



**Natalie Bertl**

Besondere Anerkennung

## **Allokationsprozesse im Bildungssystem und ihre volkswirtschaftlichen Folgen**

Es ist 8:06 Uhr an einem grauen Mittwochmorgen, und ich stehe in einer Mittelschule im 21. Bezirk. Der Gang riecht nach nassem Asphalt und Pausenbrot. Ich bin nicht hier als Lehrerin. Ich bin hier als Berufsorientierungstrainerin, eine Dolmetscherin zwischen Gegenwart und Zukunft.

Vor mir sitzen vierzehnjährige Gesichter, oszillierend zwischen Müdigkeit, Trotz und einer leisen, noch unausgesprochenen Sehnsucht. Pubertät trifft Potenzial. Skepsis trifft Hoffnung.

„Weiß jemand von euch, was er oder sie einmal werden möchte?“

Stille.

Aus der letzten Reihe kommt eine Stimme: „Wofür arbeiten? Ich werde einfach arbeitslos.“

Die Klasse lacht. Ich nicht.

Denn hinter dieser ironischen Geste liegt keine Faulheit. Sie liegt näher an Überforderung als an Resignation. Genau hier beginnt das eigentliche Standortthema Österreichs.

Wenn wir über Wettbewerbsfähigkeit sprechen, denken wir an Steuersätze, Energiekosten oder Exportquoten. Wir diskutieren Produktivitätszuwächse, Innovationscluster und Bürokratieabbau. Doch der Wirtschaftsstandort entscheidet sich nicht ausschließlich in Ministerien oder Vorstandsetagen. Er entscheidet sich in Übergängen. In jenen sensiblen Momenten, in denen aus einem Kind eine angehende Arbeitskraft wird. In Klassenzimmern um 8:06 Uhr.

Österreich leidet weniger an einem Mangel an Talenten als an einer strukturellen Unschärfe in seiner Allokation. Arbeitsmärkte funktionieren effizient, wenn Kompetenzen und Bedarfe möglichst deckungsgleich sind. Je größer die Distanz zwischen Potenzial und Position, desto höher die Reibungsverluste. Diese Reibung manifestiert sich später in Ausbildungsabbrüchen, in



Sucharbeitslosigkeit oder in unbesetzten Lehrstellen bei gleichzeitig orientierungslosen Jugendlichen. Sie ist kein Zufall, sondern häufig das Resultat früher, unzureichend informierter Entscheidungen.

Mit vierzehn Jahren erwarten wir eine Vorentscheidung über einen beruflichen Weg, der mit fünfzehn konkretisiert wird. Diese frühe Selektion hat Tradition und Vorteile, denn sie ermöglicht frühe Spezialisierung und rasche Integration in den Arbeitsmarkt. Doch sie setzt voraus, dass Jugendliche eine fundierte Entscheidungsbasis haben. Genau diese Basis ist oft brüchig. Zwei Stunden Berufsorientierung im Jahr können keine belastbare Grundlage für eine Lebenswegentscheidung sein.

Information ohne Erfahrung bleibt abstrakt. Wer nie in einer Werkstatt gestanden ist, kann Handwerk kaum einschätzen. Wer nie einen Pflegealltag miterlebt hat, wird Pflege auf stereotype Bilder reduzieren. Wer Technik nur als Schulfach kennt, entwickelt selten eine realistische Vorstellung davon, wie vielfältig technische Berufe tatsächlich sind.

In Gesprächen mit Schülerinnen und Schülern wird deutlich, dass der Wille vorhanden ist. Fast jedes Kind trägt einen Traum in sich, auch wenn er zunächst hinter Ironie oder Gleichgültigkeit verborgen ist. Das eigentliche Defizit liegt nicht im Mangel an Ambition, sondern im Mangel an Exposition. Jugendliche kennen viele Berufe nur als Begriff, nicht als Erfahrung. Diese Distanz erzeugt Unsicherheit, und Unsicherheit produziert Zufälligkeit.

Wir sprechen häufig vom Fachkräftemangel, als handle es sich um eine exogene Störung. Tatsächlich ist er oft das Ergebnis kumulierter Orientierungsdefizite. Wenn Jugendliche Berufe nicht realitätsnah erleben, treffen sie Entscheidungen auf Basis begrenzter Informationen. Das erhöht die Wahrscheinlichkeit von Fehlentscheidungen, die später korrigiert werden müssen, oftmals mit individuellen und volkswirtschaftlichen Kosten.

Ein strukturell verankertes Orientierungssemester in der 8. Schulstufe könnte hier ansetzen. Nicht als symbolische Erweiterung des Stundenplans, sondern als systematisch konzipierte Rotationsphase durch mehrere Berufsfelder, wie etwa technische Berufe, Gesundheits- und Pflegebereiche, kaufmännische Tätigkeiten, handwerkliche Felder oder digitale Arbeitsumgebungen.

Jugendliche würden reale Arbeitskontexte kennenlernen, begleitet von professioneller Reflexion und Feedback. Eine solche Maßnahme wäre keine pädagogische Spielerei, sondern eine Investition in Entscheidungsqualität. Internationale Forschung zeigt, dass frühe, praxisnahe Berufserfahrungen die Stabilität späterer Erwerbsbiografien erhöhen und Ausbildungsabbrüche reduzieren. Jeder vermiedene Abbruch spart nicht nur individuelle Enttäuschung, sondern auch öffentliche Mittel.

Dabei existiert bereits mit berufspraktischen Tagen ein Instrument, das Orientierung ermöglichen soll. In der Theorie ist die Idee überzeugend. Jugendliche verbringen eine Woche in einem Betrieb und erhalten Einblicke in die Arbeitswelt. In der Praxis jedoch zeigen sich strukturelle Schwächen.

Dreizehn- oder vierzehnjährige Schülerinnen und Schüler verfassen erstmals in ihrem Leben Lebensläufe und Bewerbungsschreiben. Häufig geschieht dies ohne systematische Vorbereitung oder professionelles Feedback. Sie verschicken zahlreiche Bewerbungen an Unternehmen und erhalten nicht selten überwiegend Absagen. Diese frühe Konfrontation mit Zurückweisung ist weniger Ausdruck mangelnder Eignung als Folge eines Kapazitätsproblems.



Die Zahl der Schülerinnen und Schüler übersteigt die Aufnahmefähigkeit vieler Betriebe. Besonders kleine und mittlere Unternehmen verfügen oft nicht über die Ressourcen, um eine Woche Praktikum pädagogisch sinnvoll zu gestalten.

In der Konsequenz landen viele Jugendliche dort, wo gerade ein Platz verfügbar ist, nicht dort, wo echtes Interesse besteht. Was als Orientierungsinstrument gedacht war, verliert dadurch einen Großteil seines Mehrwerts. Das Problem liegt weniger in der Idee selbst als in ihrer unzureichenden institutionellen Einbettung.

Eine Weiterentwicklung dieses Modells könnte in einer regional koordinierten Struktur liegen. Betriebe würden planbar Praktikumsplätze zur Verfügung stellen, unterstützt durch staatliche Anreize oder Ausgleichszahlungen für den organisatorischen Aufwand. Schulen wiederum müssten verpflichtende Vor- und Nachbereitungsformate etablieren, um aus der Erfahrung einen Lernprozess zu machen. Erst durch eine solche systematische Verzahnung würde aus einer isolierten Woche ein wirksames Instrument zur Reduktion von Matching-Fehlern werden.

Eine zweite zentrale Dimension betrifft Repräsentation. In vielen Mittelschulklassen begegnen Jugendliche fast ausschließlich akademisch ausgebildeten Erwachsenen. Lehrkräfte sind studiert, und das ist selbstverständlich richtig. Doch wenn auch Berufsorientierung primär von Akademikern gestaltet wird, entsteht implizit ein Statusnarrativ, das akademische Bildungswege überproportional aufwertet. Gleichzeitig bleiben zahlreiche nicht-akademische Berufe, die für die Funktionsfähigkeit der Volkswirtschaft essenziell sind, unsichtbar oder unterrepräsentiert.

Eine strukturierte Repräsentationsoffensive könnte hier gegensteuern. Ein verbindlicher Anteil von Berufsorientierungseinheiten sollte von aktiven Fachkräften aus unterschiedlichen Sektoren gestaltet werden. Meisterinnen oder Meister, Technikerinnen oder Techniker, Pflegekräfte, selbständige Unternehmerinnen und Unternehmer würden als reale Referenzpersonen auftreten. Sichtbarkeit beeinflusst Aspiration, Aspiration beeinflusst Berufswahl, und Berufswahl formt langfristig die Struktur des Arbeitsmarktes.

Im Kontext künstlicher Intelligenz gewinnt diese Frage zusätzliche Brisanz. Routinisierte administrative Tätigkeiten stehen stärker unter Automatisierungsdruck als viele handwerkliche oder technisch spezialisierte Berufe. Dennoch hält sich hartnäckig die Vorstellung, dass ausschließlich akademische Laufbahnen zukunftssicher seien.

Wenn gesellschaftliche Statuszuschreibungen nicht mit arbeitsmarktökonomischen Realitäten übereinstimmen, entstehen langfristige Disparitäten. Eine evidenzbasierte Berufsorientierung müsste diese Dynamiken transparent machen und realistische Perspektiven vermitteln.

Schließlich bedarf es einer infrastrukturellen Komponente. Zahlreiche Schulen verfügen über veraltete Werkstätten oder eingeschränkte Ressourcen für praxisnahe Ausbildungen. Ein gezielter Matching- und Praxisfonds, kofinanziert von öffentlicher Hand und Wirtschaft, könnte Modernisierungen ermöglichen und Kooperationen mit regionalen Unternehmen systematisieren.

Humankapital ist ein zentraler Treiber langfristiger Produktivität. Investitionen in dessen qualitativ hochwertige Entwicklung sind daher keine Ausgaben, sondern strategische Standortentscheidungen.

Wenn ich um 8:06 Uhr in diese Klasse blicke, sehe ich keine verlorene Generation. Ich sehe junge Menschen, die mit digitalen Werkzeugen aufwachsen und theoretisch Zugang zu unendlicher



Information haben. Doch Information ersetzt keine Erfahrung. Eine Suchmaschine kann Berufe erklären, aber sie kann nicht vermitteln, wie sich Arbeit anfühlt, welche Verantwortung sie trägt und welche Sinnhaftigkeit sie stiften kann.

Der Wirtschaftsstandort Österreich wird nicht allein durch regulatorische Reformen oder finanzielle Förderungen gesichert, sondern durch die Qualität seiner Übergänge. Zwischen Schule und Beruf, zwischen Potenzial und Position, zwischen Traum und Tätigkeit. Wenn es gelingt, diese Übergänge strukturierter, realitätsnäher und repräsentativer zu gestalten, dann erhöhen wir nicht nur individuelle Chancen, sondern auch die Effizienz unseres Arbeitsmarktes.

Vielleicht sollten wir daher weniger fragen, warum Jugendliche nicht wissen, was sie werden wollen, und mehr darüber nachdenken, ob wir ihnen ausreichend Gelegenheit geben, es fundiert herauszufinden. Denn Potenzial ist keine zufällige Ressource, sondern eine strategische. So wie jede strategische Ressource verlangt es Aufmerksamkeit, Struktur und Investition.

Es ist 8:06 Uhr an einem grauen Mittwochmorgen. In diesem Moment scheint es nur eine Klasse zu sein. In Wahrheit ist es ein Ausgangspunkt. Nicht für einen einzelnen Lebenslauf, sondern für die Frage, wie ernst wir es mit der Zukunft unseres Wirtschaftsstandorts tatsächlich meinen.