Anberufung der lehrstellensuchenden Jugendlichen als Unternehmer ihrer Selbst Mismatching hervorbringen und begünstigen könnte.

Im Rahmen der vorliegenden Diplomarbeit wird im ersten Kapitel, mit dem Titel die Unternehmergeellschaft und ihre Subjekte, das Konzept des unternehmerischen Selbst dargestellt. An dieser Stelle wird das gouvernementale Konzept von Michel Foucault vorgestellt, da er den Begriff des unternehmerischen Selbst geprägt hat,

¹ Laut Arbeitsmarktservice werden Jugendliche als Personen unter 24 Jahren definiert.

² Der Vergleich mit dem Vorjahresmonat (in diesem Fall September 2007) ist insofern von besonderer Bedeutung, als dadurch saisonale Schwankungen unberücksichtigt bleiben.

und als erster theoretische und analytische Arbeiten dazu vorgelegt hat. Im Rahmen der Vorlesungsreihe zur Gouvernementalität, die er in den Jahren 1977-1979 am College de France wöchentlich hielt, formuliert er diese. In seiner vierten Vorlesung führt er den Begriff der Gouvernementalität ein, der einerseits Fremd- und andererseits Selbstregierung meint (vgl. Foucault 2006a, S. 145). Anhand der Historie beschreibt er gesellschaftliche Umbrüche. Am Übergang vom Liberalismus zum Neoliberalismus verortet er das Aufkommen des unternehmerischen Selbst. Um das Modell des unternehmerischen Selbst möglichst exakt fassen zu können, werden diese historischen gesellschaftlichen Veränderungen, die die Etablierung dieser Konzeption ermöglichten in diesem Kapitel beschrieben. Vor allem der Frage, ob Selbststeuerung frei von Machteinwirkung passiert, wird nachgegangen. Bröckling, Krasmann und Lemke veröffentlichten die erste deutsche Rezeption. Dieses gipfelte in der erwähnten Monografie „Das unternehmerische Selbst“. Abschließend wird dieses Kapitel einen Merkmalskatalog des unternehmerischen Selbst enthalten.

Im zweiten Kapitel, die Anrufung der jungen Subjekte – Analyse der Stellenausschreibungen, wird der Versuch unternommen, mittels Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche, und unter Zuhilfenahme des erstellten Kriterienkatalogs, meine Hypothese, nämlich dass lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angerufen werden, zu verifizieren. Die Analyse ist dabei als exemplarisch zu verstehen. Ausgangspunkt dafür ist, der Artikel „Die Verknappung des Selbst“ von Langer/Ott/Wrana. Diese haben Stellenausschreibungen im Zusammenhang mit Erwachsenen untersucht und festgestellt, dass Stellenausschreibungen eine Subjektivierungsstrategie, im Sinne Michel Foucaults darstellen.

Im dritten Kapitel, lebenslang kompetent – zur Ambivalenz der aktuellen Lehrlingsausbildung, wird das Thema Lebenslanges Lernen, als eine Schlüsselkompetenz des unternehmerischen Selbst, insbesondere der unternehmerischen Jugendlichen, in den Blick genommen. Es wird herausgearbeitet, dass die Forderung nach Lebenslangem Lernen aufgrund der impliziten anthropologischen Setzung (das Subjekt als Humankapital), den Menschen einerseits zum Unternehmer machen soll und gleichzeitig sicherstellen

soll, dass er Unternehmer bleibt. Die Anrufung jedes einzelnen Menschen als Unternehmer ist nicht nur in der Gesellschaft wirkmächtig, sondern in jedem Einzelnen.

In den abschließenden Bemerkungen wird nach der Zusammenfassung des soziologischen Modells des unternehmerischen Selbst und des Konzepts des lebenslangen Lernens, der Versuch unternommen beide Konzepte für lehrstellensuchende Jugendliche resümierend zu problematisieren. Dabei werden Ambivalenzen, die sich aufgrund der impliziten Anthropologie ergeben, zusammenfassend dargestellt. Es erfolgt eine Kurzzusammenfassung der gesamten Arbeit und es werden Fluchtpunkte für Erwachsene aus Programmen aufgezeigt. Dazu wird einerseits das pädagogisch theoretische Modell des „problematisierenden Vernunftgebrauchs“ (vgl. Ruhloff 1996) im Mittelpunkt stehen. Ruhloff thematisiert in seinem Artikel Bildung und verwehrt sich dabei gegen die zunehmende Ausrichtung hin zur Ökonomie. Er plädiert für den Einsatz der Vernunft in kritischer, hinterfragender Weise, um damit dieser Ökonomisierung entgegen zu wirken. Weiters wird Bröcklings Ausweg aus dem unternehmerischen Selbst, nämlich die Anrufung des Menschen zum „anders anders sein“ (Bröckling 2007, S. 286) darstellt. Foucault hat ebenfalls einen Fluchtpunkt angeboten, der mittels Kritik, dem Menschen die Möglichkeit geben soll, mit Systemen umzugehen bzw. zeitweilig aus diesen auszusteigen. Auch dieses Modell soll kritisch betrachtet werden. Abschließend erfolgt eine Problematisierung für die lehrstellensuchenden Jugendlichen.

Methodisch wird dabei eine Kombination aus Literaturanalyse, empirischer Analyse (Statistik, Erhebung) und Kritik in Anlehnung an gouvernementalitätstheoretische Arbeiten, angewandt. Pädagogische und soziologische Schriften werden ausgelegt und gedeutet. Auslegung und Deutung meint in diesem Zusammenhang den Sinn und die Bedeutung eines Textes oder Buches zu erfassen und sich nicht an kausalen Ursachen zu erschöpfen (vgl. Böhm 2005, S. 283). Ich beziehe mich in der vorliegenden Arbeit auf Experten, die ihre Konzeption für Erwachsene erstellt haben. Neu an der vorliegenden Arbeit wird es deshalb sein, die beiden oben näher erläuterten Konzepte für lehrstellensuchende Jugendliche zu problematisieren und interpretieren. Vor allem

geschieht dies in Zusammenhang mit Foucaults Vorlesungen zur Gouvernementalität, Ulrich Bröcklings Buch „Das unternehmerische Selbst“, Langer/Ott/Wranas Artikel „Die Verknappung des Selbst“ und Jörg Ruhloffs Aufsatz „ Bildung im problematisierenden Vernunftgebrauch“. Statistiken finden ihre Anwendung bei der Verifizierung des Mismatching – Effekts. Online-Erhebungen von Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche dienen methodisch dazu, meine Hypothese zu stützen. Dritter methodischer Eckpfeiler ist die gouvernementalitätstheoretische Perspektive die eingenommen wird. Das Wort Gouvernementalität stammt aus dem Französischen und geht auf den Philosophen Michel Foucault zurück. Gouvernementalität umfasst alle Institutionen und Techniken, mit denen Menschen geführt werden. Dies beinhaltet einerseits angeführt zu werden, gleichzeitig aber auch sich selbst anzuführen (vgl. Foucault 2006a, S. 145). Eine gouvernementalitätstheoretische Perspektive einzunehmen meint somit zu hinterfragen, zu problematisieren und skeptisch-kritisch zu blicken, um Regierungstechniken (sowohl Selbst- als auch Fremdsteuerung) entdecken zu können und daraus folgend zu interpretieren und aufzuzeigen.

1 Die Unternehmergeellschaft und ihre Subjekte

Zahlreiche Begrifflichkeiten werden verwendet um die aktuelle Gesellschaft zu beschreiben: Risikogesellschaft, Wissensgesellschaft, Informationsgesellschaft, postmoderne Gesellschaft etc. All diese Beschreibungen verweisen auf eine Tendenz, nämlich die Orientierung der Gesellschaft an der Wirtschaft und das damit verbundene Auftreten des homo oeconomicus (vgl. Foucault 2006b, S. 368), dem unternehmerischen Selbst.

Erstmals wurde das unternehmerische Selbst vom französischen Historiker und Philosophen Michel Foucault in seinen Vorlesungen zur Gouvernamentalität beschrieben, die er wöchentlich in den Jahren 1977/1978 und 1978/79 am College de France gehalten hat. In diesen führt er eine Gesellschaftsanalyse anhand der Historie durch, und beschreibt dabei die „momentane“ Verfasstheit der Gesellschaft als neoliberal. Momentan bezieht sich dabei auf die Jahre 1977/1978 und 1978/79 in denen Foucault in seinen Vorlesungen das Aufkommen des Neoliberalismus aufgezeigt hat. Gleichzeitig hat diese Tendenz bis heute seine Gültigkeit. Demnach verweist „momentan“ auch auf die aktuelle Situation der Gesellschaft.

In einer historischen Abhandlung vom Mittelalter bis zur Moderne beschreibt Foucault Gesellschaftsumbrüche und deren spezifische Regierungsformen und –techniken. Zu Beginn seiner Vorlesung differenziert Foucault zwischen Regierung und Gouvernamentalität. Regieren versteht Foucault als „[...] Gesamtheit der Institutionen und Praktiken, mittels deren man die Menschen lenkt, von der Verwaltung bis zur Erziehung.“ (Foucault 1996, S. 118). Anhand dieses Zitates wird ersichtlich, dass Foucault Regierung zuerst ausschließlich als Führen und Leiten von außen, durch eine dem einzelnen Menschen übergeordnete Regierungsmacht, denkt. Im Laufe der Vorlesungen jedoch verwendet er den Regierungsbegriff zunehmend synonym mit jenem der Gouvernamentalität. Diesen Begriff führt Foucault im Rahmen seiner vierten Vorlesung, ein. Drei signifikante Begriffe sind Sicherheit, Territorium und Bevölkerung. Er beschreibt wie sich Herrschaftsausübung zur Sicherung und Erweiterung des Territoriums zur Regierung der Bevölkerung verändert hat. Rund um diese Aspekte ordnet

Foucault die unterschiedlichen Formen der Gouvernamentalität an. Der Termini Gouvernamentalität wird häufig fälschlich mit Regierung und Denkweise übersetzt, tatsächlich impliziert der Begriff aber Fragen des Regierens. Verkürzt kann Gouvernamentalität mit Regierungstätigkeit übersetzt werden (vgl. Dzierzbicka 2006a, S.103). Gouvernamentalität umfasst alle Institutionen und Techniken mit denen Menschen geführt werden. Dies beinhaltet einerseits angeführt zu werden, gleichzeitig aber auch sich selbst anzuführen (vgl. Foucault 2006a, S.145). Es handelt sich also um ein Führen und dabei gleichzeitig angeführt werden. Anders formuliert meint der Regierungsbegriff „[...] nicht [...] die staatliche Regierungsmacht, sondern die Führung von Menschen im Sinne ihrer Lenkung, Kontrolle und Leitung“ (Maurer/Weber 2006, S. 10). Diesen „Formungsprozess“ (Bröckling 2007, S. 31) bei dem „gesellschaftliche Zurichtung“ (ebd., S. 31) (Fremdregierung) und „Selbstmodellierung“ (ebd., S. 31) (Selbstregierung) gemeinsam auftreten, bezeichnet Foucault als „Subjektivierung“ (vgl. ebd., S. 31). Hier fallen somit Herrschaftstechniken (jemand anderer regiert über den Menschen) und Selbsttechniken (der Mensch regiert über sich selbst) zusammen (vgl. Weber/Maurer 2006, S. 109). Mit den Worten Foucaults ausgedrückt geht es dabei um die „Führung der Führungen“ (Bröckling 2007, S. 32). Mit „Führung der Führungen“ will Foucault aufzeigen, dass sich der Mensch, selbst wenn er sich selbst regiert nur vermeintlich frei von Machteinwirkung agiert. Durch das Stellen der Frage „`Wie man denn nicht regiert wird`“ (Foucault 1992, S. 11), zeigt Foucault auf, dass es dem Menschen unmöglich ist „nicht nicht regiert“ zu werden. Selbst durch die Freiheit sich selbst zu regieren, wird der Mensch indirekt regiert. Indem der Mensch sich selbst leitet übernimmt er für die Gestaltung der Gesellschaft Verantwortung, und trägt zum Funktionieren des Staates bei. Jede Gesellschaftsform hat bestimmte Regierungstechniken mit denen die Menschen geführt werden, damit die Gesellschaft funktioniert. Es ist Foucault folgend unmöglich sich dem regiert werden, auch wenn der Mensch dabei vermeintlich frei agiert, zu entziehen, da regieren und Macht untrennbar voneinander zu verstehen sind. Macht versteht Foucault als etwas das stets in der Gesellschaft vorhanden ist und dem sich keiner entziehen kann. Sie bildet sich in der Gesellschaft und wirkt auf diese zurück. Somit dringt Macht bis zu jedem Individuum vor. Die Macht ist stets abhängig von der Gesellschaftsform in der sie sich entwickelt. Deshalb beschreibt Foucault Macht stets im Zusammenhang mit gesellschaftlichen

Veränderungen. Gemeinsam ist aber, dass sie die Gesellschaft durchdringt und jeden einzelnen Menschen dazu veranlasst eine bestimmte Subjektposition einzunehmen. Der Mensch erkennt dabei nicht die ihm zugewiesene Rolle, dass er durch seine Selbstregierung dazu beiträgt, im Sinne einer Regierung zu agieren. Die moderne Macht, das heißt die Macht, die in der liberalen bis zur neoliberalen Zeit aufkommt, wirkt subjektivierend (vgl. Foucault 2007, S. 335). Das bedeutet, dass „die Individuen in Subjekte“ transformiert“ (Foucault 2007, S. 335) werden. Der Mensch wird zum Gegenstand, auf den Macht einwirkt. Eine Macht die Freiheit gewährt über sich selbst zu regieren und gleichzeitig ein Regierungsprogramm vorgibt, das den Menschen in eine bestimmte Subjektposition bringt, mittels derer er über sich selbst regiert. Durch den ständigen subtilen Zwang zur Transformation, was sich daraus ergibt, dass der Mensch als Unternehmer, als Humankapital, angesprochen wird, wird der Mensch stets fremdregiert. Inwieweit der Mensch den Handlungsrahmen innerhalb der Fremdregierung setzt liegt in seiner Selbstregierung. Das heißt die Festsetzung dieses Spielraums beinhaltet Freiheit. Die Gouvernamentalität kann somit als eine Praktik verstanden werden, um eine bestimmte, das heißt die neoliberale Gesellschaft zu regieren.

Um das Konzept des unternehmerischen Selbst als gouvernementale Praktik nachvollziehbar zu machen, ist es deshalb in einem ersten Schritt notwendig gewesen, Michel Foucaults gouvernementales Konzept darzulegen, um nun das Modell des unternehmerischen Selbst und seine Implikationen auf die gegenwärtige Ausbildungsproblematik von Jugendlichen aufzuzeigen. 2007 hat der Soziologe Ulrich Bröckling Foucaults Begriff vom unternehmerischen Selbst, in seinem gleichnamigen Werk wieder aufgenommen und versucht dieses Modell als eine spezifisch neoliberale gouvernementale Strategie, das heißt eine Regierungstechnik zu klassifizieren (vgl. Bröckling 2007, S.9). Ein Programm bei dem jedem Einzelnen, innerhalb der neoliberalen Gesellschaft, die Verpflichtung zukommt, sich ständig an den Markt und dessen Bedürfnisse anzupassen. Der unternehmerische Mensch muss sich bestimmte Merkmale (welche im letzten Abschnitt in diesem Kapitel beschrieben werden) aneignen, um sich damit an die Vorgabe der Ökonomie wirtschaftlich zu denken und somit den Wettbewerb zu sichern, anzupassen. Er hat dabei den Freiraum innerhalb der Fremdregierung

selbst zu entscheiden, wie diese Anpassung stattfinden soll und damit die Möglichkeit sich individuell zu regieren. Damit ist wieder ersichtlich, dass der Mensch, ganz im Sinne Bröcklings im Anschluss an Foucault, von außen regiert wird, aber gleichzeitig durch den Freiraum innerhalb der Transformation sich selbst regiert. Als Conclusio Bröcklings wird der neoliberale Mensch indirekt gezwungen (regiert) bzw. zwingt sich selbst (regiert sich selbst), sich stetig anzupassen.

1.1 Das Subjekt in gesellschaftlicher Transformation

In diesem ersten Abschnitt soll nun die aktuelle Gesellschaftsform, der Neoliberalismus, herausgearbeitet werden, da die Jugendlichen, die Bezugspunkt der Arbeit sind, in dieser Zeit leben. Um den Neoliberalismus deutlich zu machen, ist es notwendig die von Foucault beschriebenen historischen Gesellschaftsformen aufzuzeigen. Die Entwicklung der unterschiedlichen Gesellschaftsformen verläuft nicht linear, sondern ist bereits in den vorangegangenen Gesellschaftsformen angelegt oder entwickelt sich aus dieser heraus (beispielsweise als Gegenbewegung). Die Dominanz bestimmter Kennzeichen innerhalb der Gesellschaftsformen ändern sich (vgl. Foucault 2006a, S. 21ff). Beispielsweise ist Wettbewerb als Kennzeichen bereits in der liberalen Gesellschaft angelegt, jedoch nicht in derselben Dominanz wie im heutigen Neoliberalismus.

Im 16. Jahrhundert stellt Foucault ein verstärktes Interesse an Regierungsfragen fest, das dadurch entstanden ist, dass sich ehemals eigenständige Herrschaftsgebiete zusammenschlossen und es somit zur Entstehung von Territorial-, Verwaltungs- und Koloniestaaten kam. Eine zweite Entwicklung die dazu beitrug, dass vermehrtes Interesse an Regierungsfragen entstand, war die Tatsache, dass durch Reformation und Gegenreformation vermehrt religiöse Fragen auftraten und ein Hinterfragen der Religionen im Allgemeinen entstand. Fragen danach wie man sich selbst regieren kann, aber auch die Probleme wie Andere regiert werden können (z.B.: Kinder oder der Staat etc.) führt er als solche Problemstellungen an (vgl. Foucault 2006a, S. 135). Es entstanden Fragen nach dem „Wie-regiert-werdens, durch wen, bis zu welchem Punkt, zu welchen Zwecken, durch welche Methoden“ (Foucault 2006a, S. 136). In einer Fülle von

Arbeiten wurden diese Fragen dargestellt. Es gab unterschiedliche Praktiken des Regierens. Allen Regierungspraktiken gemeinsam war, dass sie sich innerhalb der Gesellschaft oder des Staates befanden.

In der Souveränitätsgesellschaft war es die Aufgabe des Souveräns, des Königs, seine Position, seine Macht zu wahren sowie sein Territorium zu schützen und zu stärken (vgl. Foucault 2006a, S. 100). Die dort lebenden Untertanen waren nur sekundär wichtig. Den Untertanen kam die Aufgabe zu, bedingungslos den Gesetzen zu folgen (vgl. ebd., S. 108).

Am Ende des 16. Jahrhunderts bis etwa zum 18. Jahrhundert verortete Foucault die Disziplinargesellschaft (vgl. ebd., S. 489). In dieser Zeitspanne traten gesellschaftliche Veränderungen ein, die Auswirkungen auf die Regierungsform hatten. Ein Kernpunkt der Veränderungen war, dass sich die Form des Regierens veränderte. Im frühen 16. Jahrhundert diente die Familie der Regierung als Vorlage. Das Familienoberhaupt regierte ebenso souverän über die Familie, wie der König über sein Territorium und der darauf lebenden Bevölkerung. In weiterer Folge wurde die Familie zum Teil der Gesamtgesellschaft, welche von der Regierung als Werkzeug verwendet wurde (vgl. ebd., S. 157f). Es wurde nicht mehr wie eine Familie regiert sondern mittels der Familie, als Teil der Bevölkerung. Statt wie in der Souveränitätsgesellschaft von Untertanen zu sprechen wurde jetzt der Begriff der Bevölkerung verwendet. Als Bevölkerung wurde eine Gruppe von Menschen verstanden, welche durch das Herausheben aus der Masse, jeden Einzelnen ansprechbar machte. Diese einzelnen Menschen hatten einerseits natürliche Gegebenheiten und Bedürfnisse, andererseits waren sie von Gesetzen durchdrungen und wurden somit lenkbar. Die Bevölkerung wurde als Mittel zum Zweck des Regierens verwendet. Um sie leichter regierbar zu machen, wurden sie statistisch erfasst. Dem Fürst kam nun die Aufgabe zu, den Staat ökonomisch zu leiten, immer mit dem Ziel, sein Territorium zu schützen und zu stärken. Nun stand nicht mehr die strikte Einhaltung der Gesetze im Mittelpunkt, sondern, dass der Fürst Techniken einführte, die dazu beitragen, die von der „Regierung“ angestrebten Ziele zu erreichen. Es wurde versucht, die Menschen mittels Machtausübung und Disziplinierung zu lenken (vgl. Foucault 2006a, S. 161f). Foucault definierte als Disziplinen „[...] Methoden, welche die

peinliche Kontrolle der Körpertätigkeiten und die dauerhafte Unterwerfung ihrer Kräfte ermöglichen und sie gelehrig/nützlich machen [...]“ (Foucault 1994, S. 175). Dadurch drückte Foucault aus, dass der Körper ökonomisch nutzbarer wurde, je gefügiger er durch Machteinwirkung gemacht wurde.

Die von Foucault beschriebenen Entwicklungen im 18. Jahrhundert können unter dem Begriff der liberalen Gouvernamentalität (vgl. Foucault 2006a, S.78) in einer auf der Ökonomie gründenden Händlergesellschaft zusammengefasst werden. Der Staat war stets bemüht Handel zu ermöglichen, griff nur regulierend ein, wenn Gefahr bestand. Der Staat schaffte die Rahmenbedingungen für die Freiheit der Individuen (vgl. ebd., S. 506). Beispielweise wurden die Grenzen geöffnet, damit Händler passieren konnten. Gleichzeitig fand aber auch eine Sicherung dieser Grenzen statt. Die Freiheit des Liberalismus versteht Foucault als „[...] Die Leute gewähren lassen, die Dinge geschehen, die Dinge laufen lassen, *laissez faire* [...]“ (Foucault 2006a, S. 77). Die Regierung intervenierte möglichst wenig und nahm somit keinen direkten Einfluss auf Dinge und Menschen (vgl. Foucault 2006b, S. 74). Der Markt regulierte sich auf natürliche Weise selbst (vgl. Foucault 2006a, S. 69). Die dazu notwendige Sicherung bezog sich nicht mehr auf das Territorium, sondern auf die Sicherung der natürlichen Prozesse für die Bevölkerung (vgl. Foucault 2006a, S. 506). Die Dispositive der Sicherheit (vgl. Foucault 2006a, S. 161), das heißt die Sicherheitseinrichtungen gewährleisteten aber einen bestimmten Gebrauch der Freiheit, nämlich, dass die Bevölkerung und jeder Einzelne innerhalb dieser möglichst wenigen Gefahren ausgesetzt war (vgl. Foucault 2006b, S. 101). Der einzelne Mensch wurde als *homo oeconomicus* verstanden, der im Sinne der Ökonomie als tauschender Mensch am Markt teilnahm (vgl. ebd., S. 314).

Die gegenwärtige Gesellschaft, folgen wir Foucaults Analytik, lässt sich demnach als eine Gesellschaft charakterisieren, in der neoliberale Gouvernamentalität vorherrscht, im weitesten Sinne kann sie als Wettbewerbsgesellschaft verstanden werden. Bestimmte im Liberalismus der Tauschhandel den Markt, wird nun der Wettbewerb zum Prinzip des Marktes. Der Wettbewerb soll ermöglicht werden (vgl. Foucault 2006b, S. 170f). Dazu sind ebenfalls offene Grenzen nötig. Diese werden allerdings nicht mehr gesichert. Im Neoliberalismus beherrscht die

Wirtschaft weite Bereiche der Gesellschaft und begrenzt stattdessen Funktionen, das heißt der Staat ordnet sich der Ökonomie unter und stellt nur die Rahmenbedingungen sicher (vgl. Online 2). Der Staat sichert somit nicht mehr die Marktfreiheit, sondern der Markt dominiert den Staat (vgl. Foucault 2006b, S. 168). Weiters beinhaltet Neoliberalismus eine auf Selbstverwaltung der Wirtschaft aufbauende gesellschaftliche Strukturierungsform, die es nötig macht, dass Begriffe wie etwa Staat, Ökonomie, Nationales und Internationales etc. neu festgelegt werden (vgl. Online 2). Allerdings beruht die Selbststeuerung der Ökonomie nicht mehr wie im Liberalismus auf dem Prinzip des Laissez faire. Die neoliberale Marktwirtschaft zeichnet sich im Gegenteil gerade durch „Aktivität“ (Foucault 2006b, S.188) und „Intervention“ (ebd., S. 188) aus (vgl. ebd., S. 188ff). Die Interventionen und Aktivitäten sind gesellschaftspolitisch motiviert. Die Politik richtet sich auf die Gesellschaft aus, damit die Wettbewerbsmechanismen zur Regulation des Marktes zum Tragen kommen können (vgl. ebd., S. 206f). Ein wichtiger Aspekt dieser neoliberalen Gesellschaftspolitik ist die Neuformierung der Gesellschaft nach dem Modell des „Unternehmers“ (ebd., S.334). Der einzelne Mensch wird als homo oeconomicus verstanden, nicht mehr wie im Liberalismus als tauschender Mensch (vgl. Foucault 2006b, S. 314f), sondern als „Unternehmer seiner Selbst [...], der für sich selbst sein eigenes Kapital ist [...]“ (Foucault 2006b, S. 314). Das arbeitende Individuum wird als konkurrierendes, „aktives Wirtschaftssubjekt“ (Foucault 2006b, S. 311) verstanden, das über angeborene und erworbene Ressourcen verfügt, die es mittels Bildungsinvestitionen auszubauen und einzusetzen gilt (vgl. Foucault 2006b, S. 311). In der von Michel Foucault beschriebenen Disziplinargesellschaft wurde durch Überwachen und Strafen das Individuum dazu gebracht produktiv und damit für die gesamte Gesellschaft nützlich zu sein. In der heutigen neoliberalen Gesellschaftsform wird das gleiche Ziel verfolgt, nämlich durch Machteinwirkung den Körper, demnach das Individuum, ökonomisch verwendbar zu machen und zu halten. Die Methode dies zu erreichen ist heute aber eine andere, weil die Ökonomie eine andere ist. Der Einsatz von Überwachen und Strafen wurde entbehrlich, stattdessen rückt die Selbstdisziplinierung und Selbstkontrolle zunehmend in den Mittelpunkt. „Unternehmerische Selbste fabriziert man nicht mit den Strategien des Überwachens und Strafens, sondern indem man die Selbststeuerungspotentiale aktiviert“ (Bröckling 2007, S. 61). Ziel ist es die employability, das heißt die

Beschäftigungsfähigkeit des Individuums herzustellen, wiederherzustellen oder zu erhalten.

Wie sich aus der Analyse der unterschiedlichen Gesellschaftsformen zeigt, hat sich die Art und Weise zu regieren, das heißt zu führen verändert. War das Ziel des Souveräns sein Territorium zu schützen und zu erweitern, rückte in der Disziplinargesellschaft die Bevölkerung in den Mittelpunkt des Interesses. Durch eine strikte Führung von außen, mittels unterschiedlicher Methoden zur Disziplinierung wurde der Mensch absolut regiert. Am Übergang zum Liberalismus passierte ein Umbruch. Es fand eine Verlagerung im Regierungsdenken von der bloßen Führung von außen zur Gouvernamentalität statt. Die Verknüpfung von Selbst- und Fremdsteuerungstechniken kam auf. Deshalb ist es wenig verwunderlich, dass Foucault jetzt Regierung und Gouvernamentalität synonym verwendet. Der einzelne Mensch innerhalb der Bevölkerung rückte zunehmend in den Blick. Mit den weiteren Veränderungen der Gesellschaft, hin zur Wettbewerbsgesellschaft und der damit verbundenen Ökonomie, rückte das einzelne Individuum, das durch Techniken indirekt gesteuert werden konnte, noch mehr in den Mittelpunkt. Es kam dazu, dass innere Selbstführungspraktiken noch mehr im Zentrum standen und aktuell stehen. Dies zeigt sich aktuell an zahlreichen neu erscheinenden Managementkonzepten und der dazu passenden Literatur.

In den vorangegangenen Ausführungen wurden die von Foucault beschriebenen historischen Gesellschaftsformen im Hinblick auf Regierung und Gouvernamentalität in den Blick genommen. Nun soll das Subjekt und seine Bedeutung innerhalb der verschiedenen Gesellschaftsformen beleuchtet werden. Bevor nun das Subjekt beschrieben wird, ist es wichtig zu erwähnen, dass mit dem Begriff Subjekt in der vorliegenden Arbeit jeder einzelne Mensch, jede einzelne Person, jedes einzelne Individuum gemeint ist. Der Subjektbegriff ist nicht zufällig gewählt, sondern erfolgt in Anlehnung an Foucault. In der historischen Analyse Foucaults wird ersichtlich, dass das Subjekt in den unterschiedlichen Gesellschaftsformen nicht gleichwertig im Mittelpunkt stand.

Das Subjekt, wie einleitend beschrieben, existierte innerhalb der Souveränitätsgesellschaft nicht. Der Mensch wurde als Teil des Volkes, des Kollektivs, der Masse gesehen. Er war einer von vielen Untertanen des Souveräns

und hatte den Gesetzen bedingungslos Folge zu leisten. Passierte dies nicht, folgte die Sanktion beispielsweise die Todesstrafe. Das Menschbild war zusammenfassend das der gehorchenden, blind den Anweisungen Folge leistenden, Untertanen.

Das Subjekt innerhalb der Gesellschaft rückt erstmals in der Disziplinargesellschaft in den Blickpunkt. Statt Subjekt verwendet Foucault für die Disziplinargesellschaft den Begriff Körper. Der Körper wird nicht mehr wie in der Souveränitätsgesellschaft als einer von vielen betrachtet, sondern als einzelnes Individuum gesehen. Auf diesen einzelnen Körper wird gezielt Disziplinarmacht ausgeübt, um den Körper damit lenkbar zu machen (vgl. Foucault 1994, S. 175). Beispielsweise durch die statistische Erfassung jedes Einzelnen wird dieser aus der Masse, im Sinne der Souveränitätsgesellschaft, herausgelöst und diszipliniert. Das heißt der Mensch wird als Körper verstanden, [...] den man manipuliert, formiert und dressiert, der gehorcht, antwortet, gewandt wird und dessen Kräfte sich mehren“ (Foucault 1994, S.174). Foucault beschreibt hier, dass auf den einzelnen Körper durch Disziplinierung eingewirkt wird, so dass dieser für die Gesellschaft möglichst nützlich wird und bleibt (vgl. ebd., S. 177), mit den Worten Foucaults ausgedrückt „gelehrig“ (Foucault 1994, S. 175) wird und bleibt. Die Macht der Regierung wendet sich nun an jeden einzelnen Menschen. Der Disziplinarkörper soll gelehrig werden, um ihn manipulieren zu können (vgl. Foucault 1994, S. 174f). Gelehrig ist das Subjekt somit, wenn es von der Disziplinarmacht völlig durchdrungen ist und fraglos den Anweisungen Folge leistet. Die Disziplinen sind nach Foucault folgende: „Diese Methoden, welche die peinliche Kontrolle der Körpertätigkeiten und die dauerhafte Unterwerfung ihrer Kräfte ermöglichen und sie gelehrig/nützlich machen, kann man die ‘Disziplinen’ nennen“ (Foucault 1994, S. 175). Die Disziplinierung erfolgt dadurch, dass der einzelne Mensch in seinem Leben unterschiedliche Einschließungsmilieus durchläuft. Unter Einschließungsmilieus können im weitesten Sinne Institutionen verstanden werden, wie beispielsweise die Familie, die Schule, die Kaserne, die Fabriken, Beziehungen, das Gefängnis, die Psychiatrie u.ä. Innerhalb dieser Institutionen gab es ganz exakt vorgegebene Werte, Normen, Strukturen und Regeln die zwingend eingehalten werden mussten. Die Einhaltung der vorgegebenen Normen wurde stets kontrolliert und überwacht. Durch das

Durchlaufen der einzelnen Institutionen soll der Mensch gelehrt gemacht werden, indem er diszipliniert wird. Ein durchgängiger Zwang (vgl. Foucault 1994, S. 175) wird auf ihn ausgeübt durch die Kontrolle der strikten Einhaltung der vorgegebenen Regeln und Normen. Ein Kontrollinstrument der Disziplinargesellschaft stellt das „Panopticon“ (Foucault 1994, S. 256) dar. Es handelte sich dabei um ein ringförmiges Gebäude, in dessen Mitte ein Turm situiert ist. Der Ring ist in einzelne Zellen unterteilt, in denen die Fenster so angebracht sind, dass der Raum ständig einsehbar ist. Der Wächter im Turm ist so untergebracht, dass er nicht gesehen werden kann, die dort lebenden Personen hingegen sind ständig sichtbar. Dieses Prinzip des Panopticon konnte bei Häftlingen, Kindern, Kranken etc. angewendet werden. Jeder der dort lebte wurde völlig individualisiert, das heißt in diesem Zusammenhang, vereinzelt. Es war unmöglich mit dem Nachbarn Kontakt aufzunehmen. So sollte ein als bedrohlich empfundenen Kollektiv, eine Massenansammlung vermieden werden (vgl. Foucault 1994, S. 267f). Vom Turm aus war eine ständige Kontrolle bzw. Überwachung möglich, welche das Einhalten der Regeln und damit das Sicherstellen der Macht garantierte. Jeder in der Gesellschaft konnte diese Rolle des Wächters einnehmen, das heißt dieses System wurde demokratisch von der Gesellschaft überwacht. Es war unwichtig wer die dort situierten Menschen überwachte. Durch das Panopticon sollte die Gesellschaft gestärkt werden, beispielsweise sollte die Wirtschaft sich besser entwickeln können, die Produktion erhöht werden, aber auch der Bildungsstand der Bevölkerung angehoben werden (vgl. ebd., S. 256ff). Die Gesellschaft sollte damit positiv beeinflusst werden. Dazu musste die Macht in die gesamte Gesellschaft vordringen. Dies geschah, indem Einstellungen, wie etwa Transparenz, Individualisierung, Anonymität von Macht etc, in die Gesellschaft gebracht wurden. Die Einschließungsmileus und die in ihm praktizierte Disziplinierung stellen somit die Methode dar, um den Menschen gelehrt und nützlich zu machen. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass „In den Disziplinargesellschaften hörte man nie auf anzufangen [...]“ (Deleuze zit. nach Pongratz 2008, S. 180). Beispielsweise wechselte das Individuum von der Schule in die Kaserne, von der Kaserne in die Fabrik etc. Ständig wechselte es von einer Institution zur nächsten mit dem Ziel den Körper so zu disziplinieren, dass er möglichst gewinnbringend für die Gesellschaft eingesetzt werden konnte.

Das Menschenbild der Disziplingesellschaft war also jenes vom Subjekt, welches gehorchte und funktionierte.

Mit der Veränderung der Gesellschaft hin zum Liberalismus und den bereits in den vorangegangenen Gesellschaftsformen angelegten Strukturen, erfuhr das Subjekt eine weitere Transformation. Durch die zunehmende Ausrichtung der Gesellschaft im Sinne der Wirtschaft, das heißt des Handels, stellte Foucault das Aufkommen des wirtschaftlich denkenden Menschen, dem Unternehmer seiner Selbst fest. Die Wirtschaft als dominantes Merkmal begann sich nun zu entwickeln, allerdings sicherte der Staat noch die Rahmenbedingungen dafür. Im Neoliberalismus änderte sich dieses Verhältnis. Die Dominanz des Staates rückte hinter die Präsenz der Wirtschaft. Dies förderte die stärkere Ausprägung des unternehmerischen Selbst. Der gesellschaftliche Wandel vom Liberalismus zum Neoliberalismus forderte somit ein, dass das Subjekt sich ebenfalls weiter entwickelte. Das unternehmerische Selbst, wurde deshalb im Gegensatz zum Disziplinarsubjekt, „[...] nie mit irgend etwas fertig [...]“ (Deleuze zit. nach Pongratz 2008, S. 180). Der angerufene, neoliberale, unternehmerisch denkende Mensch arbeitete und arbeitet auch noch heute, ständig mittels Aus-, Fort- und Weiterbildungen an sich selbst und schließt diesen Prozess während seines ganzen Lebens niemals ab. Neoliberale Managementkonzepte verpflichten alle Individuen zum unternehmerischen und wettbewerbsorientierten Handeln. Dazu sind bestimmte Strategien von Nöten. Eine Strategie ist die Aufforderung jedes einzelnen Menschen an sich selbst zu arbeiten und für seine Person und damit für sein Glück und Unglück, selbst verantwortlich zu sein. Diese Strategie begründet ein spezifisches Menschenbild, nämlich, dass der einzelne Mensch sich als Humankapital versteht. Der österreichische Berufsbildungsforscher Erich Ribolits definiert den Begriff Humankapital, in Abgrenzung zur Humanressource, wie folgt: „Denn während mit Humankapital die von arbeitsfähigen Personen verkörperten Fähigkeiten, Fertigkeiten und das Wissen angesprochen werden, die diese durch Ausbildung, Weiterbildung und Erfahrung erworben haben, fokussiert die Bezeichnung Humanressources begrifflich auf das in Humanform auftretende Rohmaterial, das ‘Humanmaterial’ [...]“ (Ribolits 2006, S. 135). Dieses Humankapital, das heißt sich selbst als Ware, als Eigentümer seines Selbst zu erkennen, gilt es möglichst effizient auszubilden, zu vermarkten und zu verkaufen

(vgl. Bröckling 2007, S. 90). Als Wahlspruch des Unternehmertums kann folgender Satz fungieren: „[...]’Habe den Mut; dich deines Kapitals zu bedienen! ´ [...]“ (Bröckling 2007, S.123). Das Subjekt wird implizit aufgerufen zu erkennen, dass es ein eigenständiges Unternehmen innerhalb der Wirtschaft mit spezifischen Eigenschaften und Fähigkeiten darstellt. Besonders wichtig ist dabei, dass das Subjekt sich als eigenverantwortliches Unternehmen, als in die Gesellschaft und Wirtschaft eingebundenen „Einzelkämpfer“ wahrnimmt. Es soll den Mut aufbringen, dies zu erkennen um sich den wirtschaftlichen Anforderungen anzupassen zu können.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass im Neoliberalismus das Subjekt innerhalb der Gesellschaft als Humankapital verstanden wird. Demnach werden die lehrstellensuchenden Jugendlichen, unter der Voraussetzung, dass sie ebenfalls als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen werden, auch als Humankapital angesehen. Sie sollten ebenfalls in der Lage sein ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen, zu transformieren und effektiv zu vermarkten. Nur so erhalten auch sie die Chance, im Sinne des Neoliberalismus, ihr berufliches und privates Glück zu finden. Fraglich bleibt aber, ob Jugendliche bereits in der Lage sind, diese hohen Anforderungen zu erfüllen. Hypothese der Arbeit ist, dass zukünftige Lehrlinge durch die Anrufung als Unternehmer ihrer Selbst und das damit einhergehende Menschbild vom Humankapital, in Ambivalenzen gebracht werden.

Nach einer historischen und soziologischen Abhandlung der Gesellschaftsformen und deren spezifischen Subjekten in den vorangegangenen Abschnitten, wird nun ein pädagogischer Blickwinkel auf das Subjekt innerhalb der liberalen und neoliberalen Gesellschaftsformen geworfen. Begonnen wird mit der pädagogischen Theorie von Erich Ribolits, welcher als Berufspädagoge den Blick auf gesellschaftliche Veränderungen im Zusammenhang mit der Arbeitswelt richtet. Dabei soll die Rolle des Subjekts aus pädagogischer Sicht in der von Ribolits beschriebenen modernen Arbeitsgesellschaft aufgezeigt werden. Die positive Konnotation der Arbeit hatte ihre Anfänge in der Renaissance, eine endgültige Umdeutung von Arbeit fand jedoch erst an der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert statt. In dieser Epoche begann das damals zugrunde liegende

Menschenbild brüchig zu werden (vgl. Ribolits 1997, S. 27ff). Das Individuum begriff nun sein Leben nicht mehr als Schicksal, das von einer übermächtigen Gottheit gelenkt bzw. mit der Geburt festgelegt wurde. Die Menschen sahen Möglichkeiten, ihrem Leben selbst eine Wendung bzw. Ausrichtung zu geben. Mittels Arbeit konnten die Individuen solch eine aktive Lenkung ihrer Leben durchführen (vgl. ebd., S. 27ff). Das Subjekt, in der „Arbeitsgesellschaft“ (Ribolits 1997, S. 19), war jenes, welches sich durch seine Arbeit definierte (vgl. ebd., S. 19). Die Arbeit ließ ihn erst zum Menschen werden. Der Mensch arbeitete nicht mehr ausschließlich um zu leben, sondern „[...] jenseits ´bedürfnisorientierter Notwendigkeiten“ (Ribolits 1997, S. 19). Arbeit erfüllte somit nicht nur den Zweck sein Überleben zu sichern, sondern stellte zusätzlich noch einen gesellschaftlichen Nutzen dar (vgl. ebd., S. 19). Nur wer am Arbeitsmarkt aktiv teilnahm, bekam gesellschaftliche Anerkennung. Arbeit zu haben hatte somit in der modernen Gesellschaft zentralen Stellenwert. Als problematisch beschreibt Ribolits dabei, dass sich die moderne Gesellschaft in einer Transformation befindet. Globalisierung, technologische Entwicklung, Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen u.ä. sind Anzeichen für diese Transformation. Durch diese Veränderungen geht „[...] der Arbeitsgesellschaft die Arbeit aus [...]“ (Ribolits 1997, S. 20). Das heißt, dass nicht für alle Menschen ausreichend Arbeitsplätze zur Verfügung stehen. Die von Ribolits für die moderne Gesellschaft beschriebenen Problemlagen, können durchaus in der neoliberalen Gesellschaft, wie beispielsweise an den Arbeitslosenquoten, festgestellt werden. Durch die Schieflage zwischen Arbeitsplätzen und Arbeitnehmern stehen sich die Subjekte am neoliberalen Arbeitsmarkt als Konkurrenten gegenüber (vgl. Bröckling 2007, S. 85). Der neoliberale Konkurrenzkampf am Arbeitsmarkt zeigt, dass die Anthropologie, die mit der Wende vom 19. zum 20. Jahrhundert entstanden ist, auch heute noch Gültigkeit hat. Das Subjekt definiert sich weiterhin über seine Arbeit, und damit erworbener gesellschaftlicher Stellung. All diese Indikatoren lösen eine Vielzahl an Strategien aus. Solch eine mögliche Strategie stellt die Anberufung der Subjekte als Unternehmer ihrer Selbst dar.

Das unternehmerische Selbst stellt eine der Gesamtgesellschaft übergeordnete Strategie dar, die einerseits aufgerufen wird, um gesellschaftliche Probleme und Missstände zu beheben und gleichzeitig präventiv Problemlagen

vorwegzunehmen. Weiters soll mit der erfolgreichen Umsetzung der Strategie sichergestellt werden, dass die Ökonomie profitabel arbeitet. Dazu ist es notwendig, dass möglichst jedermann employabel, das heißt beschäftigungsfähig wird und bleibt. Eine Strategie die sich einerseits aus der Veränderung der Gesellschaft entwickelt hat, und andererseits auf die Gesellschaft wirkt. Wie bereits in den vorangegangenen Abschnitten ausführlich erläutert, hat sich die Gesellschaft hin zum Neoliberalismus gewandelt. Kurz dargestellt heißt dies, dass die auf den Wettbewerb gestützte Ökonomie als zentrales Merkmal in den Vordergrund getreten ist. Die Form der Lenkung der Subjekte innerhalb der Gesellschaft kann dabei, Foucault folgend, als neoliberale Gouvernamentalität betrachtet werden. Die Subjekte werden einerseits von außen, das heißt fremd regiert, und gleichzeitig regieren sie sich dabei selbst. Sie werden mittels Anrufung ganz spezifischer, sich wandelnder, Anforderungsprofile dahin gelenkt sich selbst so zu transformieren, dass sie diesen Vorgaben gerecht werden können. Bröckling schreibt dazu: "Ein unternehmerisches Selbst ist man nicht, man soll es werden" (Bröckling 2007, S. 47). Hier wird ersichtlich, dass das unternehmerische Selbst als Strategie verstanden werden kann. Nur durch die eigene Sicherstellung der implizit vorgegebenen Anforderungen kann es dem Subjekt gelingen sich am Arbeitsmarkt effizient zu vermarkten. Somit wird ersichtlich, dass nur das Subjekt das sich als Humankapital, sprich als eigenständiges Unternehmen begreift und bereit ist aktiv an sich selbst zu arbeiten, erfolgreich teilnehmen kann. Trotzdem jeder als unternehmerisches Selbst angerufen wird, ist kein einzelner Mensch als Unternehmer seiner Selbst auszumachen (vgl. Bröckling 2007, S. 46). Bedingt durch die stetige Wandlung der Gesellschaft und der Wirtschaft, ist das Subjekt permanent aufgefordert sich zu wandeln und neu anzupassen. Daher ist kein Zeitpunkt festzumachen, ab welchem das Subjekt als unternehmerisches Selbst ausgemacht werden kann. Bezug nehmend auf Ulrich Bröckling, der in seinem Buch „Das unternehmerische Selbst“ (vgl. Bröckling 2007) unterschiedliche Eigenschaften des unternehmerischen Selbst aufgezeigt hat, ergibt sich für die vorliegende Arbeit die Conclusio, dass dennoch durch bestimmte Erkennungsmerkmale wie beispielsweise Kreativität, Flexibilität, Mobilität, Aktivität u.ä. sichtbar wird, dass der Mensch als Unternehmer seiner Selbst angerufen wird, und sich im Sinne dieser Strategie entwickeln soll.

1.2 Vom Auszubildenden zum unternehmerischen Selbst

Nach einer historischen (Foucault) und soziologischen (Bröckling) Analyse der Gesellschaft und deren spezifischen Subjekten, wurde nochmals die Gesellschaft und ihre Subjekte in den Mittelpunkt gestellt, allerdings aus einem pädagogischen Blickwinkel. Die historische und soziologische Perspektive einzunehmen war notwendig, um das Konzept des unternehmerischen Selbst als eine im Liberalismus aufkommende und sich im Neoliberalismus fortführende gouvernementale, jeden einzelnen Menschen anrufende, Strategie nachvollziehbar zu machen. Die Gesellschaft aus bildungswissenschaftlicher Perspektive nochmals zu betrachten, war wichtig um zu zeigen, dass mit der Veränderung der Gesellschaft sich auch das anthropologische Bild vom Subjekt verändert. Dabei war die Theorie von Erich Ribolits besonders wichtig, da er als Berufspädagoge die Veränderungen von Arbeit und das sich damit ebenfalls transformierende Menschenbild, fokussiert hat. Nur so war es möglich, anschließend an Ribolits Ausführungen für die moderne Gesellschaft, das neoliberale Menschenbild, als Humankapital zu identifizieren. Um nun zeigen zu können, wie die Strategie des unternehmerischen Selbst umgesetzt wird, wird nun ein Kriterienkatalog erstellt. Dieser gibt die Merkmale, Eigenschaften, Kompetenzen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, das heißt Schlüsselqualifikationen an, durch die sich das unternehmerische Selbst, das heißt der wirtschaftlich denkende Mensch der sich als sein eigenes Kapital versteht, auszeichnen soll bzw. welche „Qualitäten“ er sich selbst anzueignen hat, möchte er am Arbeitsmarkt erfolgreich sein und damit gesellschaftlich anerkannt werden. Methodisch dient der Katalog dazu im später folgenden Kapitel den unternehmerischen Jugendlichen identifizierbar zu machen.

➤ vereinbarungsfähig!

Vereinbarungen können als Übereinkünfte, Abkommen, Einigungen, Abmachungen etc. zwischen Individuen einerseits und beispielsweise Vereinen, Unternehmen, Institutionen etc. andererseits verstanden werden. Weiters werden Vereinbarung in Form von Zielsetzungen und Kompromissen auch mit sich selbst getroffen. Das Subjekt ist dabei Foucaults Selbstregierung folgend, ein

Vertragspartner mit sich selbst. Vereinbarungen werden meist mündlich, können aber auch schriftlich fixiert werden. Die Übereinkünfte sind dabei als moralisch bindende Verpflichtungen, die jederzeit widerrufbar sind, zu verstehen. Der Vereinbarungskultur liegt ein spezifisches anthropologisches Bild zugrunde, nämlich jenes das den „[...] Menschen als rational kalkulierendes, auf sein Eigeninteresse bedachtes und gerade deshalb soziales Wesen [...], das in jeder seiner Handlungen zwischen Alternativen wählt [...]“ (Bröckling 2007, S.143) und wählen kann, beschreibt. Das Menschenbild ist demnach jenes, des Verstand benutzenden, berechnenden, auf sich bedachten Subjekts, das durch Vereinbarungen und Verträge sozial handelt und seine Entscheidungen wohl durchdacht trifft. Verträge hingegen zeichnen sich nicht vordergründig durch eine moralische Verpflichtung aus, sondern durch ihre Rechtsgültigkeit. Wie Bröckling argumentiert sind Verträge fixer Bestandteil des täglichen Lebens, nämlich in Form von „Kauf-, Miet-, Arbeits-, Versicherungs-, Heim-, Ausbildungs-, Ehe-, Bündnis- und Friedensverträgen“ (Bröckling 2007, S. 127). Auf wirtschaftlicher Ebene haben Verträge schon lange Bestand. Heute werden aber zusätzlich soziale Beziehungen mittels Zielvereinbarungen (management by objectives) geregelt (vgl. ebd., S. 130f). Weiters gibt es einen fiktiven Gesellschaftsvertrag (vgl. ebd., S. 127). Eine „unsichtbare“, nicht verschriftlichte Vereinbarung zwischen allen Gesellschaftsmitgliedern in Form von moralischen Grundsätzen, Werten und Normen. Zusätzlich ist die Gesellschaft durch schriftlich fixierte Gesetze organisiert. Nachdem das gesamte Leben sowohl nach Vereinbarungen, als auch mittels Verträgen geregelt ist, ist es unumgänglich, diese Kompetenzen zu erfüllen. Wer nach Verträgen und Vereinbarungen lebt und arbeitet braucht ein gewisses Maß an Verhandlungsgeschick, um nicht als Verlierer hervorzugehen. Verträge müssen so ausgehandelt werden, dass der eigene Gewinn bzw. der Profit des Unternehmens gesichert ist. Sich am Kapitalismus orientierend benötigt der entrepreneur diese Fähigkeit. Das aus dem ursprünglich Französischen und über das Englische in den deutschsprachigen Raum gelangte Wort entrepreneur bezeichnet den Unternehmer. Da dieser Begriff häufig in Kombination mit der Bezeichnung Neoliberalismus genannt wird, kann der entrepreneur als Unternehmer seiner Selbst verstanden werden (vgl. Pfeiffle 2006, S. 97ff).

➤ **mobil!**

Die Bedeutung des Begriffs Mobilität kann in unterschiedliche Richtungen zielen. Mobilität im Sinne von räumlichen Veränderungen, Mobilität im Denken oder Mobilität im Sinne von sich selbst aktivieren. Räumliche Mobilität meint örtlichen Veränderungen aufgeschlossen gegenüber zu stehen. Die Politik und der Arbeitsmarkt schaffen die Rahmenbedingungen wie beispielsweise freie Arbeitsplatzwahl innerhalb der europäischen Union, international normierte Arbeitsprogramme etc., dafür. Mobilität im Denken meint sich nicht auf bereits erworbenem Wissen auszuruhen, sondern eine stetige geistige, offene Haltung zur Weiterentwicklung einzunehmen. Die Selbstmobilität kann als Aktivierung der eigenen Person verstanden werden. Andrea Liesner beschreibt, in ihrem Textbeitrag im pädagogischen Glossar der Gegenwart, Selbstmobilität kritisch, indem sie an Foucaults gouvernementales Konzept anknüpfte. Mobilität meint für sie sich selbst dazu zu bewegen, an Aus-, Weiter- und Fortbildungen, Trainings, Coachings, Lebenslangen Lernen u.ä. aktiv teilzunehmen. Jeder ist aufgefordert an sich selbst zu arbeiten und ein „bewegtes“ Leben zu führen (vgl. Liesner 2006, S. 173). Sie beschreibt die Forderung nach Mobilität in engem Zusammenhang mit Macht kritisch. Sie hegt den Verdacht, dass es ein gesamtgesellschaftlich übergeordnetes Programm gibt, mittels dessen Macht auf die Individuen ausgeübt wird, sodass diese sich selbst dazu veranlassen, mobil zu werden. Sie verwendet für das eben dargestellte Machtphänomen den Begriff der Mobilmachung. Jeder Einzelne wird implizit durch die Anrufung an die neoliberale Strategie dazu aufgefordert, selbst aktiv zu werden und mobil zu sein (vgl. ebd., S. 173). Liesner versteht somit die Aufforderung zur Mobilität als gouvernementale Selbstregierung.

➤ **aktiv!**

Aktivität kann in zwei unterschiedliche Richtungen gedacht werden. Aktivität im Sinne von Aktivierung (vgl. Kocyba 2004, S. 17ff) und Aktivität im Sinne von aktiv sein. Aktivierung kann im Sinne von Foucaults gouvernementalem Konzept als Strategie verstanden werden, die von außen auf den Menschen einwirkt, um das aktiv werden in Gang zu setzen. Umgelegt auf Foucaults Denkweise meint dies

eine Fremdregierung, die eine Selbstregierung in Gang bringt. Aktiv sein wird in der neoliberalen Gesellschaft als Gegenteil von Faulheit und Untätigkeit verstanden. Es kann demnach als beweglich, dynamisch, fleißig, tüchtig u.ä. verstanden werden. Arbeitslos zu sein, wird gesellschaftlich als Untätigkeit angesehen. Durch eigene Aktivität, wie beispielsweise durch Aus- und Weiterbildungen, muss diese Faulheit überwunden werden. „Je höher der Aktivitätspegel; [...] desto höher die Stellung in der gesellschaftlichen Rangordnung“ (Bröckling 2007, S. 261). Wer keine Arbeit hat, das heißt inaktiv ist, wird als gesellschaftlich bedrohlich empfunden.

➤ **flexibel!**

Flexibel kann mit Begriffen wie biegsam, anpassungsfähig, veränderbar u.ä. assoziiert werden. Nachdem sich der Arbeitsmarkt rasch verändert ist auch der dort Beschäftigte mittels Flexibilität aufgefordert, sich ständig zu transformieren. Es besteht somit eine Notwendigkeit zur Veränderung (vgl. Bröckling 2007, S. 125). Die Forderung nach Flexibilität stellt in der Geschichte ein relativ junges Phänomen dar. Noch in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts hatte Stabilität, das heißt Beständigkeit, Dauerhaftigkeit etc. eine große Wertschätzung. „Flexibilität ist jetzt gleichbedeutend mit der Fähigkeit, sich permanent und unverzüglich auf Veränderungen einzustellen [...] stets in die Zukunft gerichtet“ (Lemke 2004, S. 82). Dies meint die Begabung zu besitzen bzw. sich anzueignen, sich jetzt und in der Zukunft auf neue Gegebenheiten einstellen zu können. Dies ist nötig, da der Arbeitsmarkt sich verändert und neue Technologien sich zunehmend etablieren. Alles wird rascher und verändert sich schneller. Dies macht die Forderung nach Flexibilität nachvollziehbar und erforderlich. Flexibilität tritt in verschiedenen Varianten und Kontexten auf. Flexibilität ist gekoppelt an die Forderung nach Risikobereitschaft und die Fähigkeit zur permanenten Anpassung. Wie am Begriff der Flexibilität beobachtbar ist, etabliert sich ein neues Vokabular. Statt der früher gebräuchlichen stabilen Bezeichnung Beruf gibt es heute die flexible Forderung nach einem Job. Statt Beziehung hat sich der Begriff des Lebensabschnittspartners durchgesetzt (vgl. Lemke 2004, S.86).

➤ **kreativ ! /innovativ!**

Kreativität meint etwas Neues, noch nie da Gewesenes zu entdecken und zu kreieren. Kreativität stellt einen Prozess dar. Es enthält stets Momente des Alten, auf dem aufgebaut wird, das variiert wird oder von dem es abgegrenzt wird. Kreativität ist ein Grundpotenzial, über welches jeder Mensch, allerdings in unterschiedlichem Ausmaß, verfügt. Gleichzeitig ist Kreativität eine erlernbare Fähigkeit, die aber auf den vorhandenen Grundvoraussetzungen aufbaut, das heißt nur zu einem gewissen Grad aneignbar ist. Eine Verankerung in Lehrplänen bleibt undenkbar, da nur Faktoren die Kreativität begünstigen, wie beispielsweise das Schaffen von Rahmenbedingungen zur Entfaltung kreativer Elemente, ausgemacht werden können. Ein gewisses unerklärbares Moment bleibt bestehen. Kreativität stellt einen positiv konnotierten Begriff dar. Sie wird mit künstlerischem Handeln, Produktion, problemlösendem Handeln, Revolution, Leben und Spiel assoziiert (vgl. Bröckling 2004, S. 139ff).

Für den Kritiker Ulrich Bröckling wird Kreativität in der neoliberalen Gesellschaftsform zu einer unumgänglichen Voraussetzung. Jeder Mensch muss kreativ sein, um am Arbeitsmarkt mithalten zu können und gleichzeitig nie aufhören, kreativ zu agieren (vgl. Bröckling 2004, S. 142). Es ist unmöglich Kreativität abgelöst von einem Wandel zu betrachten. Bevor sich der Markt, sprich die Nachfrage verändert, werden neue kreative Momente notwendig, um den wirtschaftlichen Erfolg nachhaltig sichern zu können. „Jeder hat nicht einfach nur kreativ zu sein, sondern kreativer als die anderen“ (Bröckling 2007, S. 142). Er drückt hier aus, dass jeder Mensch in die Wettbewerbsgesellschaft eingebunden ist, und somit dem Wettbewerbsdruck ausgesetzt ist. Der kreativere Mensch hat dem Zitat folgend, sich dem wirtschaftlichen Nutzen unterzuordnen. Bröckling gibt Kreativität somit eine kritische Note, und sieht Kreativität als gouvernementales Programm an, einen Modus der Selbst- und Fremdsteuerung. Kreativität verlangt ein gewisses Maß an Zeit zur Orientierung und Reifung eines Gedankens. Diese Beschaulichkeit steht aber in der neoliberalen Gesellschaftsform kaum zur Verfügung. Durch den hohen Wettbewerbsdruck wird Zeit zur knappen Ware (vgl. Bröckling 2007, S. 179). Die Forderung nach Kreativität impliziert somit die Drohung, entweder kreativ, im Sinne von innovativ zu sein, oder durch einen

kreativeren Menschen ersetzt zu werden (vgl. Bröckling 2004, S.143). Zusammenfassend ist Kreativität ein Prozess bei welchem Schöpfungen, Ergebnisse, Erzeugnisse etc. entstehen, die vordergründig keinen wirtschaftlichen Wert erzielen müssen. Innovativ bezeichnet ebenfalls einen Prozess, bei welchem hingegen die Entstehung von Produkten mit wirtschaftlichem Wert das Endziel sein soll. Das heißt Vater des innovativen Produktes ist der kreative Prozess.

Im Zusammenhang mit den Begriffen Kreativität und Innovation stehen die Termini Einbildungskraft, Findigkeit und Risikobereitschaft. Einbildungskraft ist gleichbedeutend mit Vorstellungskraft. Der Unternehmer seiner Selbst muss die Firmenphilosophie und das Konzept des unternehmerischen Selbst mit all seinen Kriterien soweit verinnerlicht haben, dass er an den absoluten „Sieg“ der Firma bzw. der eigenen Person glaubt (vgl. Bröckling 2007, S. 211). Findigkeit meint das Talent zu besitzen, rascher als Andere und ohne geplante Verfahrensweise zu lernen, das heißt Marktlücken spontan zu entdecken und auszunützen. Findigkeit ist eine Veranlagung und nichts was erlernt werden kann (vgl. Bröckling 2007, S. 114). Das heißt der Unternehmer seiner Selbst muss über Voraussicht verfügen. Er muss in der Lage sein auf mögliche zukünftige Trends bereits in der Gegenwart zu reagieren. Der Unternehmer kann die Prämisse findig, fantasievoll und kreativ/innovativ zu sein nur erfüllen, indem er bereit, ist einen Schritt ins Ungewisse zu wagen (vgl. Bröckling 2004, S. 273f). Er setzt sich planbaren und nicht planbaren Risiken aus, um die Chance zu haben, kreative/innovative neue Entdeckungen zu machen um damit wirtschaftlich und gesellschaftlich erfolgreich zu sein. Risiken sind dann kalkulierbar, wenn das bestimmte Ereignis mit einer gewissen statistisch berechenbaren Wahrscheinlichkeit berechnet werden kann (vgl. Schmidt-Semisch 2004, S. 222). Trotzdem bleibt ein Restrisiko, denn die zukünftige Arbeitsmarktsituation bleibt ungewiss (vgl. Bröckling 2004, S.274). Dabei liegen das eigene Glück und Unglück nahe beieinander. Wer kreativ, innovativ, fantasiereich und findig ist, erhöht seine Chance, richtige Prognosen abzugeben und hat damit mehr Erfolg. Wer sich allerdings vertippt verliert sofort die Stellung als Unternehmer seiner Selbst (vgl. Bröckling 2007, S. 274). Denn „[...] Unternehmerisch handelt man nur, sofern und solange man innovativer, findiger, wagemutiger, selbstverantwortlicher und führungsbewusster ist als die anderen“ (Bröckling 2004, S. 275). Das heißt, auf den richtigen Einsatz seines

Humankapitals kommt es an. Dies impliziert die Auffassung, wer verliert hat nicht genügend an seiner Person und den Rahmenbedingungen gearbeitet. Nur wer durch seine Einzigartigkeit gewinnt, darf zufrieden sein. Allerdings stellt dies nur eine Momentaufnahme dar (vgl. Schmidt-Semisch 2004, S. 225f). Als oberstes Motto folgt daraus für den Unternehmer: „No risk no fun“ (Schmidt-Semisch 2004, S. 226).

➤ **teamfähig!**

Das Team bezeichnet eine Gruppe von individuellen Subjekten, die im Zusammenspiel eine sich ergänzende Einheit bilden. Auf die Ökonomie umgelegt meint dies, eine Gemeinschaft von einzelnen Menschen, die auf ein wirtschaftlich geprägtes Ziel, für einen unbestimmten Zeitraum, ihre Qualitäten verbinden. Das Wort Fähigkeit bedeutet in diesem Zusammenhang, dass jeder dieser individuellen Subjekte das Vermögen mitbringen muss, in einer ökonomisch funktionierenden Gruppe seinen Anteil einzubringen. Eine gute Teamarbeit wird in der neoliberalen Gesellschaft unumgänglich, um das hohe Maß an gestellten Anforderungen bewältigen zu können. Ein Team besteht stets aus mehreren Personen, die eine gemeinsame Aufgabe, ein gemeinsames Projekt, ein gemeinsames Problem zu lösen versuchen, und dabei nach klar vereinbarten Zielen agieren. Dabei ist es unerlässlich, dass der Mensch die implizite Aufforderung versteht, seinen eigenen wirtschaftlichen und persönlichen Erfolg hinter die gemeinsame Aufgabe zu reihen. Es wird eine Arbeitsteilung vereinbart, die sowohl Einzelarbeit als auch Phasen der gemeinsamen Arbeit impliziert. Jeder Einzelne muss bestimmte Kompetenzen, wie die Fähigkeit zur Kommunikation, Kooperation, Leistungsfähigkeit, Umgang mit Konflikten etc. mitbringen. Nur so kann eine gelingende Teamarbeit gedacht werden. Laut Ruth Cohns TZI-Modell (Themenzentriertes Interaktions Modell) muss eine Ausgewogenheit zwischen dem Ich, der individuellen Arbeit, dem Wir, der gemeinsamen Arbeit und dem Es, der gemeinsamen Aufgabe und Zielsetzung der Gruppe bestehen, um gut zusammen zu arbeiten (vgl. Pousset 2006, S. 438f).

Um das Gelingen der Teamarbeit sicher zu stellen, benötigt jedes Team einen Teamleiter, der für die Zusammenstellung des Teams, welches sich je nach

gewünschtem Ziel anders gestaltet, Verantwortung trägt und für die Koordination der Aufgabenbereiche zuständig ist. Ein teilnehmender Führungsstil geprägt durch Einbeziehung aller, ist am neoliberalen Arbeitsmarkt gewünscht, der den Mitarbeitern durchaus Eigenverantwortung zuschreibt und sie bei der Vereinbarung von Zielen miteinbezieht (vgl. Bröckling 2000, S. 141). Der Chef soll nicht diktieren, sondern stimulieren (vgl. ebd., S. 140), das gewünschte Bild ist das des „aktiven Mannschaftskapitäns“ (Bröckling 2000, S. 140). Gleichzeitig soll er als „guter Hirte“ (Bröckling 2000, S. 141) fungieren, der seine Schafe anleitet, lenkt, organisiert und ihnen als gutes Vorbild vorangeht und in seiner Herde ein Gefühl von Gemeinschaft und Zusammenhalt erzeugt. Das heißt, er arbeitet ganz im Sinne des unternehmerischen Selbst partnerschaftlich mit seinen Mitarbeitern zusammen (vgl. Bröckling 2000, S. 140f). Der Teamleiter erhält somit ein völlig neues Berufsbild. Er muss notwendigerweise über die Fähigkeit zu delegieren, das heißt Aufgaben, Projekte u.ä. zu übertragen, weiterzugeben und abzugeben, verfügen. Projekt beschreibt in diesem Zusammenhang, einerseits ein langfristiges Konzept (Firmenphilosophie) und andererseits eine auf einen bestimmten Zeitraum reduzierte Kampagne oder Aktion.

➤ **motiviert!**

„Motivation bezeichnet den Prozess, durch den menschliches Verhalten mittels Motiven angeregt, in Gang gehalten, und auf ein Ziel ausgerichtet wird“ (Pousset 2006, S. 281). Die Beweggründe des Individuums für spezielles Verhalten werden als Motive bezeichnet (vgl. Pousset 2006, S. 281). Ein mögliches Motiv könnte die Beteiligung am ökonomischen Erfolg sein. In einer am Wettbewerb orientierten Gesellschaft wird mittels gouvernementaler Strategie, das heißt einer Fremdsteuerung durch Selbststeuerung, der Mensch subtil von außen mittels Motiven wie beispielsweise Prämien, Erfolgsversprechungen, Veröffentlichungen von Leistungen und damit einhergehender gesellschaftlicher Anerkennung etc. angeregt, angespornt, ermutigt das Ziel nämlich den wirtschaftlichen Erfolg anzustreben. Er muss diesen Vorsatz soweit verinnerlichen, dass er aus Eigeninteresse und –antrieb handelt. Im Anschluss an Foucaults gouvernementales Konzept ist solch eine Deutung denkbar.

➤ **wettbewerbsfähig!**

Im alltäglichen Sprachgebrauch wird Wettbewerb gleichbedeutend verwendet mit Konkurrenz (vgl. Rieger-Ladich/Schmitz 2006, S.288). Wettbewerb tritt in unterschiedlichen Bereichen auf, wie etwa in der Politik, im Sport oder auch im privaten Bereich. Wettbewerb bezeichnet „[...] eine Aktionsform, bei der Personen, Gruppen oder Organisationen im Rahmen einer bestimmten Zielsetzung an einer ‘Veranstaltung’ teilnehmen und nach einem möglichst hohen Zielerreichungsgrad streben [...]“ (Rieger-Ladich/Schmitz 2006, S.288). Zusammenfassend meint dies, dass jedes Subjekt in unterschiedlichen Sozialformen auf ein Ziel gerichtet am Wettbewerb teilnimmt. Den Arbeitsmarkt kritisch betrachtend, bedeutet Wettbewerbsfähigkeit, dass ein Individuum in der Lage sein muss, aktiv am Konkurrenzkampf teilzunehmen, indem es das Ziel verfolgt das wirtschaftliche Wachstum zu fördern und den technischen Fortschritt als Prämisse anzusehen. Um wettbewerbsfähig zu sein, muss der Mensch entscheidungs- und handlungsfähig sein, und die vorgegebenen Rahmenbedingungen und Regeln des Arbeitsmarktes nicht nur befürworten, sondern aktiv anstreben. Bei diesem nie abgeschlossenen Prozess muss der Mensch, um die verschiedenen Anforderungen erfüllen zu können, dazu bereit sein, sein Wissen, seine Bildung und seine gesamte Person als Humankapital bzw. unabgeschlossenes, verbesserungsbedürftiges Projekt anzusehen, dass ständiger Überarbeitung und Transformation bedarf.

2 Die Anrufung der jungen Subjekte - Analyse der Lehrstellenausschreibungen

Im folgenden Abschnitt werden 25 Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche analysiert. Diese wurden im Internet recherchiert, da einerseits der Zugang zu diesem Medium für die meisten Jugendlichen möglich ist, und eine große Vielfalt angeboten wird, andererseits dieses Medium den Jugendlichen vertraut ist. Recherchiert wurden ausschließlich österreichische Stellenangebote für lehrstellensuchende Jugendliche, die sowohl regional als auch überregional verstanden werden können. Erhoben wurden die Anzeigen in den Monaten Mai, Juni und Juli 2008, da die Jugendlichen in diesem Zeitraum gerade ihr letztes Pflichtschuljahr absolvieren, bzw. bereits absolviert haben, und davon ausgegangen werden kann, dass die Jugendlichen in diesem Zeitraum auf der Suche nach einer Lehrstelle sind und gleichzeitig angenommen werden kann, dass die Unternehmen verstärkt in dieser Zeit auf der Suche nach potenziellen Lehrlingen sind. Bewusst wurden Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche aus unterschiedlichen Berufsgruppen ausgewählt, um darstellen zu können, dass das Phänomen des Unternehmers seiner Selbst nicht nur für eine spezielle Branche gilt, sondern ein allgemein gültiges Phänomen darstellt. Dabei wurden sowohl Inserate von öffentlich-rechtlichen (staatlichen) Unternehmen als auch von privatrechtlichen Betrieben analysiert. Die Analyse umfasste große, mittlere, kleine sowie kleinste Unternehmen. Diese Inserate werden folgend, eingehend auf die Auffindbarkeit von Merkmalen des unternehmerischen Selbst untersucht, um die in Kapitel Eins aufgestellte These, wonach lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen werden, zu verifizieren. Als Analysewerkzeug dient dazu der im vorangegangenen Kapitel erstellte Kriterienkatalog. Der Katalog gibt Eigenschaften wie beispielsweise mobil, flexibel, kreativ etc. an. Diese Eigenschaften des Katalogs werden als Hinweise in den Inseraten aufgezeigt. Die Evaluierung und Auswertung der Inserate für lehrstellensuchende Jugendliche erfolgt in Anlehnung an Langer/Ott/Wranas Text „Die Verknappung des Selbst“, in welchem, diese Ausschreibungen für Erwachsene als gouvernementale Praktik identifiziert haben. Inserate werden von ihnen als Subjektivierungsstrategien aufgefasst (vgl. Langer/Ott/Wrana 2006,

S.281), da durch die Art und Weise wie die Inserate von den Autoren verfasst werden, der Leser aufgefordert wird eine bestimmte Haltung zum Unternehmen einzunehmen. Somit bleibt das Individuum nicht frei von Machteinflüssen, das heißt es wird gouvernementalisiert. Der Mensch arbeitet im Sinne des Unternehmens und der Marktlogik. Langer/Ott/Wrana verstehen das Verfassen einer Stellenausschreibung bereits als eine Strategie gegenüber dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd., S. 285). Weiters interpretieren sie Stellenausschreibungen als Ausgangspunkt für die Erkennung von Qualifikationsbedarf, mit dem Ziel diesen frühzeitig zu entdecken und zu regulieren (vgl. ebd., S. 284). Stellenausschreibungen können somit als Anzeichen für bestimmte Veränderungen am Arbeitsmarkt gedeutet werden (vgl. ebd., S. 287). Die in den Inseraten genannten Qualifikationen zeigen, welche Kompetenzen am Arbeitsmarkt gewünscht werden und notwendig sind. Daraus abgeleitet können dann auf diese Kompetenzen zugeschnittene Bildungskonzepte erstellt werden, die das Mismatching am Arbeitsmarkt verhindern bzw. reduzieren sollen (vgl. ebd., S. 285). Die derzeit existierenden Bildungskonzeptionen greifen anscheinend zu kurz. Dem Bildungssystem kommt damit die Aufgabe zu, die Individuen für den Arbeitsmarkt zu qualifizieren (vgl. ebd., S. 285). Dies steht jedoch in einem deutlichen Widerspruch zum ursprünglichen Bildungsauftrag. Wie die Bezeichnung Bildungssystem schon zeigt, soll das Individuum gebildet werden, und nicht ausschließlich qualifiziert. Dies zeigen Langer/Ott/Wrana indem sie Stellenanzeigen auf die Auffindbarkeit von Schlüsselqualifikationen untersucht haben. Schlüsselqualifikationen, wie beispielsweise die Fähigkeit zur Kommunikation, zur Kooperation u.ä. können als Kompetenzen verstanden werden, welche es ermöglichen sollen, auf sich verändernde Gegebenheiten entsprechend zu antworten (vgl. Böhm 2005, S. 562). Anhand von ausgewählten Beispielen wird in der vorliegenden Diplomarbeit mit den von Langer/Ott/Wrana spezifizierten Analysewerkzeugen (Sprache sowie Kompetenzen), nun der Fokus auf die Wertigkeit von Kompetenzen in österreichischen Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche gelegt. Der Einsatz von Sprache als gouvernementale Taktik wird im Zusammenhang mit dem Kriterienkatalog kritisch beleuchtet, um damit die Ansprache der Jugendlichen als Unternehmer ihrer Selbst belegen zu können. Weiters werden dann die daraus resultierenden Ambivalenzen aufgezeigt.

2.1 Das unternehmerische Selbst und seine Relevanz in Stellenausschreibungen

In Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche der unterschiedlichen Unternehmen werden Kompetenzen des unternehmerischen Selbst entweder sprachlich bzw. schriftlich explizit genannt oder werden implizit als Merkmale des unternehmerischen Selbst vorausgesetzt. Der Kompetenzbegriff wird häufig synonym verwendet, mit jenen der Qualifikation, Fähigkeiten, Fertigkeiten, Begabung u.ä. Kompetenzen oder Qualifikationen können in Teilbereichen oder abgeschlossenen Einheiten sowohl formell als auch informell erreicht werden (vgl. Schwendenwein 2002, S 11). Zwischen unterschiedlichen Formen von Kompetenzen, wie Fach-, Sozial-, Methoden- und Individualkompetenz wird unterschieden. Der aus der Wirtschaft stammende Begriff findet zunehmend, meist kritisch, auch in pädagogischen Diskursen und Publikationen Verwendung. Diese Begriffe verweisen meist auf einen Nützlichkeitsgedanken. Die Kompetenzen die der Mensch mittels Aus, Fort- und Weiterbildungen erwirbt, sollen im Sinne der Ökonomie nützlich sein (vgl. Dörpinghaus et. al. 2008, S. 143f). Bei der Formulierung einer Stellenausschreibung handelt es sich um einen taktischen Einsatz der Sprache. Nämlich einen Einsatz der den Jugendlichen dazu auffordert eine bestimmte Subjektposition, zum Inserat und damit zum Unternehmen, einzunehmen. Der Jugendliche wird damit angerufen, das heißt er soll die Anzeige auf sich selbst projizieren und sich damit aus der Masse bewegen und zum Subjekt, das einzeln angesprochen wird, werden. Langer/Ott/Wrana verweisen in ihrem Text „Die Verknappung des Selbst“ auf diesen Gebrauch, das heißt den Einsatz, der Sprache beim Lesen eines Textes. Dabei wird betont, dass die Art und Weise wie eine Stellenausschreibung verfasst wird, den Leser dazu herausfordert eine bestimmte Subjektposition einzunehmen, um zu einem bestimmten Handeln aufzurufen. Dieser als „Performanz“ (Langer/Ott/Wrana 2006, S. 289) bekannte Effekt beschreibt ein Machtverhältnis zwischen ausschreibendem Unternehmen und den arbeitssuchenden Menschen (vgl. ebd., S. 289). Im Sinne der Themenstellung der vorliegenden Arbeit wird darunter auch das Machtverhältnis zwischen ausschreibendem Unternehmen und den lehrstellensuchenden Jugendlichen verstanden. Auf den ersten Blick könnte vermutet werden, dass

diese Tatsache unausweichlich ist. Durch Reflexion (eine wesentliches Merkmal von Bildung im klassischen Sinne) können diese Machtverhältnisse vom Leser durchbrochen werden (vgl. ebd., S. 289f).

Im Folgenden werden die ausgewählten Stellenanzeigen dahingehend analysiert: In vier Inseraten (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5, 6, 8 und 9) wird durch die Verwendung des „Du“-Wortes eine direkte Beziehung zwischen dem Unternehmen und dem lehrstellensuchenden Jugendlichen hergestellt. Dadurch wird vermittelt, dass der Jugendliche bereits in die zukünftige Firma eingebunden sei. Durch Zustimmung zu den erwarteten Anforderungen erklärt er sich bereit am Erfolg des Betriebes mitzuwirken. Beispielsweise heißt es im Inserat der Billa AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5): „Damit auch Du, nach Deiner Lehre, die besten Chancen zum beruflichen Aufstieg bei Billa hast, ist es uns ein wichtiges Anliegen, Dir eine umfangreiche Ausbildung zu bieten“. Den Jugendlichen wird der Eindruck vermittelt, dass im Unternehmen ein lockeres Betriebsklima, das heißt eine freundschaftliche Arbeitsatmosphäre, herrscht. Die sozialen Fähigkeiten werden in den Mittelpunkt des Interesses gestellt. In neun Stellenausschreibungen (siehe Anhang: Stellenausschreibungen 4, 7, 10, 11, 19, 21 und 23-25) wird das „Sie“-Wort eingesetzt. Der Jugendliche behält damit noch einen gewissen Abstand zum Unternehmen. Dennoch vermitteln die Firmen den Jugendlichen dadurch den Eindruck, dass er die Entscheidung darüber, ob er diese Lehrstelle annimmt in der Hand hat. Die Firma GWZ Installation (siehe Anhang: Stellenausschreibung 23) beginnt ihre Anzeige mit der Frage: „Sie suchen eine Lehrstelle?“ und verweist im nächsten Satz darauf, dass sie Lehrplätze zur Verfügung stellt. Dem Leser wird dadurch vermittelt, dass jede Bewerbung erfolgreich ist. Der Jugendliche bekommt den Eindruck, als ob seine Entscheidung, den Job anzunehmen oder auch nicht, die einzig wesentliche Voraussetzung in diesem Auswahlverfahren darstellt. Weiters hebt die Verwendung des Sie-Wortes den Jugendlichen in den Status des Erwachsenen. Zwölf Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibungen 1-3, 12-18, 20 und 22) verwenden keine direkte Ansprache an die Bewerber (sie bleiben apersönlich), sondern führen ausschließlich eine Beschreibung des Betriebes, des Einsatzortes, der Verwendung des Jugendlichen und die erwarteten Anforderungen an. Trotzdem kann der Jugendliche anhand der Formulierung des

Ausschreibungstextes die Intentionen des Unternehmens erkennen. So beschreibt sich beispielsweise das Möbelwerk Svoboda GmbH & Co KG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) in ihrer Anzeige vom 13.5.2008 als führender Hersteller von Büro- und Objekteinrichtungen. Beschreibt sich eine Firma als marktführend, kann davon ausgegangen werden, dass es das Ziel des Unternehmens ist, diesen Status zu erhalten. Jeder potenzielle Mitarbeiter muss demnach dazu bereit sein, möglichst viel zu leisten, um den erreichten Standard zu halten. Beim Jugendlichen wird der Eindruck erweckt, dass sich überhaupt nur die besten zukünftigen Lehrlinge bewerben sollen. Durch diese den Stellenausschreibungen inhärenten Subjektivierungsmaßnahmen werden die Jugendlichen auf sich selbst zurückgeworfen und müssen sich fragen, ob sie noch flexibel, mobil, kreativ etc. genug sind, um in diesem Unternehmen einen Platz zu finden. Anlehnung finden die Fragestellungen der vorliegenden Arbeit an die Frage „Bin ich noch jung genug“, die Holert und Terkessidis im Vorwort ihres Buches „Mainstream der Minderheiten. Pop in der Kontrollgesellschaft“ aus 1996 (vgl. Holert/Terkessidis 1996, Vorwort). Mit dieser genannten Frage wollten Holert und Terkessidis zeigen, dass das Subjekt sich selbst ständig überprüfen und kontrollieren muss, um sich daraus folgend ständig auf den neuesten Stand zu bringen, um die angestrebte Position zu erreichen und um von dieser Stelle aus wieder auf die weiterführende „Karriereleiter“ steigen zu können.

➤ **Bin ich noch vereinbarungsfähig genug?**

Die diversen Unternehmen geben in ihren Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche bestimmte Merkmale des Unternehmers seiner Selbst als gewünschte bzw. mitzubringende Voraussetzungen an. In dem Moment wo der lehrstellensuchende Jugendliche, als Leser des Inserates, die Anforderungen auf sich projizieren kann und darauf mit seiner Bewerbung reagiert, wird bereits eine nicht verschriftlichte, imaginäre Vereinbarung mit dem inserierenden Unternehmen getroffen. Somit wird vom Jugendlichen die Vereinbarungsfähigkeit implizit vorausgesetzt. Die unter dem Begriff der Vereinbarungskultur zusammengefassten Kompetenzen Vertrags-, Vereinbarungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick werden ebenfalls in den untersuchten Inseraten nicht explizit erwähnt. Implizit lassen sie sich als erwartete

Qualifikationen dennoch in mehreren Stellenausschreibungen nachweisen. Der Vereinbarungskultur liegt ein spezifisches anthropologisches Bild vom Menschen zugrunde. Das Menschenbild des Unternehmers seiner Selbst, im Speziellen der Vereinbarungskultur, setzt voraus, dass der Mensch stets rational kalkuliert und überlegt seine Handlungen setzt. Beispielweise erwartet das Unternehmen Siemens AG Österreich (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2) in seiner Ausschreibung vom 13.5.2008, dass als Fähigkeit ein logisch-analytisches Denken mitgebracht wird. Abstraktes Denkvermögen muss der zukünftige Elektroanlagentechniker-Lehrling in den österreichischen Bundesbahnenbetrieb mitbringen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 10). Logisch-analytisches Denken und mathematisch-logisches Denkvermögen setzt auch die Oberösterreichische Landesregierung am Rechenzentrum Linz (siehe Anhang: Stellenausschreibung 14, 16) in ihren Anzeigen vom 23.5.2008 als spezielle Anforderung an den Jugendlichen voraus. Das Privatunternehmen GWZ Installation (siehe Anhang: Stellenausschreibung 23) sucht ebenfalls nach einem zukünftigen Lehrling, der über logisches Denken verfügt. Weiters bedingen die Kompetenzen Vertrags-, Vereinbarungsfähigkeit und Verhandlungsgeschick, dass die Personen bzw. die Repräsentanten der Unternehmen zwischen denen Verträge ausgehandelt und abgeschlossen werden, miteinander in Kommunikation treten. Das heißt, wenn Vereinbarungskultur gefordert wird bedingt dies ebenfalls der Kommunikationsfähigkeit. Kommunikation ist demnach das Mittel um Vereinbarungen und Verträge treffen und aushandeln zu können. Siemens Österreich (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2), MTS-Versicherungsmakler GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 4), das Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (siehe Anhang: Stellenausschreibung 14) und das Privatunternehmen von Neubauer Stefan (siehe Anhang: Stellenausschreibung 23) fordern Kommunikationsfähigkeit (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2) in ihren Inseraten als Kompetenz des lehrstellensuchenden Jugendlichen ein. Ebenfalls wird in der Stellenausschreibung 9 (siehe Anhang) Kommunikationsfähigkeit gewünscht. Weitere Betriebe verwenden andere Begrifflichkeiten in Anlehnung an Kommunikation. Beispielsweise sucht agamiSystems e.U. (siehe Anhang: Stellenausschreibung 3) in ihrer Anzeige vom 13.5.2008 kommunikative Lehrlinge. Bank Austria Creditanstalt spricht von Kommunikationsfreude (siehe Anhang:

Stellenausschreibung 11) und Foto Tschank sucht ein kommunikatives Wesen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 24). Einige Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 7, 19, 20 und 21) wie beispielsweise Mihal Glas GmbH zeigen Verhandlungsoffenheit, indem sie anbieten Schul- oder Lehrstellenabbrecher unter Nennung des Lösungsgrundes, eine Verhandlungsbasis zu bieten. Sie setzen damit voraus, dass der lehrstellensuchende Jugendliche über Verhandlungsgeschick verfügt.

➤ **Bin ich noch mobil genug?**

Mobilität im räumlichen Sinne wird aufgrund des Alters der Jugendlichen nur bedingt erwartet. Beispielsweise bietet Siemens Österreich (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2) in ihrem Inserat vom 13.5.2008 eine Lehrstelle als Elektrotechniker an, die in den ersten beiden Lehrjahren in Wien stattfindet und anschließend in Graz weitergeführt wird. In anderen Stellenausschreibungen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1, 8, 19 und 25) wird davon ausgegangen, wenn sich die Unternehmen als international tätig darstellen, dass sie erwarten, bei Weiterbeschäftigung nach der Lehrausbildung, dass der Mitarbeiter bereit ist seinen Standort zu wechseln, um der in den Inseraten in Aussicht gestellten Karriere, gerecht zu werden. Das heißt räumliche Mobilität ist eine Anforderung, wenn der lehrstellensuchende Jugendliche sich für eine Mitarbeit in einem international tätigen Betrieb entscheidet. Mobilität im Denken und im Sinne von Selbstmobilisierung wird implizit vorausgesetzt. Wenn der lehrstellensuchende Jugendliche als aktives, veränderungsbedürftiges Humankapital verstanden wird, muss dieser (dadurch bedingt) bereits über Mobilität verfügen.

➤ **Bin ich noch aktiv genug?**

Aktivität wird niemals explizit genannt, steckt aber häufig implizit im Sinne von Aktivierung in den Inseraten. Beispielsweise in der Stellenausschreibung 5 (siehe Anhang) der Firmengruppe Rewe (Firma Billa AG) wird eine Lehrstelle im Einzelhandel angeboten. Hier heißt es wörtlich: „Mit einer Lehre bei Billa stehen jungen, dynamischen Leuten alle Karrierechancen offen!“. Das verwendete Wort dynamisch verweist darauf, dass Aktivität erwartet wird. Das Unternehmen MTS-

Versicherungsmakler GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 4) schreibt in seiner Anzeige vom 8.5.2008: „Wir wenden uns an engagierte, motivierte und interessierte Jugendliche die diesen kreativen, Beruf erlernen möchten“. Damit verspricht der Betrieb den Jugendlichen imaginär einen immer abwechslungsreichen, kreativen Beruf zu bekommen. Der Betrieb Mihail Glas GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 7) stellt in seinem Inserat mit der Aussage „Wenn sie an einer interessanten und kreativen Ausbildung interessiert sind...“ eine immer interessante Ausbildung in Aussicht. Eine abwechslungsreiche, interessante, kreative Tätigkeit kann als Gleichsetzung zur Aktivität verstanden werden. Die österreichischen Bundesbahnen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 10) schreiben in ihrem Inserat vom 13.6.2008, dass ihre Lehrlinge jährlich erste Plätze und Medaillen bei den Berufswettbewerben erringen. Damit suggerieren sie, dass durch genügend Eigenaktivität sich Erfolg einstellt. Die Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) spricht in ihrer Stellenausschreibung dezidiert von einem dynamischen, international geprägten Umfeld mit interessanten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten. Das heißt sie Knüpfen an die Forderung dynamisch, das heißt selbstaktiv zu sein, die Aussicht auf eine erfolgreiche Karriere an. Palmers (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) formuliert die möglichen Karrierechancen wie folgt: „Bei Palmers sind Lehrlingen keine Grenzen gesetzt- über 60% unserer FilialleiterInnen haben bei uns als Lehrlinge begonnen. Unsere jüngste Filialleiterin, Frau Kathi, leitet bereits mit 20 Jahren eine unserer Filialen sehr erfolgreich!“. Hier wird eine überdurchschnittlich hohe Karrierechance aufgezeigt. Der nächste Satz verweist dann auf die Eigenschaften, die zu diesem Erfolg führen sollen. Die Aufeinanderfolge dieser beiden Sätze soll den lehrstellensuchenden Jugendlichen dazu auffordern aktiv zu werden, um die angesprochene Karrierechancen nützen zu können. Diese sechs Stellenausschreibungen können als Beispiele für Aktivierung verstanden werden. Aktivierung in dem Sinne, dass das Individuum angehalten wird, ständig an sich selbst zu arbeiten. Die inserierenden Firmen geben den lehrstellensuchenden Jugendlichen positive Prognosen für ihre Zukunft ab, wenn sie sich als unter anderem aktiv erweisen. Das Unternehmen MTS-Versicherungsmakler GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 4) sucht in ihrer Anzeige vom 8.5.2008 nach einer engagierten Persönlichkeit. Auch die Firmen Bank Austria Creditanstalt AG

(siehe Anhang: Stellenausschreibung 11) und Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) erwarten einen engagierten zukünftigen Lehrling. Engagement erwartet ebenfalls das Unternehmen Palmers (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) in seiner Stellenausschreibung. Diese Kompetenz scheint besondere Wichtigkeit zu besitzen, da sie mehrmals als gewünschte Anforderung Erwähnung findet. Die Fähigkeit, engagiert zu sein kann mit aktiv synonym bzw. gleichgesetzt verwendet werden, da engagiert sein meint, Einsatz zu zeigen, für etwas einzutreten, für etwas zu kämpfen, sich für etwas zu verwenden, sein ganze Kraft aufzubieten u.ä. Wird demnach eine engagierte Persönlichkeit erwartet, muss sich diese durch Aktivität auszeichnen. Eine Firma, nämlich das Möbelwerk Svoboda GmbH & Co KG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) setzt von ihrem zukünftigen Lehrling Leistungsbereitschaft voraus. Damit erwartet sie einen Jugendlichen der all seine physische und psychische Kraft, sein Potential aktiv in den Betrieb und dessen Erfolg einbringt. Zahlreiche Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 3-8, 11, 19, 20, 24 und 25) geben als Anforderung Spaß, Freude und/oder Interesse an. Sie fordern damit ein, dass der lehrstellensuchende Jugendliche sich mit der Arbeit, dem Unternehmen und dessen Firmenpolitik identifiziert und somit über ein hohes Engagement verfügt. Abgesehen vom Begriff des Engagement, der Freude und des Interesses kann die Kompetenz Aktivität auch durch andere sprachliche Formulierungen nachgefragt werden. So schreibt etwa das Unternehmen Billa AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5, 6 und 8), dass die „Freude am Umgang mit Kunden“ vorhanden sein soll. Diese können als andere sprachliche Umschreibung für Engagement gewertet werden, da der Jugendliche damit sich aktiv, im Sinne einer Kundenbindung, für das Unternehmen einsetzen muss. Sehr häufig wird in den Inseraten Belastbarkeit bzw. Einsatzbereitschaft vorausgesetzt. Acht von 25 Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1, 5, 8, 9, 13, 17, 18 und 23) fordern diese Bereitschaft zur Belastbarkeit ein. Wenn Belastbarkeit als Beanspruchung einer Person verstanden wird, soll dem Jugendlichen viel zugemutet werden können. Bezogen auf das unternehmerische Selbst, muss der Jugendliche dann in der Lage sein ein „immer-mehr“ an Leistung zu erbringen (das heißt aktiv zu sein), bereit sein ständig an seiner eigenen Person zu arbeiten, und möglichst lange diesem Druck Stand zu halten. Aktivierung bedingt, dass der Mensch sich selbst aktivieren kann, aktiv zu sein. Anders formuliert heißt dies,

dass Aktivierung immer das eigenmotivierte Aktivsein benötigt. In diesem Sinne können die folgenden Inseratsbeispiele verstanden werden. In der Stellenausschreibung 7 (siehe Anhang) der Glaserei Mihal Glas GmbH vom 8.5.2008 wird von ihrem/r zukünftigen Glaser/in körperliche Fitness eingefordert. Dies meint, dass der lehrstellensuchende Jugendliche die Bereitschaft und Notwendigkeit sieht, an seiner Fitness aktiv zu arbeiten. Die Lebensmittelkette Billa AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 9) sucht in ihrer Stellenausschreibung vom 13.5.2008 nach einem/einer Lebensmittelverkäufer/in. Vor allem der Hinweis, dass auf ein gepflegtes Äußeres Wert gelegt wird, zeigt, dass Eigenaktivität gefordert wird. Ebenfalls sind die Firmen in ihren Stellenausschreibungen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5-8 und 20-22) auf der Suche nach Jugendlichen mit gepflegtem Auftreten und Äußeren. Im Inserat 13 (siehe Anhang) vom Amt der oberösterreichischen Landesregierung muss der zukünftige Koch zusätzlich über Hygienebewusstsein verfügen. Aktivierung zielt durch die Aufforderung aktiv sein darauf hin, sein Humankapital im Sinne der Wirtschaft möglichst effizient einzusetzen.

➤ **Bin ich noch kreativ/innovativ genug?**

Kreativität setzen ausschließlich drei Unternehmen explizit voraus (siehe Anhang: Stellenausschreibung 4,7 und 24). Indirekt wird Kreativität auch von der Oberösterreichischen Landesregierung für den Bereich der Straßenmeisterei Münzkirchen/Unterweißenbach für die Stelle als Garten- und Grünflächengestalter in ihrem Inserat vom 13.6.08 (siehe Anhang: Stellenausschreibung 18) von ihrem zukünftigen Lehrling erwartet. Wörtlich wird „gestalterische Fähigkeit“ als notwendiges Anstellungskriterium angegeben. Soll der Jugendliche etwas gestalten, muss der dazu zwingend kreativ tätig werden. Abstraktes Denkvermögen erwartet der österreichische Bundesbahnenbetrieb (siehe Anhang: Stellenausschreibung 10) von ihrem auszubildenden Elektronanlagentechniker. Abstrakt kann im Sinne von nicht gegenständlicher Vorstellungskraft verstanden werden, und stellt somit die Voraussetzung für kreative Momente dar. Einige Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 7, 8 und 25) beschreiben sich als innovativ. Sie benötigen dazu das kreative Potenzial des Mitarbeiters, um dem innovativen Anspruch der Firma zu erfüllen. Dies heißt, dass der

lehrstellensuchende Jugendliche zur Wertschöpfung der Firma, mittels seiner Kreativität beitragen soll. Beispielsweise sucht die Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) in ihrer Ausschreibung vom 4.6.08 nach einer außergewöhnlichen Persönlichkeit zur Besetzung einer Lehrstelle als Bürokaufmann/-frau. Wenn außergewöhnlich als originell, unkonventionell, einzigartig, nicht alltäglich u.ä. verstanden wird, verweist es auf die Qualifikation zur Innovation. Wird also implizit nach einer innovativen Persönlichkeit gesucht, muss diese zusätzlich die Fähigkeit zur Einbildungskraft, das heißt Vorstellungskraft, Findigkeit und Risikobereitschaft mitbringen. Denn innovativ kann nur das Individuum sein, das bereit ist, sich nicht planbaren Risiken auszusetzen.

➤ **Bin ich noch teamfähig genug?**

In 18 der 25 analysierten Stellenangebote wird Teamfähigkeit explizit eingefordert (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1, 2 ,5 ,6 ,8 ,9 ,12-20, 22, 23 und 25). In vier Stellenanzeigen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 3, 4, 11 und 24) wird Teamfähigkeit zwar nicht explizit verlangt, über den Begriff der Kommunikationsfähigkeit aber dennoch vorausgesetzt. Der Begriff der Kommunikationsfähigkeit beschreibt die Fähigkeit mit Menschen in Kommunikationsprozesse einzutreten, das heißt unter Anderem sich im Team zu verständigen, um Informationen auszutauschen, Ideen zu kreieren, Problemlösungen zu finden, sinnvolle Arbeitsaufteilung zu gewährleisten und an Projekten zu arbeiten. Die Kompetenz zur Kommunikation verweist somit implizit auf Teamfähigkeit. Beispielsweise im Inserat der Firma Siemens AG Österreich vom 13.5.2008 (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2), bei agamiSystems e.U. (siehe Anhang: Stellenausschreibung 3), bei dem Unternehmen Bank Austria Creditanstalt AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 11) oder im Amt der Oberösterreichischen Landesregierung (siehe Anhang: Stellenausschreibung 14) wird Teamfähigkeit über den Begriff der Kommunikation eingefordert. Vier Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2, 9, 14 und 23) verwenden sowohl den Begriff Teamfähigkeit als auch die Bedeutung des Begriffs Kommunikationsfähigkeit. Aufgeschlossenheit fordert die Firma Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) in ihrem Inserat vom 4.6.2008.

Dies impliziert Aufnahmebereitschaft, Ansprechbarkeit und Offenheit, welche für eine gute Zusammenarbeit im Team unerlässlich sind. Wer nicht offen gegenüber Menschen und deren Ideen ist, wird es schwierig haben mit einer Gruppe von Individuen effektiv zusammenzuarbeiten. Immer wieder, beispielsweise im Inserat 20 (siehe Anhang) für den Ausbildungsberuf des Kochs des Hotels & Palais Strudelhof, findet sich in den Ausschreibungen die Forderung nach guten Deutschkenntnissen. Dies ist ebenfalls unerlässlich, um im Team zusammenarbeiten zu können, Missverständnisse vorwegzunehmen und gut koordinierte Abläufe zu sichern. Bei diesem Lehrberuf zeigt sich, dass gute Deutschkenntnisse für Teamarbeit notwendig ist, denn die Zielsetzung des Berufes Koches setzt voraus, dass der Koch in dem Betätigungsfeld Küche in einem Team zusammenzuarbeiten muss. Im Gegensatz zu anderen Inseraten, in denen Deutschkenntnisse für den Kundenkontakt und somit für Kommunikation mit diesen notwendig sind, hat der zukünftige Kochlehrling keinerlei Kundenkontakt. In dieser Anzeige findet sich ebenfalls der Wunsch nach guten Umgangsformen. Dies ist ebenfalls ein Indiz dafür, dass die guten Umgangsformen in dieser Stellenausschreibung eine Grundvoraussetzung für eine gelingende Teamarbeit sind. Verlässlichkeit stellt im Inserat 21 (siehe Anhang), einer Rechtsanwaltskanzlei ein vorausgesetztes Einstellungskriterium dar. Wer im Team arbeiten will, muss zuverlässig, das heißt vertrauenswürdig und verlässlich sein. Assoziiert wird mit diesem Begriff Eigenschaften wie Genauigkeit, Pünktlichkeit, Sorgfalt, Korrektheit u.ä. Nur wer sich auf einen anderen Menschen verlassen kann, kann effizient zusammenarbeiten. Für das erwähnte Inserat meint dies, dass der zukünftige Lehrling, dessen Aufgaben aus Büroarbeit, Telefonaten und persönlicher Kundenberatung besteht, über eine hohe Zuverlässigkeit verfügen muss, denn in einer Rechtsanwaltskanzlei sind fixe Termine (wie beispielsweise Gerichtstermine, Berufungsfristen, Anträge, Kundentermine etc.) zwingend einzuhalten. Dies fordert eine besonders effiziente Absprache im Team.

➤ **Bin ich noch motiviert genug?**

Motivation wird explizit drei Mal erwartet. Im Inserat der Firma MTS-Versicherungsmakler GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 4) vom 8.5.2008 wird eine Lehrstelle als Webdesigner/in vergeben. Neben einem guten

positiven Pflichtschulabschluss wird ein Jugendlicher gesucht, der über Motivation verfügt. Die Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) fordert in ihrem Inserat vom 4.6.08 von ihrem zukünftigen Auszubildenden, dass er über eine motivierte Persönlichkeit verfügt. Palmers Textil AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) setzt in ihrem Inserat neben Engagement und Lernbereitschaft, Motivation als Einstellungskriterium voraus. Im Inserat 3 (siehe Anhang) erwartet agamiSystems e.U., dass der Bewerber neben einem Lebenslauf, zwei Jahreszeugnissen und anderen Unterlagen ein selbst verfasstes Motivationsschreiben beilegt. In diesem soll der lehrstellensuchende Jugendliche angeben weshalb er diesen Beruf erlernen möchte und warum bei agamiSystems e.U. Die Aufforderung ein Motivationsschreiben zu verfassen zeigt bereits, dass das Unternehmen nur auf motivierte Mitarbeiter Wert legt. Implizit lassen sich ebenfalls Verweise auf Motivation finden. Motivation wird durch Motive, wie beispielsweise die Aussicht auf Karrierechancen, überdurchschnittliche Berufsausbildung, tolle Prämien u.ä. in Gang gesetzt. Der Jugendliche wird somit aufgefordert von sich aus motiviert zu sein, um die versprochenen Motive zu erreichen. Das Unternehmen Billa AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5) beispielsweise lockt in der Anzeige vom 8.5.08 mit tollen Prämien. Hier verbirgt sich eine Kompetenz des Unternehmers seiner Selbst. Viel Geld zu verdienen ist in der neoliberalen Gesellschaft ein Merkmal dafür, eine gesicherte gehobene gesellschaftliche Position zu erhalten. Wer viel Geld verdient, gilt als erfolgreich und ist damit gesellschaftlich akzeptiert und angesehen. In der Anzeige (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) vom 13.5.2008 verspricht das Möbelwerk Svoboda GmbH & Co Kg ihren potenziellen Lehrlingen, nach abgeschlossener Lehrausbildung, ein fixes Angestelltenverhältnis und die Möglichkeit einer Mitarbeit in der Entwicklungsabteilung oder anderen Fachabteilungen. Die Palmers Textil AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) verspricht implizit ebenfalls eine Weiterbeschäftigung nach der Lehrzeit. Damit versuchen auch sie, den lehrstellensuchenden Jugendlichen, mittels eines Motivs welches als Zielvorgabe formuliert ist, anzuregen, sich selbst zu motivieren.

➤ **Bin ich noch flexibel genug?**

Flexibilität wird in neun Inseraten von den zukünftigen Lehrlingen erwartet (siehe Anhang: Stellenausschreibung 5, 8 und 12-18). Die Forderung nach Flexibilität wird demnach explizit gemacht. Indirekt lassen sich ebenfalls Verweise ausfindig machen. Viele Unternehmen beschreiben die Aufgaben des zukünftigen Lehrlings als vielfältig. Beispielsweise durchläuft der Bürokaufmann Lehrling bei der Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) in seiner Ausbildung unterschiedlichste Abteilungen des Betriebes, und wird dabei in verschiedenen Funktionen, eingesetzt, in Funktion des Assistenten, des Sachbearbeiter und des Sekretärs. Im Inserat 8 (siehe Anhang) soll der Lebensmittelverkäuferlehrling Kunden beraten, das Lager verwalten, Werbung gestalten, an der Kassa arbeiten, sich in die Feinkost einarbeiten, einen Betrieb führen und andere zahlreiche Aufgaben erledigen. Wie diese beiden Inserate exemplarisch zeigen, müssen die lehrstellensuchenden Jugendlichen zwingend flexibel sein, um sich an die vielfältigen Aufgaben, die auf sie in ihrer kurzen Ausbildungszeit zukommen, anpassen zu können. Zusätzliche Flexibilität erwartet Siemens Österreich (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2) von den lehrstellensuchenden Jugendlichen, da während der Ausbildungszeit ein Standortwechsel von Wien nach Graz eingeplant ist, und der lehrstellensuchende Jugendliche damit mit einem neuen Umfeld und komplett neuen Rahmenbedingungen konfrontiert wird. Hier wird demnach eine hohe Fähigkeit zur Anpassung vorausgesetzt.

➤ **Bin ich noch wettbewerbsfähig genug?**

Wettbewerbsfähigkeit wird nie explizit von den Unternehmen in den Anforderungen an die lehrstellensuchenden Jugendlichen angeführt. Dennoch zeigt sich in den Ausschreibungen, dass viele Unternehmen genau nach solch einer wettbewerbsfähigen Persönlichkeit suchen. Wenn sich Unternehmen, wie beispielsweise Hereschwerke Regeltechnik GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 25) als innovative Unternehmensgruppe mit zahlreichen nationalen und internationalen Referenzen im weltweiten Animationsbereich beschreibt, kann davon ausgegangen werden, dass dieses Unternehmen in einem globalen Wettbewerb steht und somit nach Menschen sucht, die an diesem

teilnehmen können. Die Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) beschreibt ihren Betrieb als eines der bedeutendsten Technologieunternehmen der Welt. Auch hier kann davon ausgegangen werden, dass das Unternehmen diese erreichte Position möglichst erhalten möchte und sich somit an Menschen wendet, die sich dem Wettbewerb stellen um am Erfolg des Unternehmens teilzuhaben. Weiters beschreibt sich das Unternehmen Svoboda GmbH & Co KG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) als führender österreichischer Hersteller von Büro- und Objekteinrichtungen mit acht Standorten in Österreich und internationalen Tochtergesellschaften. Dies zeigt, dass die Firma sowohl in einem nationalen als auch internationalen Wettbewerb steht. Daraus folgend kann angenommen werden, dass sie diese Position erhalten möchten. Der Betrieb Palmers Textil AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) beschreibt sich als in allen Bereichen deutlich vor der Konkurrenz, und als Gewinner der Image Ranking des österreichischen Handels. Dies zeigt, dass der Wettbewerbsdruck hoch ist und sie nur für potenzielle wettbewerbsfähige Lehrlinge Verwendung haben. Als weiterer impliziter Anspruch an Wettbewerbsfähigkeit ist die Annonce an sich. Durch die aktive Bewerbung des lehrstellensuchenden Jugendlichen auf eine Stellenausschreibung tritt dieser, bedingt durch die Annahme, dass mehrere Personen sich um eine Stelle bewerben werden, in einen Wettbewerb ein. Wenn die Anzahl der zu besetzenden Lehrstellen noch dazu begrenzt ist, wird der Wettbewerbsdruck erhöht. Vier der 25 Unternehmen suchen nur einen potenziellen Lehrling, drei Betriebe nehmen zwei Lehrlinge auf, drei bzw. vier Ausbildungsplätze stellt je ein Unternehmen zur Verfügung. Die anderen Firmen geben nicht an wie viele Personen aufgenommen werden. Hier zeigt sich, dass durchaus einige Betriebe nur wenige Lehrstellen anzubieten haben, und geben damit den Wettbewerbsdruck an den lehrstellensuchenden Jugendlichen weiter.

Insgesamt wurden in diesem Abschnitt 25 Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche aus der Perspektive des unternehmerischen Selbst, unter zu Hilfenahme des Kriterienkatalogs aus Kapitel Eins, und der von Langer/Ott/Wrana beschriebenen Sichtweise, betrachtet. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass nicht alle Inserate die Kompetenzen des Unternehmers seiner Selbst explizit eingefordert haben, implizit steckt aber in allen

Stellenausschreibungen die Forderung nach dem unternehmerischen Selbst. Interessant war weiters, dass der für das 20. Jahrhundert propagierte Wertewandel in den Stellenausschreibungen nicht ersichtlich wurde. Traditionelle Arbeitnehmertugenden, das heißt arbeitsmarktrelevante Persönlichkeitseigenschaften mit moralischem Anspruch wie Pünktlichkeit, Sauberkeit, Sorgfältigkeit, Gründlichkeit, Ausdauer, Umsichtigkeit, Schnelligkeit, Selbständigkeit, Zuverlässigkeit und Genauigkeit sind weiterhin von großer Bedeutung; zumindest für die Besetzung von Lehrstellen konnte dies nachgewiesen werden. Beispielsweise erwartet das Möbelwerk Svoboda GmbH & Co KG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) in ihrer Stellenausschreibung vom 13.5.2008 von ihrem zukünftigen Lehrlinge, dass dieser zuverlässig ist. Zuverlässigkeit wird weiters in den Inseraten 4, 5, 6, 8 und 10 (siehe Anhang) von den einstellenden Unternehmen vorausgesetzt. Im Inserat 3 (siehe Anhang) wird Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit als Anforderung genannt. Weiters erwarten ebenfalls die Firmen Hotel und Palais Strudelhof (siehe Anhang: Stellenausschreibung 20) und die Rechtsanwaltskanzlei Dr. Charim, Mag. Steiner und Mag. Hofstetter (siehe Anhang: Stellenausschreibung 21) in ihrem Inserat Pünktlichkeit. Sorgfältigkeit wird in der Stellenausschreibung 5 (siehe Anhang) vom lehrstellensuchenden Jugendlichen vorausgesetzt. Ebenso in den Stellenausschreibungen 2 und 8 (siehe Anhang). Genauigkeit wird drei Mal explizit genannt. Bei der ÖBB-Dienstleistungs GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 10), bei der Hewlett Packard GmbH (siehe Anhang: Stellenausschreibung 19) und bei GWZ Installation (siehe Anhang: Stellenausschreibung 23). Selbständigkeit wird als Kompetenz in den Inseraten 10 (siehe Anhang) und 14 (siehe Anhang) eingefordert. 13 der 25 analysierten Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche fordern somit explizit in ihren Anforderungskatalogen klassische Arbeitnehmertugenden von den Bewerbern ein. Implizit lassen sich ebenfalls Verweise auf klassische Arbeitnehmertugenden, wie beispielsweise auf Sauberkeit, finden. Sauberkeit wird als solche verstanden und bezeichnet das eigene Anliegen seinen Körper, seine Kleidung und seinen Arbeitsplatz sauber zu halten (vgl. Schwendenwein 2002, S. 17). Gepflegtes Äußeres, Hygienebewusstsein, gepflegtes Auftreten, gepflegte äußere Erscheinung sind häufig genannte Verweise auf Sauberkeit die in 10 Inseraten (siehe Anhang: Stellenausschreibung: 3-8, 13, 20-22) angeführt werden.

Auffällig dabei ist, dass die traditionellen Arbeitnehmertugenden, ebenso wie die Kompetenzen des unternehmerischen Selbst, in den Inseraten gebündelt in einem Anforderungskatalog zu finden sind. Damit wird ersichtlich, dass die traditionellen Tugenden weiterhin erwartet werden, zusätzlich jedoch neue Kompetenzforderungen wie beispielsweise Mobilität, Flexibilität, Aktivität u.ä. hinzukommen (vgl. Mozetic 2001, S.229). Sichtbar wurde weiters, dass häufig Begriffe wie Lernen, Lernbereitschaft u.ä. in den Inseraten genannt wurden, die auf Lebenslanges Lernen verweisen. Deshalb entstand die Vermutung, dass Lebenslanges Lernen eine zusätzliche Kompetenz des unternehmerischen Selbst, neben Aktivität, Flexibilität, Mobilität, Motivation u.ä., darstellt. Im nun folgenden Kapitel soll deshalb nach einer Begriffsklärung untersucht werden, ob Lebenslanges Lernen als weiteres Merkmal des unternehmerischen Selbst verifiziert werden kann, um anschließend diese These auf den Jugendlichen anzuwenden.

3 Lebenslang kompetent – zur Ambivalenz der aktuellen Lehrlingsausbildung

3.1 Zur Karriere eines Schlagwortes

Der Lernbegriff stellt sich im pädagogischen Kontext vielfältig dar. Vielfältig, deshalb, da Käte Meyer-Drawe beispielsweise vom „Lernen als Phänomen“ spricht, Jürgen Oelkers das Lernen aus historischer Sicht beschreibt, Klaus Prange Lernen als anthropologische Konstante ansieht. Dies zeigt, obwohl alle genannten Pädagogen Lernen als Thema im Blick haben, beleuchten sie ein und denselben Gegenstand von unterschiedlichen Blickrichtungen aus. Lebenslanges Lernen, als Teilbereich vom Gesamthema Lernen, kann ebenfalls nicht als einheitlich verstanden werden. Es handelt sich wie beim Lernen immer um verschiedene Ansätze, Modelle und Formulierungen, die sich abhängig von der Historie und dem damit einhergehenden Menschbild verändert haben (vgl. Gruber 2007, S.2). Dennoch, lässt sich eine von der europäischen Union aufgestellte explizite sprachliche Formulierung von Lebenslangem Lernen ausmachen: „alles Lernen während des gesamten Lebens, das der Verbesserung von Wissen, Qualifikationen und Kompetenzen dient und im Rahmen einer persönlichen, bürgergesellschaftlichen, sozialen, bzw. beschäftigungsbezogenen Perspektive erfolgt“ (vgl. Europäische Union 2001 zit. nach Online 3). Dabei ist aber keinesfalls außer Acht zu lassen, dass diese Festschreibung den Begriff des Lebenslangen Lernen weit fasst und ein unklar festgelegter Spielraum bleibt (vgl. Gruber 2007, S.3). Dies meint, dass obwohl Lebenslanges Lernen als Beschreibung vorliegt, unklar bleibt welche Bedeutung die einzelnen verwendeten Termini, wie beispielsweise Wissen, Qualifikation etc., haben.

Lebenslanges Lernen beginnt laut Beschreibung mit der Geburt des Menschen und endet mit dessen Tod. Zu ergänzen gilt es, dass der Begriff des Lebenslangen Lernens verschiedene Formen des Lernens, wie formales, nicht formales und informelles Lernen, summiert. Formales Lernen umfasst alle organisierten, gesellschaftlich akzeptierten Lernprozesse, die im Rahmen des öffentlichen Bildungssystems geleistet werden (vgl. Dohmen 2001, S.18). Der Begriff des nicht formales Lernens beschreibt alle Arten des Lernens, die außerhalb des Bildungssystems stattfinden (vgl. ebd., S.18). Beispielsweise

können hier Volkshochschulkurse, Nachhilfeunterricht etc. angeführt werden. Informelles Lernen kann nicht eindeutig erfasst werden. Häufig werden unbewusste Lernprozesse darunter verstanden. Als Beispiel lassen sich hier bildungsorientierte Radioprogramme (vgl. Daser 2007, S. 1ff), Vereine, Gespräche u.ä. nennen (vgl. Gruber 2007, S. 4). Aber auch Lernaktivitäten, die außerhalb des öffentlichen Bildungssystems passieren, werden unter dem Begriff des informellen Lernens subsumiert. Das heißt die beiden Termini „nicht formales Lernen“ und „informelles Lernen“ werden oftmals synonym verwendet (vgl. Dohmen 2001, S.18).

An den Begriffsklärungen zeigt sich, dass nicht ausschließlich hard skills, das heißt berufliche Qualifikationen im Konzept des lebenslangen Lernens erworben werden sollen, sondern ebenfalls Schlüsselkompetenzen, das heißt soft skills im Rahmen des nicht-formalen bzw. informellen Lernen entscheidende Bedeutung am Arbeitsmarkt zukommt. Lebenslanges Lernen meint somit, dass der Mensch lebenslang und in allen Lebenslagen, innerhalb und außerhalb der traditionellen Bildungsinstitutionen lernt. Im Konzept des unternehmerischen Selbst werden ebenfalls Schlüsselqualifikationen erwartet. Mehr noch, diese Theorie stützt sich auf diese. Der Unternehmer zeichnet sich gerade durch Flexibilität, Mobilität, Aktivität, Kreativität u.ä. Schlüsselkompetenzen aus. Der Unternehmer soll, so das Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission mittels „Bildung“ einen Schlüssel in die Hand bekommen (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 6), um durch Lebenslanges Lernen arbeitsmarktrelevante Qualifikationen zu erwerben, um damit am Kampf um Arbeitsplätze teilnehmen zu können

Lebenslanges Lernen ist eines der zentralen Schlagworte, die den Arbeitsmarkt des 21. Jahrhunderts kennzeichnen. Zahlreiche Publikationen aus öffentlicher Hand wie beispielsweise das „Memorandum über lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission“ zeigen, dass der Versuch unternommen wird, eine einheitliche Strategie des lebenslangen Lernens in Österreich zu entwickeln (vgl. Europäische Kommission 2001, Vorwort). Noch ist dies nicht gelungen (vgl. Lassnigg 2007, S. 3). Diese Veröffentlichungen der Europäischen Union lassen sich aus als positiv konnotiert verstehen. Das Ziel der Europäischen Union ist es eine einheitliche Strategie des lebenslangen Lernens zu entwickeln, um damit Europa „ [...] zum wettbewerbsfähigsten und dynamischsten wissensbasierten

Wirtschaftsraum der Welt zu machen“ (Pongratz 2006, S. 162). Erst durch die positive Vertretung der Strategie durch die Europäische Union, soll dem Subjekt die Notwendigkeit Lebenslanges Lernen umzusetzen, ersichtlich werden. Der Mensch soll erkennen, dass er wenn er dieser Strategie folgt, Vorteile wie beispielsweise einen Arbeitsplatz, da er mittels Lebenslangen Lernen employabel wird, u.ä. erhält. Aber nicht ausschließlich affirmative Artikel lassen sich rund um das Thema Lebenslanges Lernen, als einen Teilbereich, finden. Einige kritische Beiträge, wie beispielsweise im pädagogischen Glossar der Gegenwart, im Glossar der Gegenwart oder diverse Artikel im Magazin für Erwachsenenbildung, sind ebenfalls auffindbar. Anhand der steigenden Zahl unterschiedlicher, wissenschaftlicher Publikationen zeigt sich die eindeutige Brisanz des Themas, sowohl im öffentlichen, als auch im bildungswissenschaftlichen Diskurs.

3.2 *Lebenslanges Lernen als Kompetenz des unternehmerischen Selbst*

Hypothese der Arbeit ist, dass Lebenslanges Lernen, neben den bereits in Kapitel Eins beschriebenen Kompetenzen wie beispielsweise Aktivität, Flexibilität, Kreativität, Vereinbarungskultur, Mobilität u.ä., ein zentrales, weiteres Merkmal des unternehmerischen Selbst darstellt. Zentral für die vorliegende Arbeit, da durch die Forderung lebenslang zu lernen, an die Pädagogik neue Aufgaben herangetragen werden. Die Hypothese, dass Lebenslanges Lernen als wichtiges Merkmal des unternehmerischen Selbst zu verstehen ist, soll nun im folgenden Abschnitt verifiziert werden. Ausgegangen wird demnach von der Annahme, dass der einzelne Mensch nicht ohne lebenslang zu lernen, als Unternehmer seiner Selbst verstanden werden kann. Wird das Subjekt als Unternehmer angesprochen, ist er automatisch mit dem Konzept des Lebenslangen Lernens verwoben. Um die These zu untermauern ist es für die vorliegende Arbeit notwendig den Argumentationsbogen weit zu spannen.

Lebenslanges Lernen stellt ein aktuelles, neoliberales, bildungspolitisches Konzept der Europäischen Union dar. Das angestrebte Ziel ist ein wettbewerbs- und konkurrenzfähiges Europa zu schaffen (vgl. Pongratz 2006, S. 162). Dazu ist es nötig, dass in jedem einzelnen europäischen Land, die Wirtschaft so

funktioniert, dass sie im nationalen und internationalen Wettbewerb gewinnbringend bestehen kann. Bezug nehmend auf Österreich zeigt sich anhand von Arbeitslosenquoten, atypischen Beschäftigungen (vgl. Europäische Kommission 1995, S. 5), dem Problem der „zu alten“ Gesellschaft (Stichwort: Demographische Entwicklung³) (vgl. Europäische Kommission 2001, S. IX), Chancenungleichheit (vgl. Europäische Kommission 2001, S. X) u.ä., dass die Ökonomie nicht ausreichend konkurrenzfähig ist. Durch die Entwicklung einer einheitlichen Lebenslangen Lernen Strategie soll all diesen gesellschaftlichen Problemen entgegengewirkt werden. Mit der dann folgenden Umsetzung der Strategie sollen die älteren Bürger „jobfit“ (vgl. Europäischen Kommission 2001, Vorwort) gehalten werden, um damit zu erzielen, dass diese möglichst lange dem Arbeitsmarkt erhalten bleiben. Arbeitslosigkeit soll durch Qualifikation (vgl. Europäische Kommission 1995, S.5) und durch die Aufforderung zur Anpassungsfähigkeit (vgl. ebd., S.6) an den Arbeitsmarkt (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 5) entgegen gewirkt werden. Chancenungleichheit soll laut Europäischer Kommission durch einen ständigen Zugang zum Lernen für alle hergestellt werden (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 12). Vor allem durch die Anerkennung und Zertifizierung des informellen und nicht formalen Lernens (vgl. ebd., S. 18) und der Umsetzung von Konzepten, die das Lernen räumlich näher bringen, sollen vor allem Menschen aus bildungsferneren Schichten erreicht werden (vgl. ebd., S.22).

Um diesen Problemlagen entgegenzutreten, benötigt die Ökonomie den wirtschaftlich denkenden Menschen, das heißt das unternehmerische Selbst. Im Konzept des unternehmerischen Selbst wird ökonomisches, das heißt am Wettbewerb orientiertes Handeln, vorausgesetzt. Der Unternehmer orientiert sich selbst (Selbstregierung) bzw. wird angehalten (Fremdregierung) sich an der Ökonomie zu orientieren und soll sich im Sinne dieser verändern. Eigenschaften wie Flexibilität, Mobilität, Aktivität, Kreativität u.ä. charakterisieren das unternehmerische Selbst. All diese Kompetenzen verweisen auf eine ständige Weiterentwicklung und einen Fortschrittsgedanken. Dies meint, dass jede Aus-

³ Durch rückläufige Geburtenzahlen und sinkenden Sterbeziffern wird die Bevölkerung immer „älter“. Waren bislang mehr junge als alte Menschen in der Gesellschaft, wird in Zukunftsprognosen davon ausgegangen, dass sich das Verhältnis zwischen Alt und Jung umkehren soll. Die Anzahl der älteren Menschen in der Gesellschaft steigt stetig an (vgl. Online 4).

Weiter- und Fortbildung in der Logik der Europäischen Union dazu verhilft, dass der Mensch sich aufbauend entwickelt und damit effizienter am Arbeitsmarkt einzusetzen ist. Er benötigt eine aktive Persönlichkeit, die sich selbst als Humankapital mit ganz spezifischen Ressourcen erkennt und bereit ist diese zu erweitern, zu verändern, und an die sich neu gestellten Anforderungen anzupassen. Der Unternehmer muss sich demnach als Ware verstehen um damit einhergehend begreifen zu können, dass es nötig ist sein Kapital, das heißt sich selbst durch Aus-, Weiter- und Fortbildungen ständig neu zu transformieren und damit seine Weiterentwicklung im Sinne der Europäischen Union sicher zu stellen (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 14). Das heißt, lebenslanges Lernen soll zur Wandlungs- und Anpassungsfähigkeit des Einzelnen an den Arbeitsmarkt bzw. die wettbewerbsorientierte Ökonomie befähigen. Mittels lebenslangen Lernen erwirbt der ökonomisch denkende Unternehmer seiner Selbst Basisqualifikationen. Im Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission werden Basisqualifikationen „[...] als Kompetenzen, die Voraussetzung sind für eine aktive Teilhabe an der wissensbasierten Gesellschaft und Wirtschaft [...], beschrieben (Europäische Kommission 2001, S. 13). Diese Weiterentwicklung und Ausnützung der eigenen menschlichen Ressourcen (vgl. Europäische Kommission 2001, S. 14) werden als zentral für die Erhaltung und Erreichung der Employability angesehen (vgl. ebd., S. X). Soll die Beschäftigungsfähigkeit erhalten bzw. hergestellt werden, muss das Individuum von seiner Geburt bis zu seinem Tod ständig dazu lernen (vgl. ebd., S. X). Employabel ist nur das ökonomisch denkende, aktive, selbständig an sich arbeitende Individuum, sprich das unternehmerische Selbst, da sich der Arbeitsmarkt und damit das Anforderungsprofil ständig transformieren (vgl. ebd., S. 13). Lebenslanges Lernen soll aus bildungspolitischer Sichtweise dem einzelnen Menschen dazu verhelfen, dass er sich verändern kann, das heißt die Wandlungsfähigkeit und Flexibilität der Subjekte soll damit sichergestellt werden (vgl. Mikula 2007, S.6).

Sichtbar wird das Konzept als bildungspolitisches Modell anhand zahlreicher Publikationen aus öffentlicher Hand wie beispielsweise das Weisbuch der Europäischen Kommission „Lernen und Lehren- auf dem Weg in eine kognitive Gesellschaft“. Als bildungspolitisches Konzept kann lebenslanges Lernen als positiv konnotiert, verstanden werden. Da einerseits der Forderung der Wirtschaft

nach Wettbewerbsfähigkeit nachgekommen wird, und andererseits der Mensch Vorteile davon hat. Es werden die Zugangschancen für alle zu Qualifikation ermöglicht und erleichtert. Damit kann der Mensch dann an Aus-, Weiter- und Fortbildungen teilhaben, und hat infolge bessere Chancen am Arbeitsmarkt profitabel teilzunehmen. Damit erhält er auch die für den Menschen notwendige gesellschaftliche Anerkennung.

Aus gouvernementalitätstheoretischer Perspektive erhält das Konzept des Lebenslangen Lernens einen negativen Beigeschmack. Das Modell des unternehmerischen Selbst kann den Ausführungen in Kapitel Eins folgend, als Regierungstaktik, als gouvernementale Strategie verstanden werden, bei der Selbst- und Fremddregierung gleichzeitig auftreten. Die Subjekte werden angehalten und halten sich gleichzeitig selbst dazu an, im Sinne des neoliberalen, ökonomischen Arbeitsmarktes zu agieren, und sich dafür ständig zu wandeln und anzupassen. Lebenslanges Lernen kann als eine Strategie verstanden werden, die das Subjekt dazu aufruft und ihm gleichzeitig die Möglichkeit eröffnet sich immer wieder aufs Neue zu transformieren. Jung und Alt werden somit aufgefordert sich am Lernen zu beteiligen, ganz im Sinne des Wettbewerbs (vgl. Dzierzbicka 2007, S.10). Durch die Aufforderung und die damit einhergehende erwünschte Bereitschaft der Subjekte wirtschaftlich zu denken und dafür lebenslang zu lernen, kann die Ökonomie wettbewerbsfähig bleiben. Hier zeigt sich demnach das verfolgte Ziel. Nämlich, unternehmerisch handelnde, lebenslang lernende Subjekte zu formen (vgl. ebd., S. 11). Es wird somit ein Unternehmergeist ins Individuum eingeschrieben (vgl. ebd., S.2). Foucaults Gouvernementalitätstheorie folgend kann Lebenslanges Lernen als eine Strategie (Fremddregierung) verstanden werden. Die Bildungspolitik gibt eine klare Vorgabe, indem sie das Subjekt auffordert Lebenslang zu lernen. Gleichzeitig hat das Subjekt, da es selbst aktiv werden muss, Freiheit sich dafür oder dagegen zu entscheiden an solch einer Strategie teilzuhaben. Der Mensch regiert sich selbst, da er frei entscheiden kann, ob er sich als wirtschaftlich denkender Mensch verstehen möchte und demnach lebenslanges Lernen umsetzt oder nicht (Selbstregierung). Die Aufgabe sich die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen anzueignen kommt dem Individuum zu. So betont beispielsweise Bisovsky in seinem Artikel „Wie zeitgemäß sind Institutionen der Erwachsenenbildung“, dass

selbstorganisiertes Lernen zunehmend an Bedeutung gewinnt (vgl. Bisovsky 2007, S.1). Kreiml beschreibt in seinen Textbeitrag im Online Magazin für Erwachsenenbildung, dass der Fokus auf den Lernenden und die Selbststeuerung der Lernprozesse gelegt wird (vgl. Kreiml 2007, S.2). Daran zeigt sich, dass der Mensch, ganz im Sinne der Selbstregierung Foucaults, selbst Kompetenzen erwerben, sie ständig verbessern und taktisch richtig einsetzen muss. Die Kompetenzen sind einerseits die Merkmale des unternehmerischen Selbst wie Flexibilität, Mobilität, Aktivität etc. und andererseits die Kompetenz durch Aus-, Fort- und Weiterbildungen lebenslang zu lernen. Zwei Forderungen kommen mit der Anforderung lebenslang zu lernen gleichzeitig auf das Subjekt zu. Einerseits stellt lebenslanges Lernen eine Kompetenz des unternehmerischen Selbst dar. Das heißt durch lebenslanges Lernen soll das Subjekt erst zum Unternehmer werden. Andererseits muss es sich bereits als Unternehmer, das heißt als Humankapital verstanden haben, um zu begreifen, dass er lebenslang lernen muss um am wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt teilhaben zu können. Durch diese Doppelförmigkeit, einerseits schon Unternehmer sein zu müssen und gleichzeitig sich erst durch lebenslanges Lernen zum Unternehmer machen zu müssen, gerät das Subjekt vermutlich unter Druck. Der Druck entsteht durch die gouvernementale Aufforderung an diesem niemals endenden doppelförmigen Prozess teilzuhaben. Fraglich bleibt dabei ob und wie die Subjekte mit dieser Ambivalenz umgehen können. Wie beispielsweise Burn-Out Zahlen zeigen, liegt die Vermutung nahe, dass einige Menschen diesem Druck nicht standhalten.

Nachdem im vorangegangenen Abschnitt gezeigt wurde, dass Lebenslanges Lernen als eine zentrale Kompetenz des unternehmerischen Selbst verstanden werden kann, soll nun aufgezeigt werden, dass dies im gleichen Ausmaß auf die lehrstellensuchenden Jugendlichen anzuwenden ist. Nachdem das Konzept des Lebenslangen Lernens eine Anforderung an jedermann darstellt, werden auch die lehrstellensuchenden Jugendlichen aufgefordert daran teilzuhaben. Dies lässt sich in den Stellenausschreibungen eindeutig verifizieren. Implizit wird die Bereitschaft zum Lebenslangen Lernen von den unterschiedlichsten Unternehmen gefordert. Explizit wird diese Kompetenz nicht genannt. Beispielsweise wird in der Stellenausschreibung des Möbelwerks Svoboda GmbH & Co KG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 1) vom 13.5.2008 als Anforderungen an Lehrlinge, Lern-

und Leistungsbereitschaft als erwartete Kompetenz angeführt. Die Forderung nach Lernbereitschaft ist im Konzept des unternehmerischen Selbst enthalten. Der Mensch folgt im Sinne des unternehmerischen Selbst dem Fortschrittsgedanken. Immer mehr Wissen soll er sich aneignen. Die Bereitschaft dazu wird vorausgesetzt. Leistungsbereitschaft meint, dass hier ständig Aktivität gewünscht wird. Das Individuum soll zu jeder Zeit bereit sein, Leistung im ökonomischen Sinn und Leistung im Sinne der Weiter- und Fortbildung zu bringen. Belastbarkeit schließt gleich daran an. Wer zu jeder Zeit bereit ist Leistung zu bringen, muss ein hohes Maß an Belastbarkeit verfügen. Im Inserat 5 (siehe Anhang) vom 8.5.2008 der Firma Billa AG wird eine ständige Lernbereitschaft zur Aus- und Weiterbildung erwartet. Die Verwendung des Begriffs ständig (Stichwort: von der Wiege bis zur Bahre) verweist schon darauf, dass lebenslanges Lernen gemeint ist. In einer weiteren Stellenausschreibung der Billa AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 8) wird ebenfalls Lernbereitschaft vorausgesetzt. Als weiteres Beispiel lassen sich die österreichischen Bundesbahnen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 10) nennen, die in ihrem Inserat vom 13.6.2008 ebenfalls von ihren zukünftigen Lehrlingen erwarten, dass der lehrstellensuchende Jugendliche die Bereitschaft zur Weiterbildung mitbringt. Auch im Inserat 11 (siehe Anhang) der Bank Austria Creditanstalt AG vom 28.7.2008 wird hohe Lernbereitschaft eingefordert. Sie bieten dafür spezielle Fachseminare an. Die Palmers Textil AG (siehe Anhang: Stellenausschreibung 22) erwartet neben Engagement und Motivation als weitere Kompetenz Lernbereitschaft. Weiters wird die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen implizit durch die Einforderung und die mögliche anschließende Bewertung von hard skills eingefordert. Nachweise über erbrachte schulische Leistungen und positiv absolvierte Abschlüsse der neunjährigen Pflichtschule sind als solche hard skills zu verstehen. Einige Unternehmen (siehe Anhang: Stellenausschreibung 3, 4, 6, 9, 20, 21, 23, 24) erwarten von ihren zukünftigen Lehrlingen einen positiven Pflichtschulabschluss. Andere (siehe Anhang: Stellenausschreibung 2, 7, 12-18, 25) setzen nur die abgeschlossene Pflichtschule voraus. Im Inserat 3 (siehe Anhang) wird zusätzlich zum positiven Abschluss ein Notendurchschnitt von 2,5 erwartet. GWZ Installation (siehe Anhang: Stellenausschreibung 23) fordert vom lehrstellensuchenden Jugendlichen einen Mindestnotendurchschnitt drei in der zweiten Leistungsgruppe. Wie die Auswertung der Inserate sichtbar machte, wird

lebenslanges Lernen auf impliziten Wege sowohl in Form von soft skills, das heißt Persönlichkeitseigenschaften wie Engagement, Leistungsbereitschaft, Lernbereitschaft u.ä. als auch als hard skills mittels Nachweis von Ausbildungsabschlüssen und Notendurchschnitten erwartet. Interessant war dabei zu sehen, dass Unternehmen die Lebenslanges Lernen mittels soft skills einfordern, kaum für lebenslanges Lernen relevante hard skills erwarteten und umgekehrt. Der überwiegende Teil der Betriebe, nämlich 18 (siehe Anhang: Stellenausschreibung: 2-4, 6, 7, 9, 12-18, 20, 21, 23-25) versucht die Bereitschaft des Jugendlichen zum lebenslangen Lernen über Beendigung der Pflichtschule bzw. positive Abschlüsse zu erruieren. Wie sich anhand der Analyse der Inserate zeigt, werden die Jugendlichen ebenfalls aufgefordert am Lebenslangen Lernen teilzunehmen. Sie sind dabei ebenfalls bereits Unternehmer und sollen gleichzeitig durch die Aufforderung zum Lebenslangen Lernen erst zum Unternehmer werden. Deshalb die begründete Annahmen, dass das Subjekt, das heißt auch der lehrstellensuchende Jugendliche in Ambivalenzen gerät.

Den Ausführungen in den vorangegangenen Abschnitten folgend, kann somit Lebenslanges Lernen als Strategie verstanden werden, um die Konzeption des unternehmerischen Selbst sowohl für den Erwachsenen als auch den Jugendlichen und die damit verbundene Ausrichtung des Arbeitsmarktes an der Ökonomie umzusetzen. Lebenslanges Lernen stellt somit eine Kompetenz des unternehmerischen Selbst dar. Daraus folgend ergeben sich einige Schlussfolgerungen für die Pädagogik. Wenn die Ökonomie, das heißt die Wirtschaft und der Markt vorgeben, welche Eigenschaften ein zukünftiger, aber auch gegenwärtiger Mitarbeiter haben bzw. mitbringen muss, dann kann von einer Ökonomisierung von Bildung gesprochen werden. Dies meint, dass Bildung an die Bedürfnisse der Ökonomie angepasst wird, und im Sinne dieser verändert wird. Bildung verkommt aus bildungswissenschaftlicher Sicht dann zur Ware, die ausschließlich dazu dient den einzelnen Menschen für den Arbeitsmarkt fit zu machen, bzw. den Menschen so zu formen, dass dieser den Wünschen der Wirtschaft entspricht und somit möglichst lange und effizient eingesetzt werden kann. Mit Hilfe dieses Ansatzes wird versucht die employability von Individuen zu erhalten, wiederherzustellen und deren Verlust zu vermeiden. Es bekommt nur mehr der Kompetenz-, Zertifikatserwerb und die Qualifizierung Stellenwert und die

klassische Bildung geht verloren. Um dies verständlich zu machen folgt jetzt ein Exkurs in die Historie. Es wird dargestellt wie Bildung Einst verstanden wurde.

Im folgenden Abschnitt wird ein kurzer Abriss über die Geschichte der Pädagogik geboten. Allerdings werden hier nur Pädagogen vorgestellt die sich mit Bildung auseinandergesetzt haben, da nur die Entwicklung des ursprünglichen Bildungsbegriffs für die vorliegende Arbeit Relevanz hat. Das heißt bedeutende Vertreter der Pädagogik, wie etwa Rousseau, diverse Reformpädagogen etc., die sich mit dem Feld der Erziehung beschäftigt haben, werden ausgespart. Gesellschaftliche und politische Veränderungen haben immer eine Auswirkung auf Pädagogik und Bildungswissenschaft. Abhängig von der Zeit in der Pädagogen gelebt haben, haben sie unterschiedliche Blickwinkel auf Bildung eingenommen.

Der Klassiker der Bildungstheorie Wilhelm von Humboldt, entwickelte eine der ersten Bildungskonzeptionen. Er lebte von 1776 bis 1835 und gilt als wichtiger Vertreter des Neuhumanismus (vgl. Pousset 2006, S. 75). Neuhumanismus bezeichnet die Wiederentdeckung bzw. das Wiederaufleben des Humanismus, das heißt des humanistischen Menschenbildes. Der Humanismus hat seine Anfänge in der Antike und bezog sich damals vorwiegend auf die Sprache. Fortgesetzt wurde er in der römischen Renaissance. In Anlehnung an die antiken Schriften wurde der Mensch ins Zentrum gerückt, um selbstbestimmt mittels Bildung sein eigenes Ich zu entfalten. In etwa ab dem 18. Jahrhundert kann in Deutschland der Neuhumanismus verortet werden. Er unterscheidet sich vom Humanismus der Renaissance durch die Ablösung der theologischen Ausrichtung und der damit einhergehenden neuen Freiheit, sowohl aus theologischer Bevormundung wie auch von sozialen Abhängigkeiten (vgl. Böhm 2005, S. 297f). Aus dieser Tradition heraus entwickelte Humboldt seine Bildungsidee. Der Mensch als Individuum rückte für Humboldt in den Mittelpunkt der Betrachtung. Ganz im Gegensatz zur Zeit davor, in der Gott im Mittelpunkt des Denkens stand. Durch Bildung sollte das Individuum zum Menschen werden. Er sollte sich Mittels Bildung selbst verwirklichen (vgl. Humboldt 1965a, S.24ff). Seine Kräfte, das heißt seine natürlich gegebenen, individuellen Potenziale und Anlagen, sollte der Mensch im Verlaufe seines Lebens entfalten. Dies aus einem reinen Selbstzweck heraus, und keinesfalls aus anderen Motiven. Trotzdem war Humboldt der

Meinung, dass gerade der in seinem Sinne gebildete Mensch, besser als der nur Ausgebildete, für die Gesellschaft einen wichtigen Beitrag leisten kann (vgl. Giesecke 1990, S. 82). Humboldt verwehrt sich gegen jegliche Form von Nützlichkeitspädagogik. Ziel seines Bildungsgedankens war es die Menschheit zu veredeln. Der Weg sich zu bilden, wurde als Ziel angesehen (vgl. Humboldt 1965a, S. 24ff). Ein Zitat Humboldts verdeutlicht die Aufgabe, die er Bildung zuschreibt: „Der wahre Zweck des Menschen ist die höchste und proportionierlichste Bildung seiner Kräfte“ (Humboldt 1792/1980, S. 64). Der Begriff „höchste“ steht für die „best mögliche“ Ausschöpfung seiner von Natur aus zur Verfügung stehenden Eigenpotenziale und „proportionierlich“ steht für ausgewogen bzw. ausgeglichen (vgl. Koller 2008, S. 76f). Ziel von Humboldts Bildungstheorie war es demnach den Menschen bestmöglich und ausgewogen einer allgemeinen Bildung zuzuführen. Diese allgemeine Bildung sah er als Aufgabe des Staates an. Jedem Bürger sollte zu mindest ein Minimum an Allgemeinbildung zu Teil werden. Freiheit stellte für allgemeine Menschenbildung eine unumgängliche Voraussetzung dar (vgl. Humboldt, 1965a, S.24ff). Freiheit bezog sich in diesem Zusammenhang auf die bürgerlichen Freiheitsrechte, wie beispielsweise keine Leibeigenschaft (vgl. Koller 2008, S. 81). Um sich zu bilden benötigte der Mensch die Welt im gegenständlichen Sinne, um wechselwirksam, das heißt durch Reflexion seine Potenziale zu entfalten. Berufliche Ausbildung musste laut Humboldt nicht verstanden werden, nur angewendet werden können, da ausschließlich die Entwicklung von Fertigkeiten Ziel dieser war. Deshalb sah Humboldt diese Form von Bildung als Aufgabe der jeweiligen Berufsgruppe an (vgl. Humboldt 1965b, S.111f).

Friedrich Nietzsche gilt als Kritiker seiner Zeit. Er lebte von 1844 bis 1900. In seiner Bildungstheorie unterscheidet er zwischen zeitgemäßer und unzeitgemäßer Bildung. Zeitgemäße Bildung meint, dass der Mensch den Anforderungen und Anweisungen seiner Zeit, die durch Ökonomie, Politik und Wissenschaft geprägt ist, ohne zu Hinterfragen folgt, um damit möglichst hohen wirtschaftlichen Erfolg zu haben. Er bezeichnet damit den Menschen als unfreien Geist. Also als jenen, der sich Anforderungen unterwirft (vgl. Dörpinghaus et.al. 2008, S. 95ff). Der Begriff der unzeitgemäßen Bildung beschreibt sich bildende Menschen, welche ohne Orientierung an vorgegebenen moralischen Ansprüchen, Gottesbildern und

ökonomischen Vorgaben sich bilden und somit ihren Geist frei entfalten können (vgl. ebd., S. 101). Unzeitgemäße Bildung versteht Bildung nach Platonischem bzw. Sokratischem Vorbild. Sokrates selbst hat keine schriftlichen Aufzeichnungen hinterlassen, seine geistige Haltung wurde von Platon, seinem Schüler, schriftlich festgehalten (vgl. Böhm 2005, S. 591). Mit Sokrates begann pädagogisches Gedankengut (vgl. Fischer 1998, S.1). Die Art und Weise wie Sokrates durch Fragen seinen Gesprächspartnern in Dialogen ihr Nicht-Wissen aufzeigte und ihnen somit zu eigenen Erkenntnissen verhalf, wird als sokratisches Fragen bezeichnet. Sokrates unterscheidet sich dadurch grundlegend von den in seiner Zeit üblichen Sophisten (vgl. Böhm 2005, S. 591). Als Sophisten wurden Lehrer bezeichnet, die gegen Bezahlung, auf einen bestimmten Zweck gerichtet, unterrichteten (vgl. ebd., S. 594). Sokrates wendete sich gegen die Sophisten und deren Vermittlung der Kenntnisse (vgl. ebd., S. 591). Ziel seiner Methode war es, dass der Mensch zu eigenen Erkenntnissen angeregt wird. Assoziiert wird unzeitgemäße Bildung mit dem freien Geist, jenem, der ohne Nützlichkeitsanspruch sich bildet. Die Bezeichnung Bildung trifft für Nietzsche nur für den freien Geist, das heißt den Menschen der sich unzeitgemäß bildet, zu. Begriffe wie Qualifikation und Ausbildung stehen für ihn für zeitgemäße Bildung. Unzeitgemäße Bildung bleibt für Nietzsche nur wenigen Menschen vorbehalten, das heißt es ist nur für eine Elitegruppe möglich. Elite unterscheidet er dabei aber vom gängigen Begriff, der nicht meint eine Elite die sich aus ökonomischen Motiven entwickelt (vgl. Dörpinghaus et. al. 2008, S. 98). Sprache hat für Nietzsche eine besondere Bedeutung, da er einen unmittelbaren Zusammenhang zwischen Verfall von Bildung und Verfall von Sprache sieht, den es hintan zuhalten gilt (vgl. ebd., S. 100). Deshalb sind Klassiker der Literatur wie Schiller und Goethe von Interesse. Deshalb ist es wenig verwunderlich, dass sich bei ihm im folgendem Zitat eine Anlehnung an Schiller wieder findet: „Jede Erziehung aber, welche an das Ende ihrer Laufbahn ein Amt oder einen Brotgewinn in Aussicht stellt, ist keine Erziehung zur Bildung wie wir sie verstehen, sondern nur eine Anweisung, auf welchem Wege man im Kampfe um das Dasein sein Subjekt rette und schütze“ (Nietzsche 1980 zit. nach Dörpinghaus 2008, S. 97). Nietzsche spricht hierbei vom Broterwerb und Anlehnung an Schillers Antrittsrede „Was heißt und zu welchem Ende studiert man Universalgeschichte?“ ist denkbar. In dieser macht Schiller den Unterschied zwischen dem Brotgelehrten und dem philosophischen Kopf deutlich.

Friedrich Schiller grenzt den philosophischen Kopf vom Brotgelehrten wie folgt ab. Der Brotgelehrte betreibt sein Studium als Ausbildung um damit eine bestimmte Qualifikation zu erwerben. Diese Qualifikation dient ihm dazu eine erwünschte Anstellung und gleichzeitig die damit verbundenen Stellung in der Gesellschaft zu erlangen. Somit will der Brotgelehrte, wie der Name schon sagt, mittels Zertifikatserwerb sein Brot verdienen. Dies ist seine Motivation zum Studieren. Der Brotgelehrte erhält ein instrumentelles Wissen. Problem für den Brotgelehrten kann es werden, dass er nach dem gewünschten Kompetenzerwerb oft wenig Interesse zeigt sich weiter zu bilden und zwanghaft versucht sein erworbenes Wissen zu schützen und zu halten (vgl. Schiller 2006, S. 8ff). Der philosophische Kopf hingegen hat das Ziel sich mit seinem Studium zu bilden. Bildung ist hier im klassischen Sinne zu verstehen. Es beinhaltet mehr als bloße Ausbildung bzw. Qualifikation. Für den philosophischen Kopf ist der Weg zur Bildung, das heißt der Weg durchs Studium das Ziel, nicht das Zertifikat am Ende des Studiums. Der philosophische Kopf sucht stets die Herausforderung im Neuen, mit der Hoffnung neue Erkenntnisse zu machen (vgl. ebd., S. 10ff). Nietzsches Unterscheidung zwischen zeitgemäßer und unzeitgemäßer Bildung erinnert an Schillers Unterscheidung zwischen dem Brotgelehrten und dem philosophischen Kopf. Schillers Brotgelehrter ist umgelegt auf Nietzsche der zeitgemäße unfreie Geist. Der philosophische Kopf ist in Nietzsches Ausführung als unzeitgemäßer freier Geist auszumachen.

Der von 1903 bis 1969 lebende Theodor W. Adorno hat ebenfalls eine Bildungskonzeption entworfen, nämlich die Theorie der Halbbildung. Er wird gemeinsam mit Max Horkheimer als Begründer und zugleich Vertreter der kritischen Theorie eingeordnet (vgl. Koller 2008, S. 227). Aus dieser Position heraus kritisierte er seine Zeit, indem er davon ausgeht, dass Bildung im klassischen Sinne verloren geht und statt Bildung sich der Begriff der Halbbildung durchsetzt. Halbbildung meint nicht etwa halbierte Bildung, sondern beschreibt was in der bürgerlichen Vergesellschaftung mit Bildung passiert. Jede Form von Bildung, die nicht am humanistischen Ideal anknüpft ist Halbbildung. Er unterstellte der Kulturindustrie, dass diese für die Ablösung der Bildung durch Halbbildung verantwortlich sei. Den Medien wie beispielsweise dem Radio, Filmen u.ä. kam dabei die Rolle der Verbreitung und Vermarktung zu. Durch den

medialen Zugang zur Kultur bekam jeder Zugriff auf diese, allerdings mit fragwürdigem realitätsechtem Anspruch. Adorno kritisiert dies allerdings als bloße Informiertheit und nicht als Bildung. Der Anspruch Bildung im klassischen Sinne für eine große Anzahl an Personen gleichzeitig anzubieten, wie dies beispielsweise im Radio der Fall ist, scheint für Adorno undenkbar. Gleichzeitig kritisiert er dabei, dass der Mensch durch den vermeintlichen Zugang zu Kultur und Medien den Anspruch hegt, gebildet zu sein. Er verwechselt im Anschluss an Adorno, somit Informiertheit mit Bildung. Aus dieser Perspektive versteht sich Bildung dann als Nutzwert, das heißt als Ware. Schul- und Hochschulbildung ist für Adorno ebenfalls Halbbildung, da sie strengen Normierungen wie beispielsweise Prüfungen, Curricula etc. unterliegen, und keine Möglichkeit lassen sich im humanistischen Sinne zu einem Selbstzweck zu bilden (vgl. Adorno 2006, S.7ff).

Der von 1916 bis 1974 lebende deutsche Philosoph und Pädagoge Heinz-Joachim Heydorn hat sich ebenfalls mit dem Bildungsbegriff auseinandergesetzt. Die Pädagogen in Heydorns Zeit forderten eine lebensnahe Bildung, die einen Anlerncharakter aufweist. Dagegen verwehrt sich Heydorn und sprach sich für ein Bildungsverständnis, das Distanz zum Leben aufweist, aus. Um diesen einen zentralen Aspekt seiner Bildungstheorie, nämlich die Distanz zum Leben nachvollziehbar zu machen, ist es notwendig nun einen damit verwobenen Aspekt näher zu betrachten, nämlich die Ausrichtung der Bildung im Sinne der industriellen Verwertbarkeit. Heydorn verwehrt sich dagegen, dass der Bildungsbegriff für den Umstand verwendet wird, dass der Mensch Kompetenzen für den Arbeitsmarkt erwirbt. Der Mensch wird durch dieses Nützlichkeitsdenken der Industrie, laut Heydorn, zum Sklaven dieser und verliert damit die im Bildungsbegriff implizierte Freiheit. Diese Freiheit im Bildungsdenken kann der Mensch durch die nötige Distanz, zum ausschließlich auf Profit, Kapital und verwertbaren Kompetenznutzen orientierten Leben, zurück gewinnen und hat damit die Möglichkeit auf Bildung im humanistischen Sinne. Die Distanz zum Leben kann somit als Rahmen für die persönliche Freiheit zur Bildung und als dafür notwendiger Widerstand gegen die gesellschaftliche Anpassung an die Industrie verstanden werden. Neben der Distanz stellt auch der Rückbezug zum eigenen Leben ein wesentliches Bildungsmerkmal dar. Heydorn spricht in diesem Zusammenhang vom „bewusst gewordenen Menschen“ (Heydorn 2004a, S. 22)

und von der „Emanzipation des Menschen“ (ebd., S. 22). Mit der Verwendung dieser Wortwendungen einhergehend wird ersichtlich, dass Heydorn meint, dass der sich reflektierende, von der Beeinflussung abgelöste und somit der sich bildende Mensch, das Ziel seiner Bildungstheorie darstellt, da dieser nicht mehr unkritisch strikten Anweisungen folgt, sondern sich seine eigene Meinung bildet und damit Freiheit gewinnt. Somit kann Bildung zum Selbstzweck, im humanistischen Sinne, für Heydorn stattfinden (vgl. Heydorn 2004a, S. 13ff). Fast prophetisch zeigt er eine weitere gesellschaftliche Tendenz auf, nämlich die Entwicklungen hin zu einer Gesamtschule. Gegen solch eine Form von Unterricht verwehrt er sich, da er fürchtet, dass diese ausschließlich dem Zwecke dienen soll, den Menschen für den Kapitalismus und die Industrie verwertbar zu machen. Im Gegensatz dazu sah er die Aufgabe darin, die Schule nach einem Humbolt'schen Ideal zu leiten (vgl. Heydorn 2004b, S. 244ff). Heute treten die damals von Heydorn beobachteten Trends zunehmend ins Bewusstsein.

Der 1927 geborene und noch lebende Pädagoge Wolfgang Klafki hat in der jüngsten Vergangenheit eine Bildungsidee entworfen. Seine Intention war es eine zeitlich angepasste Neuformulierung des Bildungsbegriffs in der Tradition vergangener Humanisten. Klafki gilt als wichtiger Vertreter der kritischen Erziehungswissenschaft. Die kritische Erziehungswissenschaft hat ihre Anfänge in der Kritischen Theorie die in den 1930er Jahren von Horkheimer und Adorno begründet wurde. In den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts setzte sich die kritische Erziehungswissenschaft als eigenständige Theorie durch. Sie etablierte sich als Gegenpol zur vorherrschenden geisteswissenschaftlichen Pädagogik, da diese laut Kritikern die gesellschaftlichen Parameter für die relevanten pädagogischen Themen Bildung und Erziehung außer Acht ließ (vgl. Koller 2008, S. 227). Für Klafki meint Bildung Allgemeinbildung in dreierlei Hinsicht. Erstens als Bildung die für alle in gleichem Maße zugänglich sein soll und durch den Abbau von Ausleseverfahren Chancengleichheit garantieren soll. Als eine Möglichkeit im schulischen Bereich nannte er die Gesamtschule als Ersatz zum traditionellen Schulsystem. Zweitens als Bildung im Medium des Allgemeinen. Laut Klafki ist es unmöglich eine verbindliche Richtschnur an Bildungsinhalten aufzustellen. Stattdessen schlägt er vor sich mit gesellschaftlich zentralen Problemen, die es noch auszumachen gilt, zu beschäftigen und durch die Auseinandersetzung mit

diesen sich im Allgemeinen zu bilden. Drittens versteht er Allgemeinbildung als Bildung in allen Grunddimensionen menschlicher Interessen und Fähigkeiten. Als Ergänzung zur Beschäftigung mit gesellschaftlichen Problemen sieht Klafki es als notwendig an, sich mittels seiner individuellen Interessen zu bilden. Beispielsweise schlägt er für den schulischen Bereich vor, dass die Schüler eigene Prioritäten setzen können. Bei den Fähigkeiten betont er, dass es sich dabei um Qualifikationen handelt, die jeder Mensch zwar unbedingt benötigt, die aber für die Bildung des Einzelnen nicht ausschließlich ausschlaggebend ist (vgl. ebd., S. 104ff).

Nach der Darstellung fünf unterschiedlicher pädagogischer Bildungstheorien, sollen diese jetzt im Zusammenhang mit der neoliberalen Gesellschaftsform betrachtet werden. Von Humboldt hat dabei besondere Relevanz, da er als Klassiker der Bildungstheorie gilt und somit den entscheidenden Bezugspunkt darstellt. Nietzsche, Adorno und Heydorn sind notwendig, um deren frühzeitige Tendenzen aufzuzeigen, die für den heutigen Neoliberalismus immer noch Gültigkeit haben. Klafki hat Wichtigkeit, da er eine zeitgenössische Bildungstheorie verfasst hat. Bei von Humboldt zeigt sich ein erster Anknüpfungspunkt zur heutigen, neoliberalen Gesellschaftsform. Humboldt verwehrt sich gegen jegliche Form von Nützlichkeit der Bildung des Menschen und spricht sich dafür aus, dass der Mensch aus reinem Selbstzweck sich bildet. Bildung heute hingegen, soll den Menschen, mit der gleichen Begriffsverwendung des Termini Bildung, auf die Welt zurichten. Das heißt der Mensch erwirbt möglichst lebenslange unterschiedliche Bildungsinhalte um damit für den Arbeitsmarkt nutzbar zu sein. Humboldt betonte, dass die Freiheit des Menschen für Bildung unerlässlich sei. Er verstand Freiheit im Sinne von Unabhängigkeit von einer theologischen und sozialen Abhängigkeit. Oberflächlich betrachtet hat der neoliberale Mensch ein hohes Maß an Freiheit. Näher betrachtet ist dem nicht so. Der Mensch wird durch Ankurbelung von Selbststeuerungsmechanismen, wie etwa mittels Managementliteratur, Psychotechniken u.ä. im Sinne der Ökonomie von außen (Fremdregierung) und gleichzeitig von innen (Selbstregierung) gelenkt (siehe Foucault/Bröckling). Hier zeigt sich, dass der Mensch, nachdem er in Humboldts Ideal im Mittelpunkt stand, seine zentrale Stellung verloren hat und die Ökonomie seinen Platz eingenommen hat. Deshalb wird auch eine zunehmende Vernetzung von Wirtschaft und

Pädagogik eingefordert. Im Weisbuch „Lernen und Lehren“ der europäischen Kommission heißt es dazu: „Generell ist es wünschenswert, dass sich Partnerschaften zwischen Unternehmen und Bildungseinrichtungen bilden“ (vgl. Europäische Kommission 1995, S. 31). Adorno zeigte für seine Zeit auf, dass der Bildungsbegriff im neuhumanistischen Sinne nicht mehr existiert und ersetzt ihn durch einen anderen Begriff, nämlich den der Halbbildung. Ähnliche Tendenzen zeigen sie heute. Der Bildungsbegriff wird aus bildungstheoretischer Sichtweise nicht mehr in seiner klassischen Bedeutung verwendet, sondern gleichbedeutend mit Qualifikation in bildungspolitischen Konzepten Verwendung findet. Gleichzeitig wird der Bildungsbegriff auch mit anderen Termini wie beispielsweise dem des Lernens, dem der Schulung, des Trainings etc. synonym verwendet (vgl. Lenz 2007, S. 3). Sich Gedanken zur Etablierung neuer Begriffe im Bereich der Pädagogik zu machen, stellt einen wichtigen Faktor dar, da daran erkennbar wird, dass gesellschaftliche Veränderungen, eine veränderte Sprache mit sich bringen. Durch das zunehmende Auftreten ökonomisch gefärbter Begriffe, wie momentan zu verzeichnen ist, zeigt sich, dass neoliberale Tendenzen auch in den Sprachgebrauch der Bildungswissenschaft einfließen (vgl. Dzierzbicka/Schirlbauer 2006b, S. 11). Beispielsweise etabliert sich der Kompetenzbegriff zunehmend. Der englische Begriff für Kompetenz Competition bedeutet Wettbewerb. Heydorns Bildungskonzeption orientiert sich ebenfalls am Humanistischen Ideal, und verwehrt sich damit gegen jegliche Nützlichkeit. Heydorn beschreibt diese Nützlichkeit als industrielle Verwertbarkeit. Er verwehrt sich dagegen, dass der Bildungsbegriff für den Erwerb von Bildungsleistungen (Kompetenzen, Qualifikationen etc.), welche für den Arbeitsmarkt bestimmend sind, verwendet wird. Heydorn zeigt demnach in den 1970er Jahren, das heißt im Industriezeitalter, anhand der Industrie schon ökonomische Verwertbarkeitsgedanken auf, die im Neoliberalismus, im Sinne der Foucaultschen Gouvernementalität durchaus noch zu finden sind. Nietzsche verwehrt sich ebenfalls gegen den Nützlichkeitsgedanken. Seine Theorie schließt gedanklich am antiken Weltbild, dass von Platon und Sokrates geprägt wurde, an. Mit den Begriffen zeitgemäße und unzeitgemäße Bildung wird dies deutlich. Er wendet sich gegen die zeitgemäße Bildung, die den Geist des Menschen durch Orientierung an politischen, wissenschaftlichen und ökonomischen Leitbildern unfrei macht. Der unfreie Geist muss sich nach Nietzsche als Humankapital verstehen, der nicht

gebildet wird, sondern dem Qualifikation zukommt. Zeitgemäße Bildung versteht er demnach nicht als Bildung, sondern als Qualifizierung mit ökonomischen und gesellschaftlichen Nutzen. Im Anschluss an eine Foucaultsche Sichtweise kann der auf der Ökonomie aufbauende Neoliberalismus als eine Strategie verstanden werden, die den Menschen gouvernemental aufruft sich zeitbezogen zu verhalten und zu bilden. Diese Sichtweise erinnert an Nietzsches Gedankengänge zur zeitgemäßen Bildung. Klafki, als zeitgenössischer und damit im Neoliberalismus verhafteter Pädagoge, sieht es für wichtig an, den Bildungsbegriff zu erhalten, nämlich aus historischen und systematischen Gründen. Er knüpft an Humboldt an, forderte gleichzeitig eine Neufassung des Begriffs, angepasst an die heutige Zeit, und setzt diesen Versuch um. Aufgrund dieser zeitgenössischen Perspektive und der kritischen Haltung, als wichtiger Vertreter der kritischen Erziehungswissenschaft, war es notwendig ihn für die vorliegende Arbeit zu thematisieren. Weiters lässt sich die Auswahl der Pädagogen auch dadurch begründen, dass sie alle als Gesellschaftskritiker ihrer jeweiligen Zeit in der sie gelebt haben bezeichnet werden. Sie haben damit die Implikationen die mit Bildung verbunden sind jeweils an ihrer spezifischen Gesellschaftsform gezeigt. Zu Wilhelm von Humboldts Zeit war Bildung nicht allen Menschen gleich zugänglich, sondern nach Schicht- bzw. Klassenzugehörigkeit organisiert. Humboldt kritisierte dies und forderte ein Minimum an Bildung die jedem Menschen ermöglicht werden soll. Heydorn zeigte in seinen Hauptwerken ebenfalls zeitkritische Einwende, wie beispielsweise die Tendenzen zu einer Gesamtschule und fordert eine Rückbesinnung auf humanistische Ideale. Adorno zeigte kritisch die Tendenz auf, dass Bildung zur Halbbildung, das heißt zu einer vermarktbaren Ware, wurde. Klafki kritisiert, dass der heute gebräuchliche Bildungsbegriff nicht mehr aktuell ist und versucht sich mit dem Konzept der Allgemeinbildung in einer zeitgemäßen Neufassung des Bildungsbegriffs.

Trotz der unterschiedlichen geschichtlichen Auffassungen von Bildung hatten alle bildungstheoretischen Konzepte eine Gemeinsamkeit. Alle Bildungskonzeptionen enthielten ein reflexives Moment. Der Mensch der sich bildete sollte die Zeit haben Einsichten zu gewinnen, Zusammenhänge zu erkennen, Bezüge zum eigenen Leben und zur Gesellschaft herzustellen, um Abhängigkeiten zu durchblicken. Daraus folgend konnte das Individuum selbst bestimmt und mündig handeln. Das

heißt Bildung sollte zur Persönlichkeitsbildung des Einzelnen beitragen. Bildung benötigt demnach Zeit, die aber im Neoliberalismus nicht ausreichend zur Verfügung steht. Der Unternehmer seiner Selbst muss sein Wissen mittels lebenslangen Lernens ständig „updaten“, da sich die Anforderungsprofile des Arbeitsmarkts ständig verändern. Dies unter permanenten Zeitdruck, denn wie das Sprichwort sagt „Zeit ist Geld“. Dieses Sprichwort kann als rasches und effizientes Handeln im Sinne der Ökonomie verstanden werden. Damit rückt Qualifikation in den Mittelpunkt und nicht klassische Bildung. Qualifikation die ständig aktualisiert und möglichst rasch erworben werden soll. Die Qualifizierung steht unter Zeitdruck, da Wettbewerb- und Konkurrenzdenken der Wirtschaft rasches Handeln notwendig machen. Qualifikation meint zwei Umstände. Einerseits Aus-, Fort- und Weiterbildung und andererseits Fähigkeiten, Fertigkeiten und ähnliches. Der Begriff Qualifikation begann sich in den 1970er Jahren zu etablieren und wird seither häufig synonym mit jenem der Bildung verwendet und verstanden, oder gar als Ersatz für den Bildungsbegriff verwendet (vgl. Giesecke 1990, S. 84f). Durch die Forderung lebenslang zu lernen, was meint sich ständig aus-, fort- und weiterzubilden soll der Mensch bestimmte Fähigkeiten und Fertigkeiten, nämlich die des unternehmerischen Selbst erwerben. Gleichzeitig kann nur der Unternehmer, das heißt der wirtschaftlich denkende Mensch erkennen, welche Eigenschaften er mittels Lebenslangen Lernens erwerben soll. Somit ist die Aufforderung der ständigen Qualifizierung, eine Forderung lebenslang zu lernen.

Qualifikationen sollen mittels Lebenslangen Lernen sowohl in Form von hard skills als auch als soft skills erworben werden. Hard skills können als berufliche, das heißt fachliche Kompetenzen verstanden werden. Der Begriff soft skills wird synonym verwendet mit dem der überfachlichen Kompetenzen und persönlichen Qualitäten (vgl. Reichenbach 2006, S. 245). Hard skills werden in formalen Lernprozessen, d.h. im traditionellen Bildungssystem erworben. Der Begriff hard skills wird häufig gleichbedeutend mit jenem der fachlichen Qualifikationen verwendet. Beide Termini drücken eine berufliche Eignung aus. Soft skills werden mittels informellem und nicht formalen Lernen erworben. Ebenfalls wie beim Begriff der hard skills werden auch mit dem Termini soft skills andere Begriffe, wie etwa Schlüsselqualifikationen, überfachliche Kompetenzen o.ä. synonym verwendet. Diese Termini verweisen auf Persönlichkeitseigenschaften. Dieser

Begriffsklärung folgend, können auch die bereits im Kapitel Eins genannten Kompetenzen des unternehmerischen Selbst wie beispielsweise Projektfähigkeit, Motivation, Aktivität u.ä. als soft skills verstanden werden. Wie Langer/Ott/Wrana in ihren Untersuchungen von Stellenausschreibungen für Erwachsene, welche sie im Artikel „Die Verknappung des Selbst“ beschrieben haben, feststellten, nimmt die Wertigkeit von Schlüsselqualifikationen gegenüber fachlichen Kompetenzen zu (vgl. Wrana/Ott/Langer 2006, S. 286). In den in der vorliegenden Arbeit analysierten Inseraten für lehrstellensuchende Jugendliche wurde ebenfalls ersichtlich, dass fast ausschließlich Schlüsselqualifikationen bzw. soft skills eingefordert werden. In allen Stellenausschreibungen wurden soft skills, wie etwa Teamfähigkeit, Kreativität, Flexibilität etc. vorausgesetzt. Hard skills wurden kaum erwartet. Einige Unternehmen setzen ausschließlich einen Pflichtschulabschluss voraus. In den Inseraten standen meist einem genannten hard skill, zirka 4 bis 5 soft skills gegenüber. Dadurch zeigte sich, dass fachliche Qualifikationen einen geringeren Stellenwert einnehmen als überfachliche Qualifikationen. Ein möglicher Erklärungsansatz ist, dass die Unternehmen davon ausgehen, dass das Erlernen der fachlichen Qualifikation leichter möglich ist, als eine grundlegende Veränderung der Persönlichkeit. Ein weiterer möglicher Grund für die Betonung von soft skills könnte sein, dass hard skills bereits vorausgesetzt werden und deshalb nicht mehr explizit angeführt werden.

4 Abschließende Bemerkungen

In den vorangegangenen Kapiteln wurde gezeigt, dass die Konzeption des unternehmerischen Selbst als neoliberale, das heißt am Wettbewerb und der Ökonomie orientierte gouvernementale Strategie verstanden werden kann. Das heißt das Subjekt soll sich selbst anhalten im Sinne der Wirtschaft zu agieren. Es regiert über sich selbst und wird dabei gleichzeitig fremdregiert. Die lehrstellensuchenden Jugendlichen werden ebenfalls als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen, wie sich in den Stellenausschreibungen feststellen ließ. Sie werden dazu angehalten und halten sich selbst an bestimmte Kompetenzen wie Mobilität, Flexibilität, Vereinbarungskultur u.ä., das heißt soft skills zu erwerben. Der Erwerb passiert mittels lebenslangen Lernen. Von Geburt an sollen die Jugendlichen lernen um somit für den Arbeitsmarkt „jobfit“ gemacht zu werden. Dazu ist es nötig, dass der Jugendliche sich als Humankapital, als seine eigene Marke erkennt und die noch nicht ausreichend vorhandenen Kompetenzen selbsttätig erwirbt. Wie bereits an dieser Kurzzusammenfassung ersichtlich wird, strömen eine Vielzahl an unterschiedlichen Erwartungen und Forderungen auf die lehrstellensuchenden Jugendlichen ein. Hypothese der vorliegenden Arbeit ist, dass die Jugendlichen damit in Ambivalenzen gebracht werden. Diese sollen nun näher ausgeführt werden. Ambivalenzen werden in der vorliegenden Arbeit als Zwiespältigkeiten, Doppeldeutigkeiten und Paradoxen verstanden.

Wie bereits gezeigt werden konnte, werden lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen. Durch das hohe Maß an unterschiedlichen eingeforderten Kompetenzen, die mit dieser Anrufung einhergehen, werden Jugendliche in Ambivalenzen gebracht. Durch die Ansprache als Unternehmer ihrer Selbst, werden die Jugendlichen ebenfalls wie die Erwachsenen, gouvernementalisiert. Dies meint, dass die Jugendlichen einerseits fremdregiert werden als auch sich selbst regieren sollen. Diese Anrufung sich selbst zu regieren, erfordert ein hohes Maß an Autonomie. Autonomie im Sinne von Eigenverantwortlichkeit, Selbständigkeit etc. Es wird erwartet, dass die Jugendlichen in der Lage sind im wirtschaftlichen Sinne eigene Entscheidungen zu fällen, rational zu denken und ihre eigenen sowohl beruflichen als auch persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zu erkennen und zu verbessern. Dabei muss aber bedacht werden, dass lehrstellensuchende

Jugendliche aufgrund ihres Alters und der gesetzlichen Rahmenbedingungen es nicht gewohnt sind für sich selbst zu entscheiden, da sie sowohl vom Gesetz als auch von der Familie, Institutionen u.ä. bislang geführt wurden und noch immer angeleitet werden. Fraglich bleibt dabei, ob es den Jugendlichen gelingen kann diese gegensätzliche Forderung einerseits nicht uneingeschränkt frei entscheiden zu dürfen, aber gleichzeitig eigenverantwortlich handeln zu müssen, erfüllen können.

Ein mit der Ansprache als Unternehmer einhergehender Effekt ist, dass auch die lehrstellensuchenden Jugendlichen damit als Humankapital angesprochen werden, welches es um am Arbeitsmarkt teilnehmen zu dürfen effizient zu verbessern, und vermarkten, gilt. Der lehrstellensuchende Jugendliche müsste in der Lage sein, die wirtschaftlichen Anforderungen zu identifizieren, sich als Ware zu erkennen, daraus folgend seine Stärken und Schwächen, sich selbst transparent zu machen, um diese dann in einem weiteren Schritt mittels Fort- und Weiterbildung zu verbessern. Wenn von ihnen eingefordert wird, ständig an sich selbst zu arbeiten, um den gestellten Anforderungen gerecht zu werden, müssten schon Jugendliche in der Lage sein immer rational und kalkuliert zu denken und zu arbeiten. Dies bedeutet, dass der Jugendliche bereits die Fähigkeit besitzen müsste, über sich selbst zu reflektieren. Implizit wird der lehrstellensuchende Jugendliche demnach gleichzeitig als Unternehmer und als gebildeter Mensch vorausgesetzt. Diese beiden konträren Anrufungen stellen eine Ambivalenz dar. Konträr sind die Anforderungen, da der lehrstellensuchende, jugendliche Unternehmer seiner Selbst dazu aufgefordert wird sich möglich rasch an den Bedürfnissen der Wirtschaft zu orientieren, und sich zu qualifizieren. Gleichzeitig sollte der Jugendliche reflektieren können. Dies heißt aus einer Metaperspektive sich selbst betrachten können, seine eigenen Handlungen überdenken können, und nach dem Rückbezug auf sich selbst, seine Handlungen dahingehend auszurichten. Nur so könnte der lehrstellensuchende Jugendliche erkennen, welche Kompetenzen und beruflichen Qualifikationen implizit von ihm erwartet werden. Damit wird ersichtlich, wenn Kompetenzen in Stellenausschreibungen verlangt werden, Bildung im klassischen Sinne ebenso erwartet wird. Fraglich bleibt auch bei dieser Ambivalenz ob lehrstellensuchende Jugendliche diese widersprüchlichen Anforderungen erkennen und leisten können.

Neben den bereits angeführten Ambivalenzen soll nun folgend, eine weitere dargestellt werden, wenn lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen werden. Mittels lebenslangen Lernen soll der lehrstellensuchende Jugendliche sowohl soft als auch hard skills erwerben. Der lehrstellensuchende Jugendliche steckt zum Zeitpunkt der Lehrstellensuche noch in seiner Erstausbildung, da er noch das neunte Pflichtschuljahr beenden muss. Bei der Suche nach einer geeigneten Lehrstelle sieht sich der Jugendliche, wie sich in den Stellenausschreibungen feststellen ließ, mit der Tatsache konfrontiert bereit zu sein sich während der von ihm angestrebten dualen Ausbildung permanent fort- und weiterzubilden. Dies meint, dass der Lehrling dann einerseits im Betrieb mitarbeitet, gleichzeitig die Berufsschule besucht, und an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen soll. Diese Aufforderung Aus- und Weiterbildung gleichzeitig zu betreiben stellt eine Ambivalenz dar. Weiters erwarten die Betriebe, dass der lehrstellensuchende Jugendliche soft skills, nämlich die Kompetenzen des unternehmerischen Selbst erwirbt. Bedenkt man aber, dass Jugendliche gerade mitten in der Adoleszenz stecken und ihre Identität erst ausbilden, wird die Ambivalenz sichtbar. Um dies zu verdeutlichen folgt jetzt ein kurzer Exkurs zur Phase der Adoleszenz und den Entwicklungs- und Identitätsbildungsaufgaben der Jugendlichen. Die Jugendphase hat ihren Anfang mit der Pubertät. Diese setzt in etwa mit 10 Jahren ein und ist vor allem durch den Beginn der geschlechtlichen Reife auszumachen. Einhergehend damit sind soziale und emotionale Veränderungen, die keineswegs mit dem Abschluss der Pubertät enden, sondern die Adoleszenzphase hindurch aktuell bleiben. Die Begrifflichkeit der Adoleszenz beschreibt den Zeitraum zwischen Eintreten der Pubertät und Abschluss durchs Erwachsenenalter. Durch Veränderung der Statuspassagen wie etwa Hochzeit, Eintritt ins Erwerbsleben etc., die das Ende der Adoleszenz festmachten, bleibt heute das Ende weitgehend offen (vgl. Gudjons 2008, S. 127f). In dieser Phase kommen dem Jugendlichen unterschiedlichste Entwicklungsaufgaben zu. Die Jugendlichen müssen lernen ihren Körper und dessen Veränderungen zu akzeptieren, geschlechtsspezifische Rollen auszuprobieren, und die eigene dabei finden, stabile Beziehungen mit Gleichaltrigen aufbauen, sich emotional von den Eltern zu lösen ohne Verbundenheit zu verlieren, sich in berufliche Arbeitsfelder integrieren, eigene Werte für sich zu finden und damit sozial verträglich agieren zu können (vgl. ebd. S. 130). Die Entwicklungsaufgaben beinhalten verschiedene

Ebenen. Die Ebene der Natur bezeichnet körperliche Veränderungen wie Wachstum, Geschlechtsreife u.ä. Die gesellschaftliche Ebene meint alle Gegebenheiten mit ihren Veränderungen wie beispielsweise innerhalb der Familie, Freunden, Ausbildung, Beruf etc., das heißt der Gesellschaft und der Findung der Rolle des Jugendlichen in dieser. Die dritte Ebene umfasst alle Ich-Entwicklungen des Jugendlichen und die damit verbundene Anstrengung seine Persönlichkeit zu bilden (vgl. Fend zit. nach Gudjons 2008, S. 128). All diese Entwicklungsaufgaben haben das Ziel, dass der Jugendliche in dieser Zeit eine stabile Identität ausbildet, das heißt er soll eine eigenständige Persönlichkeit, ein Ichbewusstsein, demnach sich zum Subjekt, entwickeln. Nach dem Entwicklungspsychologen Erik Erikson ist diese Zeit durch Krisen gekennzeichnet, die dem Jugendlichen eine Chance bieten Erfahrungen zu sammeln und an diesen zu reifen. Dafür sollte ihnen ein Moratorium, das heißt ein Schonzeit zur Verfügung stehen, wie aber in einer weiteren Ambivalenz an späterer Stelle gezeigt wird, ist fraglich ob diese noch ausreichend bzw. überhaupt vorhanden ist (vgl. ebd., S. 134f). Den Ausführungen folgend entwickelt der Jugendliche einerseits erst seine Persönlichkeit und soll gleichzeitig neue Persönlichkeitseigenschaften bereits erwerben. In beiden Anforderungen sollen die Jugendlichen auf noch nicht in stabiler Form erworbenen soft und hard skills aufbauend, neue soft und hard skills erwerben. Dies stellt zusammengefasst eine Ambivalenz dar.

Eine wesentliche Ambivalenz stellt die Anrufung der lehrstellensuchenden Jugendlichen als Unternehmer ihrer Selbst dar. Durch die sprachliche Art und Weise wie eine Stellenausschreibung formuliert ist, wird der Jugendliche aufgefordert die Anzeige auf sich selbst zu beziehen, sich zu fragen wie bereits beschrieben ob er noch flexibel, mobil, kreativ etc. genug ist, und ob er diese implizit und explizit genannten unterschiedlichen Anforderungen verstehen, erfüllen und reflektieren kann bzw. welche Kompetenzen er noch zu erwerben hat. Der Jugendliche tritt somit aus der Masse der Gleichaltrigen heraus und wird zum „Einzelkämpfer“ um die in der Ausschreibung beschriebene Lehrstelle. Der lehrstellensuchende Jugendliche wird somit zusammenfassend als Unternehmer seiner Selbst angerufen. Fraglich bleibt dabei, ob der Jugendliche aufgrund des Alters von in etwa 15 Jahren und der familiären und gesetzlichen Abhängigkeit, in der Lage ist, die Stellenausschreibung als Anrufung an seine zu erfüllenden und

zu erwerbenden Kompetenzen erkennt bzw. diese dann entsprechend zu erfüllen. Ambivalent ist dabei demnach die Erwartungshaltung des Unternehmens, dass der Jugendliche die gewünschten Anforderungen erkennt, und die Fähigkeit des lehrstellensuchenden Jugendlichen diese Anrufung zu begreifen und umzusetzen.

Eine weitere damit einhergehende Ambivalenz ist, dass die Art und Weise wie Ausschreibungen verfasst sind keine Unterscheidung zu den Stellenausschreibungen für Erwachsene aufweisen. Beide Formen von Anzeigen setzen sowohl den Erwachsenen als auch den Jugendlichen als selbständigen, eigenverantwortlichen Unternehmer, das heißt als Humankapital voraus. Ambivalent ist dabei, dass der Jugendliche noch in einem Obhutsverhältnis sowohl von seinen Erziehungsberechtigten als auch vom Gesetz steht. Der Jugendliche ist damit keineswegs eigenverantwortlich und selbständig in allen seinen Handlungen. Der Rahmen des eigenständigen Agierens, ist keineswegs der gleiche, wie der eines Erwachsenen, obwohl die Formulierung der Inserate den Jugendlichen aber gleichgesetzt mit diesen anruft.

Eine weitere Ambivalenz zeigt sich im Zusammenhang mit dem Moratorium, im Speziellen mit dem Bildungsmoratorium. Der Begriff des Moratoriums für Jugendliche beschreibt eine eigene Entwicklungsphase des Jugendlichen in welcher dem Jugendlichen eine „Schonzeit“ bis zum Erwachsenen sein gestattet wird, die nicht dazu dient den Jugendlichen auf den nächsten Entwicklungsschritt, nämlich das Erwachsen sein hinzuleiten, sondern ihm die Zeit zur Reifung seiner Persönlichkeit bieten soll (vgl. Reinders/Wild 2003, S. 15). Diese nicht verschriftlichte auf Normen und Werten beruhende Vereinbarung wird zwischen den Generationen getroffen in Abhängigkeit von gesellschaftlichen Strukturen. In dieser Schonzeit soll der Jugendliche die Gelegenheit haben seine Persönlichkeit zu entwickeln. Diese Phase des Moratoriums ist für den Jugendlichen wichtig, da dieser sein Hauptaugenmerk auf die Gegenwart und die Gleichaltrigengruppe legt (vgl. ebd., S.23ff). Stand bisher das Arbeitsmoratorium im Zentrum der Betrachtung, etabliert sich in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts ein neuer Begriff, nämlich der des Bildungsmoratoriums. Verstand sich das Arbeitsmoratorium als Vorbereitungs- und Eingliederungszeit in das berufliche Leben, kann das Bildungsmoratorium als Zeitabschnitt verstanden werden, in

welchem der Jugendliche Bildung und Bildungsabschlüsse erwerben soll (vgl. Zinnecker 2003, S. 52ff). War die Zeit des Arbeitsmoratoriums durch Statuspassagen wie beispielsweise eine beendete Lehrzeit fixiert, sind im Bildungsmoratorium keine Statuspassagen mehr auszumachen, und damit ein offenes Ende der Jugendzeit gegeben (vgl. Stecher 2003, S. 201). Damit ergibt sich die Tatsache, dass die Jugendlichen für längere Zeit im Bildungssystem bleiben. In der heutigen neoliberalen Gesellschaft gilt dieses Bildungsmoratorium weiterhin. Insofern kann es als Teilbereich innerhalb des lebenslangen Lernens verstanden werden. Wie die Stellenausschreibungen für lehrstellensuchende Jugendliche ebenfalls gezeigt haben, wird von den sich ausbildenden Jugendlichen Weiterbildung erwartet. Die lehrstellensuchenden Jugendlichen befinden sich damit gleichzeitig im Arbeitsmoratorium und sind aber angehalten im Bildungsmoratorium ebenfalls teilzunehmen. Ambivalent ist dabei diese doppelte Aufforderung. Ausgehend von der Tatsache, dass die lehrstellensuchenden Jugendlichen sich für das Arbeitsmoratorium entschieden haben, bleibt fraglich ob die Jugendlichen die Anforderung sich nebenbei im Bildungsmoratorium zu befinden, erfassen bzw. mit dieser ambivalenten Aufforderung umgehen können. Fraglich bleibt weiters ob der in der Gegenwart und Gleichaltrigengruppe verhaftete Jugendliche in der Lage ist, seine momentanen Bedürfnisse hintan zustellen, und die Notwendigkeit erkennt seinen Fokus auf Aus- und Weiterbildung, das heißt seine Zukunft, zu richten.

Den vorangegangenen Ausführungen folgend, stellt somit die Erwartungshaltung an den lehrstellensuchenden Jugendlichen und gleichzeitige Anrufung als unternehmerisches Selbst eine für die Jugendlichen nicht erfüllbare Anforderung dar. Wie am Mismatching Effekt auch nachweisbar ist, bestätigt sich diese These in der Realität. Die Unternehmen finden keine Lehrlinge, da ambivalente Forderungen an den Jugendlichen gestellt werden. Gleichzeitig finden lehrstellensuchende Jugendliche keine Lehrstelle, da sie die erwarteten Forderungen aufgrund ihrer Ambivalenz nicht erfüllen können. Somit bleiben Lehrstellen offen, obwohl Jugendliche einen Lehrplatz suchen. Zusammenfassend konnten aus einer gouvernementalen und bildungswissenschaftlichen Perspektive folgende Ergebnisse in der vorliegenden Diplomarbeit gefunden werden. Es konnte nachgewiesen werden, dass

lehrstellensuchende Jugendliche als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen und, dass aus dieser Anrufung die zukünftigen Lehrlinge in unterschiedliche Ambivalenzen gebracht werden. Offen bleibt ob die angesprochenen Jugendlichen mit diesen zwiespältigen Anforderungen umgehen können. Der Verdacht liegt nahe, dass sie dies aufgrund ihres Alters und der noch nicht ausgereiften Persönlichkeit nicht können und somit Problemlagen auftreten. Denkbar wäre, dass beispielsweise Orientierungslosigkeit beim Jugendlichen entsteht. Der Jugendliche soll einerseits selbstbestimmt mit all den gebotenen Möglichkeiten umgehen, andererseits spürt der Jugendliche die gouvernementale Aufforderung sich als Unternehmer seiner Selbst einzubringen. Folge dieser Doppeldeutigkeit könnte durch den Verlust von Sicherheit gebenden Strukturen sein, dass der Jugendliche keine Orientierung mehr findet (vgl. Gudjons 2008, S. 138). Orientierungslosigkeit könnte den Ausführungen folgend, somit durch die Ambivalenz zwischen Fremd- und Selbstbestimmung auftreten. Weitere Reaktionen könnten Überforderung, Lustlosigkeit, Ratlosigkeit u.ä. sein, da die Jugendlichen die Anforderungen nicht bzw. nur teilweise erkennen können und somit nicht verstehen können, wie sie mit der gouvernementalen Aufforderung Unternehmer ihrer Selbst zu sein umgehen sollen. Daran anschließend ergibt sich zwingend die Frage, wie diese Ambivalenzen möglichst außen vor gehalten werden können. Pädagogen wie Jörg Ruhloff, pädagogische Philosophen wie beispielsweise Michel Foucault und pädagogische Soziologen wie Ulrich Bröckling bieten Strategien an, wie es dem Erwachsenen gelingen kann zumindest kurzzeitig aus Strategien auszusteigen. Die gouvernementale Anrufung als Unternehmer seiner Selbst kann als solch eine Strategie verstanden werden. Wie die vorliegende Arbeit zeigen konnte, werden die lehrstellensuchenden Jugendlichen ebenso als Erwachsene, also als Unternehmer ihrer Selbst angesprochen. Demnach kann davon ausgegangen werden, dass die zumindest zeitweiligen Entzugsmöglichkeiten aus Systemen die gleichen sind, wie jene für Erwachsene. Unter dieser Voraussetzung werden nun drei unterschiedliche Ausstiegsmöglichkeiten beschrieben.

Ein auf den ersten Blick sehr einfach wirkender Ausweg ist der, sich auf die ursprüngliche Idee von Bildung zurück zu besinnen. Die Idee, dass Bildung mehr umfasst als Aus-, Weiter-, Fortbildung, Qualifikation, Kompetenz- und

Zertifikatserwerb. Dass Bildung einen engen Zusammenhang mit Reflexion, Persönlichkeitsentwicklung, Autonomie, Muße und Freiheit aufweist. Kritik ist eine Möglichkeit Freiheit zu erlangen. Freiheit in dem Sinne zumindest kurzzeitig nein zu Systemen zu sagen und den Mut zu haben anders anders zu sein. Anders, das heißt flexibel, mobil, kreativ, innovativ, vereinbarungsfähig etc. zu sein wird in der neoliberalen Gesellschaft bereits eingefordert. Anders anders zu sein meint hinter Systeme, Dogmen zu blicken und kritisch zu hinterfragen. Einen Versuch zumindest kurzzeitig eine Metaperspektive einzunehmen, einen Perspektivenwechsel vorzunehmen und sich so zeitweilig dem regiert werden von außen durch Selbststeuerung zu entziehen und zu unterbrechen. Dabei beziehe ich mich einerseits auf Ulrich Bröckling⁴ der in seinem Buch „Das unternehmerische Selbst“ (vgl. Bröckling 2007) diesen Mut formulierte, auf Jörg Ruhloff⁵, der in seinem Werk „Bildung im problematisierenden Vernunftgebrauch“ sich dafür ausspricht problematisierend, skeptisch, kritisch Dogmen (wie beispielsweise dem des unternehmerischen Selbst) gegenüberzutreten und auf Michel Foucault⁶, der in seinem Werk „Was ist Kritik“, Kritik als Möglichkeit ansieht „nicht dermaßen regiert zu werden“ (Foucault 1992, S. 12). Diese drei Textbeiträge dienen dazu mit verschiedenen Ansätzen Möglichkeiten aufzuzeigen um zumindest phasenweise aus Systemen und Dogmen auszusteigen. Aus der gouvernementalen Perspektive, die in dieser Arbeit eingenommen wurde, kann das Konzept des unternehmerischen Selbst als ein Dogma, das heißt ein starrer, festgelegter, unbeirrbarer Glaubenssatz verstanden werden.

⁴ Seine akademische Karriere startete Ulrich Bröckling nach der Ausbildung zum Heilpädagogen mit dem Studium der Soziologie, der neueren Geschichte und Philosophie. Seit Abschluß der Studien arbeitet er an unterschiedlichen Standorten in Deutschland in vielfältigen Bereichen. Aktuell, seit April 2009, unterrichte er Soziologie. Seine Forschungen sind vor allem in den Bereichen Sozial- und Selbsttechnologien, gouvernementale Studien, Kulturosoziologie, philosophische Anthropologie und Soziologie des Krieges und Militärs (vgl. Online 5).

⁵ Jörg Ruhloff wurde 1940 geboren. Von 1960 bis 1965 studierte er unter anderem Pädagogik. Seither ist er an verschiedensten deutschen Universitäten in unterschiedlichen Anstellungsverhältnissen (wissenschaftlicher Assistent, Dozent, Professor) tätig. Sein Lebenslauf lässt sich durch eine Vielzahl an unterschiedlichen wissenschaftlichen Publikationen komplettieren. Seine Forschungsschwerpunkte liegen im Bereich der skeptischen Pädagogik, Begriffsklärungen, Bildungstheorien der Renaissance und im Neukantianismus (vgl. Online 6)

⁶Der französische Philosoph Michel Foucault wurde 1926 geboren und verstarb im Alter von 58 Jahren an den Folgen des HIV-Virus. Er studierte Philosophie und Psychologie und besetzte von da an europaweit unterschiedliche akademische Positionen. Beispielsweise arbeitete er als Assistent und später als Professor an verschiedenen Universitäten. Einer seiner bekanntesten Werke ist seine Dissertation „Wahnsinn und Gesellschaft“ (vgl. Online 7).

Bröckling versucht im Schlusskapitel seines Buches eine „Anleitung“ zu geben mit der es den Subjekten möglich wird mit den gegebenen Rahmenbedingungen, eben denen des Neoliberalismus und des unternehmerischen Selbst, umzugehen und sich zurecht zu finden. Er betont dabei, dass es sich aber nicht um einen Ratgeber handelt, der bei strikter Einhaltung Erfolg garantiert, sondern eine Möglichkeit aufzuzeigen soll, sich dem System, nämlich jenem des unternehmerischen Selbst kurzzeitig zu entziehen bzw. dieses zu unterbrechen (vgl. ebd. S.286f). Bröckling plädiert dafür, dass der Mensch kritisch sein soll, um damit Freiheit zu gewinnen. Dies soll er durch das „anders anders“ sein umsetzen (vgl. ebd., S. 285). Dies meint bewusst die gewünschten und gestellten Anforderungen zu erkennen, anzunehmen und sich dann kurzzeitig dafür oder dagegen entscheiden zu können. Als solche „anders anderen“ Eigenschaften beschreibt er beispielsweise ironisch zu sein, zu lachen und eventuell auch Mal faul zu sein (vgl. ebd., S.291ff).

Als einen ähnlichen Fluchtpunkt lässt sich Foucaults Arbeit über Kritik (vgl. Foucault: Was ist Kritik?) verstehen. Kritik beschreibt Foucault im genannten Werk als „ [...] die Kunst der freiwilligen Unknechtschaft, reflektierten Unfügsamkeit“ (Foucault 1992, S. 15). Foucault beschreibt damit, dass der Mensch mit einem bewusst kritischen und gleichzeitig reflektierten Blick Systeme und damit einhergehende Regierungsabhängigkeiten gegenüber treten soll, um sich damit Freiraum zu schaffen. An diesem Zitat wird ersichtlich, dass der gebildete Mensch, nämlich der, der zur Reflexion fähig ist, vorausgesetzt wird. Das Ziel ist sowohl bei Ulrich Bröckling als auch bei Michel Foucault das gleiche, nämlich Kritik als „ [...] die Kunst nicht dermaßen regiert zu werden“ (vgl. Foucault 1992, S. 12) zu etablieren. Dies meint Abhängigkeiten erkannt zu haben und sich freiwillig dazu zu entschließen, sich zumindest teilweise nicht gouvernementalisieren zu lassen. Dies meint sowohl von anderen nicht mehr ständig regiert zu werden, als auch sich selbst nicht permanent zu regieren. Durch die Fähigkeit zur Kritik kann dies erreicht werden. Bröckling hat dabei aber nur einen kurzzeitigen Ausstieg aus dem System im Blick, während Foucault eine dauerhafte „Unfügsamkeit“ (vgl. ebd., S. 15) für notwendig hält.

Ruhloff schreibt seinen Text aus einer transzendental-kritisch-skeptischen Perspektive. Um nachvollziehbar zu machen was Ruhloff unter dem problematisierenden Vernunftgebrauch versteht, folgt jetzt ein kurzer Exkurs in die transzendental-kritisch-skeptische Pädagogik. Die transzendental-kritisch-skeptische Pädagogik ist ein methodisches Verfahren zur Prüfung pädagogischer Wissens- und Geltungsansprüche. Skepsis wird dabei nicht als Unglaube, sondern als umherschauen, aus dem sich eine prüfende Untersuchung ergibt, verstanden. Fundiert ist diese Methode einerseits im sokratischen Fragen und andererseits in der Philosophie Kants (vgl. Dörpinghaus 2008, S. 123). Immanuel Kant hat in seinem Werk „Kritik der reinen Vernunft“ als transzendental eine Erkenntnis bezeichnet, die sich nicht auf die Gegenstände richtet, sondern auf die Frage nach den Möglichkeiten und der Reichweite menschlicher Erkenntnis, das heißt auf die Erkenntnisart (wie kommt der Mensch zu Erkenntnissen) von Gegenständen. Der Neukantianismus versucht pädagogische Prinzipien aus der Vernunft zu gewinnen und die Wissenschaft somit in Kant zu fundieren. Ziel skeptischer Pädagogik ist eine dogmatische Fixierung und endgültige Antworten zu verhindern, stattdessen die Voraussetzungen die Geltungsansprüche pädagogischer Konzepte aufzudecken. Es kommt zu einer ständigen Überprüfung, es werden keine eindeutigen Resultate gefunden. Es gibt keine endgültigen Aussagen. Stattdessen wird stets mit „wenn-dann“ argumentiert. Das heißt unter dieser oder jener Prämisse ergibt sich daraus folgende Schlussfolgerung. Weiters werden auch Normen in Frage gestellt. Wolfgang Fischer, gilt als „Vater“ der transzendental-kritisch-skeptische Pädagogik, da er den Übergang von der prinzipienwissenschaftlichen zur transzendental-kritisch-skeptischer Pädagogik geleistet hat (vgl. Böhm 2005, S.588f und 636f). Genau aus dieser Position heraus argumentiert Ruhloff in seinem Text.

Ruhloff verweist in seinem Artikel darauf, dass das verfolgte Ziel eine Neufassung des Bildungsbegriffs ist und nicht die Rekonstruktion der klassischen Bildung. Aus der Heterogenität der Bemühungen den Bildungsbegriff zu erfassen, stützt sich Ruhloffs Annahme, dass die einzige Wahrheit von Bildung noch nicht gefunden wurde. Deshalb spricht er sich dafür aus, sich nicht auf den klassischen Bildungsbegriff zu berufen, sondern ein neues Denken anzuwenden. Die Neufassung des Bildungsbegriffs ergibt sich aus dem Einsatz der Vernunft auf problematisierende Art und Weise. Ruhloff spricht sich genau dafür aus und

wendet sich gegen die dogmatische Verwendung der Vernunft. Wenn die Vernunft als Denkfähigkeit oder Erkenntnisvermögen, das heißt als Möglichkeit Erkenntnis, sprich Einblicke zu erlangen verstanden wird, soll laut Ruhloff genau dies durch den Einsatz der Vernunft in problematisierender Weise gelingen. Denn nur durch die Problematisierung, das heißt zum Problem machen der Legitimität (des Bestätigens, der Mainstream Meinung etc.) kann der Mensch Einsichten erlangen. Hält er an Dogmen, das heißt an Glaubenssätzen starr und hartnäckig und unbelehrbar fest, können keine neuen Erkenntnisse gewonnen werden. Bildung stellt für Ruhloff damit das Bemühen dar, seine Vernunft die Legitimität problematisierend einzusetzen. Damit sollen neue Blickwinkel und Praktiken eröffnet und Dogmen überwunden werden. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass Ruhloffs Logik folgend, mit dem problematisierenden Einsatz seiner Vernunft der Mensch die Möglichkeit bekommt sich selbst in Beziehung zur Gesellschaft setzen zu können, Zusammenhänge herzustellen, aus Dogmen auszusteigen und seine Position im bestehenden System neu festzulegen (vgl. Ruhloff 1996). Ruhloffs Artikel vom problematisierenden Vernunftgebrauch lässt sich als weiterer Ausweg anführen, da er sich gegen dogmatische Fixierungen verwehrt und stattdessen für den Einsatz der menschlichen Vernunft auf problematisierende Weise plädiert. Wenn er sich gegen Dogmen, das heißt starre, festgelegte Systeme ausspricht, lässt sich Ruhloffs Ansatz als Ausstiegspunkt aus dem Dogma, das heißt dem System des gouvernementalen Unternehmer seiner Selbst deuten.

Alle drei genannten Autoren zeigen in ihren Textbeiträgen vermeintlich mögliche Fluchtpunkte aus Systemen bzw. Dogmen auf. Wie bereits einleitend erwähnt, kann auch die Konzeption des unternehmerischen Selbst aus gouvernementaler Sicht als solch ein System bzw. Dogma verstanden werden. Nachdem die lehrstellensuchenden Jugendlichen in gleichem Ausmaß wie die Erwachsenen als Unternehmer angesprochen werden, befinden sie sich ebenfalls im neoliberalen System bzw. Dogma. Nachdem der Verdacht nahe liegt, dass aufgrund der Ambivalenzen durch diese Ansprache lehrstellensuchende Jugendliche in Problemlagen gebracht werden, benötigen auch die Jugendlichen Fluchtpunkte. Auswege für Erwachsene wurden exemplarisch anhand von Foucault, Bröckling und Ruhloff zuvor dargestellt. Dabei bleibt aufgrund des Alters, der Situation, dass

die Jugendlichen noch in Ausbildung sind und der Tatsache, dass sie mitten in der Phase der Adoleszenz stecken und ihre Persönlichkeit erst ausbilden, fraglich ob sie diese Fluchtlinien erkennen und anwenden können oder ob diese in andere Ambivalenzen bringen.

5 Literaturverzeichnis

Adorno, Theodor: Theorie der Halbbildung, Frankfurt am Main, 2006

Bisovsky, Gerhard: Wie zeitgemäß sind Institutionen der Erwachsenenbildung In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Böhm, Winfried: Wörterbuch der Pädagogik, Stuttgart, 2005

Bröckling, Ulrich/ Krasmann, Susanne/ Lemke, Thomas: Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt am Main, 2000

Bröckling, Ulrich: Totale Mobilmachung. Menschenführung im Qualitäts- und Selbstmanagement In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas: Gouvernamentalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen, Frankfurt am Main, 2000

Bröckling Ulrich/ Krasmann, Susanne, Lemke, Thomas: Glossar der Gegenwart, Frankfurt am Main, 2004

Bröckling, Ulrich: Das unternehmerische Selbst . Soziologie einer Subjektivierungsform, Frankfurt am Main, 2007

Daser, Barbara: Schon gehört? Täglich 209 Weiterbildungsminuten mit Radio In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Dohmen, Günther: Das informelle Lernen. Die internationale Erschließung einer bisher vernachlässigten Grundform menschlichen Lernens für das lebenslange Lernen aller, Bonn: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), 2001

Dörpinghaus, Andreas/Poenitsch, Andreas/Wigger, Lothar: Einführung in die Theorie der Bildung, Darmstadt, 2008

Dzierzbicka, Agnieszka: Neoliberalismus light. Die Kunst des Regierens in wissensbasierten Wirtschaftsräumen In: Weber, Susanne/Maurer, Susanne:

Gouvernementalität und Erziehungswissenschaft. Wissen- Macht- Transformation, Wiesbaden, 2006a

Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006b

Dzierzbicka, Agnieszka: Lebenslanges Lernen-Tugend oder gouvernementales Optimierungskalkül In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Europäische Kommission: Weisbuch zur allgemeinen und beruflichen Bildung – Lehren und Lernen – auf dem Weg zur kognitiven Gesellschaft, 1995; online unter: <http://ec.europa.eu/education/doc/official/keydoc/lb-de.pdf>

Europäische Kommission: Memorandum über Lebenslanges Lernen der Europäischen Kommission-Österreichischer Konsultationsprozess, Wien, 2001

Fischer, Wolfgang: Über Sokrates und die Anfänge des pädagogischen Denkens In: Fischer, Wolfgang/Löwisch Dieter-Jürger: Philosophen als Pädagogen. Wichtige Entwürfe klassischer Denker, Darmstadt, 1998

Foucault, Michel: Was ist Kritik?, Berlin, 1992

Foucault, Michel: Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses, Frankfurt am Main, 1994

Foucault, Michel: Der Mensch ist ein Erfahrungstier, Frankfurt am Main, 1996

Foucault, Michel: Sicherheit, Territorium, Bevölkerung. Geschichte der Gouvernementalität I, Frankfurt am Main, 2006a

Foucault, Michel: Die Geburt der Biopolitik. Geschichte der Gouvernementalität II, Frankfurt am Main, 2006b

Foucault, Michel: Ästhetik der Existenz. Schriften zur Lebenskunst, Frankfurt am Main, 2007

Giesecke, Hermann: Einführung in die Pädagogik, Weinheim und München, 1990

Gruber, Elke: Erwachsenenbildung und die Leitidee des lebenslangen Lernens In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Gudjons, Herbert: Pädagogisches Grundwissen, 2008, Düsseldorf, Stuttgart, Regensburg

Heydorn, Irmgard/ Kappner, Hartmut/Koneffke, Gernot, Weick, Edgar :
Bildungstheoretische und pädagogische Schriften 1971-1974, Wetzlar, 2004a

Heydorn, Heinz-Joachim: Industrielle Revolution. Ungleichheit für alle In: Heydorn, Irmgard/ Kappner, Hartmut/Koneffke, Gernot, Weick, Edgar : Über von Widerspruch von Bildung und Herrschaft, Wetzlar, 2004b

Holert, Tom/Terkessidis, Mark: Mainstream der Minderheiten. Pop in der Kontrollgesellschaft, Berlin, 1996

Humboldt, Wilhelm von: Theorie der Bildung des Menschen In: Rutt, Theodor: Bildung und Sprache, Schöninghs Sammlung pädagogischer Schriften, Quellen zur Geschichte der Pädagogik, Paderborn, 1965a

Humboldt, Wilhelm von: Litauischer Schulplan In: Rutt, Theodor: Bildung und Sprache, Schöninghs Sammlung pädagogischer Schriften, Quellen zur Geschichte der Pädagogik, Paderborn, 1965b

Humboldt, Wilhelm von : Ideen zu einem Versuch, die Grenzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen. In: Flintner, Andreas/Giel, Klaus: Werke in fünf Bänden, Darmstadt, 1792/1980

Kocyba, Hermann: Aktivierung In: Bröckling, Ulrich/ Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas: Glossar der Gegenwart, Frankfurt am Main, 2004

Koller, Hans-Christoph: Grundbegriffe, Theorien und Methoden der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung, Stuttgart, 2008

Kreiml, Thomas: Lernende zu begleiten, ist wichtig-die Rahmenbedingungen dafür sind es nicht? Neue Lernumgebungen versus der Arbeitsrealität von ErwachsenenbildnerInnen im arbeitsmarktpolitischen Maßnahmenbereich In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Langer, Antje/Ott, Marion/Wrana, Daniel: Die Verknappung des Selbst. Stellenanzeigen und ihre Transformation in steuerungsrelevantes Wissen In: Weber, Susanne/Maurer, Susanne: Gouvernamentalität und Erziehungswissenschaft. Wissen-Macht-Transformation, Wiesbaden, 2006

Lassnigg, Lorenz: Überlegungen und Befunde zu einer LLL-Strategie in Österreich In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Lemke, Thomas: Flexibilität In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas: Glossar der Gegenwart, Frankfurt am Main, 2004

Lenz, Werner: Perspektiven des Lebenslangen Lernens In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Liesner, Andrea: Mobilität In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Maurer, Susanne/Weber, Susanne Maria: Die Kunst, nicht dermaßen regiert zu werden. Gouvernamentalität als Perspektive für die Erziehungswissenschaft In: Weber, Susanne/Maurer, Susanne: Gouvernamentalität und Erziehungswissenschaft. Wissen- Macht- Transformation, Wiesbaden, 2006

Mikula, Regina: Lebenslanges Lernen-emanzipatorische Potenziale veränderter Lernkulturen In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at, 2007

Mozetic, Gerald: Verborgene Tugenden? Soziologische Reflexionen über Moral, Wertwandel und Gesellschaftsdiagnosen In: Prisching, Manfred: Postmoderne Tugenden? Ihre Verortung im kulturellen Leben der Gegenwart, Wien, 2001

Pfeiffle, Horst: Entrepreneurship. In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Pongratz, Ludwig A.: Lebenslanges Lernen. In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Pongratz, Ludwig A.: Gilles Deleuze In: Dzierzbicka, Agnieszka, Bakic, Josef, Horvath, Wolfgang: In bester Gesellschaft. Einführung in philosophische Klassiker der Pädagogik von Diogenes bis Baudrillard, Wien, 2008

Pousset, Raimund: Handwörterbuch für Erzieherinnen und Erzieher, Weinheim und Basel, 2006

Reichenbach, Roland: Soft skills In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Reinders, Heinz/Wild, Elke: Adoleszenz als Transition und Moratorium. Plädoyer für eine Integration gegenwarts- und zukunftsorientierter Konzeption von Jugend. In: Reinders, Heinz/ Wild, Elke: Jugendzeit-Time Out? Zur Gestaltung des Jugendalters als Moratorium, Opladen, 2003

Ribolits, Erich: Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung des Menschen im Post-Fordismus, München und Wien, 1997

Ribolits, Erich: Humanressource – Humankapital In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Rieger-Ladich, Markus/Schmitz, Gabriella: Wettbewerb In: Dzierzbicka, Agnieszka/Schirlbauer, Alfred: Pädagogisches Glossar der Gegenwart. Von Autonomie bis Wissensmanagement, Wien, 2006

Ruhloff, Jörg: Bildung im problematisierenden Vernunftgebrauch In: Borelli, Michele/Ruhloff, Jörg: Deutsche Gegenwartspädagogik Band II, Hohengehren, 1996

Schiller, Friedrich: Was heißt und zu welchem Ende studiert man Universalgeschichte? , Stuttgart, 2006

Schmidt-Semisch, Henning: Risiko In: Bröckling, Ulrich/Krasmann, Susanne/Lemke, Thomas: Glossar der Gegenwart, Frankfurt am Main, 2004

Schwendenwein, Werner: Grundlagen beruflicher Bildung I. Online Publikation, 2002, online unter: <http://institut.erz.univie.ac.at/home/node/83>

Stecher, Ludwig: Jugend als Bildungsmoratorium-die Sicht der Jugendlichen In: Reinders, Heinz/ Wild, Elke: Jugendzeit-Time Out? Zur Gestaltung des Jugendalters als Moratorium, Opladen, 2003

Zinnecker, Jürgen: Jugend als Moratorium. Essay zur Geschichte und Bedeutung eines Forschungskonzeptes In: Reinders, Heinz/ Wild, Elke: Jugendzeit-Time Out? Zur Gestaltung des Jugendalters als Moratorium, Opladen, 2003

Online-Quellen:

Online 1: <http://www.ibw.at/html/bildungssystem/DEUTSCH.PDF>; 13.6.2008

Online 2: <http://www.attac.at/3559.html>, 30.7.2007

Online 3: http://erwachsenenbildung.at/fachthemen/lebenslangeslernen/III_heute_definition.php, 10.7.2008

Online 4: http://www.linz.at/images/Demographische_Entwicklung.pdf; 30.8.2008

Online 5: <http://www.soziologie.uni-halle.de/bröckling/index.html>; 7.4.2009

Online 6: http://www2.uni-wuppertal.de/FB3/paedagogik/systematische/temp/sets/ruhloff_zp_set.htm , 9.9.2008

Online 7: <http://agso.uni-graz.at/lexikon/klassiker/foucault/14bio.html>; 10.4.2009

Quelle: Grafik <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/bildungswege.xml>, 21.2.2009

Quelle: Tabelle: <http://iambweb.ams.or.at/ambweb/AmbwebServlet?trn=start>, 31.10.2007

Anhang

Stellenausschreibung 1

Lehre Tischlereitechnik - Planung

Der Ausbildungsbetrieb

Firma: Möbelwerk Svoboda GmbH & Co KG

Abteilung: Tischlereitechnik - Planung

Einsatzort: 3100 St Pölten

Beschreibung des Unternehmens: Svoboda Büromöbel zählt zu den führenden österreichischen Herstellern von Büro- und Objekteinrichtungen - mit 8 Standorten in Österreich sowie internationalen Tochtergesellschaften.

Branche des Unternehmens: Holz/Möbel

Anzahl der Plätze: 1

Der Ausbildungsberuf

Berufsfeld: Technische Berufe

Aufgaben: Ausbildungsschwerpunkt PLANUNG:
 - Büro- und Objekteinrichtungsplanungen
 - Konstruktionszeichnungen mit AutoCAD
 - 3D-Visualisierungen
 - Möbelbibliotheken erarbeiten als Grundlage für die Einrichtungsplanung

Frühester Beginn: 01.09.2008

Dauer: 4 Jahre

Vergütung: nach Vereinbarung

Sonstige Informationen:

Anforderungen:

- Technisches Verständnis
- Lern- und Leistungsbereitschaft
- Teamfähigkeit
- Zuverlässigkeit und Belastbarkeit

Erforderlicher Schulabschluß: Hauptschulabschluß/Realschule(CH)

Der Ausbildungsablauf

Theoretische Ausbildung: Zusätzliche Ausbildungsinhalte:
- Organisation der Arbeitsabläufe:
Konzept u. Projektplanung,
Arbeitsvorbereitung, Material-, Termin-
und Kostenplanung, Logistik,
Dokumentation der Arbeitsabläufe etc.

- Planungsabläufe:
Technische Unterlagen,
Kommunikation mit
Geschäftsplantern, Präsentations-
und Verkaufstechniken, Auswahl u.
Beschaffung der Materialien,
Überwachung der Arbeitsabläufe zur
Sicherung der Planungsqualität

Zusätzliche Ausbildungsinhalte:
- Organisation der Arbeitsabläufe:
Konzept u. Projektplanung,
Arbeitsvorbereitung, Material-, Termin-
und Kostenplanung, Logistik,
Dokumentation der Arbeitsabläufe etc.

- Planungsabläufe:
Technische Unterlagen,
Kommunikation mit
Geschäftsplantern, Präsentations-
und Verkaufstechniken, Auswahl u.
Beschaffung der Materialien,
Überwachung der Arbeitsabläufe zur
Sicherung der Planungsqualität

Praktische Ausbildung: Grundausbildung im
Tischlerhandwerk:
Erlernen der Basistätigkeiten u.
Handhabung der dazu notwendigen
Geräte u. Maschinen, Erstellen von
CNC-Programmen u. Bedienung von
CNC-gesteuerten Anlagen

**Tätigkeit nach der
Ausbildung:** CAD-Einrichtungsplanung
in einem fixen Angestelltenverhältnis

**Weiterbildung und
Entwicklungsmöglichkeiten:** Mitarbeit in der Entwicklungsabteilung
oder anderen Fachabteilungen, bei
denen CAD-Kenntnisse erforderlich
sind

Die Ausbildungsbewerbung

Kontakt: Möbelwerk Svoboda GmbH & Co KG
Kontaktperson: Frau Mag. Heidrun
Mayer
Purkersdorfer Straße 58

	3100 St Pölten
Bitte bewerben Sie sich per:	<u>jobpilot Bewerbungsformular</u> E-Mail
Gewünschte Bewerbungsunterlagen:	- Lebenslauf mit Kontaktdaten - Foto - Zeugniskopien - Begleitbrief mit Begründung, warum die Lehre "Tischlereitechnik - Planung" angestrebt wird

Vgl. <http://www.jobpilot.at/misc/adframe/jobpilot/7d8/12/10299100.htm>, 13.5.08

Stellenausschreibung 2

Starten Sie Ihre Karriere



Position:	Lehrling (m/w) - Elektroinstallationstechniker
Firma:	Siemens Österreich (Sonstige)
Bereich:	Information and Communications
Arbeitsort:	Wien / Siemensstraße 92
Beschäftigungsart:	
Jobnummer:	A03984BG

Ziel der Funktion (Mission)

Siemens Österreich sucht für den Standort GRAZ für die Lehrberufe Informationstechnologie-, Technik und Elektroniker technische Lehrlinge (m/w). Die Ausbildung erfolgt in den ersten beiden Jahren am Standort Wien Siemensstrasse, der zukünftige Einsatzort ist Graz.

Ausbildung

- Abgeschlossene Schulpflicht
- Gute Schulnoten

Fähigkeiten

- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Sorgfältigkeit
- Logisch analytisches Denken
- Technisches Verständnis

Zusätzliche Informationen

Bewerben Sie sich bitte direkt online oder senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen (Anschreiben, Lebenslauf und aktuelle Zeugnisse) an:

Siemens AG Österreich
Human Resources
Frau Edith Felja
Strassgangerstrasse 315
8054 Graz
edith.felja@siemens.com

Vgl. <http://www.jobpilot.at/misc/adframe/jobpilot/7d8/11/2507523.htm>, 13.5.08

Stellenausschreibung 3

Lehrstelle Bürokauffrau / -mann

Der Ausbildungsbetrieb

Firma: [agamiSystems e.U.](http://www.agamiSystems.com)

Abteilung:

Einsatzort: 1010 Wien

Beschreibung des Unternehmens: agamiSystems e.U. ist ein IT Dienstleistungsunternehmen mit folgenden Schwerpunkten:

- * IT Beratung mit Schwerpunkt Open Source Software Einsatz im Server- und Desktopbereich
- * Entwicklung von Webapplikationen
- * Software-Entwicklung auf Basis Python, PostgreSQL und Scriptsprachen
- * Systemintegration
- * Installationen und Wartung
- * Support für zahlreiche Produkte aus der Open Source Welt

Branche des Unternehmens: Datenverarbeitung (Software/Dienstl.)

Anzahl der Plätze: 1

Der Ausbildungsberuf

Berufsfeld: Kaufmännische Berufe/Verwaltung

Aufgaben:

Frühester Beginn: Sofort

Dauer:

Vergütung:

Sonstige Informationen:

- Anforderungen:**
- * Sie sind zwischen 15 und 17 Jahre alt
 - * Sie haben das 9. Schuljahr positiv abgeschlossen, einen Notendurchschnitt von mind. 2,5 (Leistungsgruppe 2 oder besser in Englisch und Deutsch)
 - * Ausgezeichnete Rechtschreibkenntnisse, kommunikativ, Freude am Schriftverkehr und Telefonieren
 - * Interesse an Briefverkehr, Dokumentenablage und kaufm. Tätigkeiten (Buchhaltung, Kassa)

Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, gepflegtes Auftreten, eine rasche Auffassungsgabe, selbstständiges verantwortungsvolles Denken und eine klare Sprechstimme gehören zu Ihren Fähigkeiten.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbung ausnahmslos per E-Mail an jobs@agami.at, geben Sie dabei bitte die letzten beiden (positiven) Jahreszeugnisse als Anlage bei.

Die Bewerbung sollte enthalten:

- * Selbst verfasstes Motivationsschreiben (Warum wollen Sie diesen Beruf erlernen?, Warum wollen Sie bei agami lernen?)
- * Tabellarischer Lebenslauf
- * (mind.) 2 Jahreszeugnisse
- * Nachweis über den erfolgreich absolvierten BIWI Start Up Check

Bitte beachten Sie, dass nachfolgende Punkte bei Bewerbungen möglicherweise nicht den gewünschten Eindruck von Selbständigkeit, Sorgfalt und Motivation hinterlassen:

- * Fehlende Angabe einer E-Mailadresse in der Bewerbung
- * Anrufe durch Eltern
- * Anrufe und persönliche Besuche ohne Einladung
- * Nicht formgerechte Bewerbungen
- * Motivationslose Motivationsschreiben
- * Rechtsschreib- und Grammatikfehler in den Bewerbungen

Wir ersuchen um Verständnis, dass wir im Falle einer Ablehnung Ihrer Bewerbung nicht in jedem Fall persönlich reagieren können.

Erforderlicher Schulabschluß:

Hauptschulabschluß/Realschule(CH)

Der Ausbildungsablauf

Theoretische Ausbildung:

Praktische Ausbildung:

Tätigkeit nach der Ausbildung:

Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten:

Die Ausbildungsbewerbung

Kontakt:	agamiSystems e.U. Kontaktperson: Frau Angelika Gößler Annagasse 5/1/13 1010 Wien
Bitte bewerben Sie sich per:	E-Mail
Gewünschte Bewerbungsunterlagen:	Die Bewerbung sollte enthalten: * Selbst verfasstes Motivationsschreiben (Warum wollen Sie diesen Beruf erlernen?, Warum wollen Sie bei agami lernen?) * Tabellarischer Lebenslauf * (mind.) 2 Jahreszeugnisse * Nachweis über den erfolgreich absolvierten BIWI Start Up Check Bitte senden Sie Ihre Bewerbung ausnahmslos per E-Mail an jobs@agami.at , geben Sie dabei bitte die letzten beiden (positiven) Jahreszeugnisse als Anlage bei.

Vgl. <http://www.jobpilot.at/misc/adframe/jobpilot/7d7/33/10285313.htm>, 13.5.08

Stellenausschreibung 4

Unternehmen:	gemeldet beim AMS
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	WebdesignerIn
Arbeitsort:	1140 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: WebdesignerIn

Vom Unternehmen gesucht: Medienfachmann/-frau - Mediendesign

MTS-Versicherungsmakler GmbH sucht zum sofortigen Eintritt 1 Medienfachmann/-frau - Mediendesign für eine Lehrstelle mit einer 3 jährigen Ausbildung.

Wir wenden uns an engagierte, motivierte und interessierte Jugendliche die diesen kreativen, abwechslungsreichen Beruf erlernen möchten.

Sie besitzen eine Affinität zu Computern und Internet?

Sie sind ein "Internetfreak"?

Weiters verfügen Sie über guten positiven Pflichtschulabschluß, ausgezeichnete Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, Kommunikationsfähigkeit sowie gute Noten in Mathematik und Liebe zur EDV.

Ausserdem legen wir großen Wert auf ein gepflegtes Äußeres, absolute Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Verantwortungsbewußtsein und Kreativität!!!

Idealerweise können Sie eine selbstgestaltete Homepage präsentieren oder eine bestehende Homepage nach ihren Vorstellungen umgestalten.

Es werden nur Bewerbungen von NeustarterInnen berücksichtigt!!!

Im Rahmen einer Kooperation mit dem AMS Wien Jugendliche findet eine Personalvorauswahl statt.

Bitte schicken Sie ihre schriftlichen Bewerbungsunterlagen inkl. Lebenslauf mit Angabe der E-Mailadresse, Telefonnummer, Foto und Zeugniskopien an das AMS Wien Jugendliche, z. Hd. Christian Posch, Neubaugasse 43 in 1070 Wien.

Bewerbungsfrist: 15. Mai 2008!!!

Kennwort: "ONLINE"

ADG-Inserat-Nr.: 3583067

Vgl. <http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=1066366&nr=4&cnt=18&x=1212603267926&history=1>; 8.5.2008

Stellenausschreibung 5

LEHRLING EINZELHANDEL Neben individuellen Entwicklungsmöglichkeiten sowie einer abwechslungsreichen Tätigkeit in einem dynamischen Team bieten wir auch eine Einkaufskarte für REWE Mitarbeiter!

Nimm deine Karriere selbst in die Hand und starte jetzt als Lehrling bei BILLA

Hauptaufgabe der Stelle:

- Damit auch Du, nach Deiner Lehre, die besten Chancen zum beruflichen Aufstieg bei BILLA hast, ist es uns ein wichtiges Anliegen, Dir eine umfangreiche Ausbildung zu bieten.
- Das 1. Lehrjahr umfasst das Kennenlernen des Betriebes und der wichtigen Tätigkeiten sowie das praktische Arbeiten.
- Im 2. Lehrjahr sollen vor allem die erlernten Fähigkeiten vertieft werden.
- Im 3. Lehrjahr soll das erlernte selbständig durchgeführt werden. Ziel ist es für 4 Wochen eine Filiale selbständig zu übernehmen.
- Folgende Bereiche erwarten Dich während Deiner Ausbildung
- Der Lehrbetrieb, Kundenberatung und Verkauf, Lagerhaltung und Warenpflege
- Kassa, Werbung, Warenwirtschaftssystem
- Dazu bieten wir Dir in jedem Lehrjahr diverse Seminare zur Weiterbildung!

Anforderungen an die Bewerber:

- Freude am Umgang mit Kunden
- Freude und Interesse am Handel
- Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Sorgfalt
- Ständige Lernbereitschaft zur Aus- und Weiterbildung
- Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität
- Teamgeist
- Gepflegte äußere Erscheinung/Auftreten
- Mit einer Lehre bei BILLA stehen jungen, dynamischen Leuten alle Karrierechancen offen! BILLA fördert österreichs Jugend mit einer überdurchschnittlich guten Berufsausbildung, persönlichem Coaching und tollen Prämien! Ein interessante Ausbildung mit tollen Aufstiegsmöglichkeiten erwartet Dich!
- Richte Deine schriftliche Bewerbung an: BILLA AG, Postfach, 2355 Wr. Neudorf, z.Hdn. Fr. Aubke. Bei Fragen stehen wir dir gerne unter der Tel.: 02236 600 2333 zur Verfügung!

Vgl. <http://www.rewe-group.at/default.aspx?folderId=42586&pageld=111663>; 8.5.2008

Stellenausschreibung 6

LEHRLING KONDITOR LEHRLING KONDITOR

In den Märkten vor Ort werden vor Ort hochwertige Torten und Mehlspeisen erzeugt.

Hauptaufgabe der Stelle:

- Erzeugung von hochwertigen Torten und Mehlspeisen.
- Durch Deinen Einsatz und die genaue Umsetzung der vorgegebenen Rezepturen trägst du wesentlich zum Fortbestand unseres Erfolges im Backshop bei.
- Anforderungen:
- Positiver Abschluß der 9. Schulstufe
- (letzen 2 Zeugnisse in Kopie)

Anforderungen an die Bewerber:

- Freude am Backen
- Freundlichkeit
- Verlässlichkeit
- Freude am Umgang mit Kunden sowie Teamfähigkeit
- Gepflegtes Auftreten
- Bewirb dich gleich hier direkt über unser Internet - Bewerbungsformular!
- Wir freuen uns auf deine Bewerbung!

Vgl. <http://www.rewe-group.at/default.aspx?folderId=42586&pagelId=111663>; 8.5.2008

Stellenausschreibung 7

Unternehmen:	MIHAL GLAS GmbH
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	GlaserIn
Arbeitsort:	1140 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: GlaserIn
 Vom Unternehmen gesucht: Glaser/in

Innovativer Glaser-Betrieb in 1140 Wien sucht 2 Glaser/innen -Lehrlinge für ein Lehrverhältnis mit einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren ab SEPTEMBER 2008.

Wir erwarten von Ihnen einen Pflichtschulabschluss, sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift, handwerkliches Geschick, körperliche Fitness, gepflegtes und höfliches Auftreten, KundInnenorientiertheit und echtes Berufsinteresse. Auch eine bereits begonnene Lehre kann unter Angabe des Lösungsgrundes gerne bei uns fortgeführt werden.

Wenn Sie an einer interessanten und kreativen Ausbildung interessiert sind, freuen wir uns auf Ihre Bewerbung inkl. Lebenslauf mit Foto, Angabe einer aktuellen Telefonnummer und ein aktuelles Foto, bevorzugt per Email an office@mihal.at.

Dienstgeber: MIHAL GLAS GmbH, Gurkgasse 33, 1140 Wien, zH Herrn Gerhard Mihal bzw. Herrn Jürgen Becker.

Sie können auch gerne unter der Telefonnummer 01/982 54 20 bei einem der o.g. Herren einen Termin für ein persönliches Vorstellungsgespräch vereinbaren.

Öffentlich ist unser Betrieb mit den Linien U3 oder 49 erreichbar.

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung! Nähere Informationen über uns finden Sie unter www.mihal.at.

ADG-Inserat-Nr.: 3530499

vgl.

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=1015207&nr=9&cnt=18&x=1212603267926&history=1>; 8.5.2008

Stellenausschreibung 8

Unternehmen:	BILLA AG
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	LebensmittelverkäuferIn
Arbeitsort:	1140 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: LebensmittelverkäuferIn
 Vom Unternehmen gesucht: Einzelhandelskaufmann/-frau - Lebensmittelhandel

Vom Lehrling zur Führungskraft - starte deine Karriere bei BILLA!
 BILLA ist nicht nur einer der umsatzstärksten und innovativsten Lebensmittelhändler Österreichs, sondern auch einer der größten privatwirtschaftlichen Arbeitgeber und staatlich ausgezeichnete Lehrbetrieb. Der Grundstein dafür wurde 1953 gelegt. Heute bieten wir als florierendes Unternehmen des international erfolgreichen REWE Konzerns sichere Jobs und exzellente Karrierechancen!

Wir suchen ab September 2008: 6 Einzelhandelskaufleute - Lebensmittelhandel (m./w.) für unsere Filialen in Wien 14.

Als staatlich ausgezeichnete Lehrbetrieb würden wir gerne auch dich in einer unserer Filialen begrüßen! Wir wollen jungen, engagierten Menschen den Start für eine steile Berufslaufbahn ermöglichen!

Hauptaufgaben der Stelle:

- Kennenlernen des Lehrbetriebes
- Kundenberatung und Verkauf
- Lagerhaltung und Warenpflege
- Werbung
- Einsatz an der Kassa
- Feinkost-Fachausbildung
- Führung des Betriebes
- Abwicklung der Warenwirtschaft

Anforderungen an die Bewerber/innen:

- Freude am Umgang mit Kunden
- Freude und Interesse am Handel
- Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit und Sorgfalt
- Ständige Lernbereitschaft zu Aus- und Weiterbildung
- Einsatzbereitschaft, Verantwortungsbewusstsein und Flexibilität
- Teamgeist
- Gepflegtes Äußeres/Auftreten

Bitte sende deine ausschließlich schriftliche Bewerbung mit Lebenslauf und den letzten 2 Schulzeugnissen unter Angabe deiner Wunschfiliale an unsere Zentrale!

BILLA AG
 Personalentwicklung
 Kennwort: Lehrlinge 08
 IZ NÖ Süd, Straße 3, Objekt 16
 2355 Wr. Neudorf
 E-Mail: bewerbung@billalehrling.at

ADG-Inserat-Nr.: 3495461

Vgl. <http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=891653&nr=15&cnt=18&x=1212603393551&history=1;>
 13.6.2008

Stellenausschreibung 9

Unternehmen:	gemeldet beim AMS
Dienstverhältnis:	
Stelle/Beruf:	Großhandelskaufmann/-frau
Arbeitsort:	1140 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: Großhandelskaufmann/-frau
 Vom Unternehmen gesucht: Großhandelskaufmann/-frau

Für eine Partnerfirma in 1140 Wien suchen wir 4 Großhandelskaufleute (m./w.) - Lehrlinge, die ab August 08 das Team verstärken werden.

Anforderungen:

- * positives, gutes Pflichtschulzeugnis
- * Team- und Kommunikationsfähigkeit
- * körperlich belastbar
- * selbstbewusstes Auftreten
- * freundliche Umgangsformen
- * sehr gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift

TERMINVEREINBARUNG AUSSCHLIESSLICH TELEFONISCH unter 01/374 82 63.

Deine SCHRIFTLICHEN Bewerbungsunterlagen richte bitte an Technopool Jugendförderung, Leystr. 6, 1200 Wien, z. Hd. Frau Werner. Zum vereinbarten Termin nimm dann bitte Lebenslauf, Bewerbungsschreiben sowie die letzten 3 Zeugnisse und Deine E-Card mit.

ADG-Inserat-Nr.: 3492229

Vgl.

http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Kurzanzeige.jsp?beruf_art=0&d=5&special=0&beruf_radio=1&r0=SA&r1=A900&r2=P1140&x=1210270036326&ak=0; 8.5.2008

Stellenausschreibung 10

Dienstleistungen

ÖBB-Dienstleistungs GmbH

1100 Wien, Clemens-Holzmeister-Straße 6

www.oebb.at

Die Lehrlingsausbildung bei den ÖBB

Unsere Lehrlingsausbildung besitzt eine lange Tradition. Sie ist staatlich ausgezeichnet und die Lehrabsolventen erringen jährlich erste Plätze und Medaillen bei den Berufswettbewerben in den Bundesländern. Die ÖBB betreiben Lehrwerkstätten im gesamten Bundesgebiet und bilden Jugendliche in elf handwerklichen Lehrberufen aus. Die Ausbildungskapazität der Lehrwerkstätten liegt bei rund 350 Ausbildungsplätzen pro Jahrgang.

Lehrberuf Elektroanlagentechnik (Lehrzeit 3 1/2 Jahre)

Ihr Aufgabenbereich umfasst:

- Montage, Wartung und Reparatur von Maschinen und Produktionsanlagen in Industriebetrieben, von Kraftwerksanlagen, Transporteinrichtungen.
- Zusammenbau, die Inbetriebnahme sowie die Reparatur und Wartung von Maschinen und Anlagen, die sich aus mechanischen, elektrischen, pneumatischen und hydraulischen Bauteilen zusammensetzen.
- Lesen von Stromlauf- und Montageplänen und Wartung von Automationsanlagen
- Anfertigen von Steuer- und Schaltschränken
- Prüfen der Funktionsfähigkeit der Anlagen mit Hilfe von Messgeräten

Unser Anforderungsprofil:

- Technisches Verständnis
- Handwerkliches Geschick
- Abstraktes Denkvermögen, Zuverlässigkeit und Genauigkeit
- Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Fähigkeit zur Problemlösung
- Bereitschaft zur Weiterbildung

Ihre vollständigen Bewerbungsunterlagen senden Sie bitte an:

ÖBB-Lehrwerkstätte St. Pölten

Herrn

Manfred Hell

3100 St. Pölten, Werkstättenstraße 17

Tel. +43 2742 93000 5393, manfred.hell@oebb.at

Vgl. http://www.raabs-thaya.gv.at/pdf_dateien/oebb_elektroanl.techniker.pdf;
13.6.2008

Stellenausschreibung 11

Bank Austria

3 Jahre zum Erfolg

Während Ihrer Lehre führen wir Sie Schritt für Schritt durch das Bankgeschäft.

Wir bieten Ihnen:

- o Sie eignen sich das Basiswissen in einer internen Abteilung an.
 - o Sie besuchen parallel dazu die Berufsschule.
 - o Sie erweitern Ihr Wissen durch Fachseminare.
 - o Sie erhalten regelmäßig Feedback für Ihre persönliche Weiterentwicklung.
 - o Sie stehen nach drei Jahren vor Ihrem Ziel: der Lehrabschlussprüfung.
- Wir suchen Schulabgänger mit **erfolgreich abgeschlossener 9. Schulstufe** von:
- o Handelsakademien oder Handelsschulen.
 - o Allgemeinbildenden Höheren Schulen.

Wir erwarten von Ihnen:

- o Interesse am Bankgeschäft und wirtschaftlichen Zusammenhängen.
- o Freude am Umgang mit Menschen.
- o Engagement und Kommunikationsfreude.
- o Hohe Lernbereitschaft.
- o Gute Englischkenntnisse.

Startmöglichkeiten: jedes Jahr am 1. August.

Auswahlverfahren:

- o Sie schicken uns Ihre Online-Bewerbung (für einen Eintritt im selben Jahr: Bewerbungen bis Ende Mai).
- o Sie stellen in einem Computertest Ihr Sprachgefühl und Ihre rechnerischen Fähigkeiten unter Beweis.
- o In einem Gespräch lernen wir Sie besser kennen.

Interessiert? Dann senden Sie uns Ihre [Online-Bewerbung](#).

Für Fragen steht Ihnen

Edeltraud Novak

+43 (0)50505-52637

gerne zur Verfügung.

Vgl. <http://www.jungesp.at/files/1201082469.pdf>; 28.7.2008

Stellenausschreibung 12

Bürokauffrau/Bürokaufmann

bei verschiedenen Landesdienststellen in Linz sowie bei den Bezirkshauptmannschaften in Braunau/Inn, Gmunden, Kirchdorf/Krems, Perg, Rohrbach, Ried/Innkreis, Schärding, Vöcklabruck und Wels-Land

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

gute mündliche und schriftliche Ausdrucksfähigkeit, Kenntnisse v.a. in Deutsch, Mathematik und Englisch, kaufmännisches Verständnis, Eignung für systematisches und routinemäßiges Arbeiten sowie gesundheitliche Eignung, insbesondere für EDV-Tätigkeiten

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im öö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 7720-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 7720-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz, Bahnhofplatz 1

Fax (+43 732) 77 20-21 17 68

E-Mail perso.post@ooe.gv.at

vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-2D58A20C-A8D2A399/ooe/hs.xsl/52745_DEU_HTML.htm, 23.5.2008

Stellenausschreibung 13

Köchin/Koch

beim Berufsschulinternat in Linz, bei der Berufsschule Mattighofen sowie bei den Landespflege- und Betreuungszentren Schloss Cumberland in Gmunden, Schloss Gschwendt in Neuhofen/Krems und Schloss Haus in Wartberg/Aist

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

körperliche Belastbarkeit, Handgeschicklichkeit, Fingerfertigkeit, guter Geschmacksinn, Organisationstalent und Hygienebewusstsein

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im öö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1
Fax (+43 732) 77 20-21 17 68
E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-E3FE4498-1599CCE0/ooe/hs.xsl/52752_DEU_HTML.htm,
23.5.2008

Stellenausschreibung 14

Informationstechnologie - Technikerin/Techniker

beim Präsidium/Rechenzentrum in Linz

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

EDV-Kenntnisse, Fremdsprachenkenntnisse, gutes Sehvermögen, logisch-analytisches Denken, Kommunikationsfähigkeit, technisches Verständnis und Selbstständigkeit

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im öö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1
Fax (+43 732) 77 20-21 17 68
E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-668DE339-1DF043D5/ooe/hs.xsl/52754_DEU_HTML.htm; 23.5.2008

Stellenausschreibung 15

Chemielabortechnikerin/Chemielabortechniker

bei der Abteilung Umwelt- und Anlagentechnik in Linz

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

Handgeschicklichkeit, Fingerfertigkeit, technisches Verständnis,
Organisationstalent, Interesse für Chemie, Physik und Mathematik, Reaktionsfähigkeit
und Unempfindlichkeit der Haut besonders im Umgang mit chemischen Substanzen

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse und
Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im öö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1

Fax (+43 732) 77 20-21 17 68

E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-605FFAF9-A54A45D1/ooe/hs.xsl/52755_DEU_HTML.htm, 23.5.2008

Stellenausschreibung 16

Bautechnische Zeichnerin/Bautechnischer Zeichner

beim Gewässerbezirk Grieskirchen

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

exaktes Arbeiten (rechnen, zeichnen), mathematisch-logisches
Denkvermögen, räumliches Vorstellungsvermögen, technisch-wirtschaftliches
Verständnis, grafisches Formgefühl sowie Arm-, Hand- und
Fingergeschicklichkeit

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse
und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im öö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1
Fax (+43 732) 77 20-21 17 68
E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-44620402-99821119/ooe/hs.xsl/52756_DEU_HTML.htm,
23.5.2008

Stellenausschreibung 17

Vermessungstechnikerin/Vermessungstechniker

bei der Agrarbezirksbehörde für Oberösterreich/Dienststelle Gmunden

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

gutes Sehvermögen, körperliche Wendigkeit und Belastbarkeit,
Handgeschicklichkeit, räumliches Vorstellungsvermögen, Fingerfertigkeit und
technisches Verständnis

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse
und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im oö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1
Fax (+43 732) 77 20-21 17 68
E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-DFBE66F3-0288F7F6/ooe/hs.xsl/52746_DEU_HTML.htm, 23.5.2008

Stellenausschreibung 18

Garten- und Grünflächengestalterin/Garten- und Grünflächengestalter - Landschaftsgärtnerei

bei den Straßenmeistereien Münzkirchen und Unterweißenbach

Aufgaben

alle Tätigkeiten im Sinne der Ausbildungsvorschriften

Allgemeine Voraussetzungen

Beendigung der allgemeinen Schulpflicht bis spätestens Juli 2008
17. Lebensjahr bis zum Stichtag 31. Dezember 2007 nicht vollendet
kein bestehendes Lehrverhältnis bis zum Dienstantritt
freundliche Umgangsformen, Teamfähigkeit und Flexibilität

Zusätzliche Voraussetzungen

körperliche Belastbarkeit, Witterungsunempfindlichkeit, gestalterische
Fähigkeit, handwerkliche Geschicklichkeit, Umweltbewusstsein

Auswahlverfahren

Berufseignungstest und evtl. Schnuppertag
Vorstellungsgespräch (nach evtl. Vorauswahl auf Grund der Testergebnisse
und Schulnoten) durch die Abteilung Personal-Objektivierung

Entlohnung

Lehrlingsentschädigung gemäß den Richtlinien für Lehrlinge im oö. Landesdienst

Ansprechpersonen

in der Abteilung Personal-Objektivierung
Regierungsrat Erwin Furlinger, Telefon (+43 732) 77 20-112 24
Thomas Aichinger, Telefon (+43 732) 77 20-117 26

Bewerbungsfrist

bis spätestens 18. Jänner 2008 (Datum des Eingangsstempels)

Bewerbungsadresse

Amt der Oö. Landesregierung, Abteilung Personal-Objektivierung, 4021 Linz,
Bahnhofplatz 1
Fax (+43 732) 77 20-21 17 68
E-Mail perso.post@ooe.gv.at

Vgl. http://www.ooe.gv.at/cps/rde/xchg/SID-9E9698B6-0074F9B0/ooe/hs.xsl/52751_DEU_HTML.htm;
13.6.2008

Stellenausschreibung 19

Unternehmen:	HEWLETT PACKARD GmbH
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	Bürokaufmann/-frau
Arbeitsort:	1120 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Berufsbildende höhere Schule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: Bürokaufmann/-frau
 Vom Unternehmen gesucht: Bürokaufmann/-frau

HP bietet Ihnen den besten Start in Ihr Berufsleben!

Wir bieten außergewöhnlichen und motivierten Persönlichkeiten eine qualifizierte und fundierte Lehre als 3 Bürokaufleute (m./w.) in einem der bedeutendsten Technologieunternehmen der Welt ab SEPTEMBER 2008.

Hewlett-Packard Österreich hat mehr als 700 Mitarbeiter und ist für Vertrieb, Support und Marketing der HP-Produkte und Dienstleistungen verantwortlich. Darüber hinaus verfügt der Standort HP Wien in einigen Geschäftsbereichen auch über die Managementverantwortung für Ost-, Zentral und Südeuropa, den Nahen Osten, Zentralasien und Afrika.

Während Ihrer Ausbildung werden Sie verschiedene Abteilungen des Unternehmens durchlaufen und sich in Assistenz-, Sachbearbeiter- und Sekretariatsfunktionen einarbeiten. Dabei lernen Sie auch den Umgang mit modernen Informations- und Kommunikationsmitteln. Eingebunden in die Praxis übernehmen Sie selbstständige Arbeiten.

Voraussetzung für die Lehre sind die Matura oder die 3. Klasse einer Berufsbildenden höheren Schule (z.B. HAK) sowie Interesse an kaufmännischen Themen. Persönlich zeichnen Sie sich durch Aufgeschlossenheit, Freude an Teamarbeit, Genauigkeit und Engagement aus. Aufgrund der Internationalität unseres Unternehmens sind neben sehr guten Kenntnissen der deutschen Sprache in Wort und Schrift auch gute Englischkenntnisse erforderlich.

Es erwartet Sie ein dynamisches, international geprägtes Umfeld mit interessanten Karriere- und Entwicklungsmöglichkeiten.

Auch eine bereits begonnene Lehre kann unter Angabe des Lösungsgrundes bei uns fortgeführt werden.

Haben wir Ihr Interesse geweckt?

Dann freuen wir uns auf Ihre SCHRIFTLICHE Bewerbung inkl. Lebenslauf mit

Foto, Angabe einer aktuellen Telefonnummer sowie Kopien der letzten 2 Zeugnisse an HEWLETT PACKARD GmbH, Wienerbergstr. 41, 1120 Wien, zH Frau Barbara Kneisl. Sie können uns Ihre Bewerbung auch gerne per Email an barbara.kneisl@hp.com übermitteln.

**** Bewerbungsfrist ist der 27.06.2008 !!! ****

ADG-Inserat-Nr.: 3517899

Vgl.

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=922499&nr=15&cnt=20&x=1212603677220&history=1>, 4.6.08

Stellenausschreibung 20

Unternehmen:	Hotel & Palais Strudelhof
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	Koch, Köchin
Arbeitsort:	1090 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: Koch, Köchin
 Vom Unternehmen gesucht: Koch/Köchin

Das Seminarhotel Strudelhof in 1090 Wien sucht zur Verstärkung des bestehenden Teams 2 Köche/Köchinnen - Lehrlinge für eine Ausbildungsdauer von 3 Jahren. Ein Lehrling wird ab sofort aufgenommen, der/die zweite ab Sommer 2008.

Einsatzbereiche: Zubereitung von Speisen, Verwaltungs- und Organisationsaufgaben, fachgerechte Lagerhaltung der Lebensmittel.
 Anforderungen: sehr gute Deutschkenntnisse, pos. Hauptschulabschluss, gute Umgangsformen, gepflegtes Äusseres, Pünktlichkeit, Teamgeist, sicheres Auftreten und Liebe zum Beruf. Gerne nehmen wir auch Bewerbungen von SchulabbrecherInnen aus weiterbildenden Schulen entgegen, es ist auch eine Weiterlehre möglich (Lösungsgrund angeben).

Dienstort: Hotel & Palais Strudelhof, Pasteurgasse 1, 1090 Wien

Bewerbung: schriftliche Bewerbung inkl. Lebenslauf mit Angabe der Tel.Nr., Zeugniskopien, Foto oder per e-mail an: strudelhof@aon.at

ADG-Inserat-Nr.: 3560987

Vgl.

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=2&std=990331&nr=9&cnt=17&x=1212603850323&history=1>; 4.6.08

Stellenausschreibung 21

Unternehmen:	Dr. Charim, Mag. Steiner, Mag. Hofstetter
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	RechtskanzleiassistentIn
Arbeitsort:	1090 Wien
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: RechtskanzleiassistentIn

Vom Unternehmen gesucht: Rechtskanzleiassistent/in

Rechtsanwaltskanzlei im 9. Bezirk sucht zum sofortigen Eintritt 1 Rechtskanzleiassistent/in -Lehrling, für ein Lehrverhältnis mit einer Ausbildungsdauer von 3 Jahren.

Anforderungen: Sehr guter, positiver Hauptschulabschluss, ausgezeichnete Deutschkenntnisse, ausgezeichnete Rechtschreibkenntnisse, Englisch-Grundkenntnisse sowie EDV-Kenntnisse (Word) sind erforderlich. Weiters legen wir großen Wert auf ein freundliches Wesen, gepflegtes Äußeres, Verantwortungsbewusstsein, Verlässlichkeit und Pünktlichkeit.

Gerne werden auch SchulabbrecherInnen aus mittleren oder höheren Schulen eingestellt - ein Einstieg in das 2. Lehrjahr ist ebenfalls möglich.

Aufgabengebiet: typische Büroarbeiten, Telefonate sowie persönlicher Kundenkontakt - das Aufgabengebiet hängt größtenteils vom Engagement des Lehrlings ab.

Dienstgeber: Dr. Daniel CHARIM, Mag. Wolfgang STEINER, Mag. Anton HOFSTETTER, Rechtsanwälte, Wasagasse 4, 1090 Wien.

Bei Interesse richten Sie bitte Ihre SCHRIFTLICHEN Bewerbungsunterlagen inkl. Lebenslauf mit Angabe der Telefonnummer, Foto und Kopien der letzten beiden Zeugnisse an oben angeführte Adresse.

Öffentliche Erreichbarkeit: Straßenbahn 41, 43, Ringlinien, U-2

ADG-Inserat-Nr.: 3576737

Vgl.

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=1012857&nr=7&cnt=17&x=1212603850323&history=1>; 4.6.08

Stellenausschreibung 22



Aufregende Dessous sind unsere Welt!

Unsere MitarbeiterInnen sind das wertvollste Kapital bei Palmers. Das zeigt ganz klar – Palmers gewann erst kürzlich das Image Ranking des österreichischen Handels, ob es um die Freundlichkeit, Kompetenz oder das Engagement der MitarbeiterInnen geht – Palmers liegt in allen Bereichen deutlich vor der Konkurrenz.

Palmers MitarbeiterInnen setzen sich seit vielen Jahren jeden Tag leidenschaftlich für den Erfolg dieses Unternehmens ein. Daher freut es uns ganz besonders, Lehrlinge auszubilden, die mit Ihrer Ausstrahlung und Ihrem Engagement am gemeinsamen Unternehmenserfolg mitarbeiten.

Die renommierte
Lehrlingsausbildung!

Bei Palmers sind Lehrlingen keine Grenzen gesetzt – über 60 % unserer FilialleiterInnen haben bei uns als Lehrlinge begonnen. Unsere jüngste Filialleiterin, Frau Kathi, leitet bereits mit 20 Jahren eine unserer Filialen sehr erfolgreich!

Wir suchen junge Damen und Herren, die nach der 9. Schulstufe Ihre Zukunft in einem Lehrberuf sehen, die engagiert, motiviert und lernbereit sind!

**Palmers Textil AG | karriere@palmers.at
Palmersstraße 6-8 | 2351 Wiener Neudorf**

Nähere Informationen zur Lehrlingsausbildung bei Palmers finden Sie auf unserer Homepage!

www.palmers.at

Vgl. <http://www.jobpilot.at/misc/adframe/jobpilot/7d9/5/2894562.htm>

Stellenausschreibung 23

Unternehmen:	Neubauer Stefan
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	Sanitär- und KlimatechnikerIn
Arbeitsort:	8063 Eggersdorf bei Graz
Arbeitszeit:	Ganztags
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: Sanitär- und KlimatechnikerIn

Vom Unternehmen gesucht: Installations-/Gebäudetechniker/in - Gas-/Sanitärtechnik

Sie suchen noch eine Lehrstelle?

Wir stellen Lehrplätze zur Verfügung und suchen noch zum ehestmöglichen

Eintritt 2 Installations-/Gebäudetechniker/innen - Gas-/Sanitärtechnik

Lehrverhältnis, Ausbildungsdauer: 3 Jahre.

Bei Absprache mit Firma ab d.3.Lehrjahr auch Doppellehre möglich.

Anforderungen:

positiver Pflichtschulabschluss erforderlich, (/entsprechende

Zeugnisse)z.B.Hauptschulabschluss mind.Leistungsgruppe 2 sowie

Zeugnis/Mindestnoten 3 wird vorausgesetzt.

Weiters erforderlich wäre technisches Interesse und Fähigkeit zum logischen Denken.

Handwerkliches Geschick, Genauigkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit und körperliche Belastbarkeit sind sehr wichtige persönliche Eigenschaften der Bewerber/Innen für die Ausübung der Tätigkeit.

Dienstgeber: Neubauer Stefan, GWZ Installation, Hauptstraße 66, 8063 Eggersdorf, Tel.Nr: 03117/2420.

Bewerbung: persönliche Vorstellung bei Herrn Neubauer Tel.: 0664/3575996; NUR nach telefonischer Terminvereinbarung.

ADG-Inserat-Nr.: 3639874

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=1&std=1126681&nr=27&cnt=100&x=1217181819860&history=1>; 27.7.08

Stellenausschreibung 24

Unternehmen:	Foto Tschank
Dienstverhältnis:	Lehrstelle
Stelle/Beruf:	Fotokaufmann/-frau
Arbeitsort:	7000 Eisenstadt
Arbeitszeit:	Ganztags oder Teilzeit
Ausbildung:	Keine abgeschlossene Ausbildung / Pflichtschule

Stellenbeschreibung

Gewünschter Beruf: Fotokaufmann/-frau
 Vom Unternehmen gesucht: Fotokaufmann/-frau

Die Firma Foto Tschank ist an 5 Standorten in NÖ und Burgenland vertreten. Das Herzstück des Betriebs ist ein Hochleistungsfachlabor. Die Schwerpunkte der Fotografie unseres Betriebes sind die Portrait-, Schul-, Hochzeitsfotografie wie auch technische Fotografie, Werbeaufnahmen und die DIGITALE FOTOGRAFIE.

Wir bieten am Standort Eisenstadt 1 Fotokaufmann/-frau die Ausbildung im Lehrverhältnis (Ausbildungsdauer: 3,5 Jahre).

Anforderungen:

- * besonderes Interesse an Fotografie und der zugehörigen Technik
- * gute schulische Ergebnisse (gerne auch "ältere Jugendliche" oder Dropouts von mittleren oder höheren Schulen)
- * freundlicher Kundenumgang; kommunikatives und kreatives Wesen

Arbeitszeit: Mo - Fr 9:00 - 18:00 Uhr, Sa 8:30 - 12:00 Uhr

Dienstgeber: Foto Tschank, Hauptstr. 7, 7000 Eisenstadt, Tel.Nr: 02682/63230 oder 0699/14551407.

Bewerbung: Bitte vereinbaren Sie telefonisch ein einen Vorstellungstermin mit Frau Schneeberger und nehmen Sie Ihre Bewerbungunterlagen zum Bewerbungsgespräch mit.

ADG-Inserat-Nr.: 3640258

Vgl.

<http://jobroom.ams.or.at/jobsuche/Vollanzeige.jsp?key=2&std=1126441&nr=44&cnt=100&x=1217181819860&history=1>; 27.7.08

Stellenausschreibung 25

Lehrlinge zum Beruf ElektroinstallationstechnikerIn

Als innovative Unternehmensgruppe zählen wir mit zahlreichen nationalen und internationalen Referenzen zu den weltweiten Anbietern im Bereich der Automation. Wir erweitern unser Team um engagierte MitarbeiterInnen und suchen mit Schuljahresende an unseren Standorten Wildon und Graz:

Lehrlinge zum Beruf ElektroinstallationstechnikerIn

Als geeignete/r Kandidat/in haben Sie Ihre Schulpflicht erfolgreich beendet. Sie haben Interesse und Freude an technischen Lösungen, arbeiten gerne im Team und sind kontaktfreudig.

Wenn Sie Interesse an diesem Lehrberuf haben, richten Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bitte an untenstehende Adresse bis spätestens Ende Februar 2009. Ihre Unterlagen sollten ein Bewerbungsschreiben, einen handgeschriebenen Lebenslauf, Kopien des Halbjahreszeugnisses der 9 Schulstufe und des Zeugnisses der 8. Schulstufe, sowie ein aktuelles Foto enthalten.

Richten Sie Ihre aussagekräftigen Bewerbungsunterlagen bitte an:

HERESCHWERKE Regeltechnik GmbH
zH Frau Walpurga Auer
Wurzingerstraße 28-32
A-8410 Wildon
Tel.: +43 (03182) 2216- 230
E-Mail: walpurga.auer@hereschwerke.com

Vgl. <http://www.karriere.at/stellenangebote/1/71839/jobs-lehrlinge-zum-beruf-elektroinstallationstechnikerin-hereschwerke-holding-wildon.htm>; 27.7.2008

Lebenslauf

Pamela Schubert absolvierte ihre Ausbildung zur diplomierten Kindergartenpädagogin am Kolleg für Kindergartenpädagogik und ihre Ausbildung zur diplomierten Kindergarten- und Hortpädagogin an der Bildungsanstalt für Kindergartenpädagogik. Während dieser Ausbildungen arbeitete sie in der Geschäftsführung des elterlichen Betriebs. Seit dem Jahr 2002 arbeitete sie zunächst als Kleinstkindpädagogin, danach als Kindergartenpädagogin und seit 2005 als Hortpädagogin in Wien. Im Rahmen ihrer Weiterbildung absolvierte sie nicht nur ein sonderpädagogisches, sondern auch ein wissenschaftliches Praktikum. Seit 2004 studiert sie Bildungswissenschaften an der Universität Wien.