



Wirtschafts- und Sozialrat  
der Deutschsprachigen  
Gemeinschaft Belgiens

# Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien

Ergebnisse der Befragung bei Angehörigen der Jahrgänge 1989  
und 1999 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft

Juni 2018

Diese Befragung wurde im  
Rahmen der 5. Auflage des  
Gemeinschaftlichen Ausbildungs-  
und Beschäftigungs-bündnisses  
(GABB) durchgeführt.





**Herausgeber:**

Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (WSR)  
(im Auftrag der Arbeitsgruppe GABB)

Quartum Center  
Hütte 79/18  
4700 Eupen

Tel.: +32(0)87/56 82 06

Fax.: +32(0)87/56 82 08

E-Mail: [info@wsr-dg.be](mailto:info@wsr-dg.be)

© Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2018  
Nachdruck, ganz oder auszugsweise, unter Angabe der Quellen erlaubt.

**Bemerkung:**

Zur besseren Lesbarkeit des Berichtes wurde jeweils nur eine Geschlechtsform verwendet, selbstverständlich sind gleichermaßen Frauen und Männer gemeint.

# Inhaltsverzeichnis

<b>1. Einleitung</b>	<b>3</b>
<b>2. Allgemeine Informationen</b>	<b>7</b>
2.1 Profil der Befragten	7
2.1.1 Geburtsland	11
2.1.2 Wohnort	11
2.1.3 Geschlecht	11
2.1.4 Muttersprache	12
2.1.5 Aktuelle Wohnsituation	12
2.1.6 Mitgliedschaft in Jugendorganisationen und Vereinen	13
2.2 Ausbildung	15
2.2.1 Besuchte Schulformen	15
2.2.2 Studium und Lehre	17
2.2.3 Diplom	19
2.2.4 Aktuelle berufliche Situation	21
2.2.5 Arbeit im Ausland	22
2.2.6 Erster Einblick in die Arbeitswelt	23
2.3 Berufsberatung und Berufswahl	24
2.4 Berufliche Vorstellungen und Erwartungen	29
<b>3. Fokus Berufsleben</b>	<b>44</b>
3.1 Aktuelle berufliche Situation	44
3.2 Die erste Arbeitsstelle	55
3.3 Anzahl Arbeitsstunden	58
3.4 Selbständige	60
3.5 Bevorzugte Branchen	62
3.6 Bevorzugte Unternehmensgröße und -typ	68
<b>4. Fokus persönliche Wertvorstellungen</b>	<b>72</b>
4.1 Was denken Sie, wie wichtig sind die folgenden Dinge für Arbeitgeber im Allgemeinen?	72
4.2 Mit Blick auf das Berufsleben: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?	84
4.3 Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit/die Schule/eine Ausbildung?	98

4.4	Wie wichtig sind Ihnen im Leben die folgenden Dinge?.....	100
<b>5.</b>	<b>Perspektiven und Erwartungen für die Zukunft.....</b>	<b>113</b>
5.1	Berufliche Zukunft.....	113
5.2	Wunschbereich und Wunschberuf.....	116
5.3	Beweggründe für Arbeitgeberwechsel.....	120
5.4	Pläne für das kommende Jahr.....	121
<b>6.</b>	<b>Ostbelgien: Ein attraktiver Arbeitsstandort?.....</b>	<b>126</b>
<b>7.</b>	<b>Zusammenfassung und Schlussfolgerung.....</b>	<b>134</b>

## **Bibliografie**

## **Anlagen**



## 1. Einleitung

Vor Ihnen liegt das Ergebnis einer Arbeit, die im Juni 2016 mit der Beschreibung eines Arbeitsauftrags begann. Zwischen diesem Datum und der Veröffentlichung der Studie „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ liegen eine Vielzahl von Diskussionen, Arbeitsschritten und Herausforderungen, die es zu meistern galt. Wir freuen uns deshalb sehr, Ihnen das nun vorliegende Ergebnis präsentieren zu können.

### **Zum Gemeinschaftlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsbündnis (GABB) und zum Hintergrund**

Bevor wir näher auf den Inhalt der Studie eingehen, möchten wir kurz den Ausgangspunkt dieser Arbeit skizzieren. Der Wunsch, eine Befragung zu diesem Thema durchzuführen, wurde in der Arbeitsgruppe formuliert, die die Umsetzung des Gemeinschaftlichen Ausbildungs- und Beschäftigungsbündnisses (GABB) begleitet. Die Zusammenarbeit des Wirtschafts- und Sozialrates der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR), des Sonderausschusses für die besonderen Belange des deutschsprachigen Gebiets des wallonischen Wirtschafts- und Sozialrates und der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft im Rahmen des GABB hat inzwischen eine lange Tradition. Das 1998 geschlossene Bündnis zwischen Regierung und Sozialpartnern zielt darauf ab, die gemeinsamen Interessen zu bekräftigen, beidseitig getragene Projekte zu fördern und strategische Überlegungen zur Zukunft der Deutschsprachigen Gemeinschaft voranzubringen. Wir zählen derzeit bereits die fünfte Auflage des GABB. Im Rahmen der vierten Auflage des GABB hatte die Arbeitsgruppe des GABB erstmals die Rolle einer „Denkfabrik“ übernommen. Dabei wurde die Frage der Deutschsprachigen Gemeinschaft als Wirtschaftsstandort intensiv diskutiert und wurden entsprechende Empfehlungen formuliert. Im Rahmen des fünften GABB wurde dann unser Vorgehen auf der Grundlage dieser Empfehlungen aufgebaut. Besonders im Fokus standen dabei jene Empfehlungen, die mit dem Thema „Arbeitsplätze halten, stabilisieren, schaffen“ in Verbindung stehen. Wir wollten zunächst wissen, wie möglichst sichere ortsnahe Arbeitsplätze gefördert und geschaffen werden können.

Die Arbeitgeber in Ostbelgien beklagen einen immer stärkeren Fachkräftemangel. Deshalb bedarf es dringend kreativer Ideen, um sich auf die Bedürfnisse und Wünsche der nächsten Generation einstellen zu können. Es liegt auf der Hand, dass sich die Vorstellungen von Arbeit und Beschäftigung insbesondere bei jungen Menschen gewandelt haben. Ob flexible Arbeitszeiten, eine gute soziale Absicherung oder eine gesicherte Work-Life-Balance: Arbeitgeber müssen sich zunehmend auf neue

Rahmenbedingungen einstellen, damit die frisch Ausgebildeten auch in Ostbelgien ihren Traumjob finden können. Im wissenschaftlichen Diskurs ist oft von der Generation Y die Rede: „Mit der Generation Y betritt eine neue Kohorte junger Menschen den Arbeitsmarkt, die teilweise veränderte Einstellungen, Werte und Ziele mitbringen. Für viele Arbeitgeber ist daher die Frage von großer Relevanz, wie sich das Miteinander dieser Generation mit den älteren Generationen im Unternehmen so gestalten lässt, dass sowohl Beschäftigte als auch Unternehmen davon nachhaltig profitieren.“ (Rump/Klös/Zibrowius, 2016).

### **Methodische Hinweise**

Vor diesem Hintergrund sind wir der Frage nachgegangen, wie der Herausforderung, Fachkräfte für die Arbeitgeber in Ostbelgien zu gewinnen, begegnet werden kann. So entstand die Idee, eine Online-Umfrage durchzuführen, deren Ergebnisse einen Einblick in die Vorstellungen und Wünsche junger Menschen in Bezug auf einen idealen Arbeitsplatz gewähren sollen. Um sich die notwendige Expertise verschaffen und Zugang zur ostbelgischen Jugend erhalten zu können, konnte der Rat der deutschsprachigen Jugend (RDJ) als Partner gewonnen werden. Die technischen Mittel für die Online-Befragung stellte das Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft bereit.

Nach reiflicher Überlegung wurden die Geburtsjahrgänge 1989 und 1999 als Zielgruppe ausgewählt, die beide der bereits angesprochenen Generation Y angehören. Die 1999er (17- und 18-Jährige) befanden sich zum Zeitpunkt der Befragung in einer Lebensphase, in der viele von ihnen aufgrund des bevorstehenden Abiturs wichtige Entscheidungen für ihren weiteren Lebensweg treffen mussten. Andere absolvierten eine duale Ausbildung oder standen kurz vor deren Abschluss. Die 1989er (27- und 28-Jährige) hingegen hatten ihre Erstausbildung in der Regel beendet und schon erste Berufserfahrungen gesammelt. Wir haben uns für die Durchführung einer Vollerhebung entschieden, d.h. es wurden alle in der Deutschsprachigen Gemeinschaft gemeldeten Jugendliche dieser Jahrgänge von uns angeschrieben. Wir möchten an dieser Stelle den Gemeinden für ihre wertvolle Zusammenarbeit bei der Ermittlung der Zielgruppe danken. Durch Sekundärliteratur inspiriert, konnte die AG GABB in Zusammenarbeit mit den externen Partnern des RDJ und des Ministeriums der Deutschsprachigen Gemeinschaft einen umfassenden und auf die Gegebenheiten in Ostbelgien bezogen Fragebogen erstellen. Die Jugendlichen wurden im Rahmen der Umfrage zu ihren Interessen, ihrer Motivation und ihrer Vorstellung eines idealen Arbeitsplatzes befragt.

Die Befragung konzentrierte sich bewusst auf zwei unterschiedliche Zielgruppen, die sich in zwei verschiedenen Phasen ihres Lebens befinden. Die Antworten auf unsere Fragen wurden von den Umfrageteilnehmern natürlich vor dem Hintergrund ihrer aktuellen Lebenssituation gegeben. Es ist deshalb nicht zulässig, bei den 1989ern davon auszugehen, sie hätten vor zehn Jahren genauso geantwortet wie heute die 1999er oder bei den 1999ern zu suggerieren, dass sie in zehn Jahren so antworten wie die 1989er heute. Selbstverständlich gibt es auch nicht „die“ Jugendlichen der Generation Y. Sie alle unterscheiden sich in ihrer persönlichen Individualität. Es lassen sich aber durchaus Tendenzen feststellen, die auf zahlreiche Angehörige dieser Generation zutreffen.

Die Umfrage startete am 31. Mai 2017. Um möglichst viele Teilnehmer ansprechen zu können, wurde eine Werbekampagne in der lokalen Presse gestartet. Zusätzlich konnten die Teilnehmer an einem Gewinnspiel teilnehmen (siehe Presstext in Anlage 5). Die Rücklaufquote erwies sich glücklicherweise als sehr hoch. Die hohe Anzahl ausgefüllter Fragebögen ermöglichte uns eine fundierte Analyse, deren Ergebnisse Sie auf den folgenden Seiten finden werden. Bitte beachten Sie, dass wir unter dem Begriff „Ostbelgien“ die neun Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft verstehen.

Wir stellen die Ergebnisse unserer Befragung anhand verschiedener, so genannter „Arbeitgebermeinungen“ vor. Diese Meinungen wurden von einzelnen Arbeitgebern formuliert, denen wir bei verschiedenen runden Tischen mit Arbeitgebern ausgewählte Ergebnisse unserer Umfrage und eine Definition der Generation Y vorgelegt haben. Es ist uns wichtig, zu betonen, dass es sich hierbei um einzelne Aussagen handelt, die keinesfalls die Meinung aller Arbeitgeber repräsentieren, die uns aber zur Illustration unserer Befragungsergebnisse geeignet erscheinen.

## **Zum Inhalt**

Neben der Einleitung (erstes Kapitel) umfasst unsere Studie fünf thematische Kapitel und eine Zusammenfassung. Im zweiten Kapitel beschäftigen wir uns mit allgemeinen Informationen über die Teilnehmer unserer Befragung. Darunter verstehen wir Angaben über das Profil der Befragten, ihre Ausbildung und ihre Vorstellungen rund um die Schnittstelle Schule und Beruf. Im dritten Kapitel legen wir den Fokus auf das Berufsleben und beschreiben die Erwartungen, die Jugendliche an das Berufsleben stellen bzw. wie sie ihre berufliche Situation einschätzen. Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den persönlichen Wertvorstellungen der Befragten. Wir wollten einerseits wissen, wie die jungen Menschen die Erwartungen der potentiellen Arbeitgeber einschätzen und andererseits mehr über ihre eigenen Wertvorstellungen in Bezug auf

die Arbeit, aber auch darüber hinaus, erfahren. Im fünften Kapitel analysieren wir die Perspektiven und Erwartungen der Befragten für die Zukunft. Wie eingangs geschrieben, wollten wir herausfinden, wie der Herausforderung, Fachkräfte für die Arbeitgeber in Ostbelgien zu gewinnen, begegnet werden könnte. Vor diesem Hintergrund beschäftigen wir uns im sechsten Kapitel gezielt mit der Frage „Ostbelgien: ein attraktiver Arbeitsstandort?“. Im siebten Kapitel fassen wir die Ergebnisse der fünf thematischen Kapitel zusammen und ziehen Schlussfolgerungen aus den Antworten der Teilnehmer unserer Befragung.

Wir wünschen Ihnen eine angenehme Lektüre.

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe GABB

## 2. Allgemeine Informationen

Befragt wurden alle in den Jahren 1989 und 1999 geborenen Personen, die zu Beginn des Jahres 2017 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft waren, nämlich 923 27- oder 28-Jährige bzw. 945 17- oder 18-Jährige.

Aus praktischen Gründen werden im folgenden Bericht die Befragten, die im Jahr 1989 geboren sind, „die 1989er“, und die Befragten, die im Jahr 1999 geboren sind „die 1999er“ genannt.

261 Personen aus dem Jahrgang 1989 und 193 aus dem Jahrgang 1999 haben an der Umfrage teilgenommen, was eine Rücklaufquote von 28,3 % bzw. 20,4 % darstellt. Diese Quoten sind sehr zufriedenstellend und ermöglichen eine aussagekräftige Analyse.

Da nicht alle Teilnehmer auf alle Fragen geantwortet und wir die „leeren Antworten“ bei der Auswertung nicht berücksichtigt haben, beziehen sich die Ergebnisse nicht immer auf genau dieselbe Anzahl von Personen. Deshalb wird bei jeder Zahlendarstellung präzisiert, wie viele Personen die besagte Frage beantwortet haben (N=xx), wobei die höchste Zahl bei den 1989ern 261 (N=261) und bei den 1999ern 193 (N=193) ist.

Es ist auch anzumerken, dass die Fragebögen für beide Jahrgänge zum Teil gleich, zum Teil aber unterschiedlich waren. Da die beiden Alterszielgruppen einen Unterschied von zehn Jahren aufweisen, kann nicht (immer) von vergleichbaren Lebenssituationen geredet werden. Deshalb haben wir zum Teil eine unterschiedliche Fragestellung gewählt.

### 2.1 Profil der Befragten

Dieses Kapitel umfasst alle Informationen zum Profil der Teilnehmer und deren Lebenslauf. Diese Angaben werden später mit anderen Fragen und Indikatoren gekreuzt, um mögliche Tendenzen zu identifizieren und Schlussfolgerungen zu ziehen. Die für diese Umfrage befragten Teilnehmer aus den Jahrgängen 1989 und 1999 gehören – zumindest theoretisch – zur sogenannten „Generation Y“. Im ersten Teil dieses Kapitels wird erläutert, wie die Wissenschaft die Generation Y beschreibt und welche die Eigenschaften sind, die diese jungen Menschen auf dem Arbeitsmarkt kennzeichnen. Im zweiten Teil wird das reale Profil der Befragten dargestellt und mit dem theoretischen Profil ihrer vermeintlichen Generation konfrontiert.

## Theoretisches Profil:

### DIE GENERATION Y

Die Generationenzugehörigkeit sagt in erster Linie etwas über die Einordnung eines bestimmten Geburtsjahrgangs in ein Generationengefüge aus. Hierdurch erfolgt eine Prägung durch den Zeitgeist im Sinne gemeinsamer gesellschaftlicher, kultureller und politischer Ereignisse, die dieser Geburtsjahrgang und die ihn umgebenden Jahrgänge erleben und die zur Entstehung bestimmter Werte und Haltung führen, die einen Menschen ein Leben lang begleiten. Zu bedenken ist bei Generationenzuschreibungen allerdings stets, dass es sich um eine Generalisierung handelt, die eine Mehrheit, aber niemals alle Angehörige bestimmter Geburtenjahrgänge zutreffend charakterisieren kann (Rump/Eilers, 2013).

Laut Wissenschaft differenziert man seit der Baby Boomer-Welle folgende Generationen\*:

- Baby Boomer (bis 1970 geboren)
- Generation X (von 1970 bis 1985 geboren)
- Generation Y (von 1985 bis 2000 geboren)
- Generation Z (von 2000 bis 2015 geboren)

Beide in unsere Befragung einbezogenen Jahrgänge gehören demnach der Generation „Y“ an. Die Jüngeren sind meist noch in Schule und Ausbildung, die Älteren stehen an der Schwelle zum Berufseintritt, einige mitunter schon vor einem ersten Berufswechsel. Das Merkmal „Y“ wurde erstmals für junge Leute in den USA gebraucht. Diese wurden mit dem Etikett „Generation Y“ versehen, womit das Englische „Why“ gemeint ist. Es symbolisiert die fragende und suchende Grundhaltung mit der immerwährenden Frage nach dem „Warum“, nach dem Sinn dessen, was man gerade tut. (Hurrelmann, 2016)

\* Die genaue Abgrenzung der Altersgruppen ist in der Wissenschaft umstritten.

Laut Wissenschaft und empirischer Untersuchungen kennzeichnen sich die Angehörigen der Generation Y in ihrem Verhältnis zur Arbeit durch folgende Merkmale:

- Sicherheitsbedürfnis
- Leistung muss Spaß machen
- Leistung muss Sinn haben
- Streben nach Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben („Work-Life-Balance“)
- Delegation und Team-Arbeit anstelle von Führung
- Bewusstsein der Notwendigkeit von lebenslangem Lernen
- Wunsch nach Individualisierung und Flexibilität
- Verstärkte Nutzung der Kommunikationstechnologien („Digitale Eingeborene“)
- Multitasking

(Quellen: Rump/Hurrelmann)

Die Generation Y ist einerseits anders als die vergangenen, andererseits teilt sie mit ihnen das Streben nach Sicherheit, Anerkennung und privatem sowie beruflichem Erfolg. Die Eltern spielen für diese jungen Menschen eine wichtige Rolle. Sie stellen Unterstützung und Schutz dar, sowie auch ein Modell, welchem jedoch nicht nur gleichzukommen, sondern das auch zu übertreffen ist. Einerseits überbehütet und in einem wirtschaftlich relativ stabilen Umfeld herangewachsen, erreicht die Generation Y andererseits den Arbeitsmarkt zu einer Zeit, in der die wirtschaftliche Unsicherheit zunimmt und der demografische Wandel alle bestehenden Vorstellungen in Frage stellt. Ein Streben nach mehr und höherer Bildung ist die Antwort der jungen Menschen auf die Herausforderungen ihrer Zeit (Rump/Klös/Zibrowius, 2016).

Allgemeinen Aussagen sind schwer zu äußern, denn „die“ Generation Y gibt es nicht. Stattdessen unterstreicht die Forschung immer wieder, dass die jungen Menschen in ihrer Gesamtheit sehr heterogen sind – sei es hinsichtlich ihres Bildungsniveaus oder in Bezug auf ihre Einstellungen und Ambitionen. Empirisch lässt sich festhalten, dass besonders

## DIE GENERATION Y



Akademiker ein typisches Generation- Y-Verhalten aufweisen. Sie sind es daher auch, die das mediale Bild dieser Generation prägen. (Rump/Klös/Zibrowius, 2016)

Wir möchten trotzdem im folgenden Bericht in Erfahrung bringen, ob die jungen Leute in Ostbelgien gegenüber dem Leben und insbesondere dem Berufsleben vergleichbare Ansichten, Vorstellungen und Erwartungen haben, wie die laut Forschung „typischen“ Angehörigen ihrer Generation, die sogenannten Ypsiloner.



### EINE ARBEITGEBERMEINUNG\*

„Die Angehörigen der Generation Y sind schon individuell unterschiedlich.“



### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

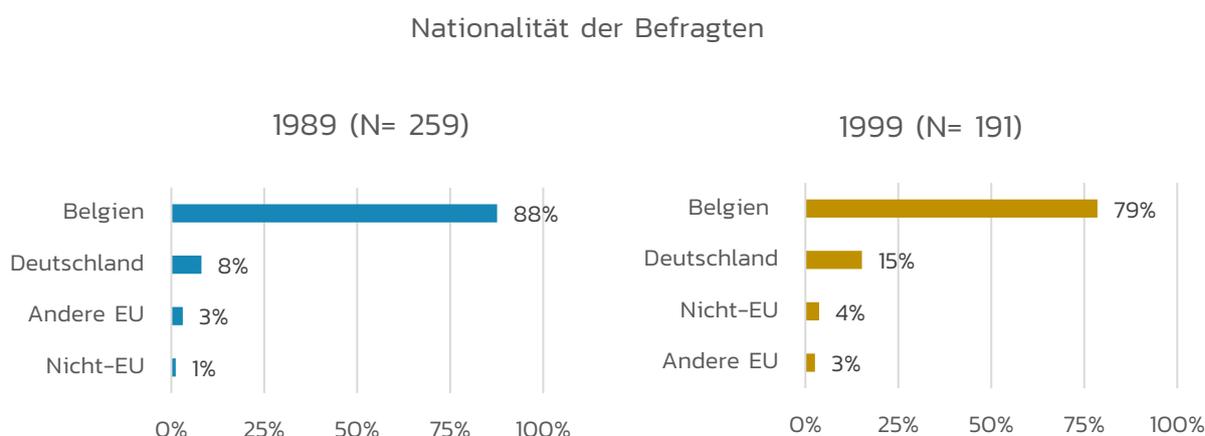
„Es ist zu bezweifeln, dass diese Generation Meister im Multitasking ist.“

\* Die im Laufe des Berichtes zitierten „ARBEITGEBERMEINUNGEN“ stammen aus drei runden Tischen mit Arbeitgebern, anlässlich derer die Teilnehmer u.a. über die Generation Y und ausgewählte Ergebnisse vorliegender Umfrage diskutiert haben. Hierbei handelt es sich um einzelne Aussagen, die zwar keinesfalls die Meinung aller Arbeitgeber repräsentieren, die uns aber zur Illustration unserer Befragungsergebnisse geeignet erscheinen.

## ➤ Tatsächliches Profil der Befragten:

### 2.1.1 Geburtsland

Die Mehrzahl der Befragten sind Belgier (88 % der 1989er und 79 % der 1999er). Die übrigen Teilnehmer stammen vorwiegend aus Deutschland (8,1 % der 1989er und 15,2 % der 1999er) und ein sehr kleiner Teil aus anderen Staaten: 8 bzw. 5 Personen sind Staatsbürger eines anderen EU-Landes und 3 bzw. 7 Personen stammen aus dem EU-Ausland.



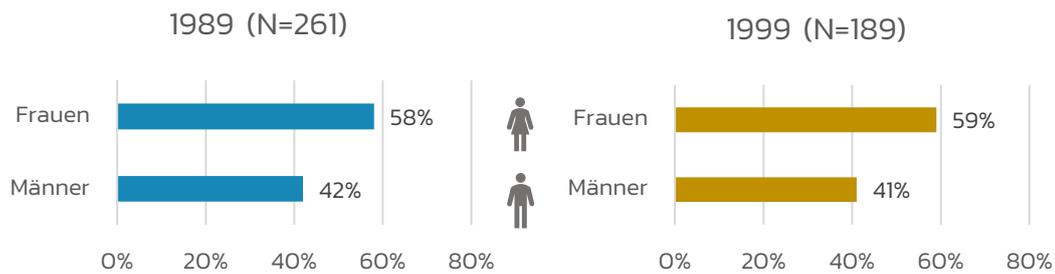
### 2.1.2 Wohnort

Die Teilnehmer (beide Jahrgänge zusammen) sind zu einem etwas größeren Anteil im Süden der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft. Genau die Hälfte von ihnen gibt nämlich an, in einer der fünf Gemeinden vom Kanton Sankt Vith zu wohnen (50 %). Während 47 % der ausgefüllten Fragebögen aus dem Norden des Gebietes eingesandt worden sind, haben die übrigen 3 % der Befragten als Wohnort „sonstiges“ eingetragen. Eine plausible Erklärung hierfür ist, dass die betroffenen Personen zu Hause ausgezogen sind, z.B. um zu studieren, wobei sie offiziell immer noch bei ihren Eltern in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnen. Schaut man sich die Gemeinden an, dann stammten in beiden Jahrgängen die meisten Befragten aus der Gemeinde Eupen, gefolgt von Sankt Vith.

### 2.1.3 Geschlecht

Die Geschlechterverteilung bei den Teilnehmern ist für beide Jahrgänge identisch und durch einen höheren Frauenanteil (58 % bei den 1989ern und 59 % bei den 1999ern) gekennzeichnet.

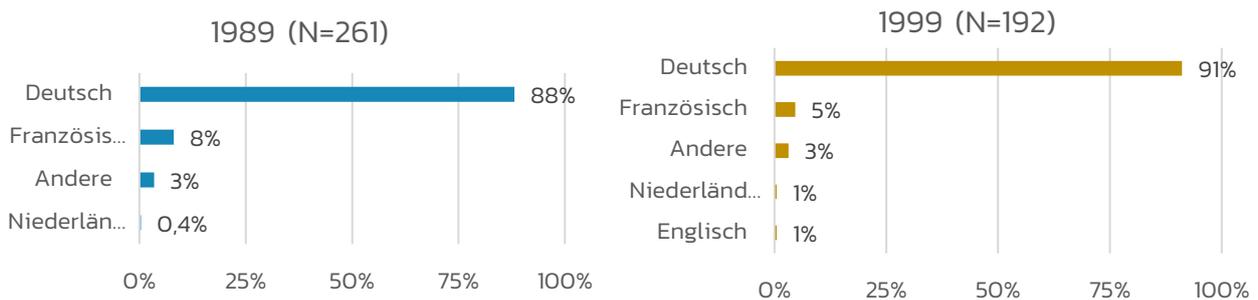
## Geschlecht der Befragten



### 2.1.4 Muttersprache

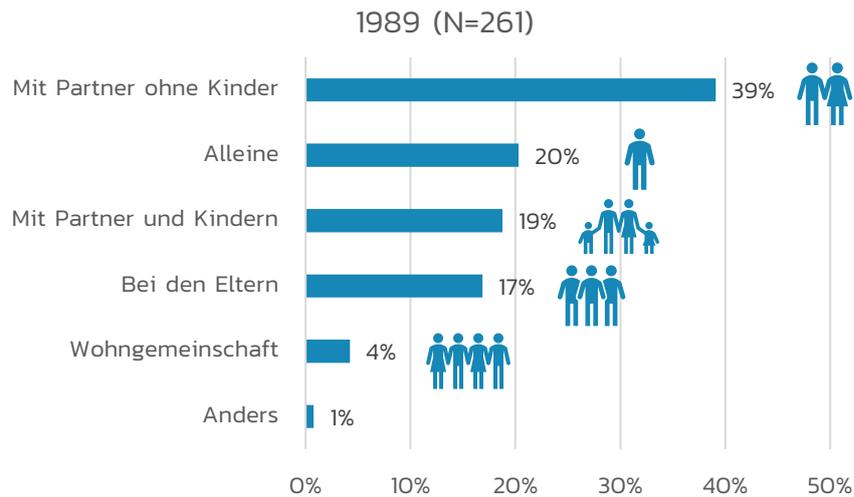
Die breite Mehrheit der Teilnehmer gibt an, Deutsch als Muttersprache zu haben (88 % der 1989er und 91 % der 1999er). 8 % der 1989er und 5 % der 1999er sind französischsprachig und die restlichen 4 % in beiden Jahrgängen haben als Muttersprache Niederländisch, Englisch oder eine andere nicht definierte Fremdsprache.

## Muttersprache der Befragten

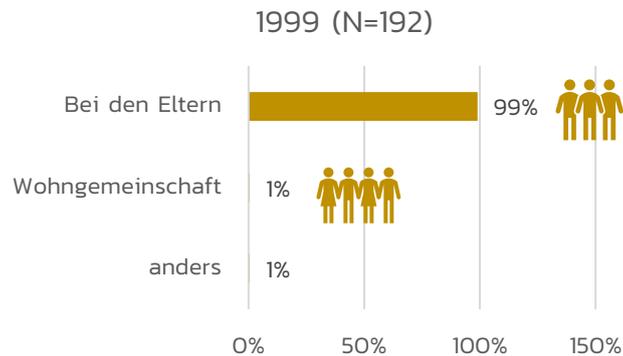


### 2.1.5 Aktuelle Wohnsituation

Altersbedingt waren die Auswahlmöglichkeiten in dieser Frage für beide Zielgruppen unterschiedlich. Die Mehrheit der **1989er** – nämlich Personen, die zum Zeitpunkt der Umfrage entweder 27 oder 28 Jahre alt waren – wohnt mit einem Lebensgefährten, aber ohne Kinder (39 %), zusammen. Fast gleich stark vertreten sind dann die Personen, die alleine (20 %), mit einem Lebensgefährten und Kindern (19 %) oder noch bei ihren Eltern wohnen (17 %). 4 % der Befragten aus dem Jahrgang 1989 wohnen in einer Wohngemeinschaft. 1% der Teilnehmer hat bei dieser Frage „anders“ eingegeben.



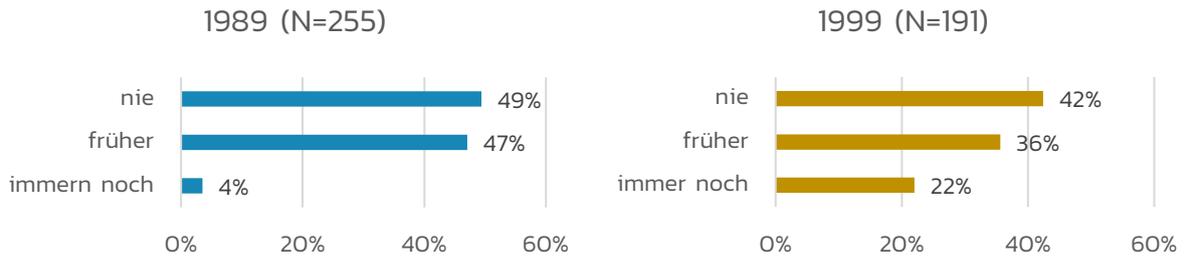
Die Wohnsituation der **1999er** zeigt sich sehr viel einheitlicher: 99 % der Befragten wohnen noch bei Ihren Eltern, was für 17- bzw. 18-Jährige nachvollziehbar ist. Immerhin wohnen 1% der 1999er in einer Wohngemeinschaft und genauso viel wohnen „anders“ (siehe Bemerkung im vorherigen Absatz).



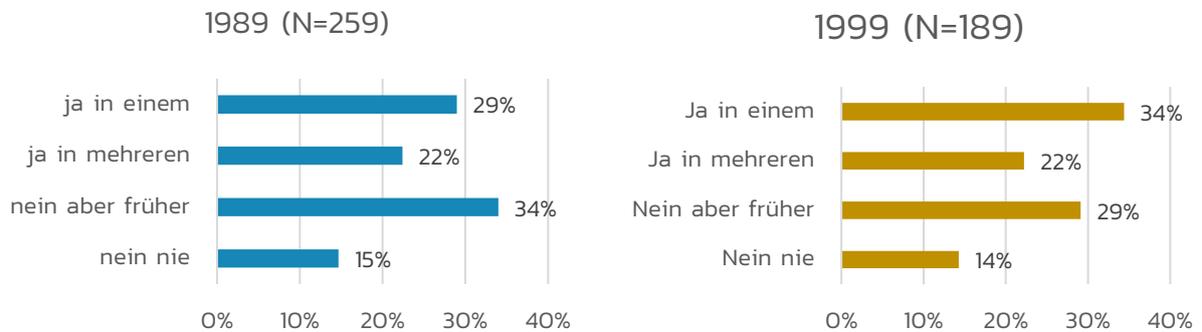
## 2.16 Mitgliedschaft in Jugendorganisationen und Vereinen

Wir wollten ebenfalls wissen, ob die Teilnehmer Mitglied in Jugendorganisationen oder Vereinen sind oder waren. Knapp die Hälfte aller Teilnehmer war nie Mitglied einer Jugendorganisation (49 % der 1989er und 42 % der 1999er). Fast ein Viertel der 1999er (22 %) sind immer noch Mitglied einer Jugendorganisation. Bei den 1989ern beläuft sich dieser Anteil auf nur 4 %.

## Waren Sie Mitglied in einer Jugendorganisation (KLJ, Patro, Pfadfinder,...)?



## Waren Sie Mitglied in einem anderen Verein?



Insgesamt sind die Befragten häufiger in einem Verein aktiv (29 % bzw. 34 % in einem und jeweils 22 % in mehreren) – oder waren darin aktiv (34 % bzw. 29 %) – als in einer Jugendorganisation. Schaut man sich die Zahlen nach Geschlecht an, so sind die jungen Männer häufiger in mehreren Vereinen präsent als die jungen Frauen. Dies ist insbesondere bei den 1989ern der Fall. Hier fällt jedoch auf, dass die Ergebnisse bei beiden Jahrgängen erstaunlicherweise fast genau gleich sind.

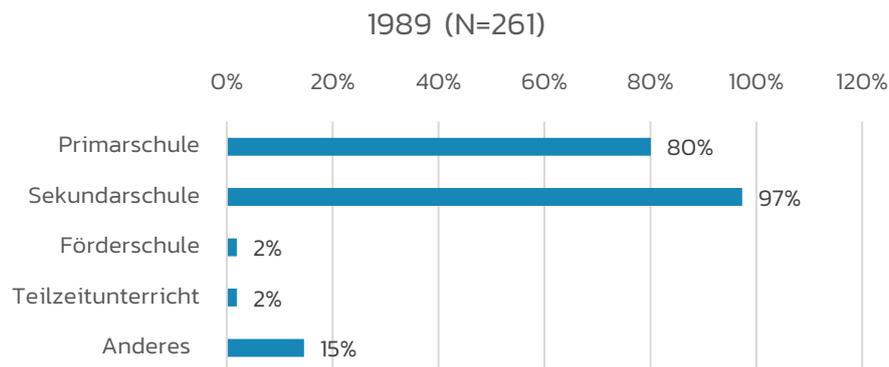
## 2.2 Ausbildung

Die Teilnehmer wurden auch zu ihrer aktuellen oder vergangenen Ausbildungssituation befragt. In diesem Abschnitt waren die Fragen für beide Jahrgänge aus Altersgründen logischerweise unterschiedlich.

### 2.2.1 Absolvierte Schulformen

Die 1989er wurden befragt, welche Schulform(en) sie in ihrem Leben schon absolviert haben. Dabei stellt sich heraus, dass 97 % von ihnen die Sekundarschule besucht haben.<sup>1</sup> Nur 2 % haben eine Förderschule besucht oder an einem Teilzeitunterricht teilgenommen. 15 % geben an, eine andere, noch nicht genannte Schulform besucht zu haben. Hier ist festzustellen, dass es zwischen den Geschlechtern keinen relevanten Unterschied gibt.

Welche dieser Schulformen haben Sie absolviert? (Mehrfachnennung möglich)

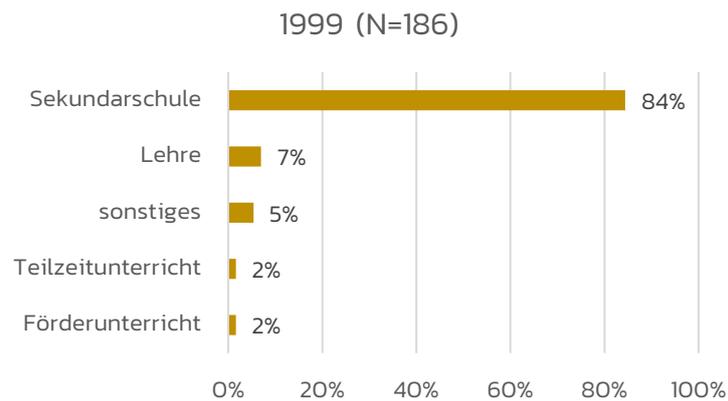


Die im Jahr 1999 geborenen Teilnehmer wurden gefragt, welche Schulform sie derzeit absolvieren. Die Ergebnisse zeigen, dass 84 % die Sekundarschule besuchen, 7 % eine Lehre machen und nur jeweils 2% die Förderschule besuchen oder am Teilzeitunterricht teilnehmen. Die restlichen 5 % („sonstiges“) studieren bereits, machen ein freies Praktikum, haben einen Arbeitsvertrag oder tun nichts.

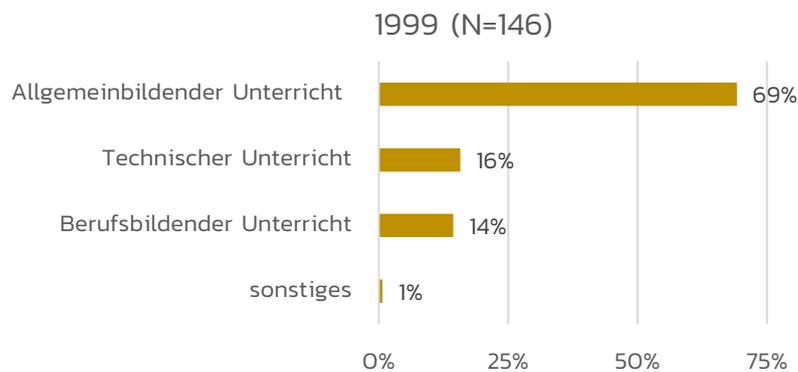
---

<sup>1</sup> Da sich hier zeigt, dass 97 % der Befragten die Sekundarschule besuchen, obwohl nur 80 % in der Primarschule waren, ist an dieser Stelle festzuhalten und anzumerken, dass die Mehrfachnennung offensichtlich missverstanden bzw. nicht korrekt genutzt worden ist.

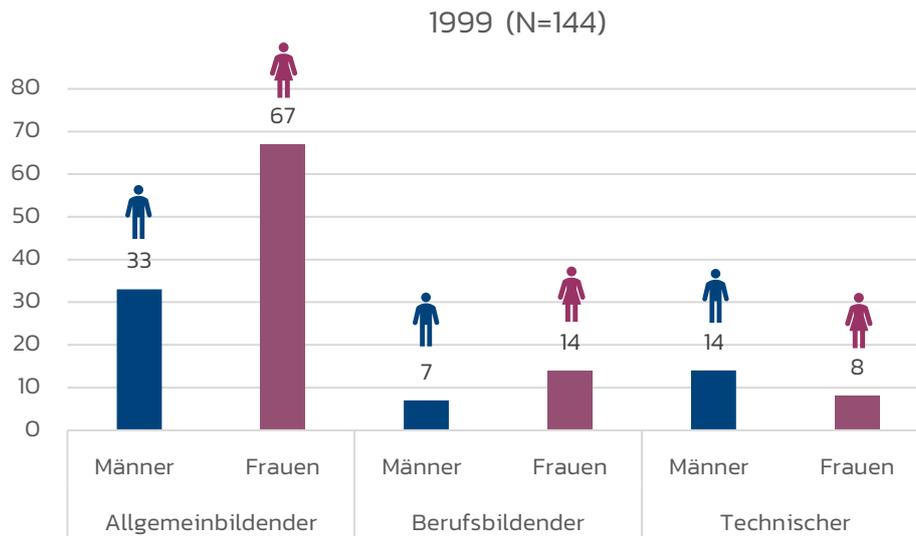
## Welche Schulform absolvieren Sie derzeit?



## Welche Form der Sekundarschule besuchen Sie aktuell?

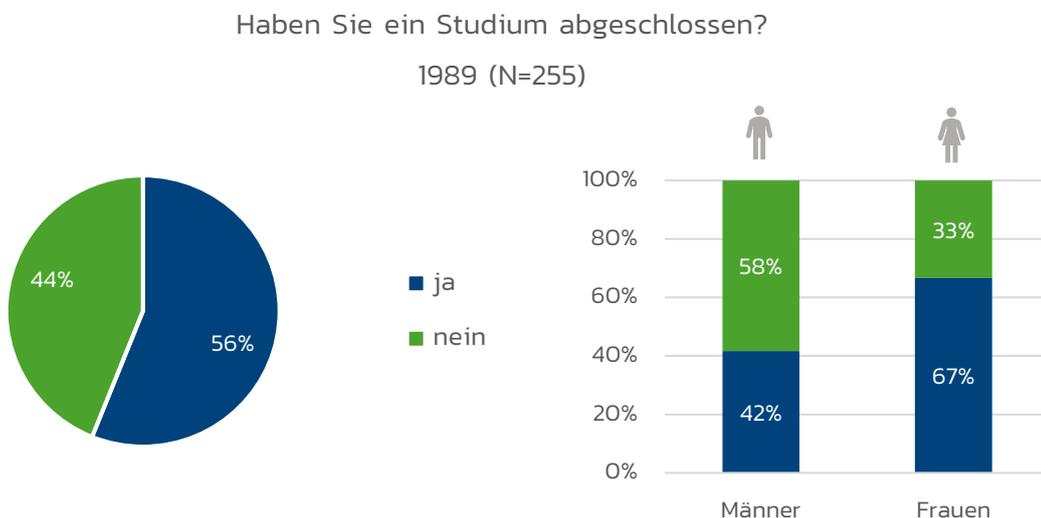


69 % besuchen den allgemeinbildenden, 16 % den technischen und 14 % den berufsbildenden Unterricht. Hier lohnt es sich, einen genaueren Blick auf die Geschlechterverteilung zu werfen. Im allgemein- und berufsbildenden Unterricht sind doppelt so viele Frauen wie Männer zu finden. Ebenso auffällig ist der höhere Männeranteil im technischen Unterricht, wie auf folgender Grafik sichtbar.



## 2.2.2 Studium und Lehre

Die Frage „Haben Sie ein Studium abgeschlossen?“ haben 56 % der **1989er** bejaht und 44 % dementsprechend verneint, wobei die Aufteilung zwischen beiden Geschlechtern sehr unterschiedlich aussieht. Nur 42 % der Männer haben ein Studium abgeschlossen, während dies für 67 % der Frauen der Fall war.

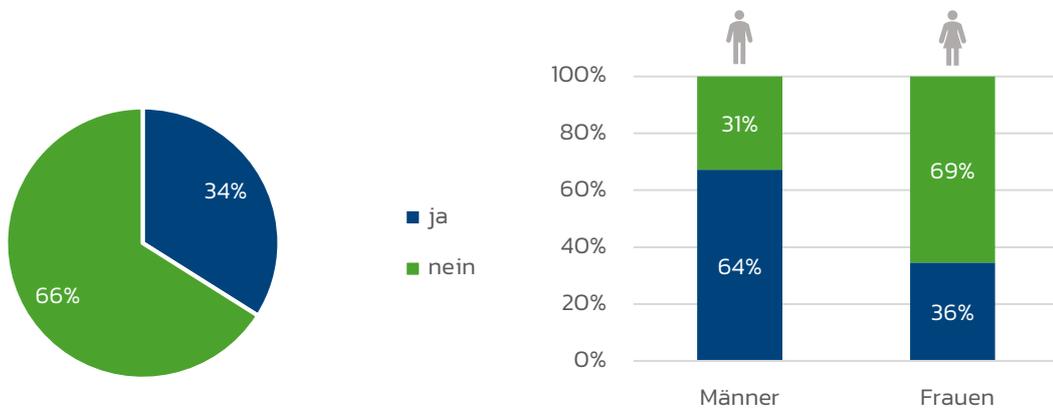


Die Frage „Haben Sie eine duale Ausbildung oder eine Lehre abgeschlossen?“ haben hingegen nur 34 % der 1989er bejaht und 66 % dementsprechend verneint. Hier ist die Aufteilung zwischen beiden Geschlechtern im Vergleich zur vorherigen Frage umgekehrt.

Es haben nämlich nur 36 % der Frauen eine duale Ausbildung oder eine Lehre abgeschlossen, während dies für 64 % der Männer der Fall war.

Haben Sie eine duale Ausbildung oder Lehre abgeschlossen?

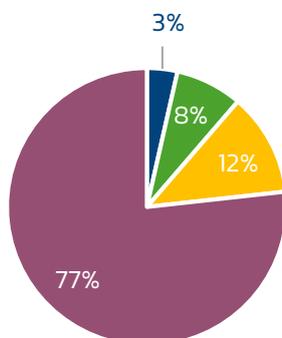
1989 (N=250)



Von den Teilnehmern, die angegeben haben, ein Studium abgeschlossen zu haben, haben 77 % dieses Studium in Belgien, 12 % in Deutschland, 8 % in Ostbelgien und 3 % in einem anderen Land absolviert. Bei einer dualen Ausbildung oder einer Lehre sieht diese Aufteilung jedoch ganz anders aus: 51 % der Befragten geben nämlich an, die duale Ausbildung oder die Lehre in Ostbelgien absolviert zu haben. Erst danach kommen Belgien (außer Ostbelgien) mit 26 % und Deutschland mit 19 %.

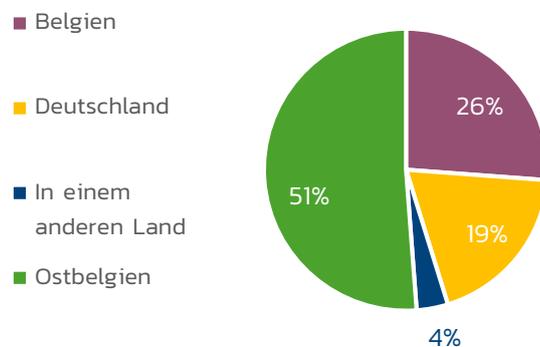
Wo haben Sie ihr letztes Studium absolviert?

(N=142)



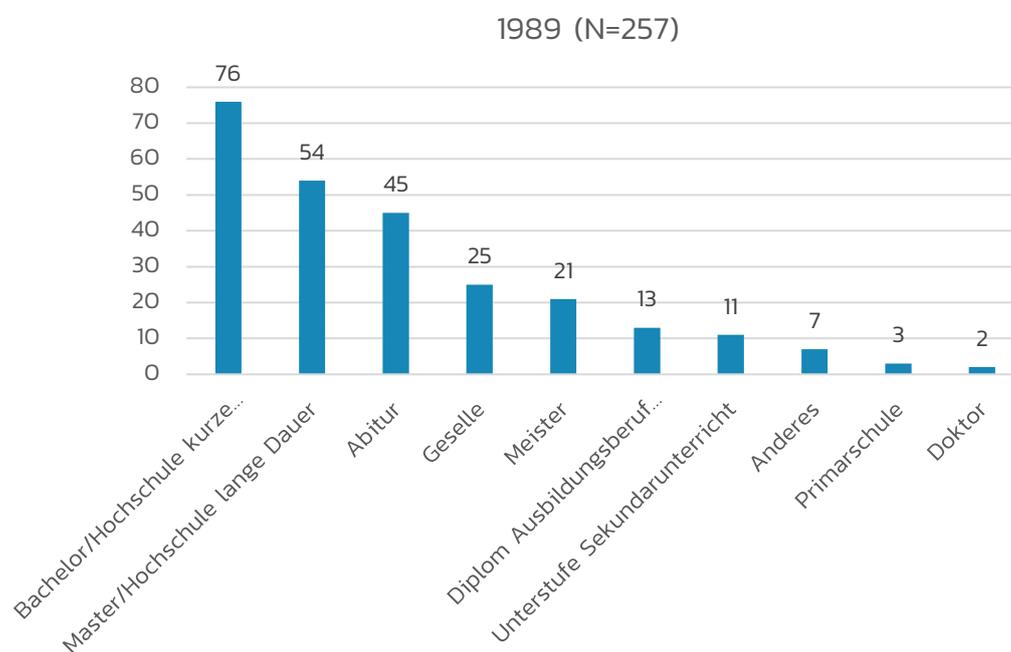
Wo haben Sie ihre duale Ausbildung oder Lehre abgeschlossen?

(N=84)

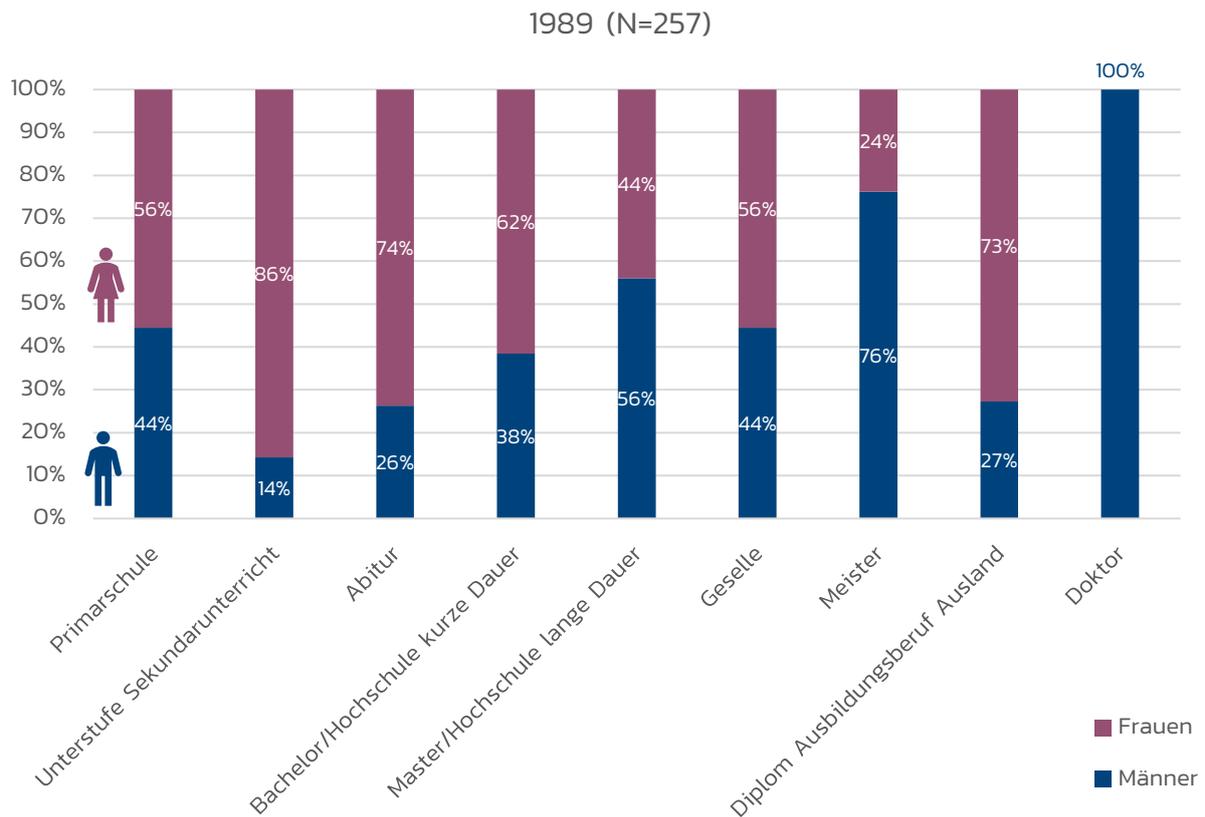


### 2.2.3 Diplom

Die Frage „Was ist Ihr höchster Abschluss?“ wurde von 257 Personen beantwortet. Diese Frage betrifft logischerweise nur die Teilnehmer aus dem Jahrgang **1989**. Darunter hat die Mehrzahl (76 Teilnehmer) einen Bachelor oder ein Diplom der Hochschule kurzer Dauer. An zweiter Stelle folgen mit 54 Personen Inhaber eines Master-Abschlusses oder eines Diploms einer Hochschule langer Dauer. Die Hälfte der Befragten besitzt demnach einen hohen akademischen Abschluss. Für 18 % der Teilnehmer (45 Personen) ist das Abitur der höchste Abschluss. Was das Handwerk betrifft, können 10 % einen Gesellenbrief und 8 % einen Meisterbrief vorweisen. Nur drei Befragte besitzen höchstens einen Primarschulabschluss. Zwei Teilnehmer haben ein Doktorat absolviert.

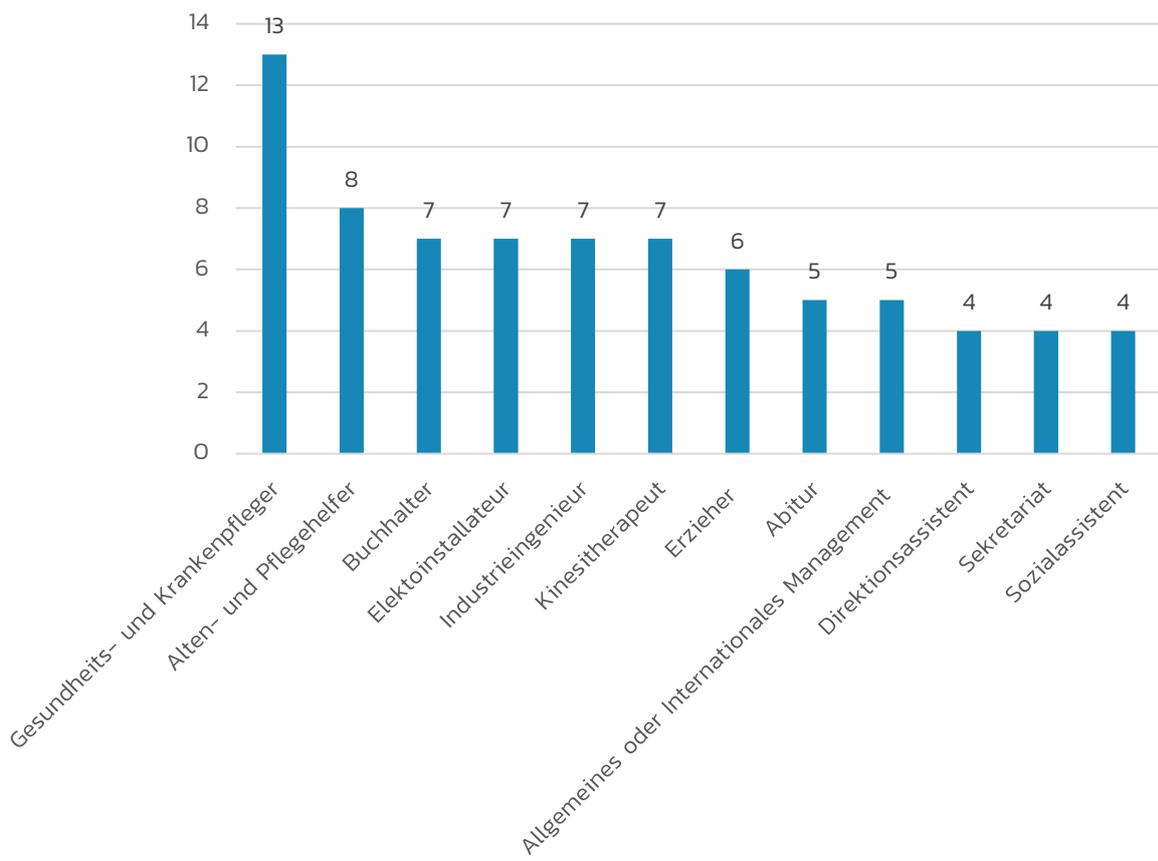


Analysiert man diese Ergebnisse nach Geschlecht, so stellt man fest, dass die Aufteilung nur selten ausgewogen ist. Die Frauen sind in fast allen Abschluss häufiger vertreten als die Männer, vor allem für Abschlüsse der Unterstufe des Sekundarunterrichtes (86 %) und das Abitur (74 %). Nur drei Abschlüsse gibt es bei Männern häufiger als bei Frauen, nämlich Master/Diplom einer Hochschule langer Dauer (56 % Männer), der Meister (76 % Männer) und der Doktor (100 % Männer, was jedoch nur zwei Personen entspricht).



Auf die Frage „Nennen Sie die Fachrichtung oder Berufsbezeichnung des Abschlusses“ wurden zahlreiche unterschiedliche Antworten gegeben, sodass eine komplette Auflistung hier wenig Sinn hat, vor allem aufgrund der vielen Einzelnennungen. Deshalb werden in folgender Grafik lediglich die zwölf häufigsten Nennungen gezeigt. Die Gesundheitsberufe sind bei den 1989 geborenen Teilnehmern deutlich am beliebtesten: 13 Befragten sind als Gesundheits- und Krankenpfleger und 8 als Alten- und Pflegehelfer tätig. Jeweils 7 Personen haben einen Abschluss als Buchhalter, Elektroinstallateur, Industrieingenieur und Kinesitherapeut. Sechs Teilnehmer sind als Erzieher diplomiert. Jeweils 5 Personen haben nur das Abitur oder einen Abschluss in Management, und jeweils 4 der Befragten verfügen über einen Abschluss als Direktionsassistent, Sozialassistent oder Sekretär/Sekretärin. Diese lange Liste umfasst außerdem 14 Abschlüsse, die jeweils dreimal, und 20 Abschlüsse, die jeweils zweimal genannt wurden. Nicht weniger als 74 unterschiedliche Berufsbezeichnungen wurden nur einmal genannt.

Nennen Sie die Fachrichtung oder Berufsbezeichnung des Abschlusses  
1989 (N=250)

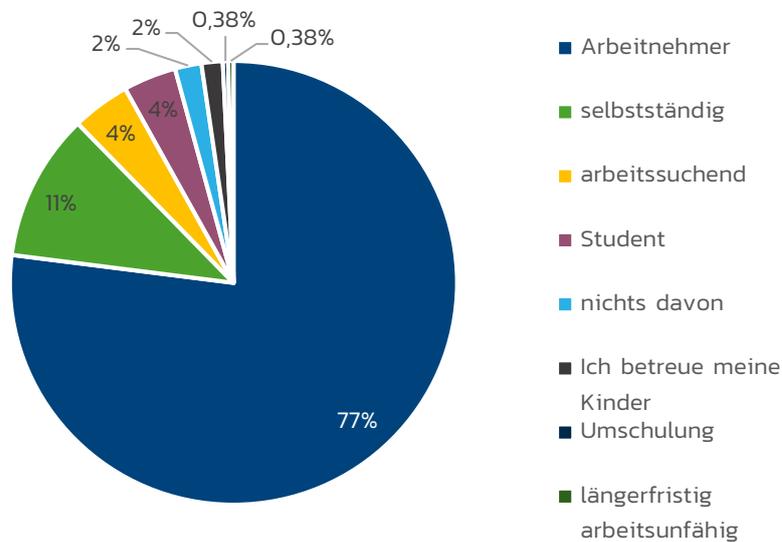


#### 2.2.4 Aktuelle berufliche Situation

Aus der Frage zur aktuellen Haupttätigkeit der Befragten aus dem Jahrgang 1989 geht hervor, dass 77 % von ihnen zum Zeitpunkt der Umfrage als Arbeitnehmer tätig waren. 11 % waren selbständig, 4% Arbeitssuchende und ebenfalls 4 % waren noch im Studium. 2 % der Befragten betreuten ihre Kinder. Jeweils nur 0,38 % (das heißt eine Person) machte eine Umschulung oder war längerfristig arbeitsunfähig.

## Was ist aktuell Ihre Haupttätigkeit?

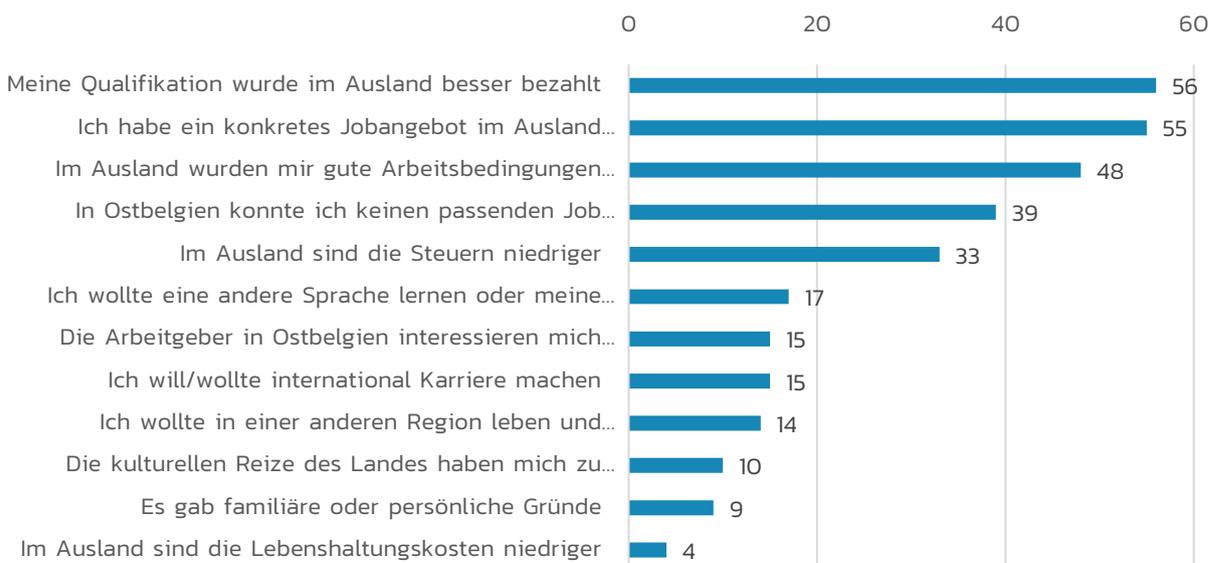
1989 (N=261)



### 2.2.5 Arbeit im Ausland

Weiterhin wurden die 1989er gefragt, ob sie schon im Ausland gearbeitet haben. 39 % haben diese Frage bejaht (N=260). Die Gründe dafür sind folgende:

#### Was waren die Gründe dafür, dass Sie im Ausland gearbeitet haben?\*



\*Vollständige Aussagen auf der nächsten Seite

\*Vollständige Aussagen:

Meine Qualifikation wurde im Ausland besser bezahlt.

Ich habe ein konkretes Jobangebot im Ausland erhalten und angenommen.

Im Ausland wurden mir gute Arbeitsbedingungen geboten.

In Ostbelgien konnte ich keinen passenden Job finden.

Im Ausland sind die Steuern niedriger.

Ich wollte eine andere Sprache lernen oder meine Sprachenkenntnisse verbessern.

Die Arbeitgeber in Ostbelgien interessieren mich nicht.

Ich will/wollte international Karriere machen.

Ich wollte in einer anderen Region leben und arbeiten.

Die kulturellen Reize des Landes haben mich zu diesem Schritt bewegt.

Es gab familiäre oder persönliche Gründe.

Im Ausland sind die Lebenshaltungskosten niedriger.

Die fünf am häufigsten genannten Gründe, weswegen die betroffenen Befragten im Ausland tätig sind oder waren:

- Qualifikation wurde im Ausland besser bezahlt: 55 %
- Konkretes Jobangebot aus dem Ausland erhalten: 54 %
- Gute Arbeitsbedingungen im Ausland: 48 %
- Keinen passenden Job in Ostbelgien gefunden: 39 %
- Niedrigere Steuer im Ausland: 33 %

## 2.2.6 Erster Einblick in die Arbeitswelt

Die **1999er** wurden gefragt, ob sie in ihrem Leben schon gearbeitet haben und Berufserfahrung sammeln konnten. Dabei stellte sich heraus, dass nur 7 % noch keinerlei Berufserfahrung hatte. Die anderen Befragten konnten auf folgende Weise erste Berufserfahrungen sammeln:

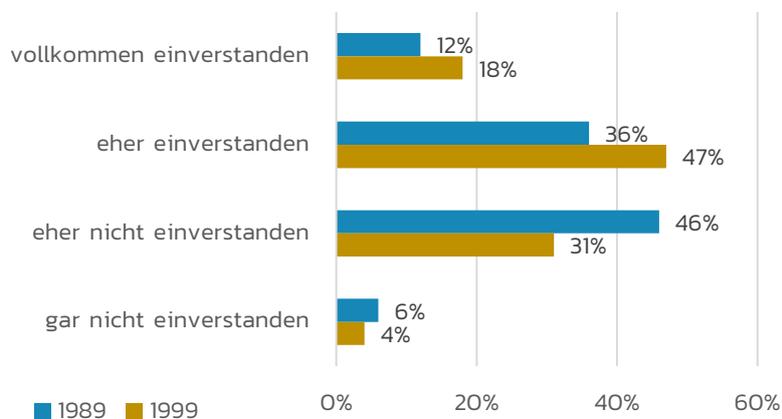
- Ferienjob: 77 %
- Schnupperwochen: 40 %
- Praktika: 35 %
- Unternehmen der Eltern oder von Verwandten: 25 %
- Andere Wege: 18 %
- Lehre oder Ausbildung: 8 %

## 2.3 Berufsberatung und Berufswahl

Zum Thema Berufsberatung und Berufsauswahl mussten die Teilnehmer eine Reihe von Aussagen bewerten und sie mit „vollkommen einverstanden“, „eher einverstanden“, „eher nicht einverstanden“ oder „gar nicht einverstanden“ bewerten. Die Ergebnisse für beide Jahrgänge sehen wie folgt aus.

Ich bin in meiner Schulzeit ausreichend über mögliche Berufe,  
Ausbildungen und Studien informiert worden.

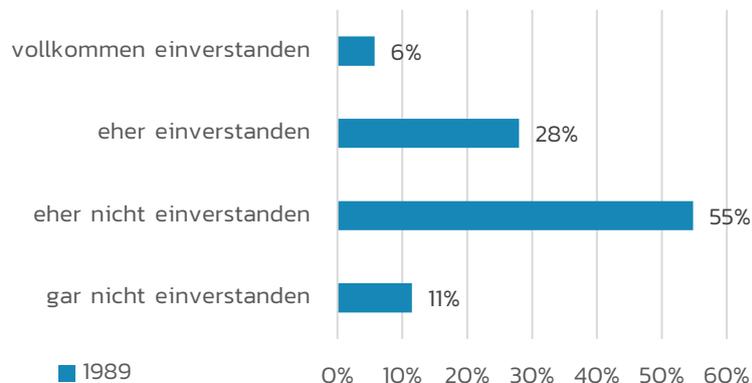
(1989: N=261 – 1999: N=191)



Die erste Aussage zeigt sehr gespaltene Resultate, wobei die Meinungen deutlich auseinander gehen. Nur 12 % der 1989er und 18 % der 1999er sind der Ansicht, dass sie in ihrer Schulzeit ausreichend über mögliche Berufe, Ausbildungen und Studiengänge informiert werden/worden sind. Es fällt jedoch auf, dass die Aussage eher von den älteren Befragten verneint wird. Diese sind nämlich bei den Antworten „vollkommen einverstanden“ und „eher einverstanden“ weniger stark vertreten als die jüngeren Teilnehmer. Dem gegenüber haben die 1989er die Antworten „eher nicht einverstanden“ und „gar nicht einverstanden“ häufiger gewählt als die 1999er. Dies könnte bedeuten, dass es den älteren Befragten, die mittlerweile zehn Jahre Abstand gewonnen und einen ersten Einblick in die Berufswelt erhalten haben, bewusst wird, dass sie über mögliche Berufe, Ausbildungen und Studien im Endeffekt nicht genug informiert worden sind. Auf der anderen Seite ist aber auch anzumerken, dass in den letzten Jahren verstärkt Maßnahmen zur Information der Schüler über Berufe, Ausbildungen und Studien durchgeführt worden sind. Zwischen den Geschlechtern und den Abschlüssen bzw. den schulischen Situationen ist kein relevanter Unterschied festzustellen.

Die nächste Frage wurde ausschließlich den **1989ern** Teilnehmern gestellt.

Ich bin in meiner Schulzeit ausreichend über Unternehmen, Arbeitgeber und  
Karrieremöglichkeiten informiert worden (N=261)

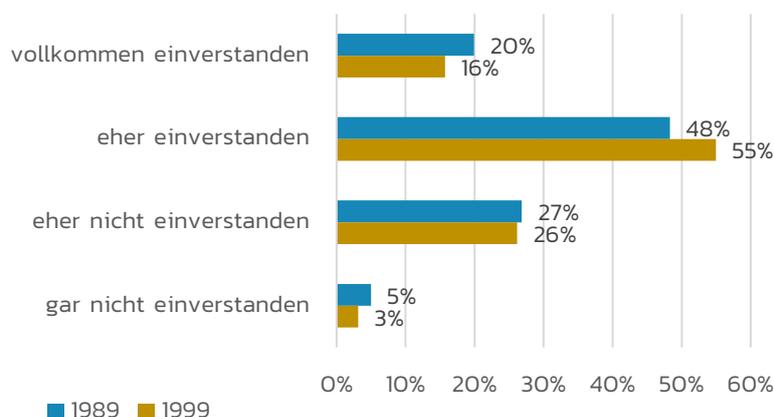


Laut diesem Ergebnis ist die Mehrzahl der Befragten aus dem Jahrgang 1989 der Meinung, dass sie nicht ausreichend (55 %) oder gar nicht (11 %) über Unternehmen, Arbeitgeber und Karrieremöglichkeiten informiert wurden. Insgesamt 34 % wurden umfassend (6 %) oder eher ausreichend (28 %) informiert. Auch hier ist kein relevanter Unterschied zwischen den Geschlechtern zu erkennen. Schaut man sich die Ergebnisse nach Abschluss der Befragten an, so sind es in erster Linie die Inhaber eines Bachelor- und Master-Abschlusses, die mit dieser Aussage nicht einverstanden sind.

Die nächste Frage soll zeigen, ob die älteren Befragten (1989er) die Anforderungen im Berufsleben zu Beginn ihres Berufslebens gut einschätzen konnten und ob die jüngeren (1999er) diese Anforderungen aktuell gut einschätzen können.

Ich konnte die Anforderungen im Berufsleben zu Beginn meines Berufslebens gut  
einschätzen. (1989: N=261) /

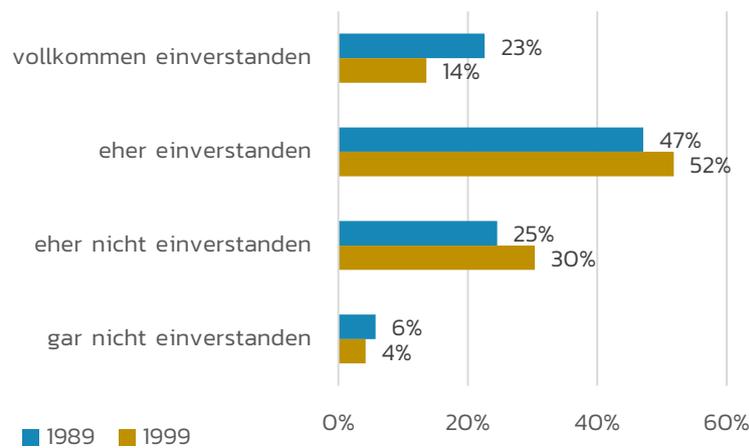
Ich kann die Anforderungen im Berufsleben gut einschätzen. (1999: N=191)



Die Ergebnisse sind für beide Jahrgänge vergleichbar. Die Mehrzahl der 1989er und 1999er denken, dass sie die Anforderungen zu Beginn des Berufslebens gut einschätzen konnten bzw. derzeit können. Es gibt hier keine Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss.

Nach demselben Altersprinzip wurde die nächste Aussage bewertet:

Ich wusste nach dem Ende meiner Schulzeit/Lehrzeit, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt. (1989: N=261) / Ich weiß, worauf es bei der Arbeitssuche ankommt. (1999: N=191)

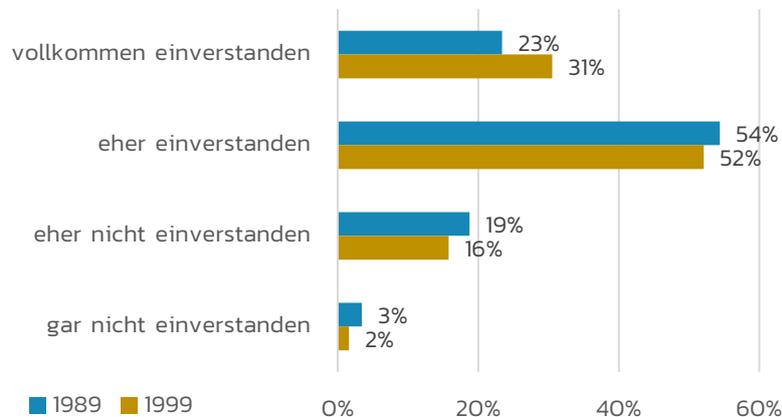


Die Mehrheit der Befragten stimmt dieser Aussage vollkommen (23 % der 1989er und 14 % der 1999er) oder eher (47 % der 1989er und 52 % der 1999er) zu. Lediglich 6 % der 1989er und 4 % der 1999er sind mit dieser Aussage gar nicht einverstanden und denken, dass sie sich kein richtiges Bild von der Arbeitssuche machen konnten bzw. können. Die Ergebnisse sind für beide Geschlechter ähnlich. Die Auswertung nach Diplom zeigt allerdings, dass die Gesellen und Meister aus dem Jahrgang 1989 sowie die 1999er, die eine Lehre gemacht haben, dieser Aussage besonders zustimmen.

**EINE ARBEITGEBERMEINUNG**  
 „Die Kandidaten sind nicht immer fit für den Arbeitsmarkt.“

Auch bei der nächsten Aussage ist die Bewertung bei beiden Jahrgängen ähnlich und durchaus positiv. Der größte Teil aller Befragten kannte oder kennt nämlich seine eigenen Fähigkeiten und Talente und kann sie gut einschätzen.

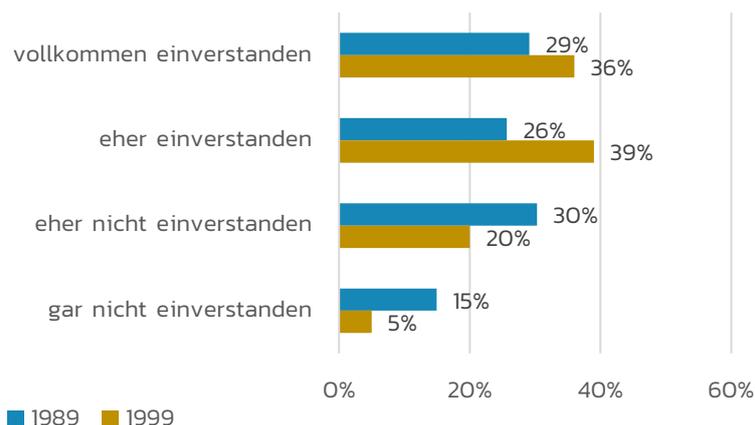
Ich kannte meine Fähigkeiten und Talente und konnte sie genau einschätzen. (1989: N=261) / Ich kenne meine Fähigkeiten und Talente und kann sie genau einschätzen. (1999: N=190)



Auch hier sind keine Geschlechterunterschiede zu beobachten. Sowohl Bachelor- und Master-Absolventen als auch Handwerker stimmen dieser Aussage vorwiegend zu.

Folgende Aussage zum beruflichen Interesse wurde von den Befragten aus beiden Jahrgängen nuancierter bewertet.

Ich wusste damals genau, was mich beruflich interessiert. (1989: N=261) / Ich weiß genau, was mich beruflich interessiert. (1999: N=191)

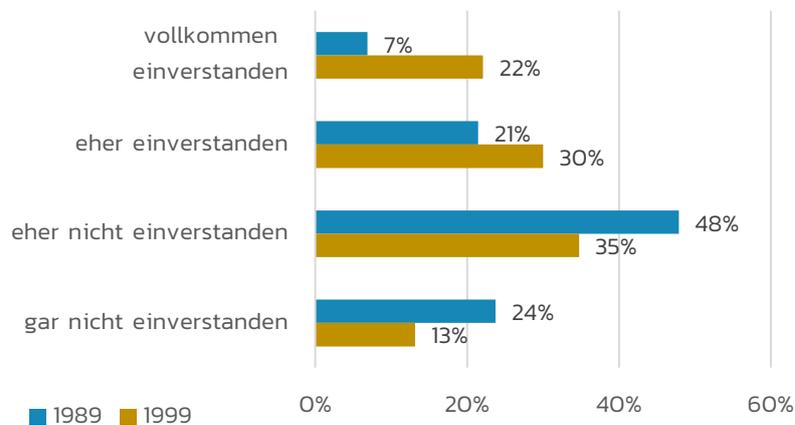


Die Mehrheit stimmt dieser Aussage zwar zu, aber nicht so deutlich wie bei der vorherigen Aussage (insgesamt 55 % der 1989er und 75 % der 1999er sind vollkommen oder eher einverstanden). Immerhin 45 % der 1989er und 25 % der 1999er wussten bzw. wissen nicht, was sie am Ende der Schulzeit beruflich interessiert(e). Hier lassen sich

zwischen den Geschlechtern und den verschiedenen Abschlüssen keine unterschiedlichen Tendenzen erkennen.

Wir wollten wissen, ob die Teilnehmer unmittelbar nach der Schule, der Ausbildung oder dem Studium konkrete Pläne hatten oder haben oder vielmehr erst einmal viel ausprobieren wollten. Angesichts der Ergebnisse war Letzteres eher nicht der Fall, wie folgende Grafik zeigt.

Ich will/wollte in den ersten Jahren nach der Schule/der Ausbildung/dem Studium erst einmal viel ausprobieren. (1989: N=261) / Ich möchte in den nächsten Jahren viel ausprobieren, um besser zu verstehen, was ich will. (1999: N=190)



Die Mehrheit der 1989er (72 %) stimmt dieser Aussage nicht zu (48 % eher nicht und 24 % gar nicht). Nur 21% sind mit dieser Aussage eher einverstanden und 7 % vollkommen einverstanden. Bei den 1999ern sind es jedoch wesentlich mehr. Etwas mehr als die Hälfte ist mit dieser Vorstellung einverstanden (30 % eher einverstanden und 22 % vollkommen einverstanden). Bei den jüngeren Befragten sind es ebenfalls weniger, die gar nicht einverstanden sind (13 %). Für beide Jahrgänge sind keine Geschlechter- und Unterschiede hinsichtlich des Abschlusses zu beobachten.



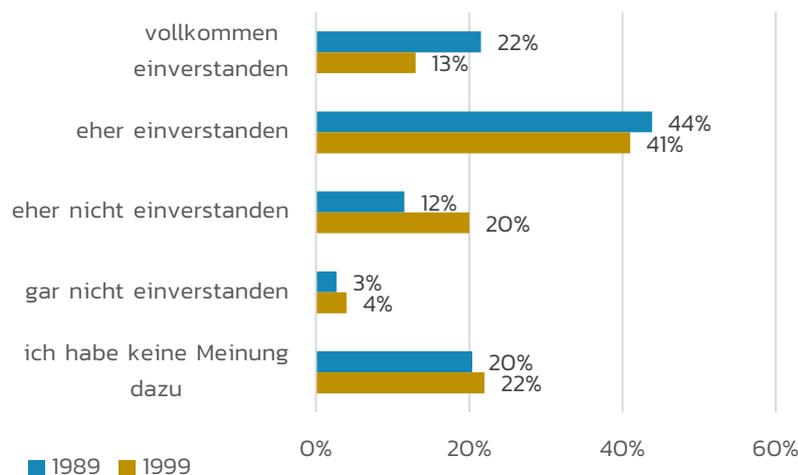
#### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Die junge Generation will viel ausprobieren – was eine Qualität sein kann.“

## 2.4 Berufliche Vorstellungen und Erwartungen

In diesem Unterkapitel geht es darum, die persönliche Einstellung der Befragten zu verschiedenen vorgegebenen Aussagen zum Ausbildungs- und Berufsleben zu erfahren. Die Fragen bzw. Aussagen, die die Teilnehmer zum Thema „berufliche Vorstellungen und Erwartungen“ zu bewerten hatten, sind für beide Jahrgänge genau die gleichen. (Anzahl Antworten: jeweils 1989: N=260 und 1999: N=191).

Mit einer abgeschlossenen Lehre findet man immer einen Job

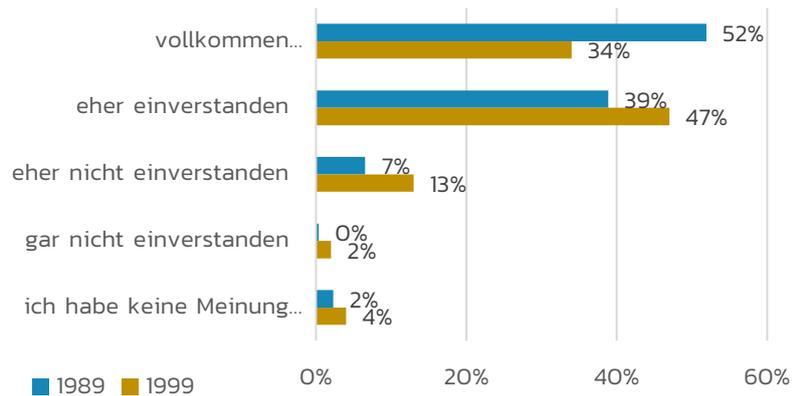


Die Mehrheit der Befragten stimmt dieser Aussage zu. Jeder Fünfte hat hierzu jedoch keine Meinung. Dies ist bei den 1989ern hinsichtlich der Erkenntnis, dass etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer eine hochqualifizierte Ausbildung genossen hat und dementsprechend nicht unbedingt beurteilen kann, wie hoch die Jobchancen mit einer Lehre stehen, leicht nachvollziehbar. Die meisten, die keine Meinung haben, besitzen nämlich einen Master-Abschluss (38 %). Für beide Jahrgänge ist der Anteil Männer, die vollkommen einverstanden sind, höher als der der Frauen.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

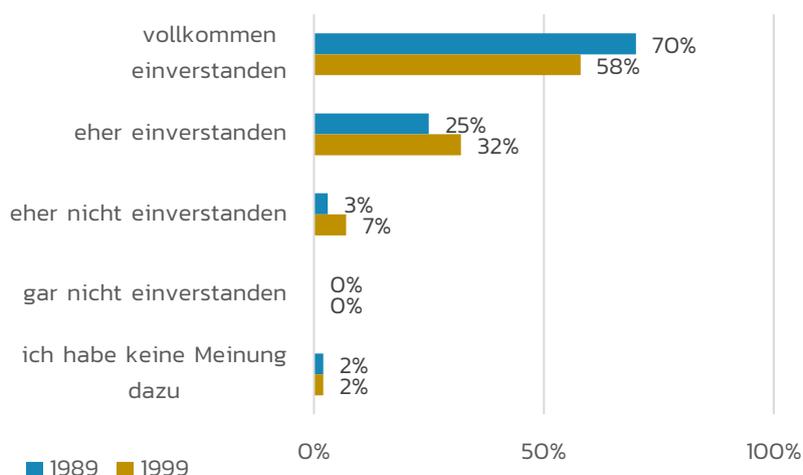
„In manchen Bereichen ist es schwer, Lehrlinge zu finden.“

### Wer keinen Job in seinem Bereich findet, sollte auch andere Stellen annehmen



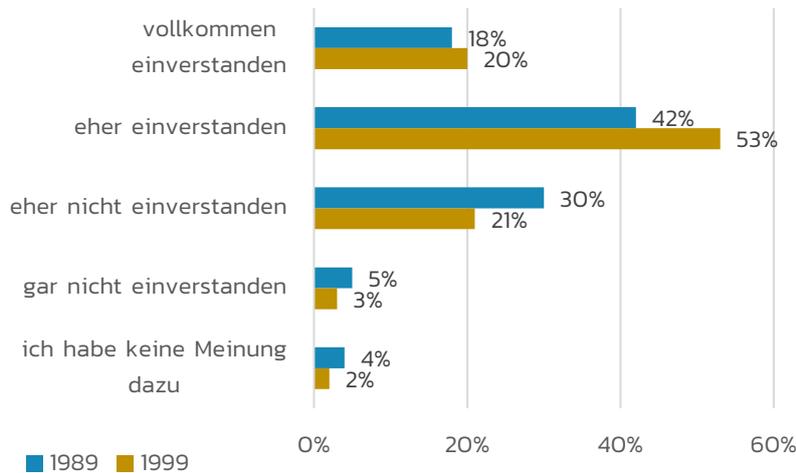
Die breite Mehrheit der Befragten aus beiden Jahrgängen ist der Meinung, dass man auch andere Stellen annehmen sollte, falls man keinen Job im eigenen Bereich findet. Lediglich ein einziger Teilnehmer aus dem Jahrgang 1989 und 4 aus dem Jahrgang 1999 sind mit dieser Aussage überhaupt nicht einverstanden.

### Im Beruf muss man sich das ganze Leben lang weiterbilden



Fast alle Befragten aus beiden Jahrgängen stimmen oben stehender Aussage zu (95 % der 1989er und 90 % der 1999er), wobei sehr viele sogar vollkommen einverstanden sind (70 % der 1989er und 58 % der 1999er). Die 1989er-Teilnehmer, die meist schon eine gewisse Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt haben, sind sich der Bedeutung des lebenslangen Lernens offensichtlich noch bewusster. Bei den jüngeren Teilnehmern stellt man fest, dass mehr Frauen als Männer „vollkommen einverstanden“ sind (64%). Hier sind keine Unterschiede nach Abschluss zu beobachten.

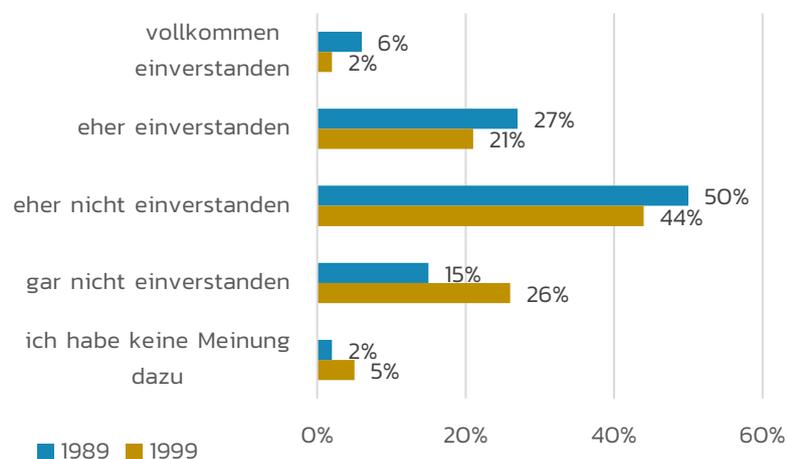
### Am Anfang sollte man auch bereit sein, für wenig Geld zu arbeiten



Die Ergebnisse zeigen, dass die Mehrheit der Befragten gegebenenfalls bereit ist, anfangs für wenig Geld zu arbeiten. Dies ist vor allem bei den jüngeren Teilnehmern der Fall: 20 % sind hiermit vollkommen und 53 % eher einverstanden (also insgesamt 73 %). Von den 1989ern sind hingegen 18 % vollkommen und 42 % eher einverstanden (insgesamt 60 %). Dafür ist ein nicht zu unterschätzender Anteil eher oder überhaupt nicht einverstanden, anfangs für wenig Geld zu arbeiten (insgesamt 35% der 1989er und 24 % der 1999er). Es sind keine Unterschiede nach Geschlecht und auch nicht nach Abschluss zu erkennen.

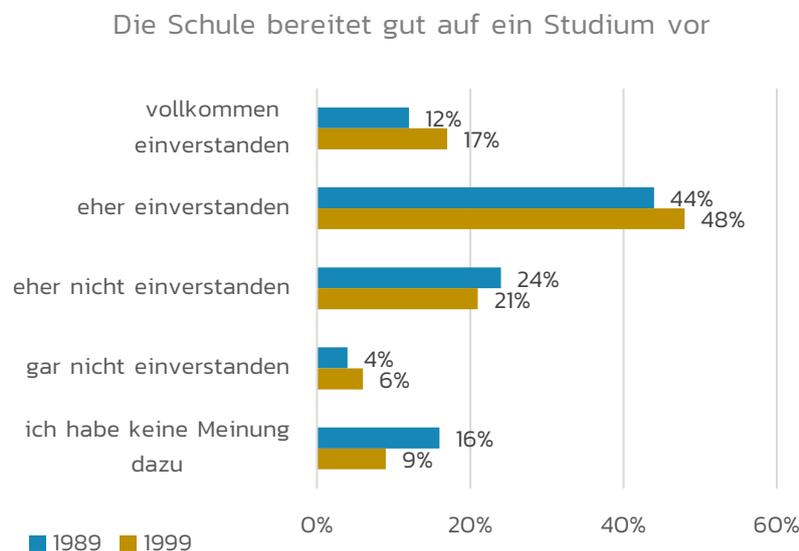
Die Antworten auf die folgende Aussage werfen unserer Meinung nach einige Fragen auf. Die breite Mehrheit der Befragten aus beiden Jahrgängen ist nämlich der Meinung, dass die Schule nicht gut auf die Berufswelt vorbereitet. Die detaillierten Ergebnisse werden in unten stehender Grafik verdeutlicht.

### Die Schule bereitet gut auf die Berufswelt vor



Insgesamt 65 % der 1989er und sogar 70 % der 1999er denken, dass sie in der Schule nicht genug auf die Berufswelt bereiten worden sind bzw. werden. 15 % bzw. 26 % von ihnen sind mit oben stehender Aussage sogar überhaupt nicht einverstanden. Immerhin 6 % der 1989 und 2 % der 1999er sind mit der Aussage vollkommen einverstanden. 27 % der 1989er und 21 % der 1999er sind „nur“ eher einverstanden. Es ist anzumerken, dass die Mehrzahl der 1989er, die einen Bachelor- oder Master-Abschluss besitzen, mit der Aussage nicht einverstanden sind. Eine ähnliche Tendenz ist bei den Gesellen und Meistern zu beobachten. Bei den 1999ern ist dies jedoch nicht der Fall.

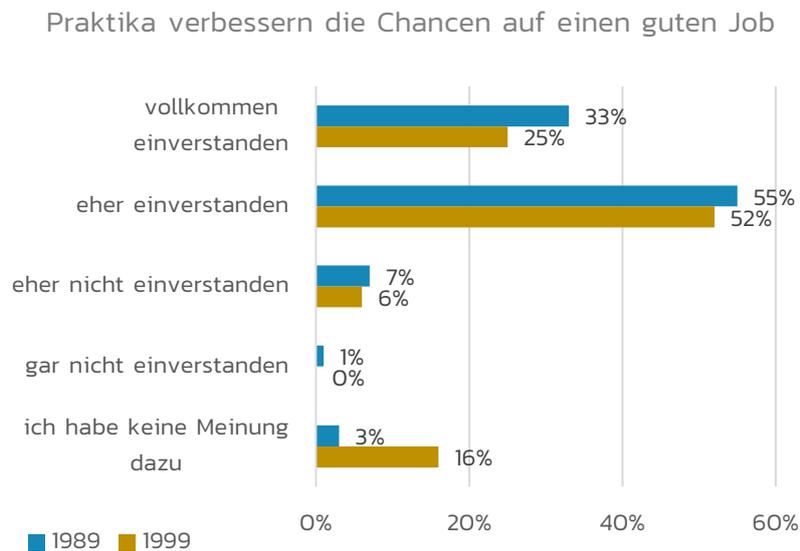
Ob die Schule auf ein Studium gut vorbereitet oder nicht, bewerten die Teilnehmer etwas positiver als bei der vorherigen Aussage. Die meisten Befragten denken nämlich, dass dies tatsächlich der Fall ist.



Etwas mehr als die Hälfte der 1989er Befragten stimmt der Aussage (12 % vollkommen und 44 % eher) zu. Einige von ihnen haben hierzu jedoch keine Meinung (16 %). Dabei könnte es sich unter anderem um die diejenigen handeln, die kein Studium absolviert haben. Dies würde nämlich den höheren Anteil an Männern, an Gesellen und Meistern erklären, die keine Meinung zu dieser Frage haben. Immerhin 28 % denken, dass die Schule auf ein Studium eher nicht (24 %) oder gar nicht (4 %) gut vorbereitet. Der Anteil an 1999ern, die mit der Aussage einverstanden ist, ist mit 65 % noch höher (17 % vollkommen und 48 % eher einverstanden). Die Anzahl Personen, die keine Meinung haben, ist mit 9 % geringer als bei den 1989ern. Auch hierzu haben jedoch mehr Männer keine Meinung, auch wenn im geringeren Maße als bei den 1989ern. Schaut man sich die Ergebnisse nach Abschluss an, so erkennt man, dass mehr als die Hälfte der

Befragten, die eine Lehre absolvieren, hierzu keine Meinung hat, was oben stehende Tendenz bestätigt.

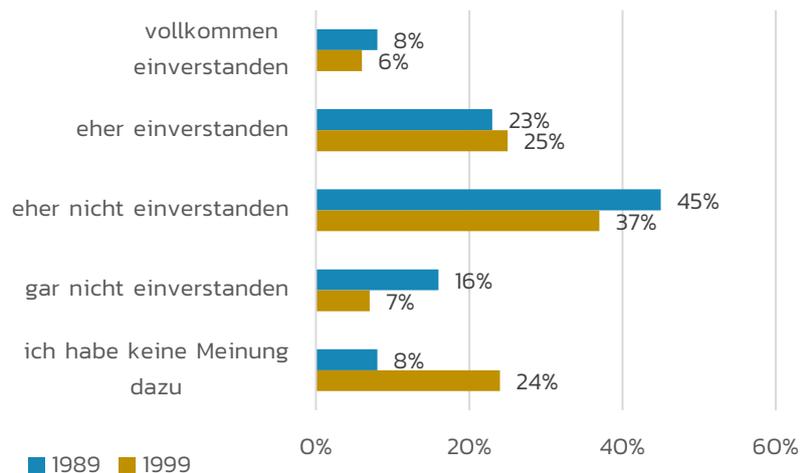
Die nächste Aussage zeigt relativ übereinstimmende Ergebnisse. Fast alle Teilnehmer bestätigen nämlich, dass Praktika die Chancen auf einen guten Job verbessern.



Insgesamt 88 % der älteren Befragten sind mit dieser Aussage einverstanden (33 % vollkommen und 55 % eher einverstanden). Bei den jüngeren Teilnehmern ist die Tendenz mit 77 % zwar ähnlich (25 % vollkommen und 52 % eher einverstanden), jedoch fällt hier der größere Anteil an Personen auf, die dazu keine Meinung haben. Dies lässt sich dadurch erklären, dass diese 17- und 18-Jährigen in ihrem Leben und ihrer schulischen „Karriere“ noch nicht so häufig wie die 1989er die Gelegenheit hatten, Praktika zu absolvieren und deren Vorteil auf das Berufsleben kennenzulernen. Hier fallen keine auffälligen Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss ins Auge.

Die Bewertung der folgenden Aussage fällt viel heterogener aus. Eine klare Antwort, ob die Teilnehmer denken, dass junge Leute auf dem Arbeitsmarkt mit mehr Schwierigkeiten als andere konfrontiert werden, kann man nicht erhalten.

## Junge Leute haben es besonders schwer, eine Arbeitsstelle zu finden



Knapp über die Hälfte der 1989er (61 %) und knapp unter die Hälfte der 1999er (44 %) ist mit dieser Aussage eher oder gar nicht einverstanden, wobei die meisten davon „eher nicht einverstanden“ sind. Fast jeder vierte Teilnehmer aus dem Jahrgang 1999 hat hierzu keine Meinung, was wieder auf eine altersbedingte mangelnde Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt zurückzuführen sein könnte. Bei dieser Aussage hätte man unterschiedliche Tendenzen nach Geschlecht oder nach Abschluss erwarten können, was im Endeffekt nicht der Fall ist.

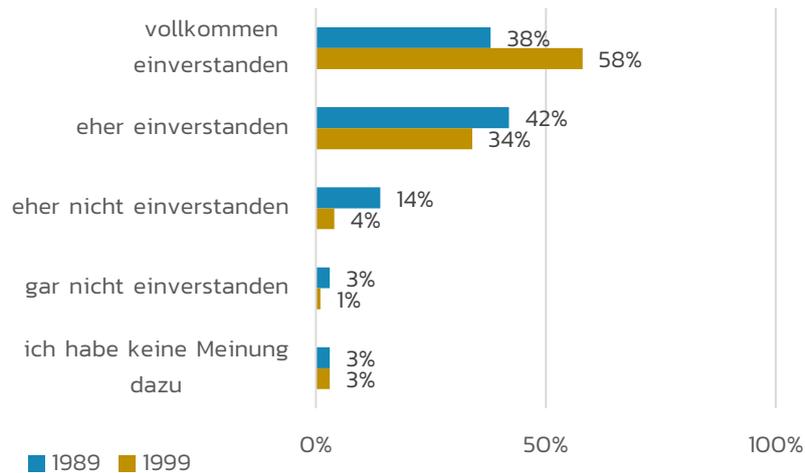


### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Wenn man sich bei der Personalsuche nicht auf die unter-45-Jährigen konzentriert, wird die Suche einfacher.“

Viel einheitlicher sind die Antworten auf nächste Frage. Die breite Mehrheit der Teilnehmer ist nämlich der Meinung, dass viel Einsatz im Job früher oder später belohnt wird.

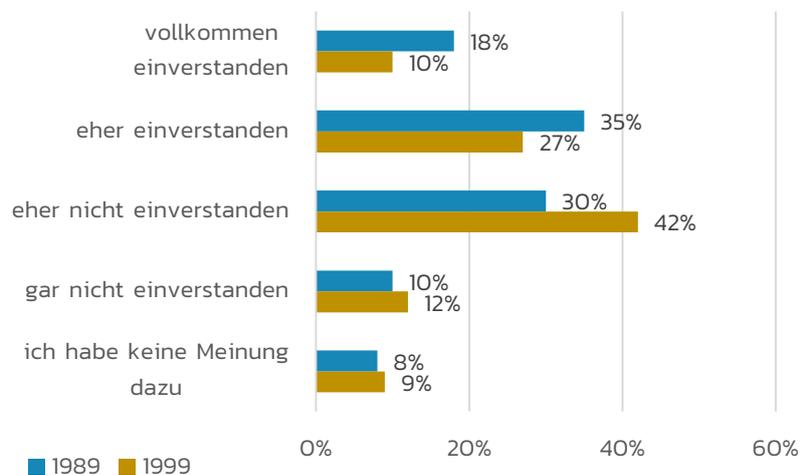
Wer im Job viel Einsatz zeigt, wird früher oder später dafür belohnt



Insgesamt 80 % der 1989er sind mit dieser Aussage einverstanden (38 % eher und 42 % eher einverstanden). Es zeigt sich, dass die Zustimmung bei den Männern höher ist als bei den Frauen. Im Übrigen sind die meisten Gesellen und Meister mit der Aussage einverstanden. Bei den 1999ern sind es sogar über 90 %, die der Aussage entweder vollkommen (58 %) oder eher (34 %) zustimmen. Nur insgesamt 5 % der 1999er denken, dass der Einsatz im Beruf nicht unbedingt belohnt wird. Bei den 1989ern, die zum größten Teil schon Berufserfahrung haben, steigt dieser Anteil auf 17 %. Hier sind keine Unterschiede nach Geschlecht und Abschluss zu erkennen.

Die nächste Aussage wird von den Teilnehmern pessimistischer bewertet. Ob man auch ohne Ausbildung oder Studium einen guten Job findet, wenn man hart arbeitet, darüber sind die Befragten geteilter Meinungen.

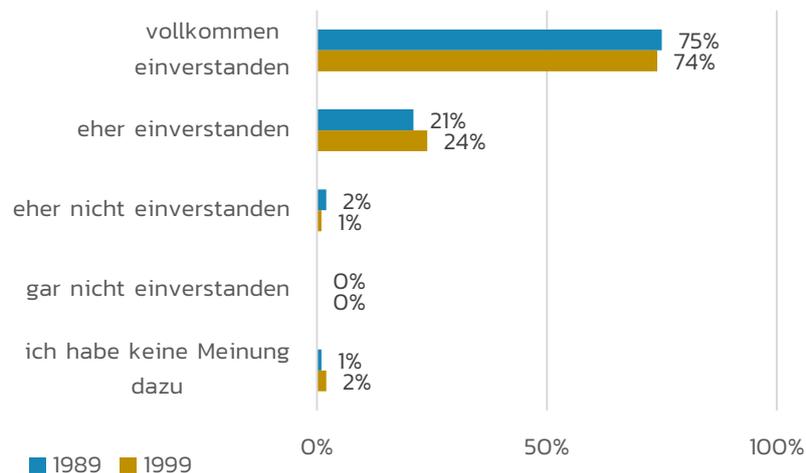
Wer hart arbeitet, findet auch ohne Ausbildung oder Studium einen guten Job.



Etwas mehr als die Hälfte der 1989er ist mit dieser Aussage einverstanden (35 % eher und 18 % vollkommen einverstanden). Insgesamt 40 % sind jedoch eher nicht (30 %) oder gar nicht (10%) einverstanden. Hier stellt man fest, dass die Männer der Aussage im Schnitt eher zustimmen als die Frauen. Bei den 1999ern ist die Tendenz umgekehrt. Mehr als die Hälfte ist mit der Aussage nicht einverstanden (54 %), wovon ein Großteil (42 %) „nur“ eher nicht einverstanden ist. Bei den jüngeren Befragten wird jedoch kein Unterschied nach Geschlecht und Abschluss deutlich.

Auch bei der nächsten Frage geht es um die persönliche Einstellung zum Beruf, wobei die Teilnehmer hier fast einer Meinung sind. Fast jeder Befragte denkt nämlich, dass gutes Benehmen in der Berufswelt sehr wichtig ist. 75 % der 1989er und 74 % der 1999er sind damit sogar vollkommen einverstanden.

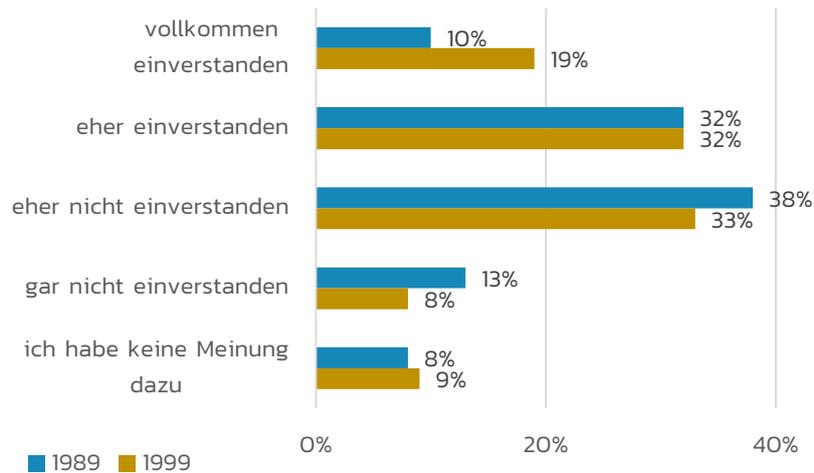
Gutes Benehmen ist in der Berufswelt sehr wichtig.



Ein einziger 1989er- und kein einzelner 1999er Teilnehmer denkt, dass gutes Benehmen absolut nicht wichtig sei. Immerhin 1 % bzw. 2 % haben hierzu keine Meinung. Es sind keine Tendenzen nach Geschlecht oder Abschluss zu beobachten.

Ob ein Studium die beste Grundlage für eine Karriere ist, darüber sind die Befragten geteilter Meinung, wie nachstehend zu erkennen ist.

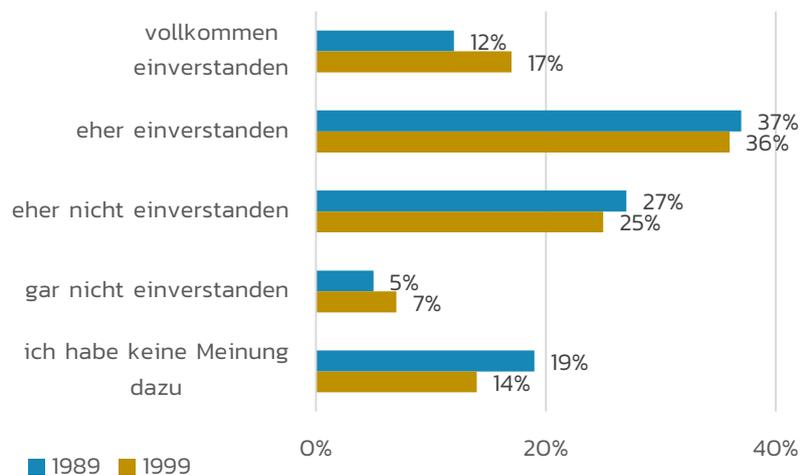
### Ein Studium ist die beste Grundlage für eine Karriere.



51 % der 1989er denken nicht, dass ein Studium die beste Grundlage für eine Karriere darstellt (38 % eher nicht und 13 % gar nicht einverstanden). Im Gegensatz dazu denkt genau derselbe Anteil der 1999er (51 %), dass ein Studium sehr wohl die beste Grundlage für eine Karriere ist (19 % vollkommen und 32 % eher einverstanden). Bei beiden Jahrgängen sind 32 % der Teilnehmer mit der Aussage eher einverstanden. Es sind keine Unterschiede nach Geschlecht zu beobachten. Was den Abschluss angeht, so ist festzustellen, dass vorwiegend die Meister und Gesellen mit der Aussage nicht einverstanden sind. Allerdings stimmt auch fast die Hälfte der Bachelor- und Master-Absolventen dieser Aussage nicht zu.

Ob auch Auslandserfahrungen für die berufliche Entwicklung wichtig sind, wurden die Teilnehmer ebenfalls gefragt. Hierzu sind diese wieder sehr geteilter Meinung.

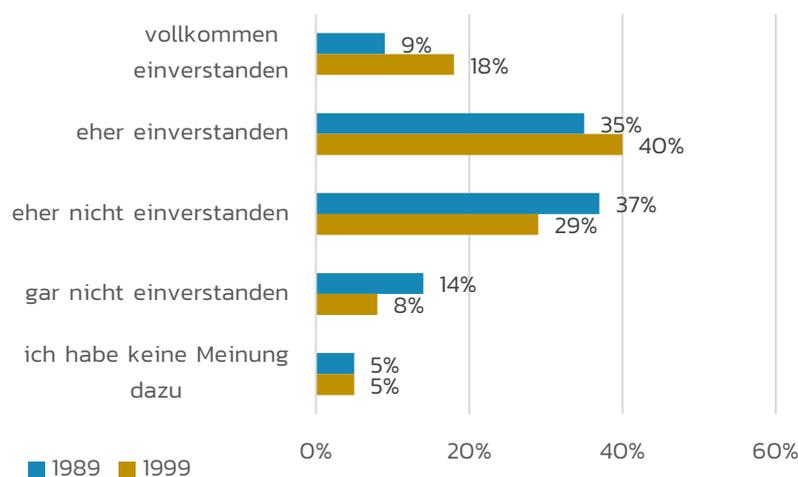
### Auslandserfahrungen sind für die berufliche Entwicklung wichtig



Bei den 1989ern sind zwar mehr Befragte mit dieser These einverstanden (insg. 49 %) als nicht einverstanden (insg. 32 %), aber auch fast jeder fünfte hat hierzu keine Meinung (19%). Bei den 1999ern sieht die Aufteilung ähnlich aus, wobei nur 14 % hierzu keine Meinung hat.

Auch hinsichtlich der Frage, ob gute Schulnoten eine Rolle spielen, um einen Job zu finden, sind sich die Befragten nicht einig. Bei den 1989ern ist eine knappe Mehrheit (51 %) mit dieser Aussage einverstanden (37 % eher nicht und 14 % gar nicht). Diese Stellungnahme beruht vermutlich auf ihrer (manchmal auch kurzen) Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt.

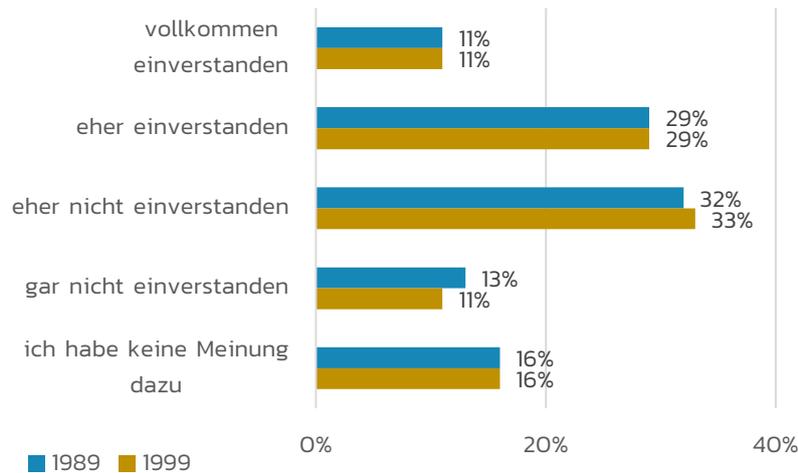
Gute Schulnoten sind wichtig, um einen Job zu finden.



Dagegen sind die 1999er, die zum größten Teil noch keine berufliche Erfahrung besitzen, mit dieser Aussage eher (40 %) oder vollkommen (18 %) einverstanden (insg. 58 %). Es sind keine nennenswerten Unterschiede nach Geschlecht oder nach Abschluss zu beobachten.

Die nächste Aussage weist sehr einheitliche Ergebnisse auf. Jeweils 40 % aller Befragten (1989er + 1999er) denken, dass eine Frau auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt ist (jeweils 11 % vollkommen und 29 % eher einverstanden). Auch die anderen Antwortmöglichkeiten erhalten fast genau die gleichen Ergebnisse. Bei beiden Jahrgängen haben 16 % der Befragten hierzu keine Meinung.

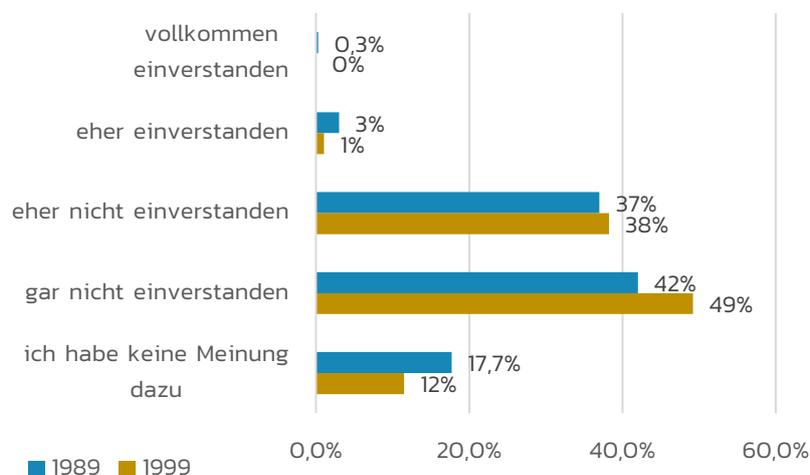
### Als Frau ist man auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt.



Bei den 1989ern ist zu bemerken, dass es in erster Linie die Männer sind, die hierzu keine Meinung haben. Bei den 1999ern sind fast ausschließlich Frauen vollkommen einverstanden. Gar nicht einverstanden sind dagegen vor allem Männer.

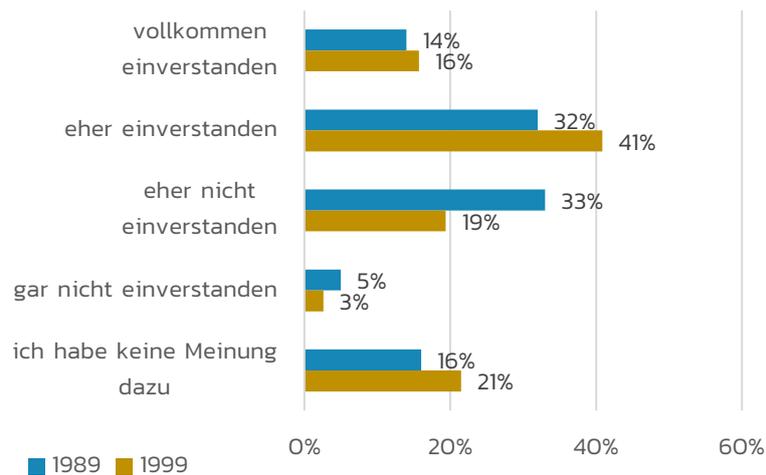
Auch die umgekehrte Frage wurde gestellt, nämlich ob Männer auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt werden. Hier sehen die Antworten jedoch ganz anders aus. Beinahe alle Teilnehmer sind sich nämlich einig, dass Männer auf dem Arbeitsmarkt nicht benachteiligt werden. Nur 3,3 % der 1989er und lediglich 1 % der 1999er denkt das Gegenteil. Immerhin haben 18 % der 1989er und 12 % der 1999er hierzu keine Meinung. Es sind keine Unterschiede nach Geschlecht und Abschluss zu beobachten.

### Als Mann ist man auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt



Über die nächste Aussage konnten sich die meisten Teilnehmer eine sehr konkrete Meinung bilden. Wie bereits erwähnt, haben nämlich fast alle Befragten, ob 1989er oder 1999er, schon Berufserfahrungen gesammelt. Sie wurden gefragt, ob Jugendliche ihrer Meinung nach im Berufsleben oft ausgenutzt werden.

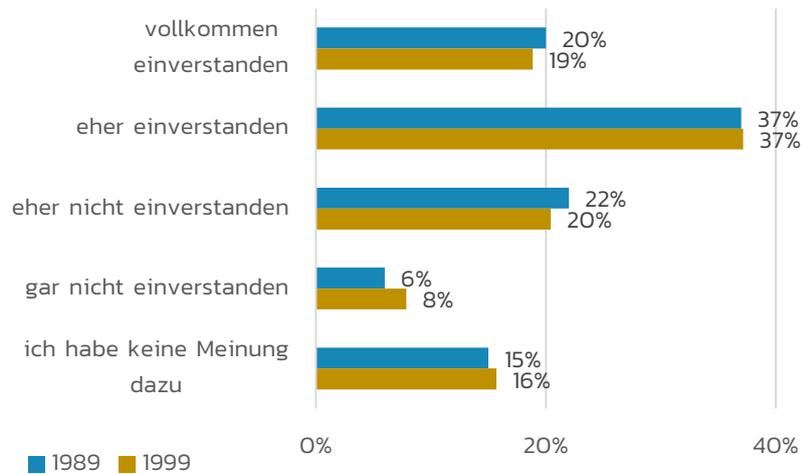
Jugendliche werden im Berufsleben oft ausgenutzt.



Viele 1989er (46 %) sowie auch 1999er (57 %) denken tatsächlich, dass Jugendliche im Berufsleben häufig ausgenutzt werden (14 % bzw. 16 % vollkommen und 32 % bzw. 41 % eher einverstanden). Gar nicht einverstanden mit dieser Aussage sind nur 5 % der 1989er und 3 % der 1999er. Trotz ihrer ersten Berufserfahrungen und ihres jungen Alters haben viele Befragten hierzu keine Meinung (16 % der 1989er und 21 % der 1999er). Es sind keine relevanten Unterschiede nach Geschlecht und Abschluss zu nennen.

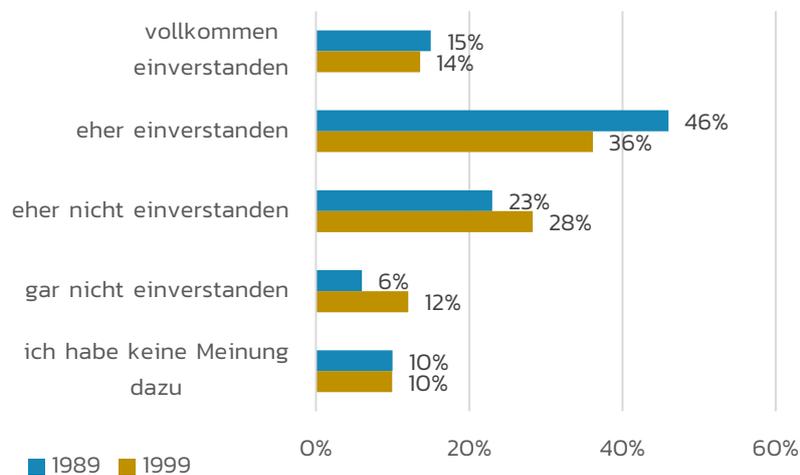
Unter Punkt 2.1.6 wurde erwähnt, dass 51 % der 1989er und 58 % der 1999er einmal Mitglied in einer Jugendorganisation waren oder es jetzt noch sind. Was Vereine angeht, so waren es sogar 85 % der 1989er und 96 % der 1999er. Ob diese Erfahrung in Jugendorganisationen und/oder Vereinen ein Plus für das Berufsleben darstellt, haben die meisten Teilnehmer bejaht (insgesamt 57 % der 1989er und 56 % der 1999er). 15 % bzw. 16 % haben hierzu keine Meinung.

Die Erfahrungen in Jugendorganisationen oder Vereinen sind wichtig für das Berufsleben.



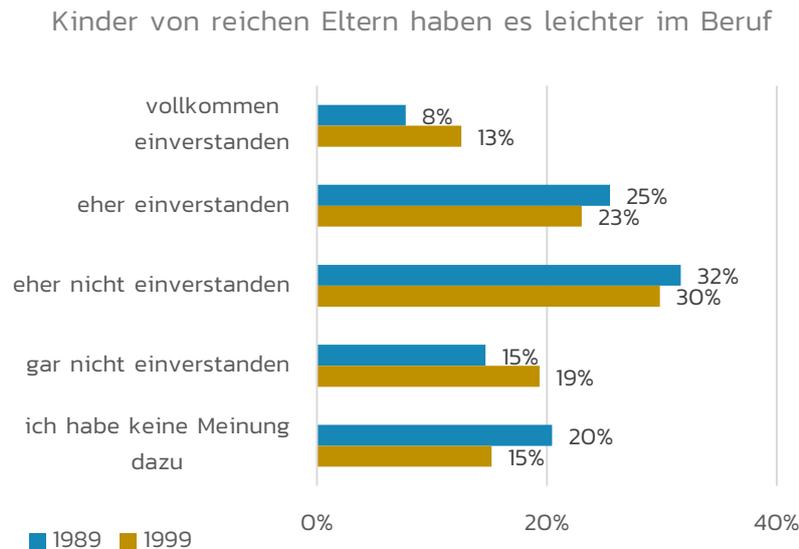
Die Teilnehmer mussten auch einschätzen, ob das soziale Umfeld und viele soziale Kontakte eine Rolle bei der Arbeitssuche spielen oder nicht.

Wer viele Freunde und Bekannte hat, findet schneller eine Arbeit.

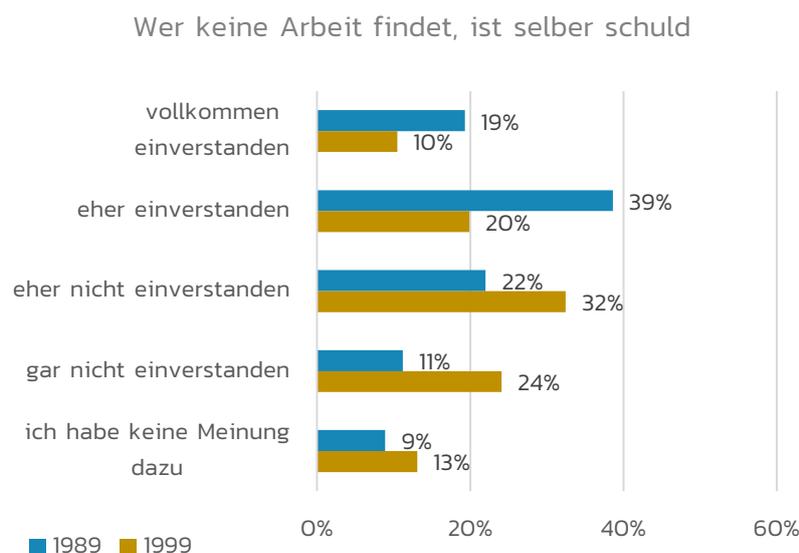


Die Aussage „Wer viele Freunde und Bekannte hat, findet schneller eine Arbeit“ wurde von den meisten Teilnehmern tatsächlich bejaht (insgesamt 61 % der 1989er und 50 % der 1999er). 29 % der 1989er und 40 % der 1999er sind hiermit jedoch eher nicht oder gar nicht einverstanden. Immerhin jeder Zehnte in beiden Jahrgängen hat hierzu keine Meinung.

Eine andere Dimension des sozialen Umfeldes betrifft die soziale Herkunft, und hier genauer das Vermögen der Familie. Ob Kindern von reichen Eltern es leichter im Beruf haben, haben die meisten Teilnehmer verneint. Insgesamt 47 % der 1989 und 49 % der 1999er sind mit dieser Aussage entweder eher nicht (32 % bzw. 30 %) oder gar nicht (15 % bzw. 19 %) einverstanden. Jeder Fünfte aus dem Jahrgang 1989 und jeder Sechste aus dem Jahrgang 1999 hat hierzu keine Meinung. Es sind keine Unterschiede nach Geschlecht und Abschluss zu erwähnen.



Die Antworten auf die etwas provokative Aussage „Wer keine Arbeit findet, ist selber schuld“ sind sehr gemischt, wie aus unten stehender Grafik hervorgeht.



Mit dieser Aussage sind 19 % der 1989er und 10 % der 1999er einverstanden. Dabei sind die Ergebnisse zwischen den Jahrgängen sehr unterschiedlich. Die Mehrheit der älteren Teilnehmer (1989) denkt, dass jemand selber schuld ist, wenn er keine Arbeit findet (58 %). Bei den jüngeren Befragten denkt die Mehrheit jedoch das Gegenteil (56 %). Bei der Auswertung nach Geschlecht fällt auf, dass vor allem die Männer vollkommen einverstanden und mehr Frauen gar nicht einverstanden sind. Dies ist im Jahrgang 1989 besonders auffällig.

### 3. Fokus Berufsleben

Im vorliegenden dritten Kapitel stehen die aktuelle berufliche Situation und/oder die Vorstellungen und Wünsche der Befragten angesichts ihres zukünftigen Berufslebens im Mittelpunkt. Den im Jahr 1989 geborenen Teilnehmern wurden Fragen zu ihrem ersten und zum aktuellen Arbeitsplatz gestellt. Ebenfalls wurde untersucht, welche Wünsche sie für ihr zukünftiges Berufsleben haben. Letzteres wurden auch die 1999er Teilnehmer gefragt.

#### 3.1 Aktuelle berufliche Situation

Den Teilnehmern aus dem Jahrgang 1989 wurde eine Reihe Fragen zu deren aktuellen beruflichen Situation gestellt. Unter Punkt 2.2.4 wurde bereits erwähnt, dass unter den 261 **1989er** Befragten:

- 77 % Arbeitnehmer sind,
- 11 % selbständig sind,
- 4 % Arbeit suchen,
- 4 % noch studieren,
- 2 % ihre Kinder betreuen,
- 2 % nichts davon sind/machen,
- 0,38 % eine Umschulung machen,
- 0,38 % längerfristig arbeitsunfähig sind.

Zur aktuellen Haupttätigkeit der Befragten sind folgende Fakten noch erwähnenswert:

- Nach Branche: die Arbeitnehmer möchten am liebsten in den folgenden Branchen arbeiten:
  - o Sozialer Bereich: 17 %,
  - o Öffentlicher Dienst: 10 %,
  - o Gesundheit: 9 %,
  - o Unterrichtswesen: 9 %,
  - o Bauwesen: 6 %
- Zu den Selbständigen:
  - o Nach Geschlecht: 57 % der Selbständigen sind Frauen.<sup>2</sup>
  - o Nach Abschluss: Genau die Hälfte aller Selbständigen hat ein Bachelor- oder Master-Diplom.

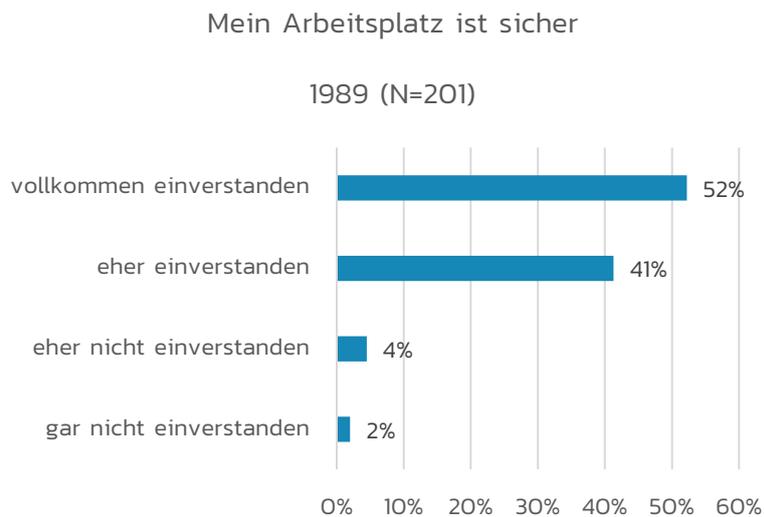
---

<sup>2</sup> Der Frauenanteil entspricht jedoch lediglich dem etwas höheren Anteil an Frauen unter den Befragten insgesamt.

- 30 % aller Selbständigen nennen das Gesundheitswesen und 26 % die Landwirtschaft als bevorzugten Sektor.

Zu deren aktuellen beruflichen Situation mussten die Befragten aus dem Jahrgang 1989 folgende Aussagen bewerten.

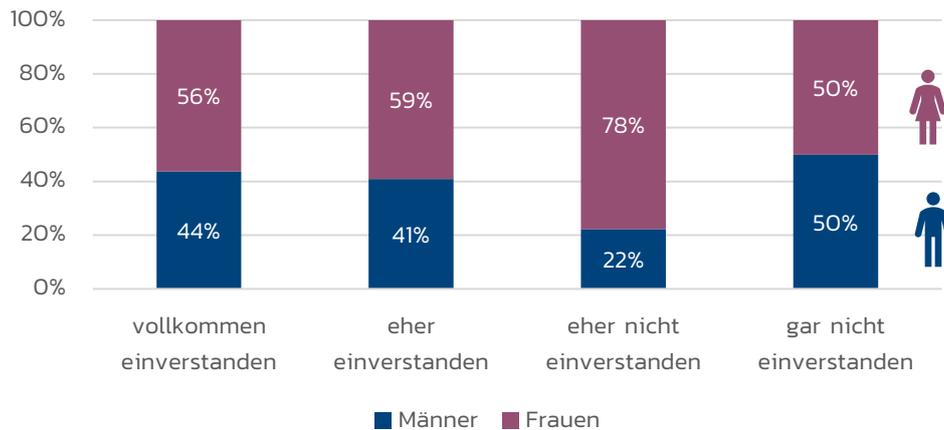
➔ **Würden Sie den folgenden Aussagen zustimmen?**



52 % der Teilnehmer denken, dass ihr Arbeitsplatz vollkommen sicher und 41 % eher sicher ist. Nur 4% sind mit dieser Aussage eher nicht und 2 % sogar gar nicht einverstanden. Die 1989er haben demnach viel Vertrauen in die Sicherheit ihres Arbeitsplatzes, was äußerst positiv ist. Schaut man sich die Ergebnisse nach Geschlecht auf folgender Grafik an, so fällt vor allem auf, dass es viel mehr Frauen sind (78 %), die eher nicht denken, dass ihr Job sicher ist. Der leicht höhere Frauenanteil bei den anderen Antwortmöglichkeiten entspricht seinerseits lediglich dem etwas höheren Anteil an Frauen unter den Befragten insgesamt.

## Mein Arbeitsplatz ist sicher

1989 (N=201)

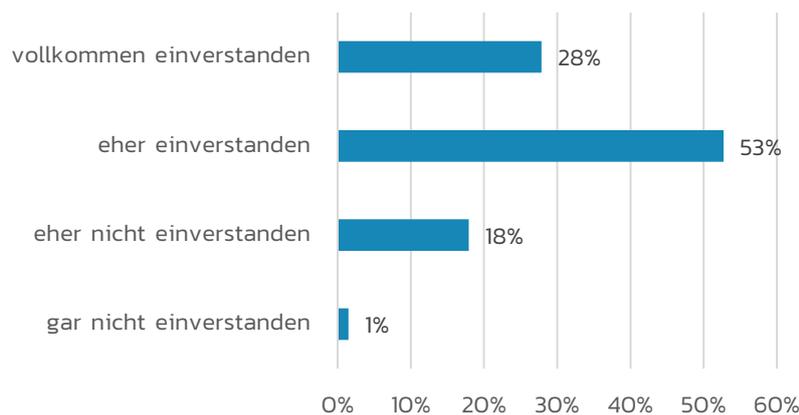


Die Auswertung nach Abschluss und nach Branche hat hingegen keine Auffälligkeiten gezeigt.

Was die Entlohnung in der derzeitigen Beschäftigung angeht, so ist die breite Mehrheit der Befragten (81 %) mit ihrem Lohn zufrieden, und zwar vollkommen (28 %) oder auch eher (53 %).

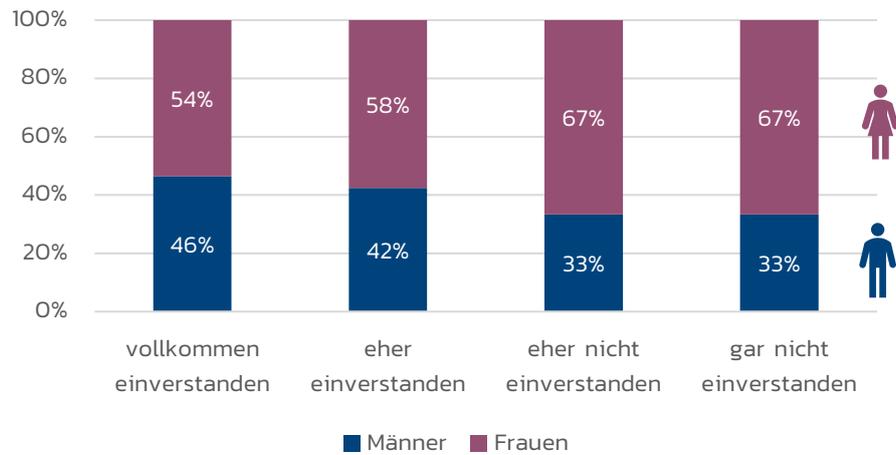
## Ich bin mit meiner aktuellen Entlohnung zufrieden

(N=201)



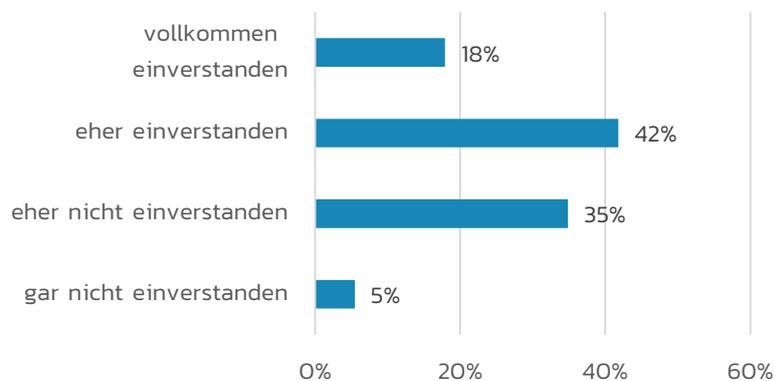
Immerhin 18 % der Befragten geben an, mit dieser Aussage nicht einverstanden zu sein, und sogar 1 % ist mit der aktuellen Entlohnung überhaupt nicht zufrieden. Letzteres entspricht insgesamt drei Personen. Folgende Grafik stellt die Lohnzufriedenheit nach Geschlecht dar.

Ich bin mit meiner aktuellen Entlohnung zufrieden  
1989 (N=201)



Es zeigt sich, dass der Anteil Frauen an den Befragten, die mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind, höher ist als der Anteil Männer. Der Frauenanteil ist auch bei den ersten beiden Antwortmöglichkeiten (vollkommen und eher einverstanden) höher als der Männeranteil. Allerdings entspricht die Geschlechterverteilung in diesem Fall fast (vollkommen einverstanden) oder exakt (eher einverstanden) der Geschlechterverteilung bei den Teilnehmern der Befragung. Die Auswertung nach Abschluss zeigt, dass ein im Verhältnis besonders großer Anteil der Bachelor-Absolventen (29 %) mit ihrer Entlohnung nicht zufrieden ist. Was die Sektoren angeht, so ist festzustellen, dass die Hälfte der Arbeitnehmer, die das Gesundheitswesen als ihren bevorzugten Bereich nennen<sup>3</sup> (sprich 18 Personen), mit ihrer Entlohnung unzufrieden sind.

Ich kann bei meinem aktuellen Arbeitgeber Karriere machen  
1989 (N=201)



<sup>3</sup> Siehe Punkt 3.5 auf Seite 62.

Insgesamt 60% der Teilnehmer stimmen der Aussage absolut zu, dass sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber Karriere machen können. Darunter sind 18 % sogar vollkommen einverstanden. Diese Ergebnisse überraschen hinsichtlich der Erkenntnis, dass junge Leute heutzutage den Ruf haben, im Laufe der Karriere im Schnitt häufiger den Arbeitgeber wechseln als das früher der Fall war, ein wenig. Laut einer Manpower-Studie wird das häufige Jobwechseln sogar die Norm. Demnach würde ein Belgier im Laufe seiner Karriere bei durchschnittlich 6,4 verschiedenen Arbeitgebern arbeiten. Dementsprechend würden (oder möchten) junge Leute immer seltener bei ihrem ersten (oder einem der ersten) Arbeitgeber ihr ganzes Berufsleben verbringen.



#### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Wenn es den jungen Leuten auf der Arbeit nicht gefällt, sind sie auch schnell wieder weg.“

Die Auswertung nach Geschlecht und Abschluss zeigt keine Unterschiede. Die Ergebnisse nach Sektor hingegen lassen erkennen, dass von den 32 Befragten, die im sozialen Bereich arbeiten (oder arbeiten möchten), 17 denken, dass sie bei ihrem aktuellen Arbeitgeber keine Karriere machen können. Ein direkter Zusammenhang mit einer eventuellen unbefriedigenden Entlohnung (siehe vorherige Frage) konnte jedoch nicht festgestellt werden.

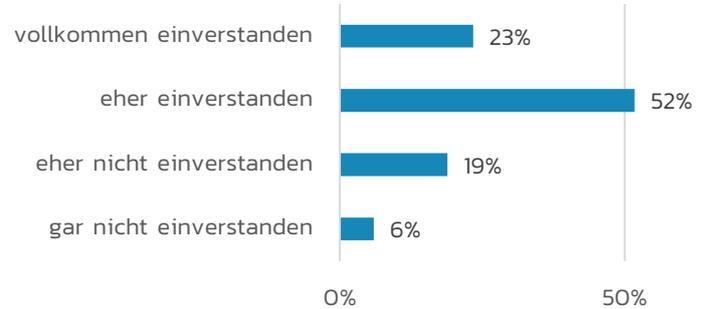
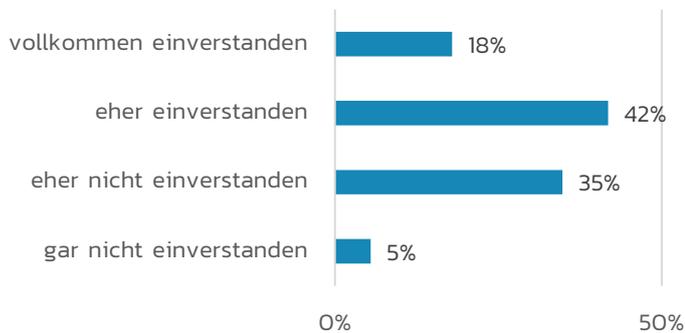
Indirekt damit verbunden ist damit die nächste Frage, nämlich ob die Teilnehmer mit den Aufstiegsmöglichkeiten bei ihrem Arbeitgeber zufrieden sind. Die Aufteilung bei den Antworten sieht nämlich ähnlich aus wie bei vorheriger Frage zur Karrieremöglichkeit, wie hier unten dargestellt. Etwas mehr als die Hälfte der Befragten (52 %) ist mit den Aufstiegsmöglichkeiten bei dem aktuellen Arbeitgeber zufrieden. 23 % stimmen der Aussage sogar vollkommen zu. Dagegen stimmen 6 % der Teilnehmer überhaupt nicht zu, wobei es sich weitgehend um die gleichen Personen handelt, die sich gar nicht vorstellen können, bei ihrem aktuellen Arbeitgeber Karriere zu machen (5 %). An dieser Stelle könnte man also vorsichtig schlussfolgern, dass sich die jungen Leute Aufstiegsmöglichkeiten wünschen, um an einem bestimmten Arbeitsplatz Karriere machen zu wollen/können.

Ich kann bei meinem aktuellen Arbeitgeber Karriere machen

Ich bin mit den Aufstiegsmöglichkeiten bei meinem Arbeitgeber zufrieden

1989 (N=201)

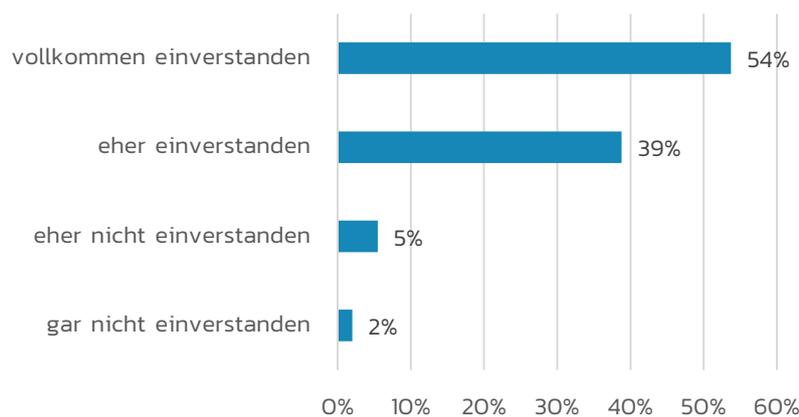
1989 (N=201)



Auch die nächste Frage zeigt, dass es den Teilnehmern wichtig ist, sich im Beruf weiterentwickeln und weiterbilden zu können. 93 % aller 1989er Befragten geben nämlich an, dass ihnen berufliche Weiterbildung sehr wichtig ist, was eine sehr positive Feststellung ist.

Berufliche Weiterbildung ist mir sehr wichtig

1989 (N=201)

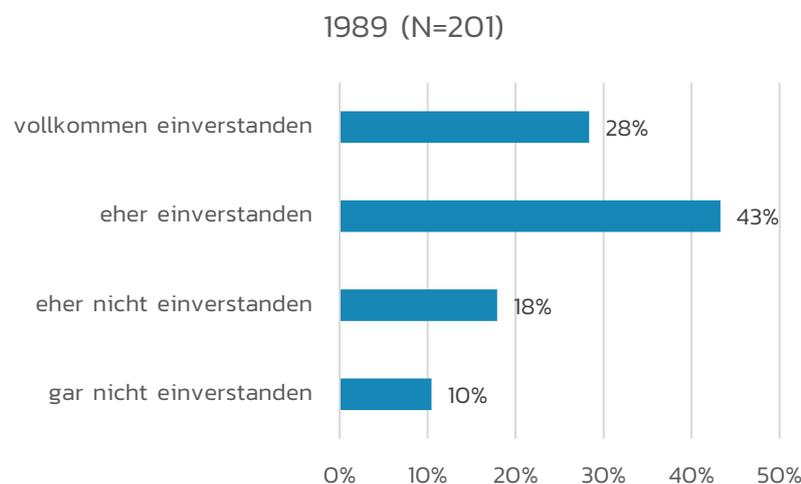


Es fällt auf, dass insbesondere die Inhaber eines Bachelor- und Master-Diploms mit dieser Aussage vollkommen einverstanden sind. Ob die Arbeitgeber der Befragten auch dementsprechend dafür sorgen, dass diese sich regelmäßig weiterbilden können, wird etwas nuancierter gesehen (siehe nächsten Punkt). Immerhin denken 71 % der

Teilnehmer, dass dies tatsächlich der Fall ist (28 % vollkommen und 43 % eher einverstanden), was ermutigende Ergebnisse sind. Trotzdem sind insgesamt 28 % der Meinung, dass deren Arbeitgeber eher nicht (18 %) oder sogar gar nicht (10 %) darauf achtet, dass sie sich regelmäßig weiterbilden können.

Laut Sekundärliteratur wird lebenslanges Lernen für die heutigen jungen Leute als Selbstverständlichkeit betrachtet, und Weiterbildungsmöglichkeiten werden für junge Menschen zum Gradmesser für die Attraktivität ihrer Arbeitgeber (Trendbüro et al., 2003; in Rump/Klös/Zibrowius).

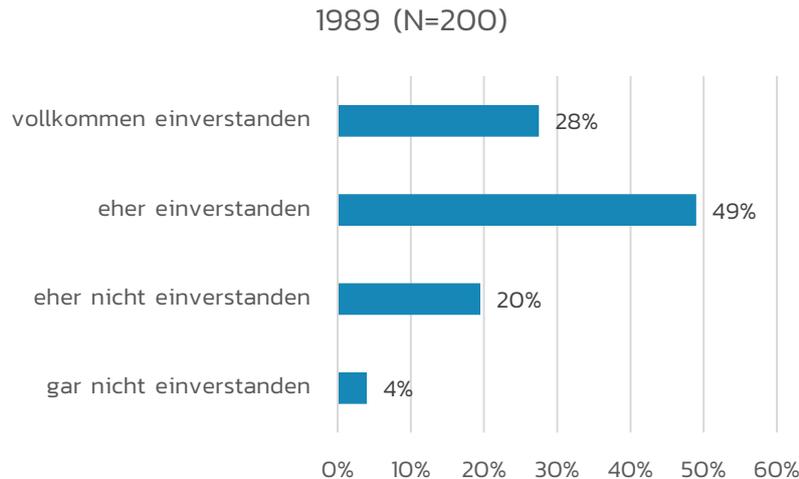
Mein Arbeitgeber achtet darauf, dass ich mich regelmäßig weiterbilde



Bei einer tiefer gehenden Analyse treten hier zwei Elementen hervor. Erstens stellt man fest, dass ein großer Anteil an Frauen (75 %) mit der Aussage einverstanden ist, und davon knapp die Hälfte sogar vollkommen zustimmt. Zweitens sind auch fast alle Befragten aus dem sozialen Bereich mit der Aussage einverstanden (94 %), ein Großteil (zwei Drittel) sogar vollkommen einverstanden.

Mit der nächsten Frage wollten wir erfahren, ob sich die befragten Arbeitnehmer mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und damit auch, ob für sie der Job ein wichtiger Teil ihres Lebens ist. Die Ergebnisse erweisen sich hier als besonders positiv für die Arbeitgeber, wie nachstehend zu erkennen ist.

## Ich identifiziere mich mit meinem Arbeitgeber



Man kann vermuten, dass ein Arbeitnehmer, der sich mit seinem Arbeitgeber identifiziert, seinen Job mag und eher die Tendenz hat, seinem Arbeitgeber treu zu bleiben. Dies reflektiert eine gewisse Zufriedenheit mit dem Arbeitsplatz und stellt sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber eine äußerst positive Situation dar. Mehr als drei Viertel der Befragten (insgesamt 77 %) bestätigen, dass sie sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren (49 % eher einverstanden und 28 % sogar vollkommen einverstanden). 20 % der Teilnehmer sind mit dieser Aussage eher nicht einverstanden und nur 4 % gar nicht einverstanden. Die Auswertung nach Abschluss und Geschlecht zeigt keine besonders relevanten Unterschiede, auch wenn ein etwas größerer Anteil an Männern festzustellen ist, die sich vollkommen mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Bei der Auswertung nach Branche fällt auf, dass sich fast alle Befragten, die das Unterrichtswesen als bevorzugten Bereich ansehen, mit ihrem Arbeitgeber identifizieren. Andere Studien sagen, dass die Loyalität in den letzten Jahren und Jahrzehnten gerade unter den Jüngeren kontinuierlich abnimmt. Auch die Betriebszugehörigkeitsdauer liegt unter dem Niveau der Vorgängergeneration (Rump/Klös/Zibrowius).



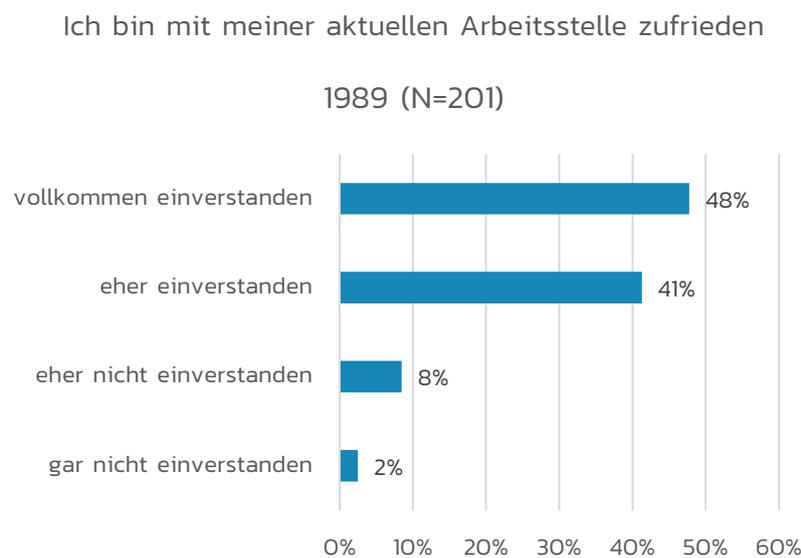
### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Junge Menschen sind weniger loyal zu Unternehmen.“

Trotzdem erweist sich die junge Generation nicht unbedingt „untreuer“ als die anderen. Sie wendet nur ihre eigene, neue Definition von Loyalität an. Laut Wissenschaft „deutet vieles auf eine Neudefinition des Loyalitätsbegriffs hin. Erste Hinweise geben Umfragergebnisse zum Thema „Treue“ im privaten wie beruflichen Bereich. So wird von der jüngeren Generation der Treue als Wert eine sehr hohe Bedeutung beigemessen. Der

Treue- und damit auch der Loyalitätsbegriff befinden sich jedoch im Wandel: Für die Dauer einer Beziehung – ganz gleich ob mit einem Lebenspartner oder einem Arbeitgeber – wird Treue großgeschrieben, ohne allerdings einen Anspruch auf „Lebenslänglichkeit“ zu erheben“ (Trendbüro et al., 2003; in Rump/Klös/Zibrowius).

Die nächste Frage ist allgemeinerer Natur. Hier möchten wir einfach wissen, ob die Befragten mit ihrer aktuellen Arbeitsstelle zufrieden sind. Auch an dieser Stelle erweisen sich die Resultate als sehr positiv.

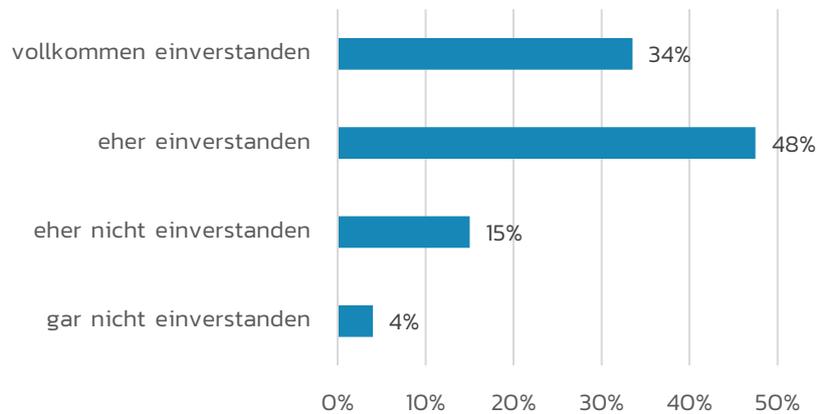


Knapp 90 % aller 1989er Befragten geben an, mit ihrer aktuellen Arbeitsstelle zufrieden zu sein (41 % eher und 48 % sogar vollkommen). Nur 2 % sind hiermit absolut nicht einverstanden. Dies ist sowohl für den Arbeitnehmer als auch für den Arbeitgeber eine äußerst positive Bilanz. Es ist erwähnenswert, dass mehr als die Hälfte der Frauen mit der Aussage vollkommen einverstanden ist. Dieser Anteil ist höher als bei den Männern. Nach Abschluss und nach Sektor gibt es keinen besonderen Unterschied.

Auch die Frage, ob die Befragten einen Wunschberuf haben, wurde von vielen Teilnehmern bejaht.

### Ich habe einen Wunschberuf

1989 (N=200)

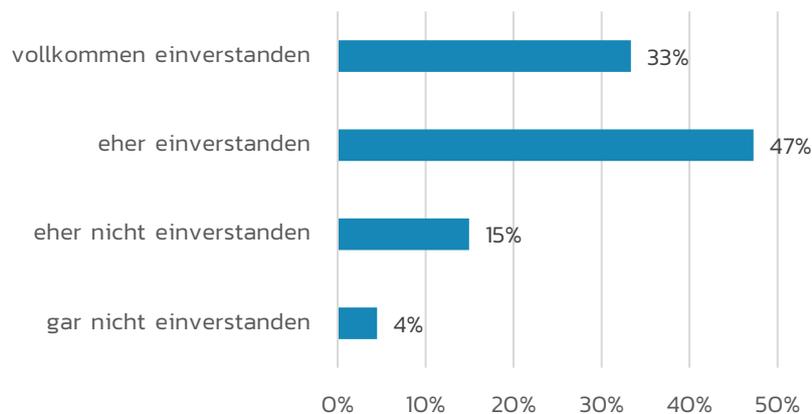


Die Aussage „Ich habe einen Wunschberuf“, wird von 34 % der 1989er vollkommen und 48 % eher bejaht. Mehr als 80 % haben also eine mehr oder weniger genauere Vorstellung ihres Wunschberufs. Bei genauerer Auswertung zeigt sich, dass diejenigen, die vollkommen einverstanden sind, bevorzugt im Bereich der personenbezogenen Dienstleistungen arbeiten möchten.

Auf die Frage, ob die Teilnehmer, die einen Wunschberuf haben, diesen Wunschberuf auch tatsächlich ausüben, bezieht sich die nächste Frage. Die Ergebnisse präsentieren sich erstaunlicherweise genauso wie bei der vorherigen Frage (bis auf ein Prozent).

### Ich übe meinen Wunschberuf aus

1989 (N=201)



Es ist an dieser Stelle von Interesse, die Ergebnisse dieser zwei Fragen einmal unter die Lupe zu nehmen, um herauszufinden, ob es genau derselbe Personenkreis ist, der auf

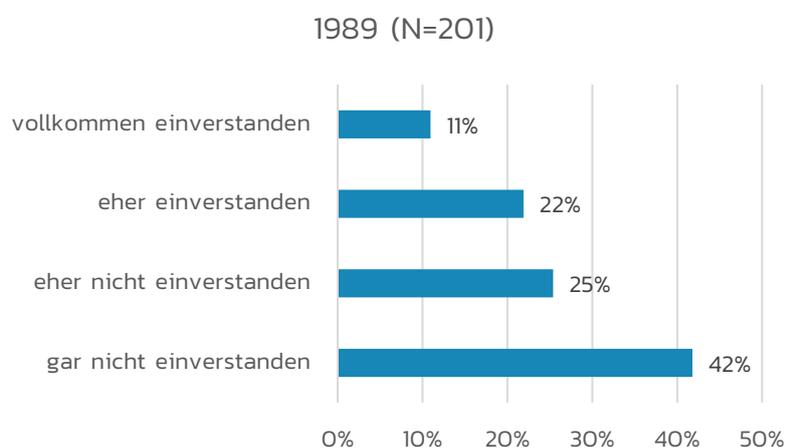
die beiden Fragen gleich geantwortet hat, zum Beispiel „Ich habe einen Wunschberuf: Vollkommen einverstanden“ und „Ich übe meinen Wunschberuf aus: Vollkommen einverstanden“. Bei genauerer Analyse stellt sich heraus, dass 72 % der Befragten diese beiden Fragen gleich beantwortet haben, wobei folgende Fälle besonders interessant sind:

Ich übe meinen Wunschberuf aus. Ich habe einen Wunschberuf.	Vollkommen einverstanden	Eher einverstanden	Gar nicht einverstanden
Vollkommen einverstanden	<b>50 Personen</b>	10 Personen	4 Personen
Eher einverstanden		<b>75 Personen</b>	
Gar nicht einverstanden			<b>5 Personen</b>

Von den 201 Personen, die diese beiden Fragen beantwortet haben, sind es insgesamt 135, die einen Wunschberuf haben und ihn auch (mehr oder weniger) ausüben, was 67 % aller 1989er Teilnehmer entspricht. Diese hohe Quote ist genauso positiv wie unerwartet. Aus dieser Tabelle geht ebenfalls hervor, dass nur 4 Personen einen „vollkommenen“ Wunschberuf haben, den sie aber gar nicht ausüben.

Ob die Befragten für einen Wunschberuf oder zumindest für eine attraktive Stelle umziehen würden, wurde von der Mehrheit verneint. Insgesamt 67 % sind laut der Ergebnisse nicht bereit, für eine attraktive Stelle umzuziehen, davon 42 % sogar „gar nicht einverstanden“. Nur 11 % sind damit vollkommen und 22 % eher einverstanden.

Für eine attraktive neue Stelle würde ich umziehen



Hier sind keine Unterschiede nach Geschlecht, Diplom oder Branche festzustellen. Es lässt sich jedoch festhalten, dass diejenigen, die absolut nicht bereit sind, für eine attraktive Stelle umzuziehen, auch zum größten Teil die Personen sind, die Wert darauf legen, in Ostbelgien zu arbeiten. Unter Punkt 4.2 (Seite 84) geben 56 % von ihnen nämlich an, dass es ihnen (eher oder sehr) wichtig ist, in Ostbelgien zu arbeiten. Ein ähnlich hoher Anteil (58 %) hat auch seine erste Arbeitsstelle in Ostbelgien gefunden (siehe auch Punkt 3.2 hier unten). In Ostbelgien arbeiten oder zumindest wohnen zu können, scheint demnach für viele hier wohnhafte junge Menschen weiterhin wichtig zu sein.

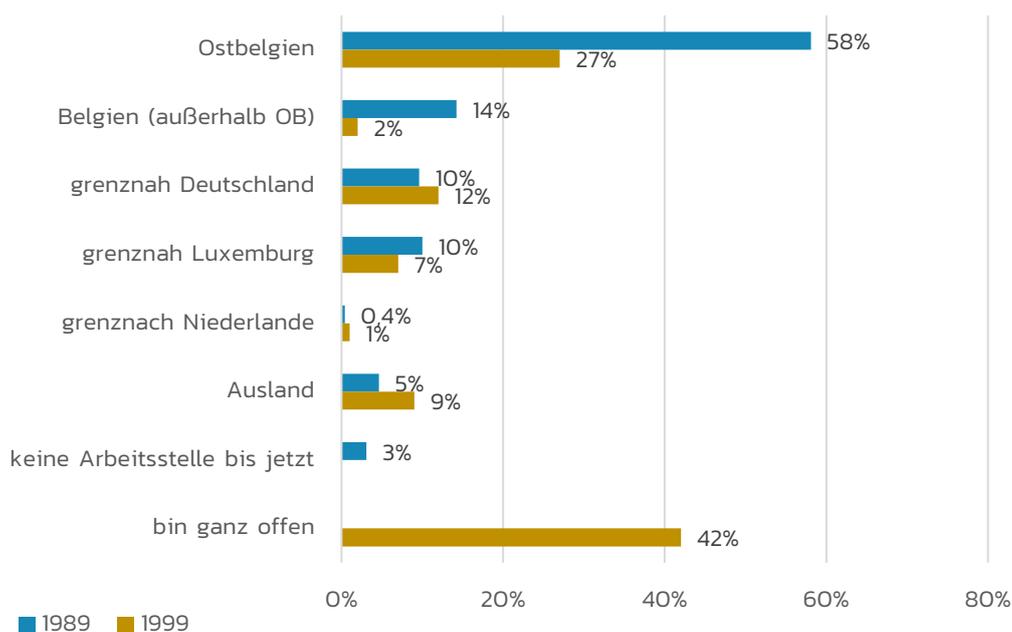
### 3.2 Die erste Arbeitsstelle

Dieser Punkt befasst sich mit der ersten Arbeitsstelle der Befragten. Hier kann wieder ein Vergleich zwischen den Antworten der 1989er und der 1999er vorgenommen werden. Bei den 1989ern handelt es sich jeweils um den tatsächlichen ersten Arbeitsplatz. Bei den 1999ern geht es dagegen logischerweise um die Vorstellung vom oder den Wunsch im Hinblick auf den zukünftigen ersten Job.

Die erste Frage zum (gewünschten) ersten Arbeitsort enthüllt den ersten Unterschied in den Antworten der zwei Jahrgänge.

Wo haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle angenommen? (1989: N=249)

Wo wirst du voraussichtlich deine erste Arbeitsstelle annehmen? (1999: N=179)



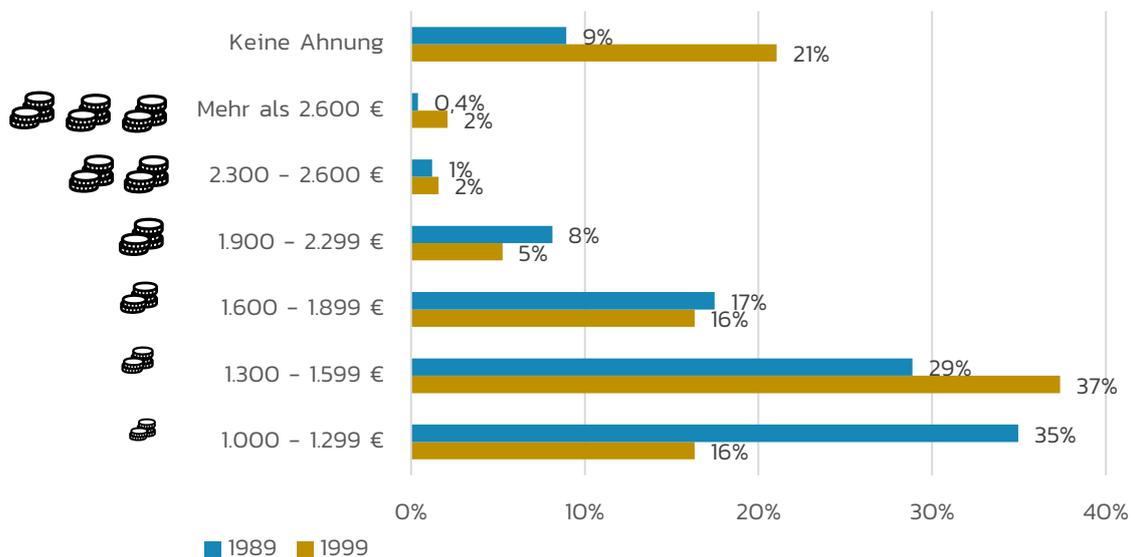
58 % der 1989er Teilnehmer haben ihre erste Arbeitsstelle in Ostbelgien angenommen, 14 % in einem anderen Landesteil Belgiens, jeweils 10 % grenznah in Deutschland und Luxemburg, 5 % im übrigen Ausland und 3 % hatten bis jetzt noch keine Arbeitsstelle. Die Auswertung nach Abschluss zeigt, dass fast alle Meister und Gesellen ihren ersten Job in Ostbelgien angenommen haben. Auch die Mehrzahl der Personen mit Abitur, Bachelor und Master hat ihren ersten Job in Ostbelgien angenommen. Alle Befragten, die ihren ersten Job im Ausland angenommen haben, konnten einen Bachelor oder Master vorweisen.

Bei den 1999er sind es zwar auch 27 %, die ihren ersten Arbeitsplatz lieber in Ostbelgien hätten, jedoch sind 42 % diesbezüglich ganz offen. Angesichts der Ergebnisse bei den um 10 Jahre älteren Teilnehmern (1989ern) kann man aber davon ausgehen, dass ein Großteil von ihnen ihren ersten Job trotzdem in Ostbelgien finden wird.

Was die Höhe der ersten Entlohnung angeht, so sind die Unterschiede zwischen Realität (1989er) und Hoffnungen bzw. Vorstellungen (1999er) sehr interessant, wie in folgender Grafik gezeigt wird.

Wieviel haben Sie auf Ihrer ersten Arbeitsstelle verdient? (1989: N=246)

Wieviel denkst du, wirst du auf deiner ersten Arbeitsstelle verdienen? (1999: N=190)



Ein großer Teil der 18-Jährigen (1999er) denkt, dass sie auf der ersten Arbeitsstelle zwischen 1300 und 1599 € verdienen werden (37 %). Jeweils 16 % erwarten zwischen 1000 und 1299 € und zwischen 1600 und 1899 €. Von den 28-Jährigen (1989ern) wurden

jedoch die zwei niedrigsten Lohnstufen am häufigsten angekreuzt. 35 % von ihnen haben auf ihrer ersten Arbeitsstelle zwischen 1000 und 1299 € und 29 % zwischen 1300 und 1599 € verdient. Das bedeutet, dass 64 % der Befragten unter 1600 € verdienen haben. Dies kann überraschen, da etwa die Hälfte der Befragten aus dem Jahrgang 1989 eine hohe Qualifikation aufweist (Bachelor oder Master).

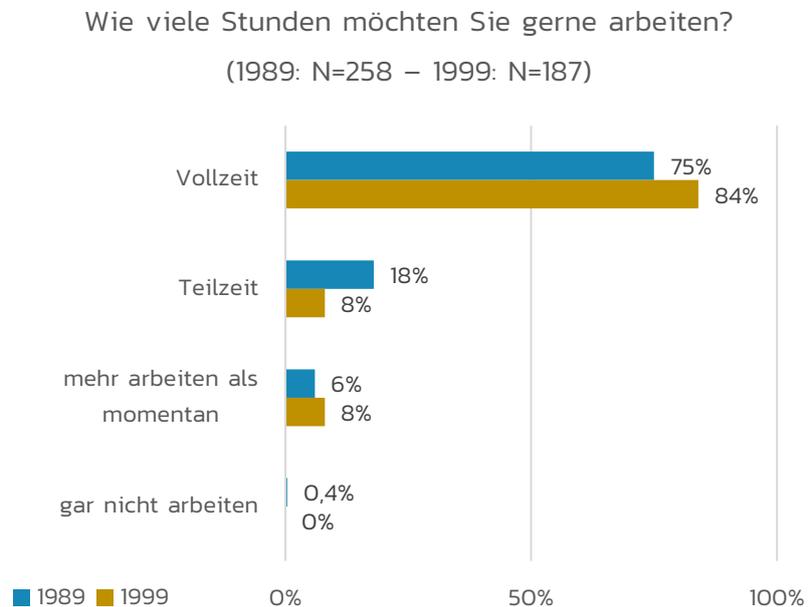
Realität und Vorstellungen liegen in der Lohnstufe 1600–1899 € mit 17 % bzw. 16 % am nächsten beieinander. Wenn 2 % der 1999er denken, einen ersten Lohn von über 2600 € zu erhalten, so sind es in Wirklichkeit nur 0,4 % der 1989er, die diese Summe im ersten Job erreicht haben. Dabei handelt es sich eigentlich um eine einzige Person.

Es ist zu bemerken, dass 9 % der 1989er nicht mehr wissen, wieviel sie auf ihrer ersten Arbeitsstelle verdienen haben, und jeder fünfte 1999er (21 %) nicht einschätzen kann, wieviel er auf seiner ersten Arbeitsstelle verdienen wird.

Schaut man sich die Ergebnisse nach Abschluss der 1989er an, so wird deutlich, dass viele Personen mit Abitur in der Gehaltsstufe 1000–1299 € wiederzufinden sind. Mehr als die Hälfte der Bachelor-Absolventen hat auf der ersten Arbeitsstelle zwischen 1300–1599 € verdient. Fast alle Meister und Gesellen liegen ebenfalls in diesem Bereich.

### 3.3 Anzahl Arbeitsstunden

Bei der Frage, wie viele Stunden die Teilnehmer aktuell oder in Zukunft arbeiten möchten, nahm die Antwort „Vollzeit“ dominant den Spitzenplatz ein und dies bei beiden Jahrgängen.



75 % der 1989er möchten Vollzeit arbeiten, 18 % Teilzeit und 6 % möchten mehr arbeiten, als dies aktuell der Fall ist. Nur eine einzige Person gibt an, dass sie gar nicht arbeiten möchte. Bei den 1999ern ist diese Tendenz noch ausgeprägter: 84 % möchten Vollzeit arbeiten, nur 8 % Teilzeit und 8 % möchten mehr arbeiten als zurzeit. Kein einziger aus dem Jahrgang 1999 möchte gar nicht arbeiten.

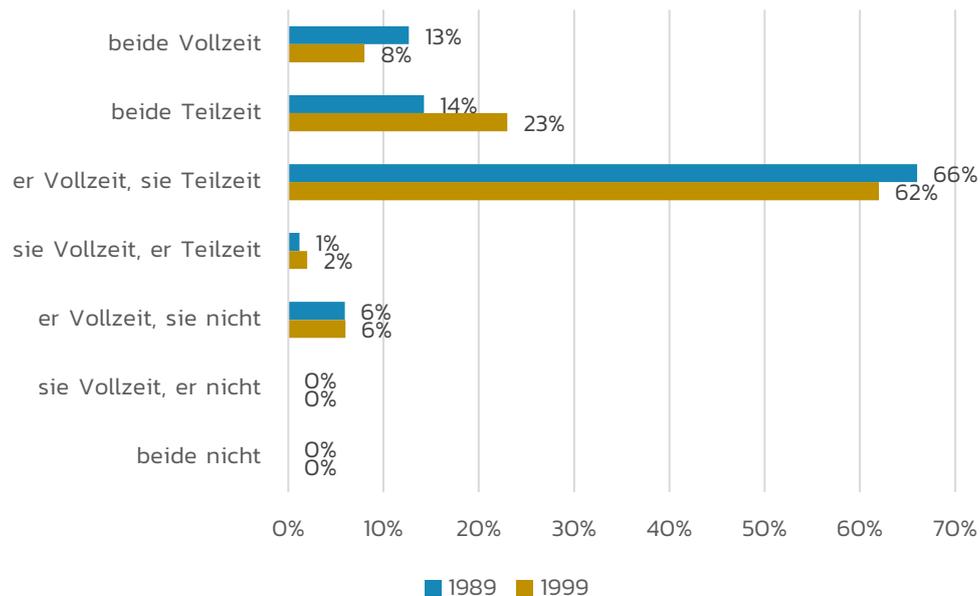
Die Sekundärliteratur offenbart, dass die Wochenarbeitszeit der Generation Y geringer ist als die der Generation X. Ihre tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit ist signifikant niedriger, und auch die gewünschte wöchentliche Arbeitszeit liegt deutlich unter derjenigen der Vorgängergeneration (Shell-Studie in Rump/Klös/Zibrowius).

Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass fast ausschließlich Frauen aus dem Jahr 1989 Teilzeit arbeiten möchten. Nur zwei 1989er-Männer möchten Teilzeit arbeiten. Bei den 1999er sind es im Gegenteil sehr wenige Frauen, die Teilzeit arbeiten möchten. Dies erklärt sich sehr wahrscheinlich durch das Alter der Personen, die mit 18 Jahren meistens noch keine Kinder haben und demnach dem Job sehr viel Zeit widmen können/möchten.

Bei der nächsten Frage geht es um die Rollenverteilung der Personen im Berufs- und Familienleben. Die Frage lautet wie folgt:

Stellen Sie sich ein Paar mit einem Kleinkind vor. Was ist aus Ihrer Sicht der beste Weg, das Familien- und Arbeitsleben zu organisieren?

(1989: N=253 – 1999: N=184)



Im beschriebenen Fall sind 66 % der 1989er der Meinung, dass der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeiten sollte. Hier gilt es daran zu erinnern, dass fast jeder Fünfte aus dem Jahrgang 1989 (19 %) sich tatsächlich in dieser Situation befindet (siehe Punkt 2.1.5 Seite 12). 14 % finden, dass beide Teilzeit arbeiten sollten. Nur 13 % denken hingegen, dass beide Vollzeit arbeiten sollen. 6 % sagen, dass der Mann Vollzeit und die Frau gar nicht arbeiten sollte und lediglich 1 % ist der Meinung, dass die Frau Vollzeit und der Mann Teilzeit arbeiten sollte. Hier zeigt sich deutlich, dass die Frau auch bei den Jüngeren immer noch oft in der „traditionellen“ Rolle der Mutter, die nur Teilzeit oder sogar gar nicht arbeitet, gesehen wird. Selbst die Frauen sind der Meinung, dass sie eher Teilzeit arbeiten sollten als die Männer. Die Zustimmung zu diesem Modell ist nämlich bei den Frauen höher als bei den Männern.

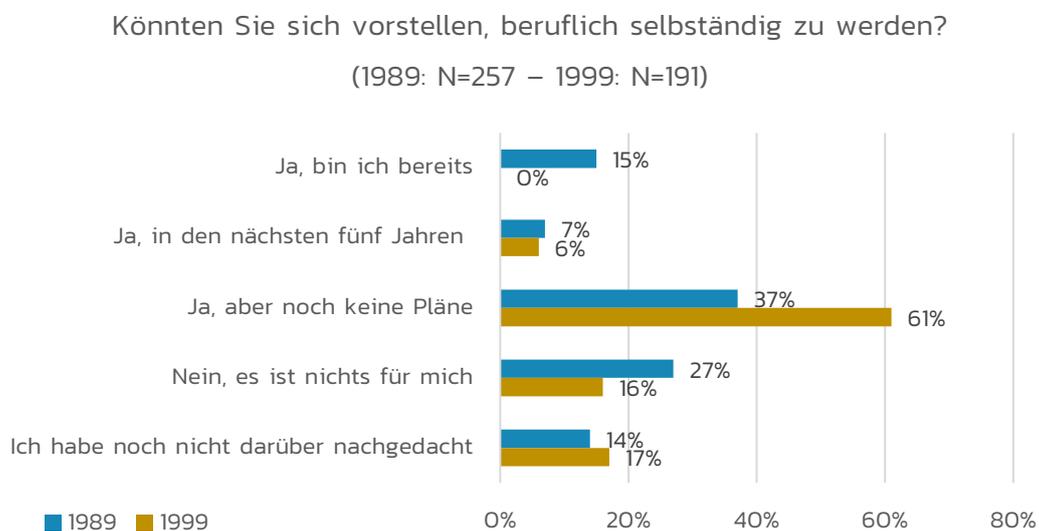
Was die 1999er angeht, so vertreten 62 % die Ansicht, dass der Mann Vollzeit und die Frau Teilzeit arbeiten sollte, wenn man Kleinkinder hat. 23 % denken, dass beide Teilzeit und 8 %, dass beide weiterhin Vollzeit arbeiten sollten. 6 % der 1999er sagen, dass der Mann Vollzeit und die Frau gar nicht arbeiten soll und 2 % sagen, dass der Mann Teilzeit

und die Frau Vollzeit arbeiten sollte. Dies entspricht den Ergebnissen der 1989er. Ein leichtes Umdenken in Bezug auf die Verteilung der traditionellen Rollen scheint demnach im Gange zu sein.

Auch hier sind – wie bei den 1989ern – selbst die Frauen der Meinung, dass sie Teilzeit und der Mann Vollzeit arbeiten sollten.

### 3.4 Selbständige

Schon seit einigen Jahren stellt man in Ostbelgien einen deutlichen Rückgang der Selbständigenzahlen fest. Ob die hier wohnhaften jungen Leute der Selbständigkeit tatsächlich den Rücken zukehren oder nicht, wollten wir an dieser Stelle untersuchen. Dies scheint erstaunlicherweise jedoch nicht der Fall zu sein.



Von den 1989er Befragten geben 15 % an, bereits beruflich selbständig zu sein, was eine sehr hohe Quote ist. Darüber hinaus ziehen weitere 44 % der 1989er in Erwägung, sich eines Tages selbständig zu machen, davon 7 % sogar in den nächsten fünf Jahren. Insgesamt sind es also fast 60 % der 1989er, die sich vorstellen können, beruflich selbständig zu sein oder es schon sind. Das entspricht 3/5 der Befragten. Im Vergleich zu den Selbständigenzahlen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft ist diese Zahl sehr hoch. Die Deutschsprachige Gemeinschaft zählte Ende 2016 nämlich 6416 Selbständige und Mitte 2016 22.422 Arbeitnehmer.<sup>4</sup> Der Anteil Selbständiger zu Arbeitnehmern liegt innerhalb der beschäftigten Bevölkerung demnach bei rund 27 %. Angesichts dieser Zahlen stellen wir uns die Frage, welche Faktoren viele potenzielle Selbständige davon abhalten, ihren Wunsch in die Realität umzusetzen.

<sup>4</sup> Selbständigenzahlen vom 31.12.2016 (Quelle: INASTI) und Arbeitnehmerzahlen vom 30.06.2016 (Quelle: ONSS/LSS).

Nur 27 % äußern sich kategorisch gegen die Möglichkeit, eines Tages beruflich selbständig zu werden.

Von den Befragten sind mehr Frauen als Männer bereits selbständig. Auf der anderen Seite haben jedoch mehr Männer die Absicht, sich in Zukunft selbständig zu machen. Von denen, die bereits selbständig sind, haben die meisten einen Master-Abschluss. Ansonsten äußern sowohl die Bachelor- und Master-Absolventen als auch die Handwerker (Meister und Gesellen) gleichermaßen den Wunsch, sich zukünftig selbständig zu machen. Das Gesundheitswesen und die Landwirtschaft sind die bevorzugten Sektoren derer, die bereits selbständig sind.

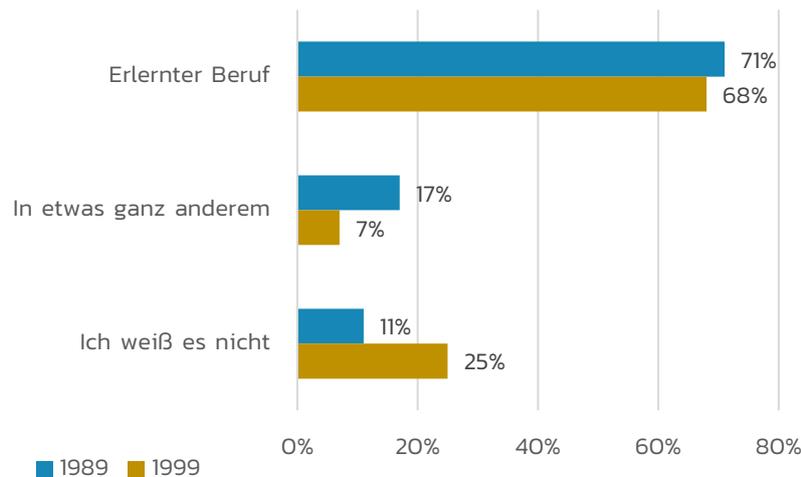
Was die 1999er angeht, so sind es sogar 67 %, die sich gerne beruflich selbständig machen würden. Dieser Anteil liegt noch höher als bei den 1989ern. 61 % von ihnen haben zwar noch keine konkreten Pläne, dafür beabsichtigen 6 % von ihnen, sich in den nächsten fünf Jahren selbständig zu machen. Von den übrigen Teilnehmern haben 17 % noch nie darüber nachgedacht und 16 % sagen, dass dies nichts für sie sei. Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass Männer und Frauen in gleichem Maße die Intention nach Selbständigkeit hegen.

Sehr viele Sekundarschüler und fast alle, die eine Lehre absolvieren, haben den Wunsch, sich irgendwann selbständig zu machen. Das Gesundheitswesen, der soziale Bereich und das Bauwesen sind laut unseren Ergebnissen die bevorzugten Sektoren von denen, die sich selbständig machen möchten. Vom Wunsch bis in die faktische Selbständigkeit ist es allerdings noch ein weiter Weg, wie die Zahlen der Selbständigen in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zeigen.

Diese Ergebnisse sind als äußerst positiv zu sehen, und zwar, weil sie zeigen, dass die hier wohnhaften Jugendlichen immer noch sehr stark gewillt sind, sich in der Selbständigkeit zu versuchen, auch wenn dies in der Realität nicht immer verwirklicht wird.

Mit welcher Tätigkeit würden Sie sich selbständig machen?

(1989: N=147 – 1999: N=119)



Von allen 1989er-Teilnehmern, die angegeben haben, selbständig zu sein oder es werden möchten (151 Personen), würden 71 % dies in ihrem erlernten Beruf umsetzen. 17 % würden sich hingegen in einem ganz anderen Bereich selbständig machen und 11 % wissen es nicht. Bei den 1999ern ist die Tendenz ähnlich, wobei hier die Anzahl Personen, die es noch nicht wissen, höher ist. Hier scheint der Gedanke der Selbständigkeit also wichtiger zu sein als die tatsächliche Tätigkeit. Für beide Jahrgänge sind keine Unterschiede nach Abschluss oder nach Branche festzustellen.

### 3.5 Bevorzugte Branchen

Wir wollten auch wissen, in welchem Bereich die Teilnehmer am allerliebsten arbeiten würden. Hier konnten sie aus folgender Liste drei Vorlieben in absteigender Reihenfolge auswählen.

- Automobilindustrie
- Banken und Versicherungen
- Bauwesen
- Chemische Industrie
- Computerhersteller
- Elektrotechnik
- Forschung an Universität
- Gastronomie
- Gesundheit
- Groß-/Einzelhandel

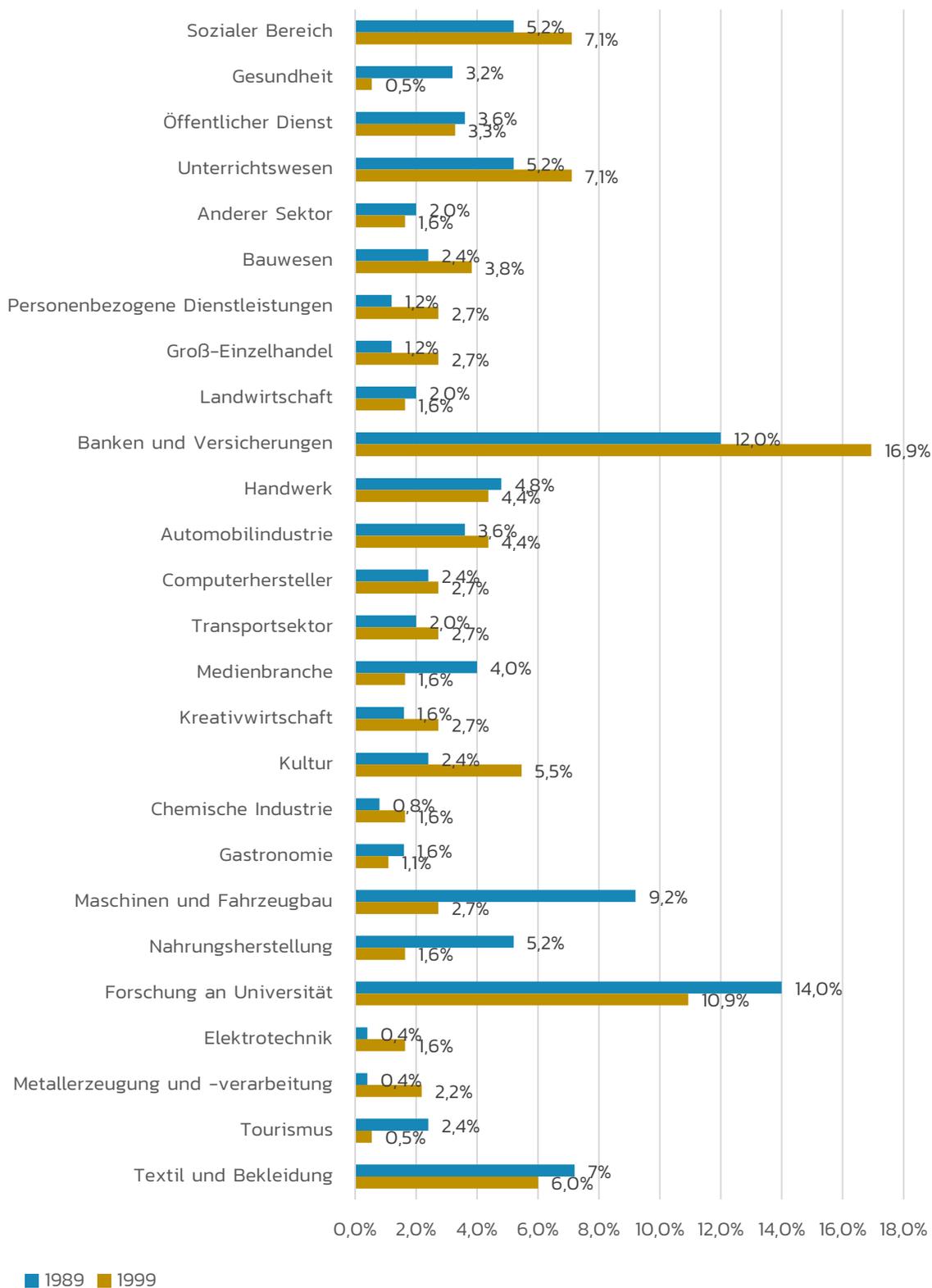
- Handwerk
- Kreativwirtschaft
- Kultur
- Landwirtschaft
- Maschinen und Fahrzeugbau
- Medienbranche
- Metallerzeugung und -verarbeitung
- Nahrungsherstellung
- Öffentlicher Dienst
- Personenbezogene Dienstleistungen
- Sozialer Bereich
- Textil und Bekleidung
- Tourismus
- Transportsektor
- Unterrichtswesen
- Anderer Sektor

Die erste Wahl der Befragten sieht wie folgt aus:

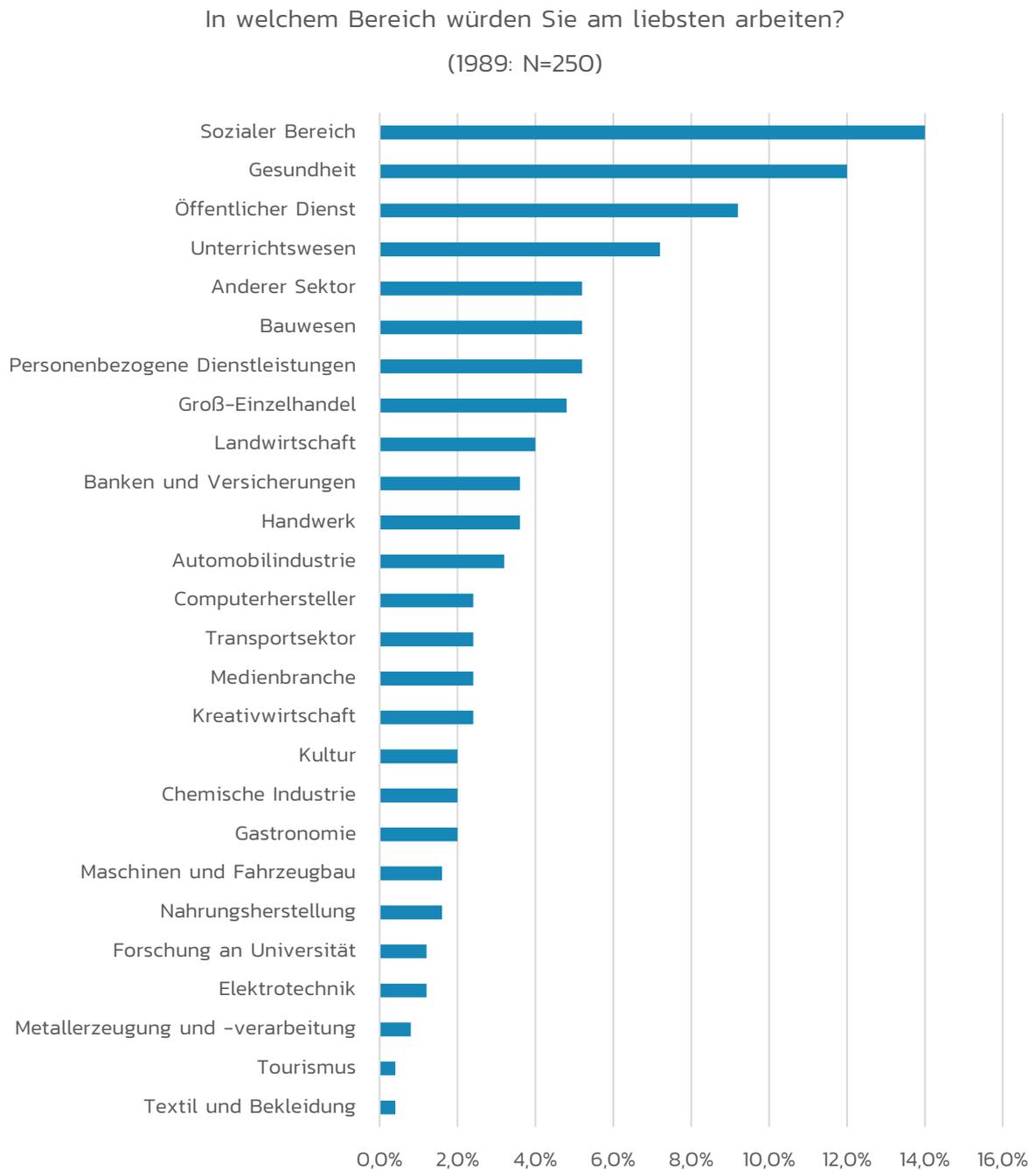
## In welchem Bereich würden Sie am liebsten arbeiten?

(1989: N=250 – 1999: N=172)

### Erste Wahl

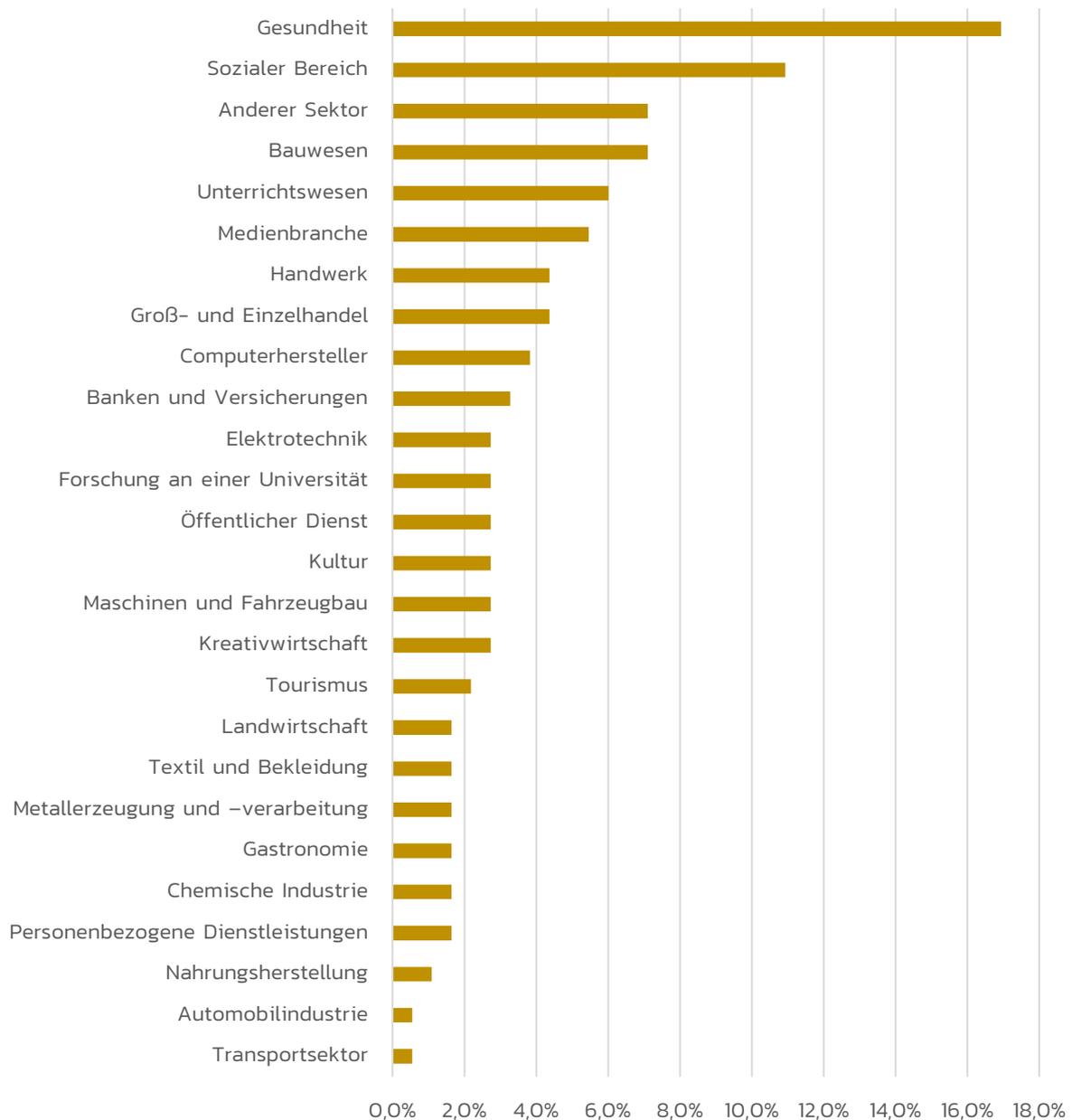


Die Antwort haben wir für die beiden Jahrgänge in zwei getrennten Grafiken die Ergebnisse in absteigender Reihenfolge aufgelistet, damit die jeweils am häufigsten sowie am wenigsten gegebenen Antworten auf einen Blick sichtbar werden.



## In welchem Bereich würden Sie am liebsten arbeiten?

(1999: N=172)



Bei beiden Jahrgängen genießen der soziale und der medizinische Bereich bei den Befragten eindeutig Priorität. Diese Antworten nehmen in beiden Fällen die beiden ersten Stellen ein, nur in umgekehrter Reihenfolge. Mehr als ein Viertel der 1989er sowie der 1999er möchte nämlich entweder einen medizinischen oder einen sozialen Beruf ausüben. Die Bereiche Unterrichtswesen, Bauwesen und „anderer Sektor“ finden sich ebenfalls in beiden Top 5-Listen, und zwar an 4. und 5. bzw. 3. und 4. Stelle. An fünfter

Stelle der Top 5 stehen bei den 1989ern die personenbezogenen Dienstleistungen und bei den 1999ern die Medienbranche.

Unter den Branchen, die von beiden Jahrgängen am wenigsten gewählt worden sind, befinden sich die Sektoren Tourismus, Metallherzeugung und -verarbeitung, Nahrungsherstellung sowie Textil und Bekleidung, allerdings in unterschiedlicher Reihenfolge. Bei den 1999ern kommen an erster Stelle der „LAST 5“ die Automobilindustrie und der Transportsektor.

Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass der Anteil der Frauen, die die sozialen und medizinischen Branchen als Lieblingsbereich nennen, deutlich höher liegt als derjenige der Männer, und zwar in beiden Jahrgängen. Auch in den Branchen öffentlicher Dienst, personenbezogene Dienstleistungen und Unterrichtswesen ist der Frauenanteil höher. Das Bauwesen weist hingegen eine deutlich höhere Männerquote auf.

### Zweite Wahl

Die zweite Wahl weist eine sehr ähnliche Tendenz auf. Bei beiden Jahrgängen finden sich dieselben Branchen unter den Top 5 wie bei Antwort 1, nur in einer leicht unterschiedlichen Reihenfolge. Bei den 1999ern taucht in den Top 5 erstmals der Sektor Kreativwirtschaft auf.



### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Es gibt einen Mangel an guten Handwerkern. Dies wird in Zukunft verstärkt zu einer Herausforderung.“

Was die LAST 5 angeht, so tauchen die Sektoren Transport, Textil und Bekleidung und die Nahrungsherstellung bereits zum zweiten Mal auf. Von den 1989ern am wenigsten gewählt wurden auch die chemische Industrie, die Telekommunikation und die Pharmaindustrie. Bei den 1999ern kommen die Metallherzeugung- und -verarbeitung und die Elektrotechnik hinzu.

Die Auswertung nach Geschlecht zeigt nach wie vor, dass mehr Frauen den sozialen Bereich und die Gesundheit und mehr Männer das Bauwesen gewählt haben.

### Dritte Wahl

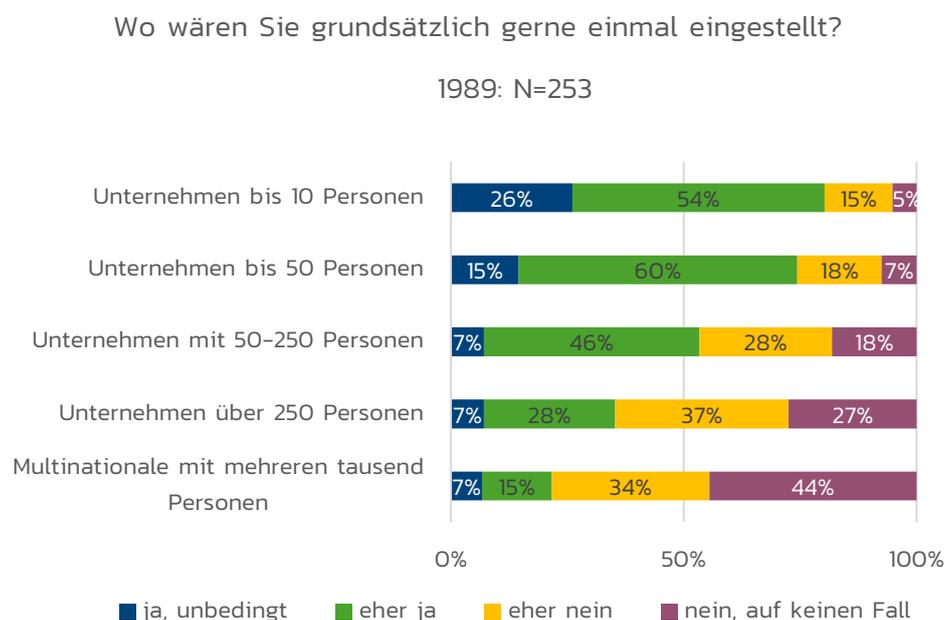
Weil Antwort 3 eine dritte Wahl ist, teilen sich hier die Antworten logischerweise viel mehr auf und sind diese weniger aussagekräftig. Bei beiden Jahrgängen kommt nämlich die Antwort „anderer Sektor“ mit jeweils 13 % an erster Stelle. Trotzdem bleiben der soziale Bereich, der öffentliche Dienst, das Unterrichtswesen und die personenbezogenen

Dienstleistungen unter den Top 5 vertreten, jedoch mit viel geringeren Prozentsätzen. Bei den 1989ern kommt die Gastronomie erstmals vor.

Die Branchen, die in Antwort 3 am wenigsten gewählt worden sind, variieren stark und sind durch sehr geringe Prozentsätze gekennzeichnet. Deshalb ist eine tiefer gehende Analyse hier nicht sehr relevant. Im Allgemeinen kann man aber feststellen, dass die Sektoren Telekommunikation, Nahrungsherstellung und chemische Industrie nicht die Vorliebe der Teilnehmer haben, egal in welchem Jahrgang und ob als erste, zweite oder dritte Wahl.

### 3.6 Bevorzugte Unternehmensgröße und -typ

Die auf die Unternehmensgröße bezogene Frage „Wo wären Sie grundsätzlich gerne einmal eingestellt?“ lieferte recht eindeutige Ergebnisse, zumindest bei den **1989ern**. Je kleiner der Betrieb, desto attraktiver scheint er für die älteren Teilnehmer zu wirken, wie auf folgender Grafik sichtbar.



80 % von ihnen würden grundsätzlich sehr gerne (26 %) oder gerne (54 %) in einem kleinen Unternehmen mit lediglich **10 oder weniger Mitarbeitern** arbeiten. Nur 5 % beurteilen sehr kleine Unternehmen als absolut nicht attraktiv. Hier sind keine Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss augenfällig.

Die Aufteilung für Unternehmen **bis 50 Mitarbeiter** sieht ähnlich aus, wobei „nur noch“ 15 % in einem solchen Unternehmen „unbedingt“ arbeiten möchten, gegenüber 26 % für Betriebe mit maximal 10 Personen.

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus dem Jahrgang 1989 kann sich vorstellen, in einem Unternehmen **zwischen 50 und 250 Mitarbeitern** zu arbeiten. Dies ist jedoch deutlich weniger als bei den beiden vorher genannten Unternehmensgrößen. 28 % würde in einem Unternehmen dieser Größe eher nicht und 18 % sogar auf keinen Fall arbeiten wollen. Hier fällt auf, dass mehr Männer als Frauen sehr gerne in einem Unternehmen zwischen 50 und 250 Mitarbeitern arbeiten würden. Die Auswertung nach Abschluss zeigt, dass es in erster Linie die Gesellen und Meister sind, bei denen sich die Mehrheit nicht vorstellen kann, in einem Unternehmen dieser Größe zu arbeiten.

Es sind nur noch 35 % der 1989er-Teilnehmer, die in einem Großunternehmen mit **über 250 Mitarbeitern** arbeiten möchten (7 %: ja, unbedingt – 28 %: eher ja). 37 % von ihnen können sich dies dafür eher nicht und 27 % gar nicht vorstellen. Auch hier haben mehr Männer als Frauen mit „Ja, unbedingt“ geantwortet. Sowohl Bachelor- und Master-Absolventen, Abiturienten als auch Gesellen und Meister möchten lieber nicht in einem Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern arbeiten. Besonders die Gesellen und Meister lehnen dies strikt ab.

Nur 22 % wären gerne in einem **multinationalen Unternehmen** angestellt (7 % unbedingt; 15 % eher). Dies stellt einen weiteren Rückgang gegenüber den anderen Unternehmensformen dar. Hier haben wieder mehr Männer als Frauen mit „Ja, unbedingt“ und „eher ja“ geantwortet.

Bei den Teilnehmern aus dem Jahrgang **1999** sieht die Aufteilung zwar nicht ganz genau, aus, jedoch sehr ähnlich. Auch hier ist die Tendenz: je kleiner, desto attraktiver. Folgende Grafik zeigt die kompletten Ergebnisse.

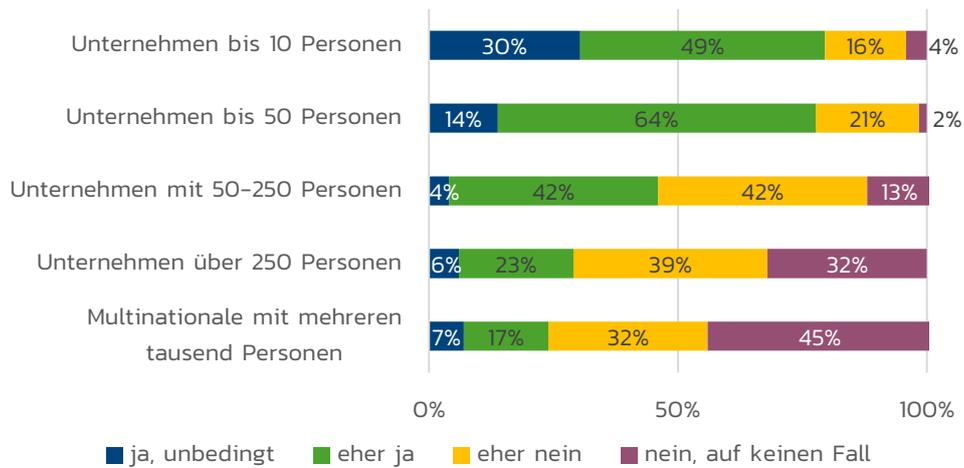


#### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„In den Mangelberufen kennen auch die größeren und bekannteren Unternehmen Rekrutierungsschwierigkeiten.“

### Wo wären Sie grundsätzlich gerne einmal eingestellt?

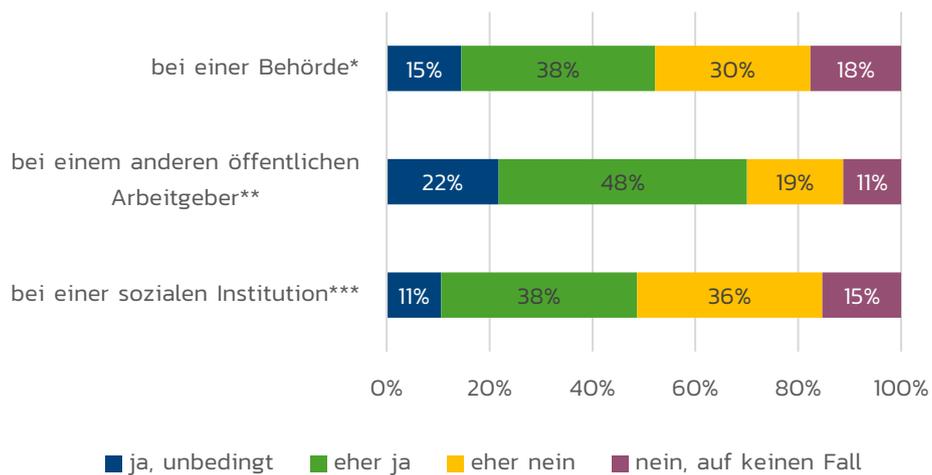
1999: N=188



Neben der Unternehmensgröße ist auch die Frage der Unternehmensart (oder eher des Arbeitgebers) interessant. Ob die Befragten zum Beispiel gerne in einer Behörde oder einer sozialen Institution arbeiten möchten, wird hier unten gezeigt.

### Wo wären Sie grundsätzlich gerne einmal eingestellt?

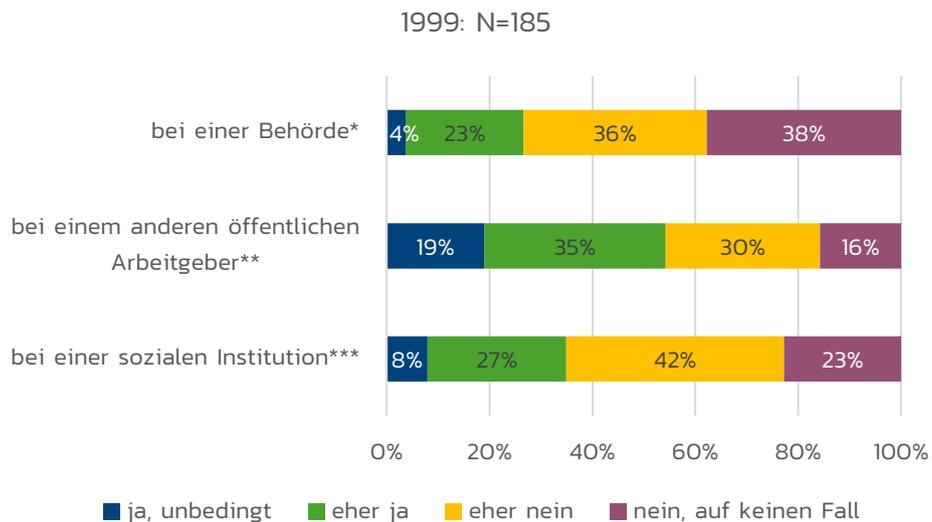
1989: N=255



\* Behörde: Gemeindeverwaltung, Ministerium, ...

\*\* Anderer öffentlicher Arbeitgeber: Schule, Polizei, Krankenhaus, ...

\*\*\* Soziale Institution: NGO, Vereinigung, ...



\* Siehe vorherige Grafik

Diese Frage haben beide Jahrgänge unterschiedlich bewertet. Die älteren Teilnehmer zeigen nämlich ein sehr viel größeres Interesse daran, bei Behörden, im öffentlichen Dienst und bei sozialen Einrichtungen zu arbeiten, als die jüngeren. Bei den 1989ern sind es jeweils die Hälfte oder mehr als die Hälfte, die unbedingt oder eher bei einem solchen Arbeitgeber arbeiten möchte. Bei den 1999ern ist die Tendenz allerdings umgekehrt: Die Mehrzahl kann sich eher nicht oder sogar gar nicht vorstellen, für eine Behörde oder eine soziale Institution zu arbeiten. Nur die „anderen öffentlichen Arbeitgeber“, sprich die Schulen, Polizei, Krankenhäuser, o.ä. werden „nur“ von 46 % der 1999er abgelehnt. Eine plausible Erklärung hierfür ist, dass die Branchen Gesundheit und Unterrichtswesen von vielen Befragten als Wunschbereich benannt worden sind (siehe Punkt 3.5 auf Seite 62). Erstaunlicher ist aber, dass 65 % der 1999er in keiner sozialen Einrichtung arbeiten möchten, obwohl sich der soziale Bereich in der Liste der bevorzugten Branchen an zweiter Stelle platziert hatte.

**EINE ARBEITGEBERMEINUNG**

„Im Bereich der Verwaltungsberufe ist das Angebot an Arbeitskräften eher hoch.“

Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass durchschnittlich mehr Männer mit „eher nein“ und „nein, auf keinen Fall“ geantwortet haben. Dies bestätigt die Tendenz, die bereits bei der Frage der bevorzugten Branchen festgestellt werden konnte, nämlich dass es vorwiegend die Frauen sind, die im Gesundheitswesen und sozialen Bereich arbeiten möchten. Die Auswertung nach Abschluss konnte hingegen keine aussagekräftigen Unterschiede liefern.

## 4. Fokus persönliche Wertvorstellungen

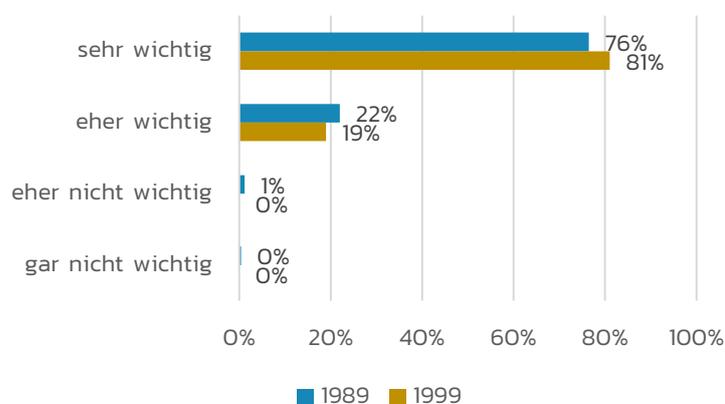
Das vierte Kapitel beschäftigt sich mit den persönlichen Wertvorstellungen der Befragten. Die Teilnehmer der Umfrage wurden gebeten, die Erwartungen der potentiellen Arbeitgeber einzuschätzen. Darüber hinaus sollten sie ihre eigenen Wertvorstellungen in Bezug auf die Arbeit und das Leben im Allgemeinen angeben. In diesem Kapitel richten sich die Fragen fast ausnahmslos an beide betreffenden Jahrgänge. Lediglich im Unterkapitel 4.3 bezog sich eine Frage nur auf die 1989er (Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit?) bzw. die 1999er (Wie wichtig ist es für Dich, in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein?).

### 4.1 Was denken Sie, wie wichtig sind die folgenden Dinge für Arbeitgeber im Allgemeinen?

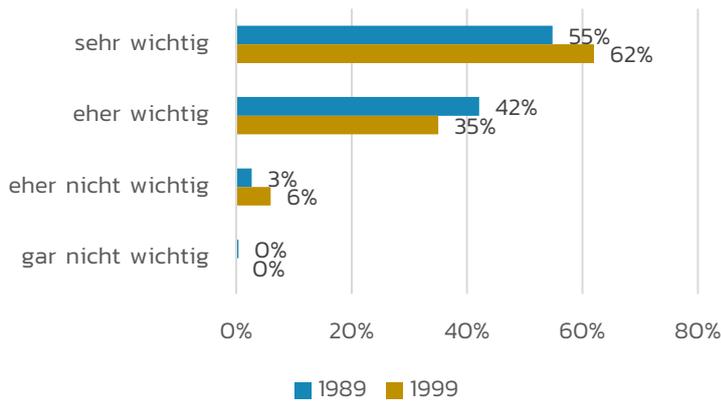
Unter Punkt 2.3 wurde deutlich, dass mehr als die Hälfte der jungen Befragten (ob 1989 oder 1999 geboren) der Ansicht sind, dass sie die Anforderungen im Berufsleben gut einschätzen können. Laut Aussage eines Arbeitgebers sind die Kandidaten jedoch nicht immer fit für den Arbeitsmarkt (Seite 25). Mit der Frage „Was denkst du... wie wichtig sind die folgenden Dinge für Arbeitgeber im Allgemeinen?“ wollten wir untersuchen, wie die Teilnehmer gewisse Kompetenzen, Werte und Eigenschaften aus Sicht des Arbeitgebers bewerten. Bei jedem Punkt konnten sie zwischen *sehr wichtig*, *eher wichtig*, *eher nicht wichtig* oder *gar nicht wichtig* für den Arbeitgeber wählen (jeweils 1989: N=258 – 1999: N=188).

#### Gute Beherrschung der deutschen Sprache

Fast alle Befragten denken, dass die gute Beherrschung der deutschen Sprache für einen Arbeitgeber tatsächlich sehr wichtig (1989er: 76 %; 1999er: 81 %) bzw. eher wichtig (1989er: 22 %; 1999er: 19 %) ist.



## Gute Beherrschung der französischen Sprache



Was die Beherrschung der französischen Sprache angeht, so sind insgesamt 97 % der 1989er und 94 % der 1999er der Meinung, dass auch die Beherrschung der französischen Sprache auf dem Arbeitsmarkt sehr wichtig oder zumindest eher wichtig ist. Der Unterschied zwischen den

Antworten „sehr wichtig“ und „eher wichtig“ ist jedoch nicht so ausgeprägt wie bei der deutschen Sprache. Immerhin 3 % der 1989er und 6 % der 1999er denken, dass die gute Beherrschung der französischen Sprache für einen Arbeitgeber eher nicht wichtig ist.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

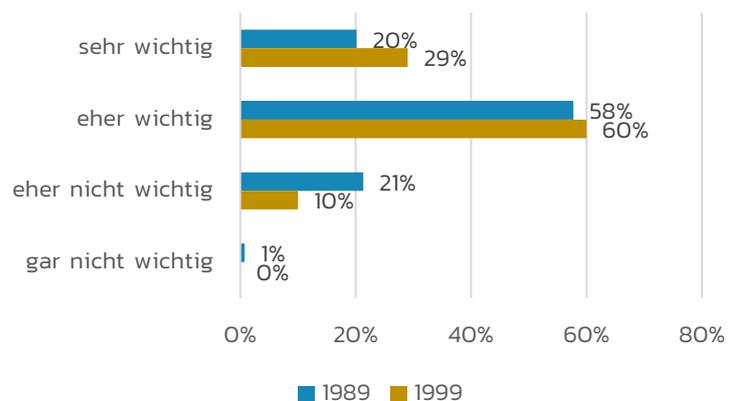
„Die benötigte Zweisprachigkeit ist ein Problem. Eine Lösung könnte die Förderung des Spracherwerbs während der Arbeitszeit sein.“

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Das größte Problem von Kandidaten aus Deutschland sind mangelnde Französisch-kennntnisse.“

## Kenntnisse einer anderen Sprache

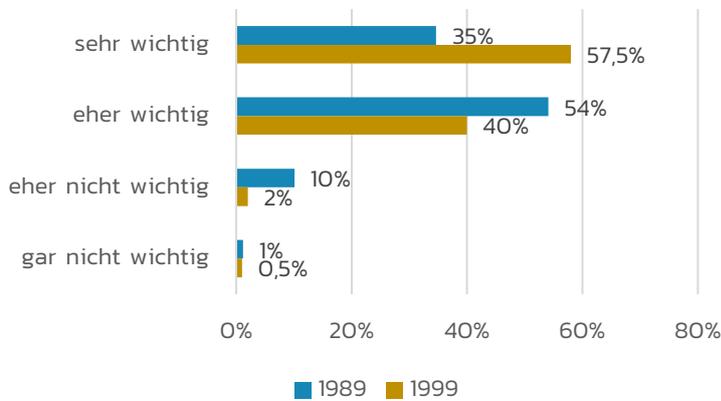
Viel weniger Personen denken, dass Kenntnisse einer anderen Sprache für den Arbeitgeber sehr wichtig sind. Der Anteil an „sehr wichtig“ liegt bei den 1989ern bei 20 % und den 1999ern bei 29 %. Dafür wächst der Anteil an „eher nicht wichtig“ mit 21 % bei den 1989ern und 10 % bei den



1999ern. Sogar 1 % der 1989er, sprich zwei Personen, sind der Meinung, dass Kenntnisse einer anderen Sprache für den Arbeitgeber überhaupt nicht wichtig sind. Die Auswertung

nach Geschlecht zeigt, dass es fast ausschließlich Männer sind, die mit „eher nicht wichtig“ geantwortet haben.

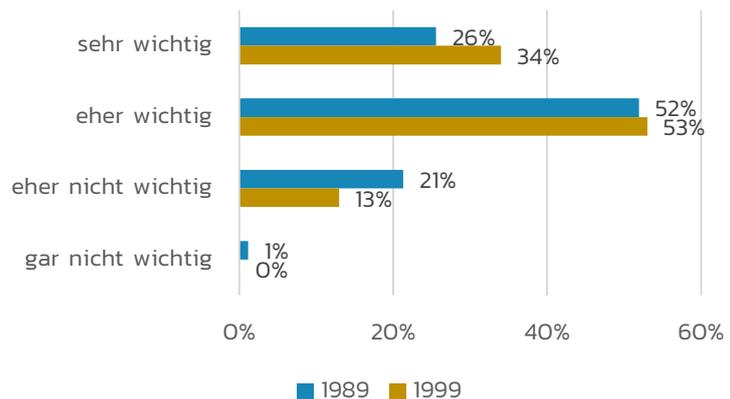
### Allgemeinbildung



Insgesamt 89 % der aus dem Jahrgang 1989 stammenden Teilnehmer und sogar 97,5 % aus 1999 glauben, dass die Allgemeinbildung einen wichtigen Aspekt für den Arbeitgeber darstellt. 10 % der älteren Befragten denken, dass Allgemeinbildung eher nicht wichtig ist.

### Kopfrechnen

Von den 1989er-Teilnehmern sind 78 % der Ansicht, dass Kopfrechnen für einen Arbeitgeber wichtig ist, jedoch nur 26 % (jeder vierte), dass es sehr wichtig ist. Bei den 1999ern erachteten 87 % das Kopfrechnen als wichtig, davon 34 % als sehr wichtig. Auch hier denken mehr 1999er als



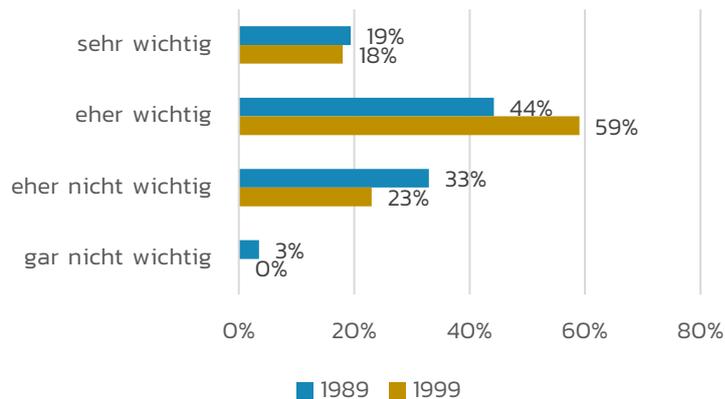
1989er, dass Kopfrechnen wichtig ist. Im Allgemeinen denken mehr Männer als Frauen, dass Kopfrechnen sehr wichtig ist. Überraschenderweise haben viele Bachelor- und Master-Absolventen „eher nicht wichtig“ angekreuzt. Dafür haben die meisten Auszubildenden mit „sehr wichtig“ geantwortet, wogegen die meisten Sekundarschüler mit „eher wichtig“ geantwortet haben.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Die Mathematikkenntnisse der Bewerber sind schlecht.“

## Dreisatzrechnen

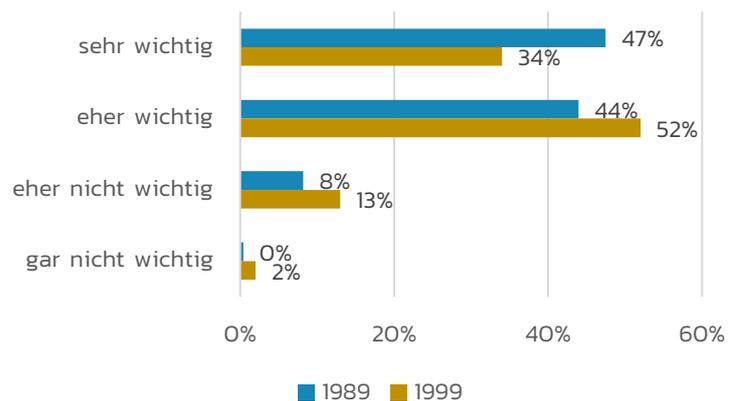
Die Ergebnisse für das Dreisatzrechnen sehen ähnlich aus. „Nur noch“ 64 % der 1989er



und 77 % der 1999er denken, dass das Dreisatzrechnen für den Arbeitgeber einen wichtigen Punkt darstellt. Nur knapp jeder fünfte hat allerdings mit sehr wichtig geantwortet. Wie beim Kopfrechnen denken mehr Männer als Frauen, dass Dreisatzrechnen sehr wichtig ist.

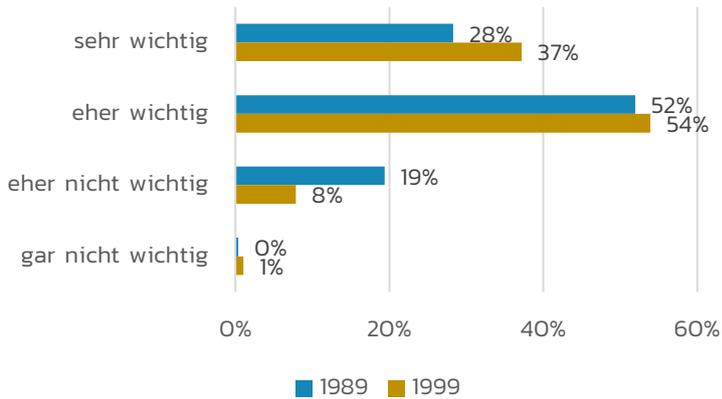
## EDV-Kenntnisse

EDV-Kenntnisse werden von 91 % der 1989er- und 85 % der 1999er-Befragten als ein wichtiges Kriterium für den Arbeitgeber angesehen. 47 % bzw. 34 % erachten dies sogar als sehr wichtig. Erstaunlicherweise denken 8 % der 1989er und 13 % der 1999er, dass EDV-Kenntnisse eher



nicht wichtig sind. 2 % der jüngeren Befragten (d.h. 3 Personen) denken sogar, dass EDV-Kenntnisse für einen Arbeitgeber überhaupt nicht wichtig sind. Im Allgemeinen finden die älteren Teilnehmer die EDV-Kenntnisse wichtiger als das bei den jüngeren der Fall ist. Die Bachelor und Master aus dem Jahrgang 1989 haben auch häufig mit „sehr wichtig“ geantwortet. Durch ihr längeres Studium und erste Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt sind sie sich der Unumgänglichkeit der EDV-Kenntnisse in der heutigen Berufswelt wahrscheinlich eher bewusst.

## Kreativität

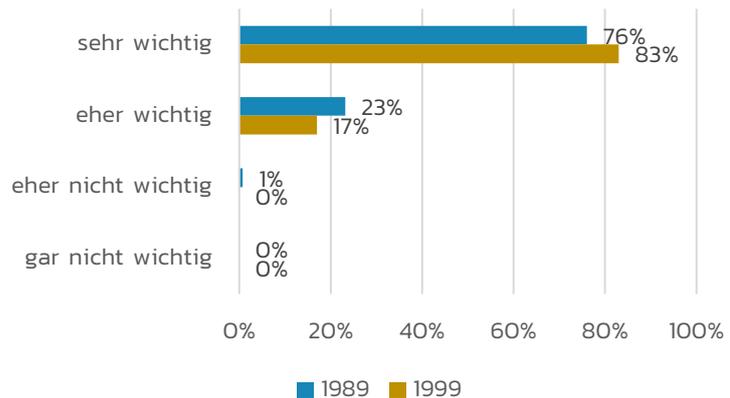


Ob Kreativität für die Arbeitgeber wichtig ist, wurde von den meisten Teilnehmern bejaht. 80 % der 1989er- und sogar 91 % der 1999er-Befragten erachten Kreativität als wichtiges Element für den Arbeitgeber. Jeder fünfte aus dem Jahrgang 1989 und jeder zehnte aus dem Jahrgang 1999

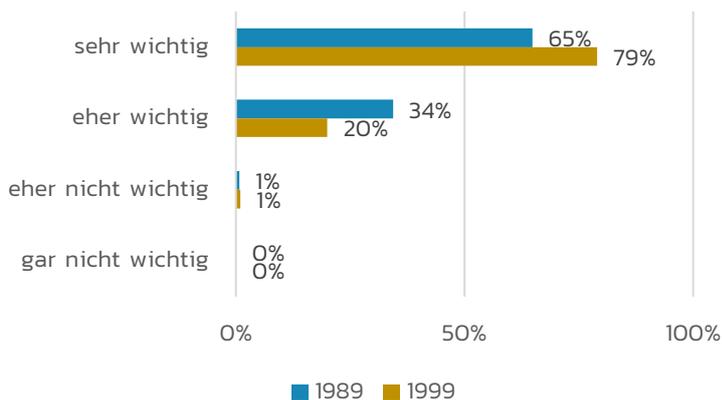
sieht das jedoch anders. Nur zwei 1999er (1 %) denken, dass Kreativität für den Arbeitgeber gar keinerlei Rolle spielt.

## Sorgfalt

Was Sorgfalt anbelangt, so sind sich fast alle Teilnehmer einig, dass dieser Aspekt für die Arbeitgeber eher oder meistens sogar sehr wichtig ist. Nur zwei Personen aus dem Jahrgang 1989 (1 %) sind der Meinung, dass Sorgfalt für den Arbeitgeber eher nicht wichtig ist.



## Konzentrationsfähigkeit

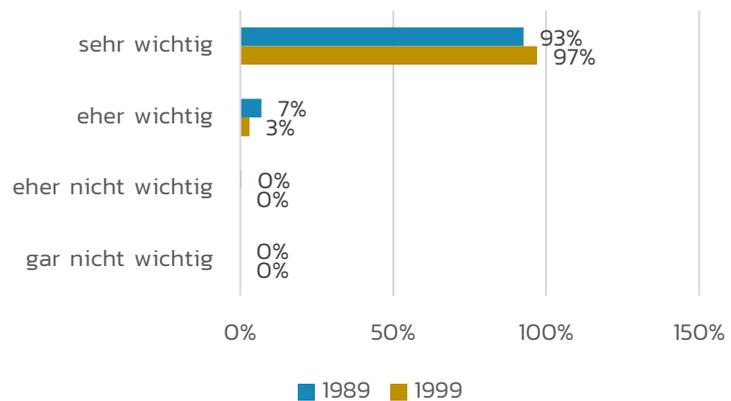


Auch hier sind sich die Teilnehmer ziemlich einig, nämlich dass die Konzentrationsfähigkeit für den Arbeitgeber wahrscheinlich unabdinglich ist. Es sind bei beiden Jahrgängen 99 % der

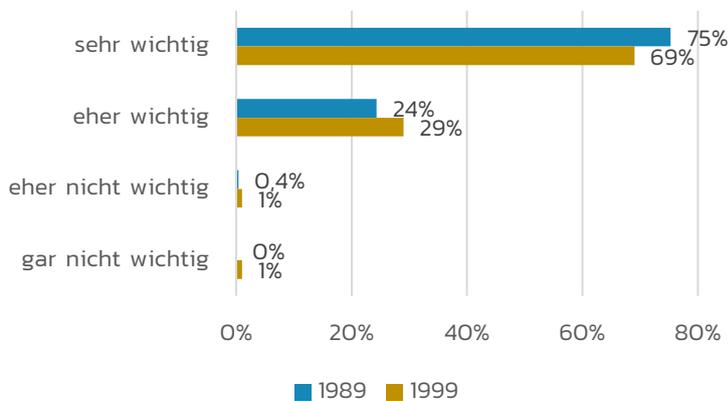
Respondenten, die denken, dass die Konzentrations-fähigkeit sehr oder eher wichtig ist, Wie auch die Sorgfalt gehört die Konzentrationsfähigkeit folglich zu den Kriterien, die von den Befragten in der Wichtigkeit weit vorne gesehen werden.

### Zuverlässigkeit

Noch deutlicher ist sieht es bei der Zuverlässigkeit aus. 100 % aller Teilnehmer erachten Zuverlässigkeit als wichtig, wobei 93 % der 1989er und bis 97 % der 1999er sie sogar als sehr wichtig ansehen. Die 1989er sowie auch die 1999er denken daher, dass die Zuverlässigkeit das wichtigste Kriterium überhaupt für den Arbeitgeber ist.



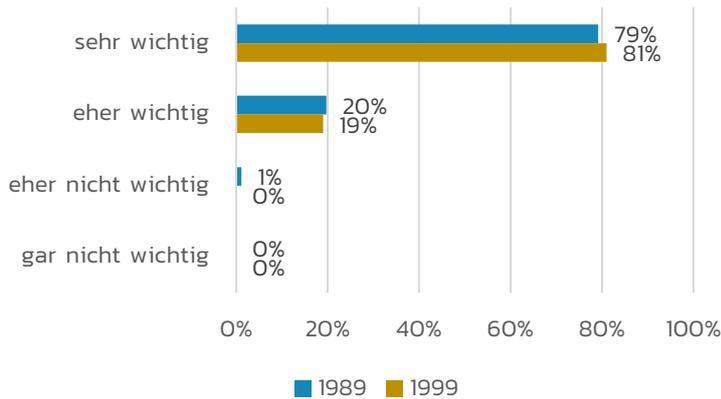
### Ausdauer und Belastbarkeit



Die Kriterien Ausdauer und Belastbarkeit werden von den Befragten ebenfalls als sehr wichtig (1989er: 75 %; 1999er: 69 %) oder eher wichtig (1989er: 24 %; 1999er: 29 %) angesehen. Eine einzige Person aus der 1989er Gruppe und zwei Personen aus dem Jahrgang 1999 denken, dass Ausdauer und Belastbarkeit eher nicht wichtig sind. Aus dem Jahrgang 1999 sind auch zwei Personen der Meinung, dass diese Aspekte für den Arbeitgeber absolut unwichtig sind.

Ausdauer und Belastbarkeit eher nicht wichtig sind. Aus dem Jahrgang 1999 sind auch zwei Personen der Meinung, dass diese Aspekte für den Arbeitgeber absolut unwichtig sind.

## Selbständiges Arbeiten

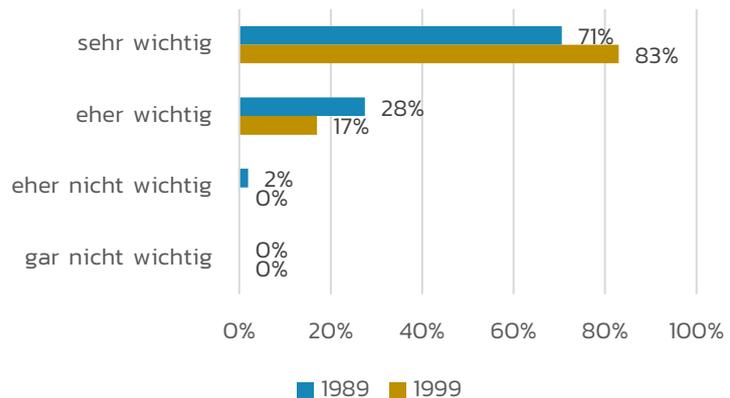


Das Kriterium „selbständiges Arbeiten“ wird relativ unbestritten als wichtig erachtet. 99 % der 1989er und sogar 100 % der 1999er denken, dass es dem Arbeitgeber wichtig ist, dass der Arbeitnehmer eigenständig arbeiten kann. Rund 80 % davon haben mit „sehr wichtig“

geantwortet. Laut Aussage der Befragten stellt das selbständige Arbeiten folglich eines der am wichtigsten angesehenen Kriterien dar.

## Verantwortungsbereitschaft

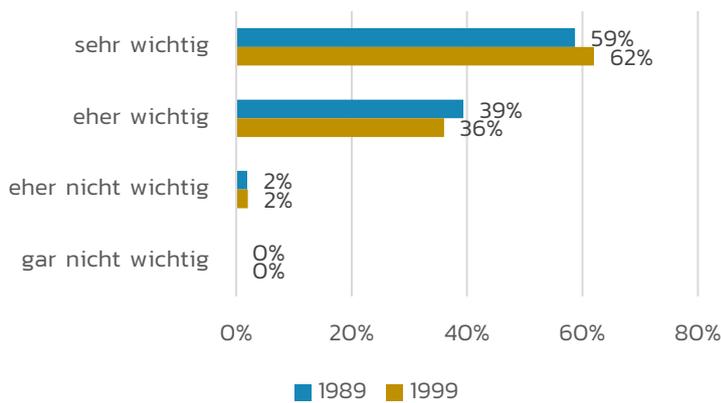
Auch was die Verantwortungsbereitschaft angeht, sind sich die Teilnehmer einig. Diese wird von 98 % der 1989er und sogar 100 % der 1999er als sehr oder eher wichtig angesehen.



## EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Es ist tatsächlich zu beobachten, dass sie Fachlaufbahnen und projektbezogenes Arbeiten bevorzugen, Teamleitung aber eher nicht.“

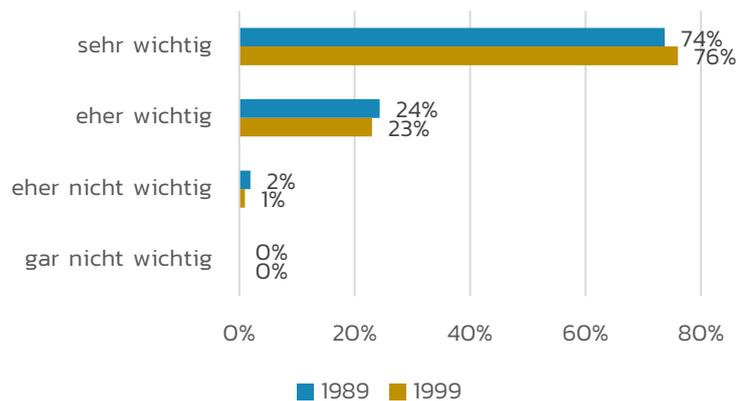
## Flexibilität



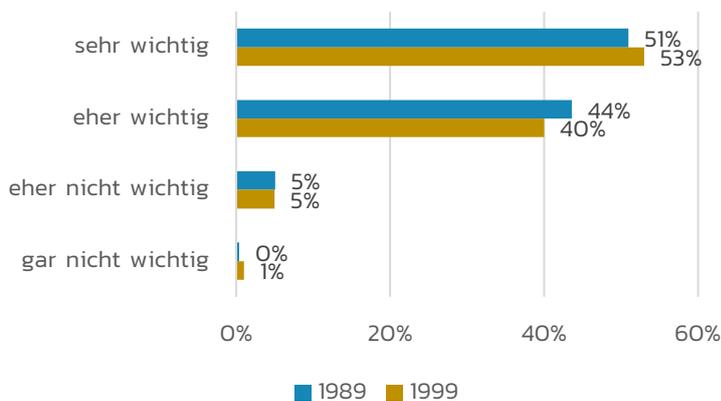
98 % aller Befragten sind der Meinung, dass Flexibilität für den Arbeitgeber von (großer) Bedeutung ist. Dies spiegelt sich auch dadurch wider, dass mehr Teilnehmer „sehr wichtig“ als „eher wichtig“ angekreuzt haben. Nur jeweils 2 % denken das Gegenteil.

## Teamfähigkeit

Wieder 98 % bzw. 99 % der Teilnehmer denken, dass Teamfähigkeit ein wichtiges Kriterium für den Arbeitgeber ist. Die Teamfähigkeit ist in den Augen der Befragten demnach genauso wichtig wie Verantwortungsbewusstsein oder die Fähigkeit, selbständig arbeiten zu können.



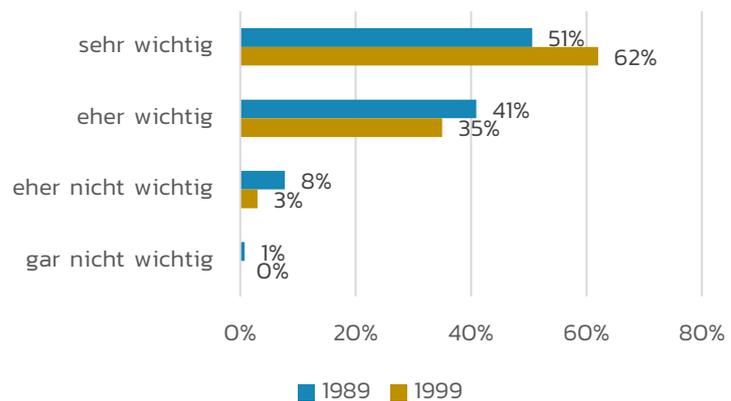
## Konfliktfähigkeit



95 % der 1989er und 93 % der 1999er sehen Konfliktfähigkeit als wichtiges Kriterium an, davon etwa 50 % als sehr wichtig.

## Toleranz

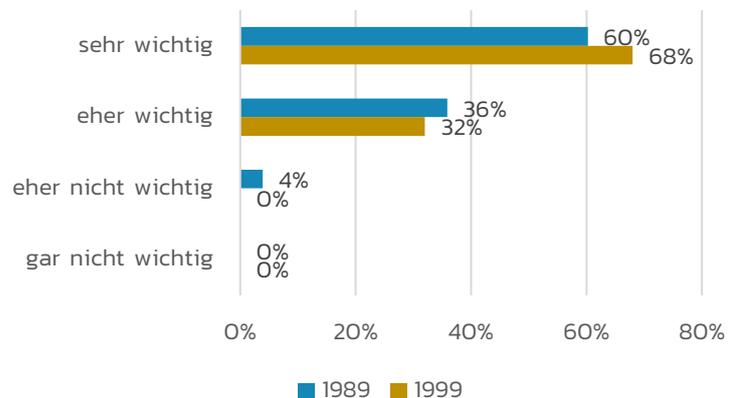
Was Toleranz angeht, so sind es wieder mehr als 90 %, sprich 91% der 1989er und 97 % der 1999er, die die Toleranz als wichtiges Kriterium aus Sicht des Arbeitgebers ansehen. Beide Jahrgänge erachten Toleranz fast einstimmig als wichtiges Element in



der Arbeitswelt, jedoch bewerten die 99er sie als noch wichtiger. Lediglich 1 % der älteren Befragten denkt, dass Toleranz für einen Arbeitgeber absolut unwichtig ist.

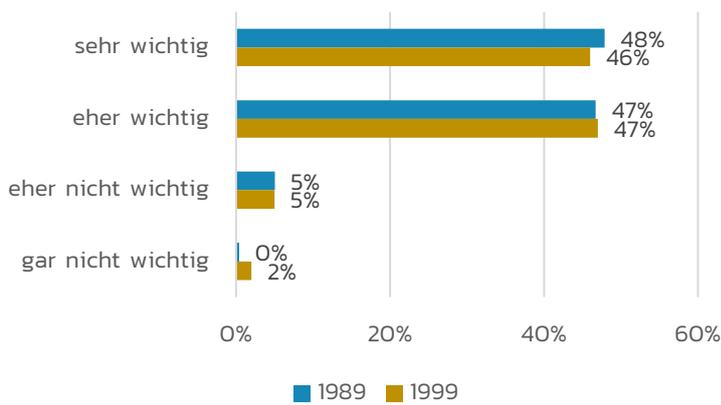
## Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik

Für die Mehrzahl der 1989er (96 %) gilt, dass es im Beruf wichtig ist, mit Kritik umgehen und sich selbst hinterfragen zu können. 60 % halten diese Fähigkeit sogar für sehr wichtig. Wie schon bei 4 vorherigen Kriterien (gute Beherrschung der



deutschen Sprache, Sorgfalt, Zuverlässigkeit und selbständiges Arbeiten) sind es 100 % der Befragten aus dem Jahrgang 1999, die die Fähigkeit zu Kritik und Selbstkritik mit „wichtig“ bewertet haben, davon dieses Mal allerdings „nur“ 68 % mit „sehr wichtig“. Es sind keine relevanten Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss zu erkennen.

## Akzeptanz von Hierarchie/Autorität

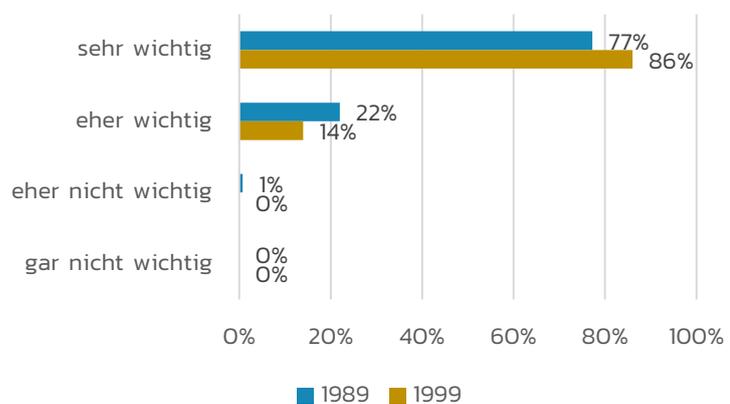


95 % der 1989er und 93 % der 1999er vertreten die Meinung, dass die Akzeptanz von Hierarchie und Autorität für den Arbeitgeber etwas Wichtiges ist. Beide Jahrgänge haben diesen Punkt fast identisch bewertet. Jeweils knapp die Hälfte aller Befragten denkt, dass dies dem

Arbeitgeber sehr wichtig bzw. eher wichtig ist. Immerhin jeweils 5 % denken, dass Arbeitgeber wenig Wert auf die Akzeptanz von Hierarchie und Autorität legen. Erstaunlicherweise denken sogar 2 % der 1999er, dass dies für den Arbeitgeber absolut nicht wichtig ist. Auch hier sind keine relevanten Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss zu beobachten. Laut anderen Studien spielen Autoritäten für die Angehörigen der jüngeren Generation nicht die gleiche Rolle wie für die Vorgängergenerationen (Rump/Klös/Zibrowius). Zwar akzeptieren und respektieren sie Autoritäten und auch Hierarchien, hinterfragen diese allerdings auch und wünschen sich gegenseitigen Respekt. Die Generation Y wurde in der Regel deutlich freier und offener erzogen und zur Äußerung ihrer eigenen Meinung aufgefordert. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen gehen davon aus, dass man sich Autorität durch entsprechendes Wissen oder eine entsprechende Erfahrung erwerben muss (Parment, 2009; Laick, 2009; in Rump/Klös/Zibrowius).

## Höflichkeit

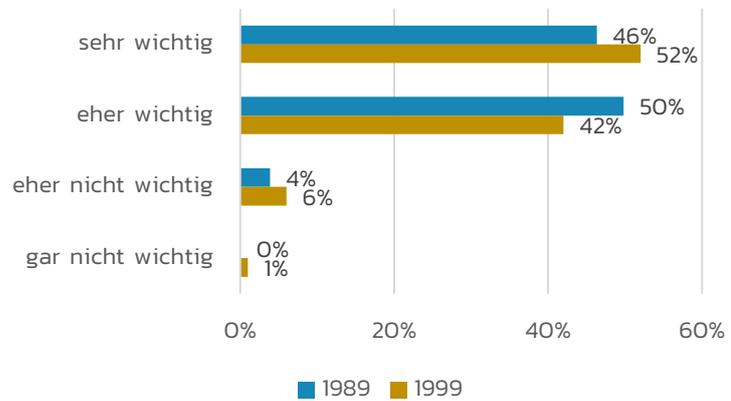
Fast alle Befragten (99 % der 1989er und 100 % der 1999er) sind davon überzeugt, dass Höflichkeit für den Arbeitgeber ein wichtiges Kriterium darstellt. Dies ist bei den jüngeren Teilnehmern noch stärker der Fall. Immerhin 1 % der älteren Teilnehmer



denkt, dass Arbeitgeber nicht so viel Wert auf Höflichkeit legen. Somit rangiert Höflichkeit auf der Liste der wichtigsten Kriterien sehr weit oben.

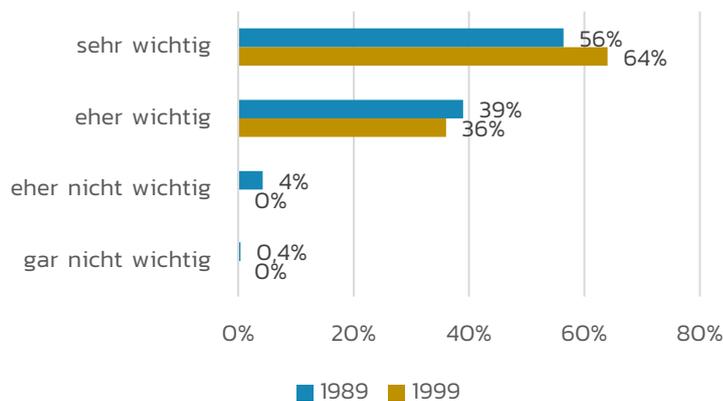
### Angepasstes äußeres Erscheinungsbild

Insgesamt 96 % der 1989er und 92 % der 1999er denken, dass es entweder sehr wichtig oder zumindest eher wichtig ist, auf dem Arbeitsmarkt auf ein angemessenes Äußeres zu achten. Nur 4 % bzw. 6 % denken, dass dies für einen Arbeitgeber eher keine Bedeutung hat. Zwei Befragte



aus dem Jahrgang 1999 (1 %) denken sogar, dass ein Arbeitgeber überhaupt nicht auf ein angepasstes äußeres Erscheinungsbild achtet.

### Hygiene



Indirekt damit verbunden ist die Frage der Hygiene. Bei den 1989ern sind wieder 96 % der Meinung, dass die Hygiene ein wichtiges Kriterium für einen Arbeitgeber darstellt. Bei den 99ern sind es sogar 100 % der Teilnehmer, die die Hygiene als wichtig bezeichnen, davon 64 % als „sehr wichtig“. Lediglich 4

% der 1989er und ein einziger 1999er denken, dass Arbeitgeber eher keinen bzw. gar keinen Wert auf die Hygiene ihrer Mitarbeiter legen.

## Fazit

Nach dieser Auflistung von Kriterien, die zum Teil mit den Kompetenzen und Fähigkeiten, zum Teil aber auch mit der Persönlichkeit zusammenhängen, ist es schwierig, eine Rangliste zu erstellen. Berücksichtigt man nur die Antworten „sehr wichtig“, dann kann für beide Jahrgänge folgende **Top-5-Liste**<sup>5</sup> erstellt werden:

	1989		1999	
1	Zuverlässigkeit	93 %	Zuverlässigkeit	97 %
2	Selbständiges Arbeiten	79 %	Höflichkeit	86 %
3	Höflichkeit	77 %	Sorgfalt	83 %
			Verantwortungsbereitschaft	83 %
4	Beherrschung der deutschen Sprache	76 %	Selbständiges Arbeiten	81 %
			Beherrschung der deutschen Sprache	81 %
5	Sorgfalt	76 %	Konzentrationsfähigkeit	

An dieser Stelle wäre eine kleine Umfrage bei den lokalen Arbeitgebern von Interesse, um deren Prioritäten in den Eigenschaften der Bewerber/Mitarbeiter mit der diesbezüglichen Vorstellung der Jugendlichen zu vergleichen.



### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Die Ansprüche der Arbeitgeber sind gestiegen.“



### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

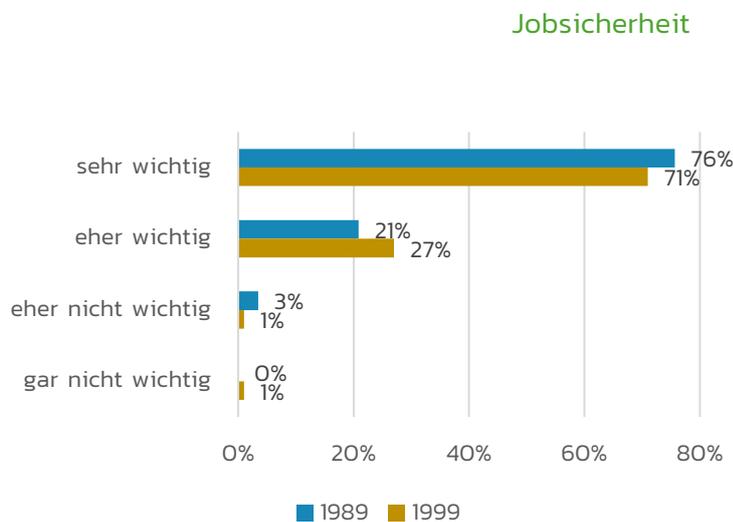
„Wenn der Arbeitgeber bei der Suche flexibler in seinen Ansprüchen ist, findet er auch einfacher Kandidaten.“

<sup>5</sup> Bei gleicher aufgerundeter Prozentzahl entscheiden die Stellen hinter dem Komma über die Reihenfolge. Sind auch diese gleich, wird der gleiche Rang vergeben.

## 4.2 Mit Blick auf das Berufsleben: Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Punkte?

Die im Unterkapitel 4.1 analysierten Fragen verlangten von den Teilnehmern an der Umfrage, sich in die Position des Arbeitgebers zu versetzen. Im Unterkapitel 4.2 drehen wir den Blickwinkel um. Hier sollten die Befragten aus ihrer Sicht ihre persönliche Einschätzung zu den gestellten Fragen abgeben. Auch hier konnten sie diesbezüglich zwischen den Antwortmöglichkeiten *sehr wichtig*, *eher wichtig*, *eher nicht wichtig* und *gar nicht wichtig* auswählen. (jeweils 1989: N=259 – 1999: N= 187)

➔ Wie wichtig sind Ihnen folgende Punkte?

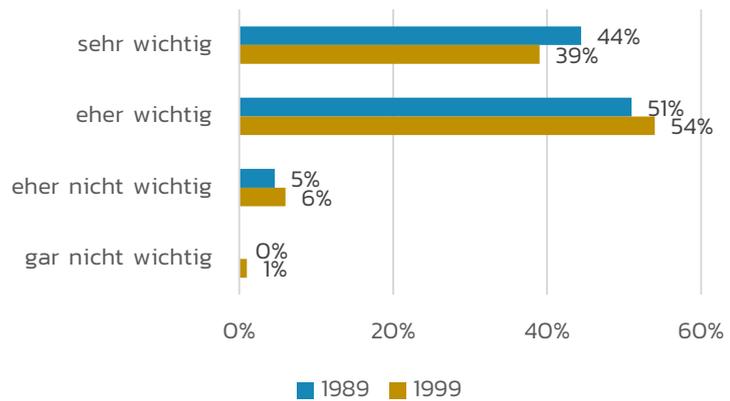


Ohne Überraschung ist die Jobsicherheit für die meisten Befragten (97 % der 1989er und 98 % der 1999er) ein wichtiger Faktor im Berufsleben. Für etwa Dreiviertel der Teilnehmer ist sie sogar sehr wichtig. Damit ist die Jobsicherheit eines der wichtigsten Kriterien in ihrem Beruf. Für nur 1 % der

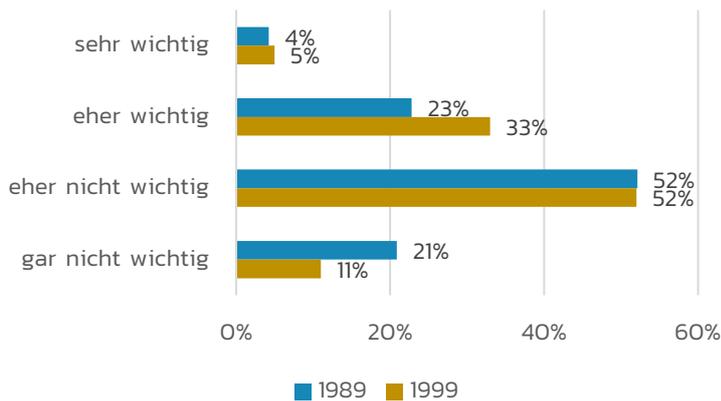
1999er spielt die Jobsicherheit keinerlei Rolle. Laut Sekundärliteratur steht die Sicherheit des Arbeitsplatzes sogar an erster Stelle der Erwartungen an die Berufstätigkeit. Fast alle Jugendlichen beurteilen diesen Aspekt als wichtig für ihre Zufriedenheit mit dem Beruf, davon fast drei Viertel sogar als sehr wichtig (Hurrelmann, 2016). Der Beruf soll sicher sein und ein auskömmliches Leben ermöglichen, aber gleichzeitig die Chance auf eine selbstbestimmte, sinnvolle und gesellschaftlich nützliche Tätigkeit bieten. (Rump/Klös/Zibrowius). Letzteres wird auf den folgenden Seiten bestätigt.

## Gehalt und mögliche Gehaltssteigerungen

Der Gehalt und die möglichen Gehaltssteigerungen sind den Befragten ebenfalls eher oder sehr wichtig (jeweils etwa die Hälfte). Immerhin 5 % der älteren und 6 % der jüngeren Befragten denken, dass das Gehalt kein ausschlaggebender Faktor ist. Die Auswertung nach Geschlecht oder nach Abschluss erlaubt hier keine unterschiedlichen Schlussfolgerungen.



## Firmenwagen

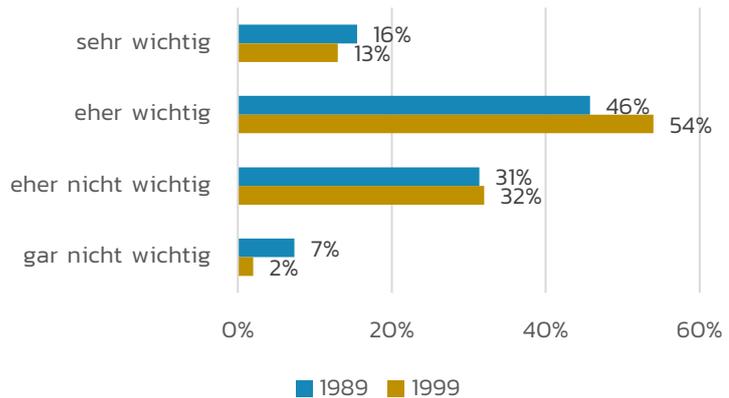


Die Antworten haben gezeigt, dass der Firmenwagen kein entscheidendes Kriterium mehr darstellt, zumindest für die älteren Befragten. Weniger als 30 % der 1989er haben nämlich angegeben, dass ihnen ein Firmenwagen wichtig ist. Für lediglich 4 % ist ein Firmenwagen sehr wichtig. Es

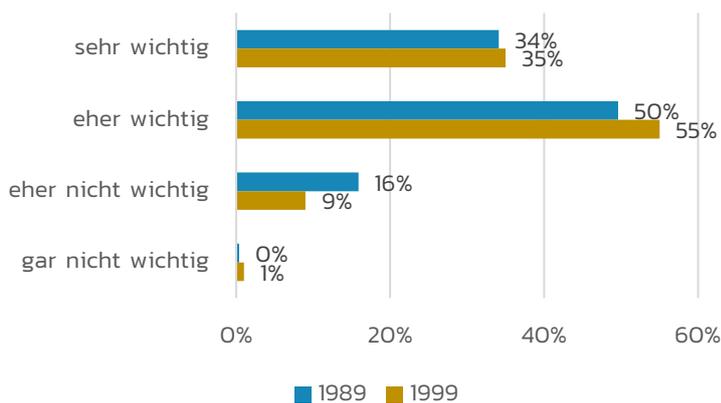
sind in erster Linie die Männer, die einen Firmenwagen wichtig finden. Was die 1999er angeht, so finden knapp 40 %, dass ein Firmenwagen von Bedeutung ist. Wie bei den 1989ern sind auch nur 5 % der 1999er der Ansicht, dass der Firmenwagen sehr wichtig ist. Im Gegensatz zu den 1989ern ist hier kein Unterschied nach Geschlecht zu beobachten. Schaut man sich die Ergebnisse nach Abschluss gegliedert an, so findet mehr als die Hälfte der befragten Auszubildenden, dass ein Firmenwagen wichtig ist. Bei den Sekundarschülern findet die Mehrheit, dass er eher nicht wichtig ist.

### Vorteile wie Gewinnbeteiligung, Essenschecks, Versicherungen, ...

Ob Vorteile wie eine Gewinnbeteiligung, Essenschecks, Versicherungen, oder ähnliches für die Attraktivität der Arbeit wichtig sind, haben die Befragten sehr differenziert bewertet. Mehr als 60 % aller Teilnehmer sind der Meinung, dass dies wichtig ist. Nur 16 % der 1989er und 13 % der 1999er erachten derartige Vorteile als sehr wichtig. Immerhin etwa 30 % finden solche Vorteile eher unwichtig und 7 % der 1989er sowie 2 % der 1999er sogar überhaupt nicht wichtig.



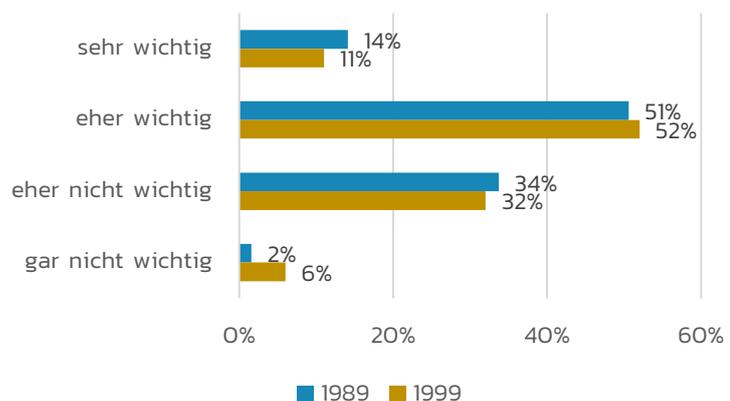
### Ausstattung des Arbeitsplatzes



Über 80 % der 1989er und sogar 90 % der 1999er finden es wichtig, dass ihr Arbeitsplatz korrekt ausgestattet ist, davon halten es 34 % bzw. 35 % für sehr wichtig.

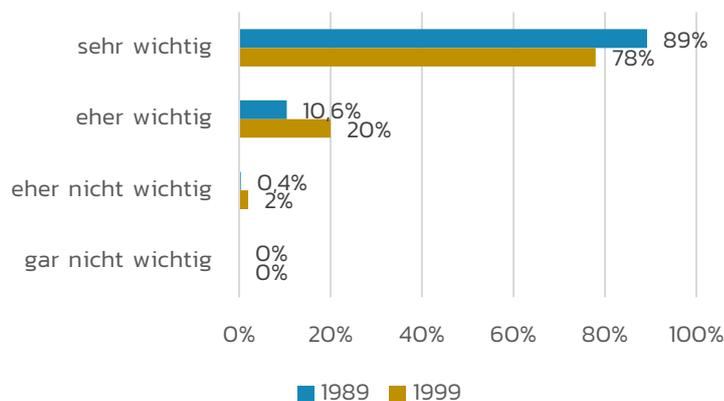
### Flache Hierarchien im Betrieb

Rund 65 % aller Teilnehmer sagen, dass flache Hierarchien im Betrieb einen wichtigen Faktor für ihre Arbeitsstelle darstellen. Allerdings erachten nur 14 % bzw. 11 % dies als sehr wichtig. Für rund 30 % spielt eine flache Hierarchie im Betrieb eher keine Rolle, und



für 2 % bzw. 6 % sogar gar keine Rolle. Hier ist festzuhalten, dass von den Befragten, die mit „eher nicht wichtig“ geantwortet haben, die meisten im öffentlichen Dienst arbeiten möchten. Laut einer Studie von Laick in 2009 bevorzugt die jüngere Generation tatsächlich eine partizipative Unternehmenskultur, in der sie ihre Ideen und Vorstellungen mit einbringen kann (Rump/Klös/Zibrowius). Außerdem schätzen junge Erwachsene einen Führungsstil, der weniger von Anordnungen, Bestimmungen und Kontrolle gekennzeichnet ist als vielmehr von Handlungsspielräumen, Vertrauen und der Möglichkeit, an Entscheidungen beteiligt zu werden (Meyers, 2009; in Rump/Klös/Zibrowius). In den Beziehungen zu ihren Vorgesetzten äußern junge Leute allerdings verstärkt den Wunsch nach einem regelmäßigen Feedback.

### Gutes Betriebsklima und nette Kollegen



Ob eine ein gutes Arbeitsklima und nette Kollegen im Job wichtig sind, kann zweifellos bejaht werden. Nicht weniger als 99,6 % der 1989er und 98 % der 1999er finden dies nämlich wichtig, die große Mehrheit sogar sehr wichtig. Damit rangiert dieses Kriterium ganz oben auf der Liste der von den Befragten bevorzugten Punkte,

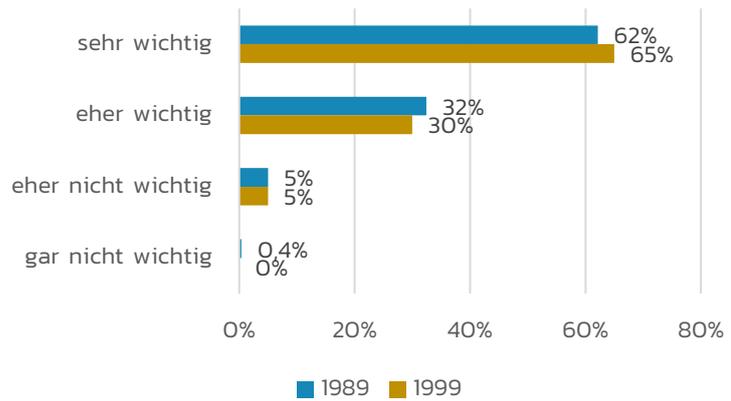
die einen Job attraktiv machen.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Neue Mitarbeiter müssen richtig begleitet und mit den richtigen Leuten zusammengebracht werden.“

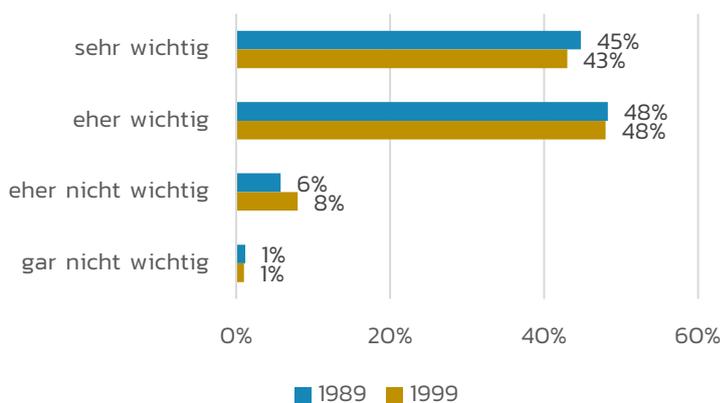
### Netter Chef

Ähnlich wie bei der vorherigen Frage scheinen die menschlichen Verhältnisse am Arbeitsplatz eine entscheidende Rolle für die Befragten zu spielen. Ob ein netter Chef wichtig ist, bewerten wiederum 95 % aller Befragten mit „eher wichtig“ oder „sehr wichtig“.



Die Antworten sind zwischen den verschiedenen Antwortmöglichkeiten jedoch etwas differenzierter als in Bezug auf nette Kollegen. Ein einziger Teilnehmer aus dem Jahrgang 1989 findet es allerdings gar nicht wichtig, einen netten Chef zu haben.

### Förderung von Weiterbildung

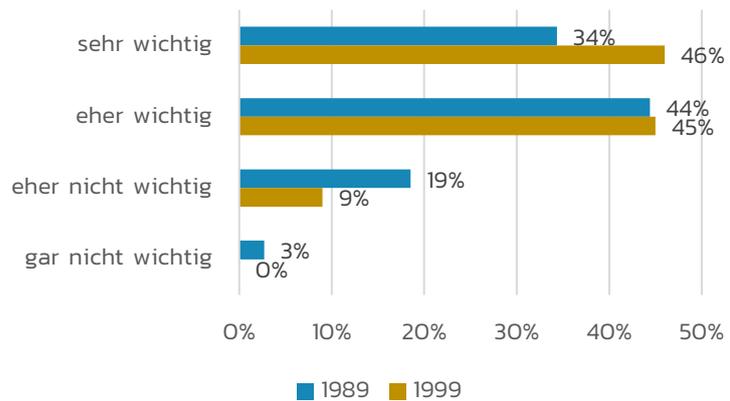


93 % der 1989er und 92 % der 1999er ist es wichtig oder sehr wichtig, sich im Beruf weiterbilden zu können. Knapp die Hälfte der Befragten findet diesen Aspekt sehr wichtig. Weniger als 10 % der Teilnehmer legen in ihrem Job keinen Wert auf die Förderung von Weiterbildung. Die

Befragten, die den sozialen und medizinischen Bereich als Branche favorisieren, haben am häufigsten mit „sehr wichtig“ geantwortet.

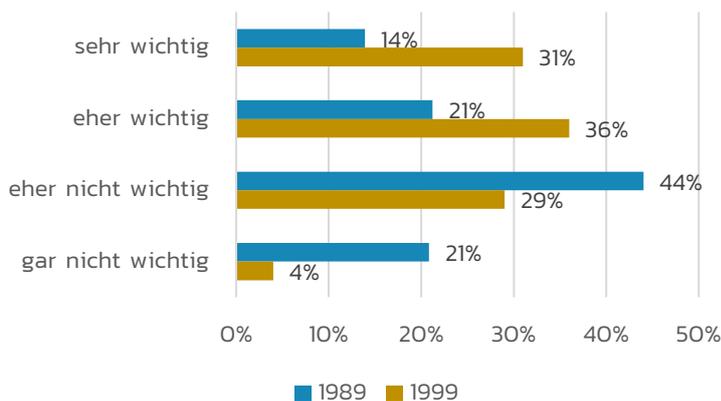
## Aufstiegschancen

78 % der 1989er erachten es als wichtig, in ihrem Job Aufstiegschancen geboten zu bekommen, 34 % sogar als sehr wichtig. Jeder fünfte legt auf Aufstiegschancen nicht sehr viel Wert und immerhin 3 % ist dieses Kriterium unwichtig. Bei den 1999ern sind es 91 %, die Aufstiegschancen als



wesentlich erachten, wovon fast 50 % mit „sehr wichtig“ geantwortet haben. Die Aufstiegschancen im Job werden von den 1999ern demnach als noch wichtiger erachtet als von den 1989ern. Die Auswertung nach Geschlecht zeigt, dass mehr Männer als Frauen unter den 1989er mit „sehr wichtig“ geantwortet haben. Diese Tendenz festigt sich jedoch nicht bei den 1999ern. Die Sekundärliteratur bestätigt, dass Aufstiegschancen und materielle Absicherung eine Rolle spielen, insgesamt aber nicht an erster Stelle stehen (Hurrelmann, 2016).

## Internationale Arbeitsmöglichkeiten

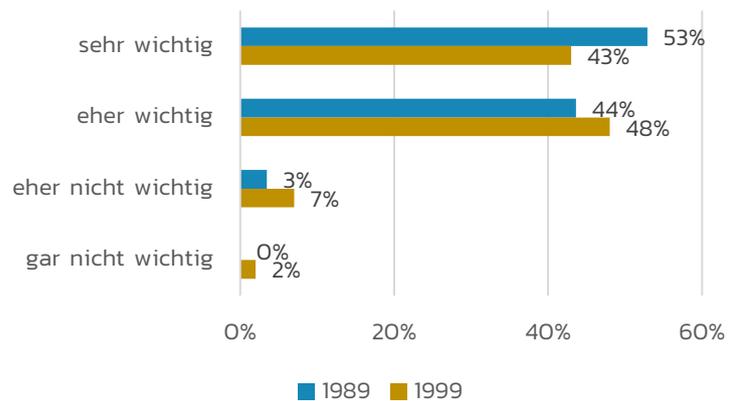


Zu internationalen Arbeitsmöglichkeiten sind die Meinungen sehr geteilt. 35 % der 1989er finden es wichtig, in ihrem Beruf international arbeiten zu können. Nur 14 % ist dies sehr wichtig. Auch wenn bei den Männern mehr als die Hälfte der Befragten dies für nicht wichtig hält, wird

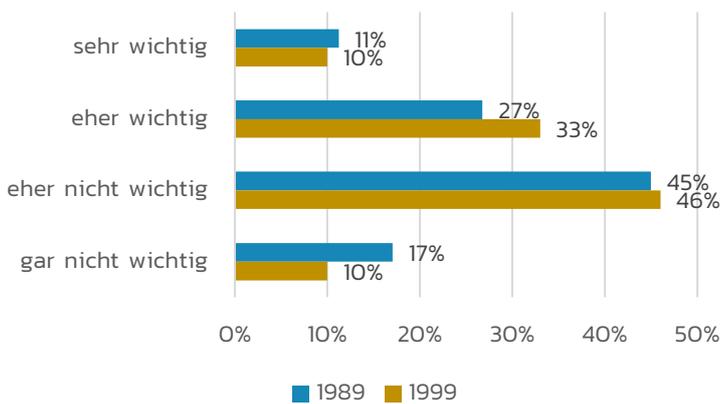
der Wunsch, international zu arbeiten, von den Männern nicht so strikt abgelehnt, wie von den Frauen. Die jüngeren Befragten legen hingegen mehr Wert auf internationale Arbeitsmöglichkeiten. 67 % von ihnen finden es wichtig, international arbeiten zu können. 31 % beurteilen es sogar sehr wichtig. Das ist jeweils (fast) doppelt so viel wie bei den 1989ern. Damit haben wir zum ersten Mal einen wesentlichen Unterschied zwischen den Ergebnissen und somit zwischen den Vorstellungen der jüngeren und älteren Teilnehmer.

### Möglichkeit zur selbständigen Arbeit

Fast allen Befragten ist es laut der Ergebnisse wichtig, auf ihrer Arbeitsstelle die Möglichkeit zu haben, ihre Tätigkeit eigenständig auszuüben. Das ist bei 97 % der 1989er und 91 % der 1999er der Fall. Im Schnitt erachtet die Hälfte aller Befragten eine selbständige Arbeitsweise im Job sogar als sehr wichtig. Die Sekundärliteratur bestätigt, dass für die jüngere Generation auch die Möglichkeit, selbstständig zu arbeiten, Verantwortung zu übernehmen, Entscheidungen zu treffen sowie sich in gewisser Weise selbst zu verwirklichen und Autonomie zu erfahren, zu einem interessanten und herausfordernden Arbeitsumfeld gehört (Laick, 2009; Meyers, 2009; Trendbüro et al., 2003; in Rump/Klös/Zibrowius).



### Home-Office



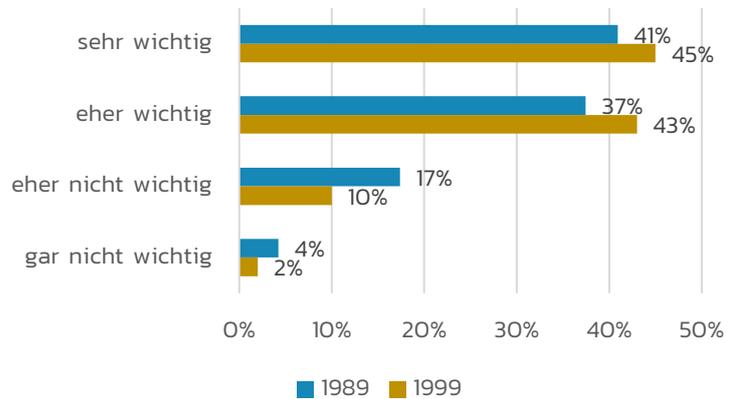
Erstaunlicherweise ist Home-Office der Mehrheit der Befragten nicht besonders wichtig. Etwa 40 % der Respondenten (38 % der 1989er und 43 % der 1999er) geben an, dass es ihnen wichtig ist, in ihrem Job die Möglichkeit zu haben, von zu Hause aus arbeiten zu können. Lediglich 11 % bzw. 10 % sagen, dass ihnen Home-Office sehr wichtig ist. Dafür geben insgesamt

62 % der 1989er an, dass Home-Office eher (45 %) oder gar nicht (17 %) wichtig ist. Mit 56 % (46 % bzw. 10%) sieht es bei den 1999ern ähnlich aus. Es sind keine relevanten Unterschiede nach Geschlecht oder nach Abschluss festzustellen.

## Geregelte Arbeitszeiten

Mit „geregelten Arbeitszeiten“ ist gemeint, dass man mehr oder weniger immer denselben Arbeitsrhythmus hat und keine oder wenige Überstunden leisten muss. Damit verbunden sind aber auch feste Arbeitszeiten, die eine gewisse Pünktlichkeit sowie auch feste zeitliche Vorgaben mit sich

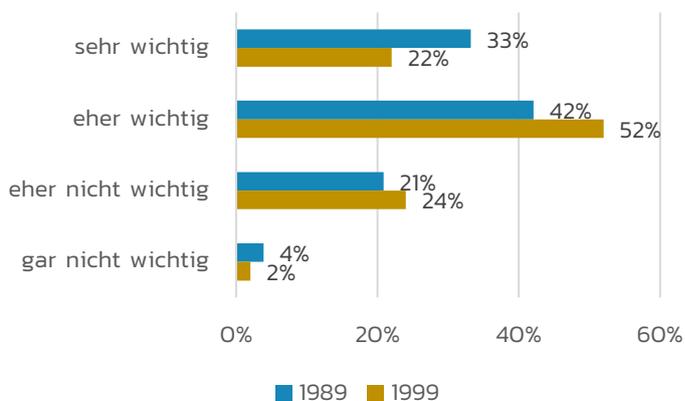
bringen. Fast 80 % der 1989er- und 90 % der 1999er-Teilnehmer finden, dass geregelte Arbeitszeiten im Berufsleben wichtig sind. 41 % bzw. 45 % sind sogar der Ansicht, dass es sehr wichtig ist, im Job geregelte Arbeitszeiten zu haben. Bei den 1989ern zeigt sich, dass mehr Männer als Frauen mit „eher nicht wichtig“ und „gar nicht wichtig“ geantwortet haben. Dies zeigt, dass die Frauen etwas mehr Wert auf diesen Aspekt legen. Bei den jüngeren Befragten ist diese Tendenz jedoch nicht zu beobachten. Die Analyse nach Branche zeigt, dass die Befragten, die am häufigsten mit „sehr wichtig“ geantwortet haben, vorzugsweise im öffentlichen Dienst arbeiten möchten, wo meistens feste Arbeitszeiten gelten.



## EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Junge Leute arbeiten eher 9-5.“

## Flexible Arbeitszeiten



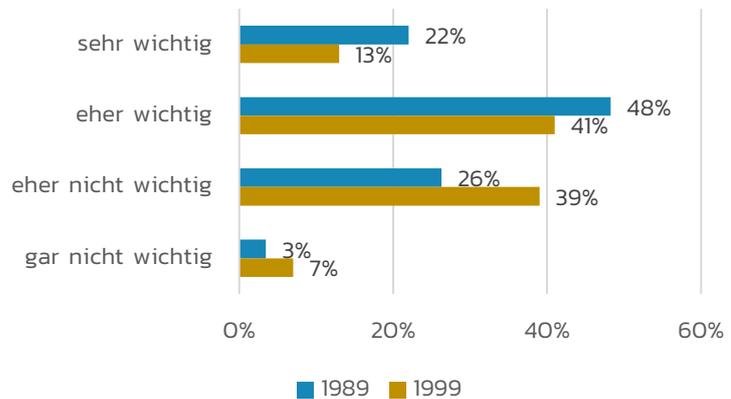
Dagegen versteht man unter „flexiblen Arbeitszeiten“ einen Rhythmus, der regelmäßig variieren kann, sowie auch die Möglichkeit, sein Arbeitsprogramm so zu gestalten, wie es einem am besten passt. Erstaunlicherweise stellen die Ergebnisse dieser Frage keinen deutlichen Widerspruch zu der

vorherigen dar. Es sind nämlich rund 75 % aller Teilnehmer, die flexible Arbeitszeiten eher wichtig oder sehr wichtig finden, sprich nur 15 Prozentpunkte weniger als bei den

geregelten Arbeitszeiten. Knapp jeder Vierte legt auf flexible Arbeitszeiten wenig Wert und 4 % bzw. 2 % sogar gar keinen Wert.

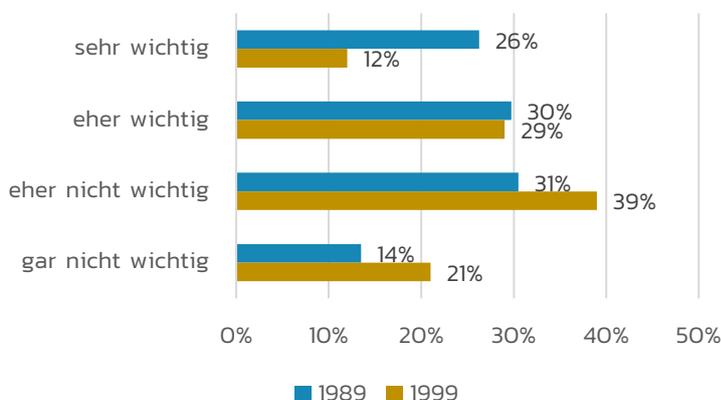
### Kurzer Weg zur Arbeitsstelle

Ob es den Teilnehmern wichtig ist, einen kurzen Weg zur Arbeitsstelle zu haben, ist nicht eindeutig zu erkennen. Die älteren Befragten legen auf eine kurze Strecke zur Arbeit offensichtlich mehr Wert als die jüngeren. 70 % der 1989er sind nämlich der Meinung, dass ein kurzer Weg zur



Arbeitsstelle einen wichtigen Faktor darstellt. Als „sehr wichtig“ wird er von 22 % erachtet. Dieses Kriterium ist den 1989er-Frauen noch wichtiger als den Männern. Unter den 1999ern sind es hingegen nur 54 %, die kurze Wege zur Arbeitsstelle wichtig finden. Lediglich 13 % vertreten die Ansicht, dass es sogar ein sehr wichtiger Faktor ist. Damit ist den 1999ern der kurze Weg zur Arbeitsstelle weniger wichtig als den 1989ern. Insgesamt 46 % der 1999er sagen sogar, dass dies eher (29 %) oder gar nicht (7 %) wichtig ist, gegenüber 29 % der 1989er. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass die jüngeren Befragten meistens noch keine alltägliche Erfahrung mit dem Thema haben und die Bedeutung einer kurzen Strecke zur Arbeitsstelle somit nur theoretisch einschätzen können – wie bei allen ähnlichen Fragen auch.

### In Ostbelgien arbeiten zu können

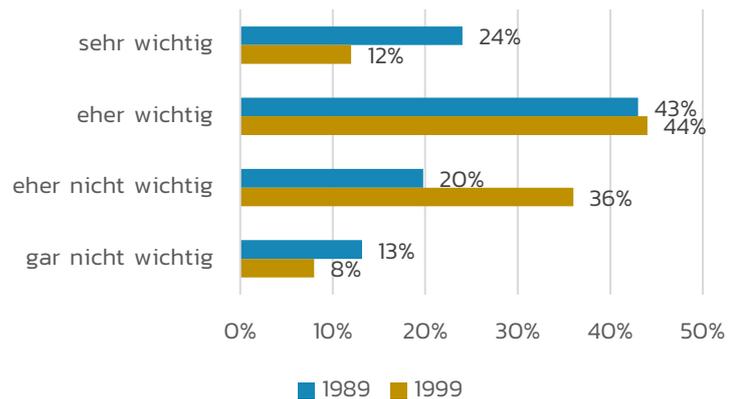


Die Frage, ob es den Jugendlichen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft wichtig ist, in Ostbelgien arbeiten zu können wird noch unterschiedlicher beantwortet. Auch hier ist dieses Kriterium den älteren Befragten wichtiger als den jüngeren. Insgesamt 56 % der

1989er finden es nämlich wichtig, ihre Tätigkeit in Ostbelgien ausüben zu können. Ungefähr jedem Vierten ist dies sogar sehr wichtig. Bei den 1999ern sind es nur 41 % der Befragten, die Wert darauf legen, im heimischen Ostbelgien beruflich aktiv zu sein. Lediglich 12 % erachten dies als sehr wichtig. Dafür ist dieses Kriterium für 39 % eher nicht wichtig und für 21 % sogar überhaupt nicht wichtig.

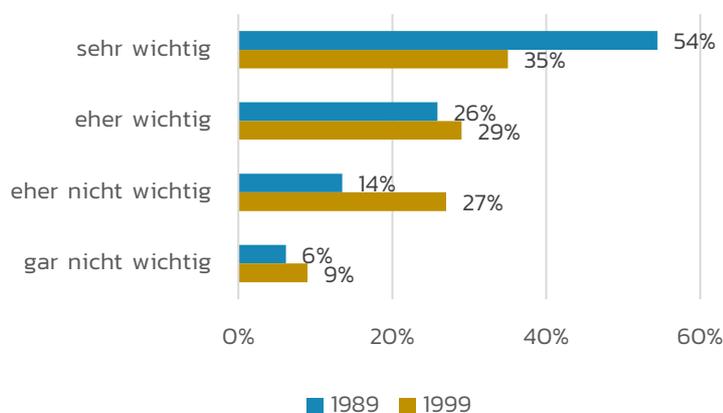
### Nähe zu Kinderbetreuung

Die Nähe zu einer Kinderbetreuung erzielt – verständlicherweise – vergleichbare Ergebnisse wie die Nähe zum Wohnort. Hier sind es wieder die älteren Befragten, die diesen Faktor bevorzugen. 67 % von ihnen sagen nämlich, dass ihnen die Nähe zur Kinderbetreuung



wichtig ist. Fast jeder Vierte 1989er sagt, dass ihm dieses Kriterium sogar sehr wichtig ist. Bei den 1999ern erachten nur 56 % diesen Punkt als wichtig und 12 % als sehr wichtig. Es ist jedoch zu bemerken, dass 99 % von ihnen noch bei ihren Eltern wohnen und sie demnach wahrscheinlich noch keine Kinder haben<sup>6</sup>. Es ist also nachvollziehbar, dass das Kriterium der Nähe zur Kinderbetreuung den älteren Befragten wichtiger ist, und zwar in dem Wissen, dass 19 % von ihnen schon Eltern sind. Bei beiden Jahrgängen stellt sich allerdings heraus, dass dieser Faktor den Frauen wichtiger ist als den Männern.

### Nicht umziehen zu müssen



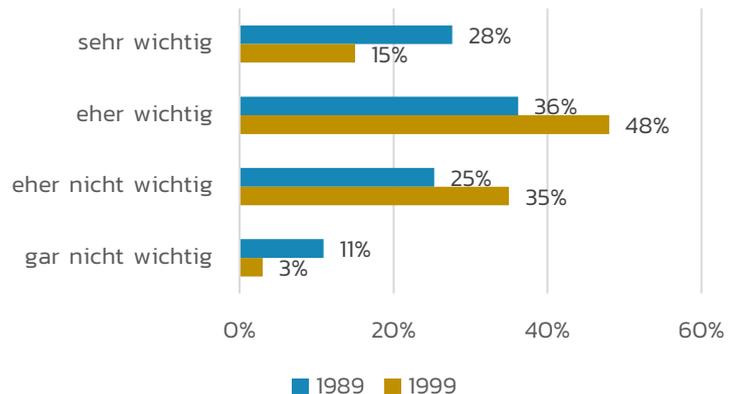
Im selben Zusammenhang wurde gefragt, ob es den Teilnehmern wichtig ist oder nicht, wegen einem Job nicht umziehen zu müssen. Auch hier ist dieses Kriterium den älteren Befragten wichtiger als den jüngeren. 54 % der 1989er

<sup>6</sup> Diese Frage wurde den 1999ern allerdings hinsichtlich der Erkenntnis, dass es sich um 17- bzw. 18-Jährige handelt, nicht gestellt.

finden es sehr wichtig, für einen Job nicht umziehen zu müssen, gegenüber nur 35 % der 1999er. Ein vergleichbarer Anteil von 1989ern und 1999ern (26 % bzw. 29 %) findet dies eher wichtig. Immerhin 36 % der 1999er wären bereit, für eine Arbeit umzuziehen, gegenüber nur 20 % der 1989er.

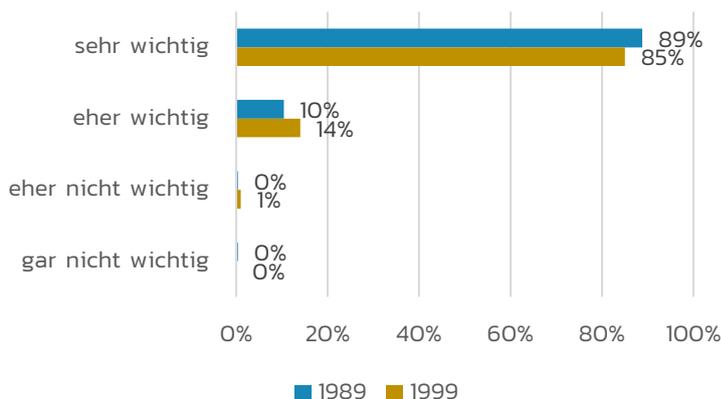
### Teilzeitmöglichkeiten

Die Möglichkeit, Teilzeit arbeiten zu können, ist den älteren und jüngeren Befragten ähnlich wichtig. Insgesamt 64 % der 1989er und 63% der 1999er finden Teilzeitmöglichkeiten wichtig oder sehr wichtig, jedoch nicht in gleichem Maße. Der Anteil an Frauen, die dies als wichtig



erachten, ist wesentlich höher als der Anteil an Männern, besonders bei den 1989ern. Bei den 1999ern ist der Unterschied zwar deutlich geringer, jedoch sind es immer noch mehr Frauen, die Teilzeitmöglichkeiten wichtig finden. Dies lässt sich möglicherweise zum Teil durch das Alter der Teilnehmer und eventuelle Kinder erklären.

### Spaß an der Tätigkeit



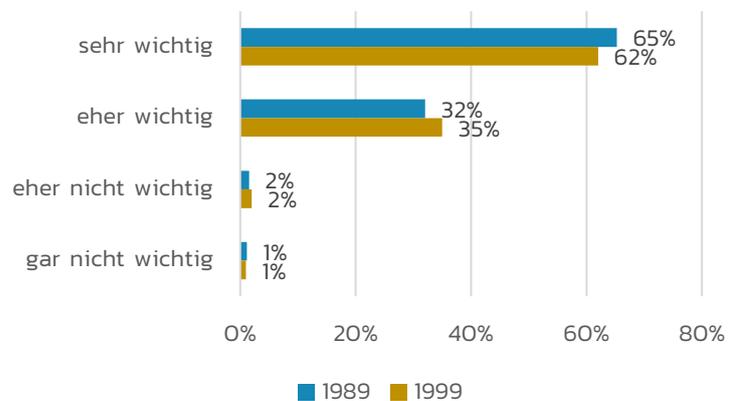
Ob der Spaß an der Tätigkeit im Job wichtig ist, darüber sind sich fast alle Befragten einig. Jeder Einzelne 1989er gibt an, dass der Spaß an der Arbeit wichtig ist. Für 89 % von ihnen ist dies sogar sehr wichtig. Auch fast jeder 1999er-Befragte ist der Meinung, dass ein gewisser Spaß an der

Tätigkeit, die man ausübt, immer gegeben sein sollte. 85 % finden es sogar sehr wichtig. Damit sind sich beide Jahrgänge einig, dass es sich hierbei um einen ausschlaggebenden

Faktor handelt. Lediglich 1 % (2 Personen) aus dem Jahrgang 1999 denken, dass der Spaß an der Arbeit eher nicht wichtig ist.

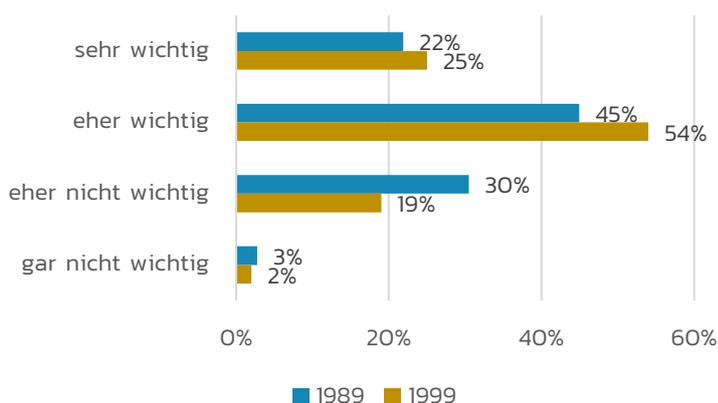
### Die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun

97 % aller Teilnehmer finden es wichtig, dass ihre Arbeit einen Sinn ergibt. 65 % der 1989er und 62 % der 1999er beurteilen dies sogar als sehr wichtig. Immerhin jeweils 2 % finden es eher nicht wichtig und 1 % sogar gar nicht wichtig, im Job etwas Sinnvolles zu tun. Es sind keine Auffälligkeiten nach



Geschlecht, Abschluss oder nach Branche zu beobachten. Andere Studien zeigen ähnliche Resultate. Laut Prof. Dr. Klaus Hurrelmann im Vortrag „Was erwarten Jugendliche vom Berufsleben?“ stehen ideelle Aspekte ganz oben auf der Liste der für die junge Generation wichtigsten Kriterien. Neun von zehn Jugendlichen finden es nämlich sehr wichtig oder wichtig, in der Berufstätigkeit eigene Ideen einbringen zu können und etwas zu tun, was sie sinnvoll finden.

### Gesellschaftliches Engagement des Arbeitgebers



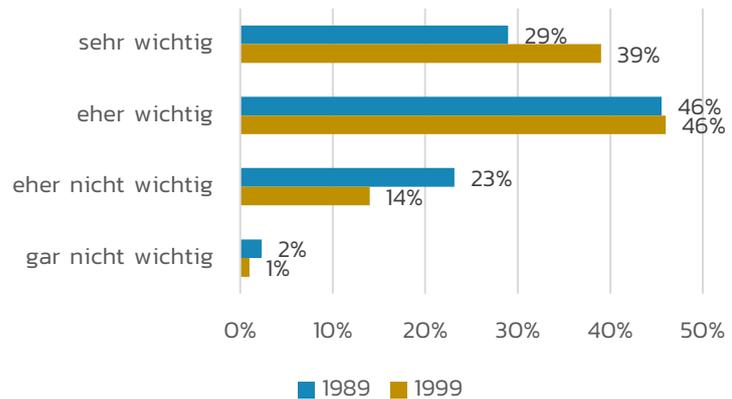
Über die Bedeutung eines eventuellen gesellschaftlichen Engagements des Arbeitgebers sind sich die Befragten nicht so einig. Insgesamt 67 % der 1989er legen Wert darauf, dass ihr Arbeitgeber sich gesellschaftlich engagiert. 22 % erachten dies als sehr wichtig. Die Frauen aus diesem

Jahrgang legen hierauf mehr Wert als die Männer. Den 1999er-Befragten ist das gesellschaftliche Engagement des Arbeitgebers offensichtlich wichtiger als den älteren Teilnehmern. 79 % von ihnen legen nämlich Wert auf das gesellschaftliche Engagement

des Arbeitgebers. 25 % erachten diesen Punkt als sehr wichtig. Bei den jüngeren Teilnehmern fällt jedoch kein Unterschied nach Geschlecht auf.

### Arbeitgeber als gute Referenz im Lebenslauf

Dreiviertel der älteren Befragten denken, dass es wichtig ist, Arbeitgeber mit einem gutem Ruf in ihrem Lebenslauf zu haben. Die meisten von ihnen (46 %) bewerten dieses Kriterium als „eher wichtig“. Unter den 1999ern finden es 85 % wichtig, einen Arbeitgeber als gute



Referenz im Lebenslauf vorweisen zu können. Fast 40 % halten es für sehr wichtig. Dies sind ungefähr 10 Prozentpunkte mehr als bei den 1989ern.

## Fazit

Anhand dieser detaillierten Analyse kann jetzt eine Rangliste der für die Befragten wichtigsten Kriterien im Hinblick auf einen Arbeitsplatz/Arbeitgeber erstellt werden. Berücksichtigt man nur die Antworten „sehr wichtig“, dann kann für beide Jahrgänge folgende **Top-5-Liste**<sup>7</sup> erstellt werden:

	1989		1999	
1	Gutes Betriebsklima und nette Kollegen	89 %	Spaß an der Tätigkeit	85%
2	Spaß an der Tätigkeit	89 %	Gutes Betriebsklima und nette Kollegen	78 %
3	Jobsicherheit	76 %	Jobsicherheit	71 %
4	Etwas Sinnvolles tun	65 %	Netter Chef	65 %
5	Netter Chef	62 %	Etwas Sinnvolles tun	62 %

Die 5 wichtigsten Kriterien sind für beide Jahrgänge genau die gleichen – nämlich ein gutes Betriebsklima und nette Kollegen, Spaß an der Tätigkeit, die Jobsicherheit, die Möglichkeit, etwas Sinnvolles tun und ein netter Chef – allerdings in einer unterschiedlichen Reihenfolge. Dafür sind die Faktoren, die den Teilnehmern am wenigsten wichtig sind, für beide Jahrgänge zum Teil unterschiedlich. Von keiner Bedeutung **für die 1989er** sind:

- Ein Firmenwagen (21 %)
- Internationale Arbeitsmöglichkeiten (21 %)
- Home Office (17 %)

Völlig unwichtig **für die 1999er** sind:

- In Ostbelgien arbeiten zu können (21 %)
- Ein Firmenwagen (11 %)
- Home Office (10 %)

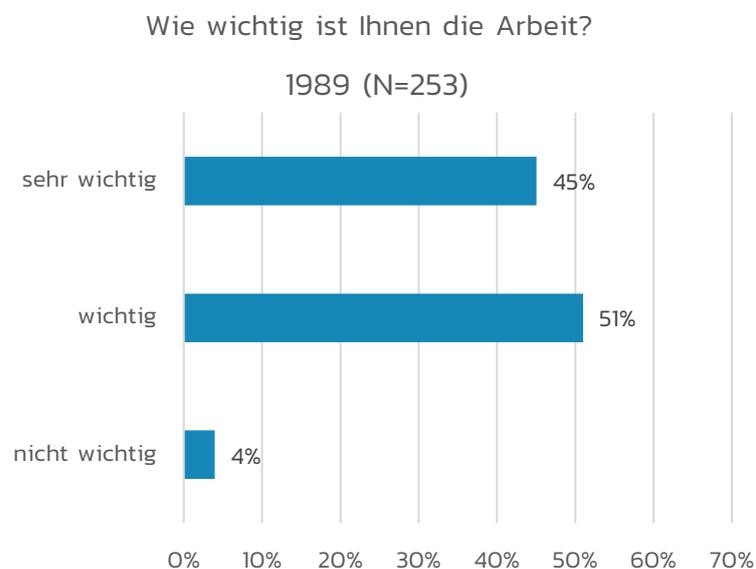
---

<sup>7</sup> Bei gleicher aufgerundeter Prozentzahl entscheiden die Stellen hinter dem Komma über die Reihenfolge. Sind auch diese gleich, wird der gleiche Rang vergeben.

### 4.3 Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit/die Schule/eine Ausbildung?

Für unsere Analyse war es ebenfalls von Interesse, herauszufinden, wie wichtig die Arbeit oder davor die Schule/eine Ausbildung den Befragten überhaupt sind. An dieser Stelle wurde den jüngeren und den älteren Teilnehmern der Umfrage eine unterschiedliche Frage gestellt, die jeweils ihrer – mutmaßlichen – aktuellen Lebensphase entspricht.

Die 1989er Teilnehmer mussten die Frage „Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit?“ beantworten.<sup>8</sup> Vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass 88 % der 1989er-Teilnehmer tatsächlich berufstätig sind – 77 % als Arbeitnehmer, 11 % als Selbständige, die anderen sind entweder arbeitsuchend, absolvieren ein Studium oder befinden sich in anderen Situationen (siehe Punkt 2.2.4 auf Seite 21), sind es insgesamt 96 % der 1989er, die diese Frage beantwortet haben, denen die Arbeit wichtig ist. 45 % von ihnen findet die Arbeit sogar sehr wichtig. Nur 4 % (d.h. 10 Personen) geben an, dass die Arbeit ihnen nicht wichtig ist.



Die 1999er-Teilnehmer mussten hingegen die Frage „Wie wichtig ist es für dich, in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein?“ bewerten. Dabei stellte sich heraus, dass in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein, für die Mehrzahl (98 %) wichtig und für 65 %

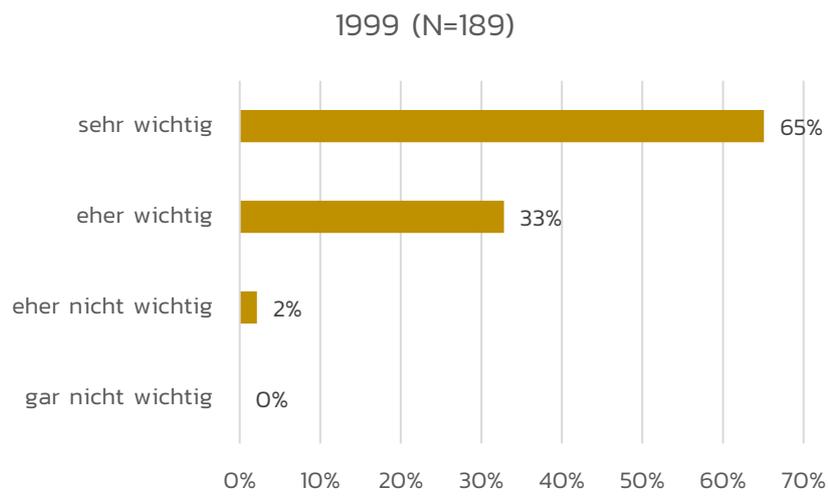
---

<sup>8</sup> Alle 261 Teilnehmer hatten die Frage beantwortet. Auf die Frage „Wie wichtig ist Ihnen die Arbeit?“ haben dagegen nur 253 Personen geantwortet.

sogar sehr wichtig ist. Nur 2 % (d.h. 4 Personen) finden es eher nicht wichtig, in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein.

Eine 2016 von der RTBF durchgeführte Umfrage bei den 18- bis 34-jährigen frankophonen Belgiern<sup>9</sup> liefert ähnliche Resultate. Demnach finden 43 % der jungen Leute die Arbeit sehr wichtig und 44% eher wichtig.

Wie wichtig ist es für dich, in Schule, Ausbildung oder Beruf gut zu sein?



Fast allen Befragten, ob aus dem Jahrgang 1989 oder 1999, ist das berufliche Leben demnach wichtig.

---

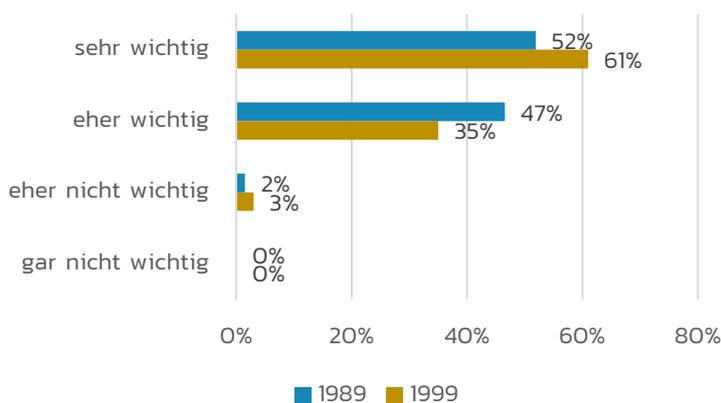
<sup>9</sup> RTBF (Hrsg.) Rapport de recherche réalisé par Johan Tirtiaux (Sociologue Ph. D, Université de Namur) Jérôme Pieters (Sociologue): Génération quoi? - Autoportrait des 18-34 ans en Belgique francophone. 2016.

#### 4.4 Wie wichtig sind Ihnen im Leben die folgenden Dinge?

Was den Teilnehmern außerhalb des beruflichen Lebens überhaupt im Leben wichtig ist, wollten wir ebenfalls erfahren. Nach demselben Prinzip sollten sie eine Liste unterschiedlichster Kriterien bewerten. Hier waren die Fragen für beide Jahrgänge identisch (jeweils 1989: N=260 – 1999: N=187).

→ Wie wichtig sind Ihnen im Leben folgende Dinge?

##### Eine gute und vielseitige Bildung

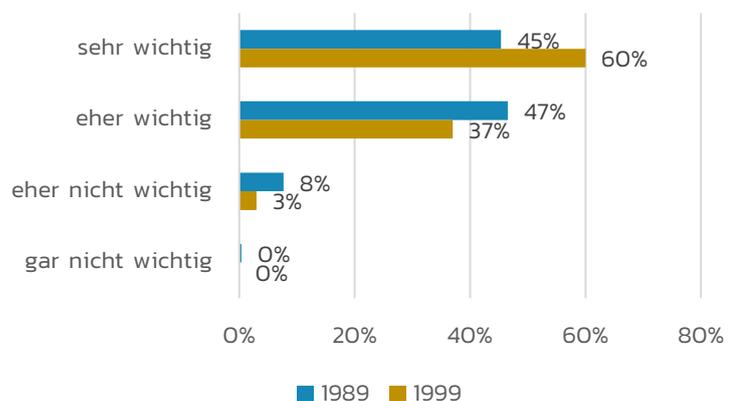


Fast alle Teilnehmer sind der Meinung, dass eine fundierte und vielseitige Bildung unerlässlich sind, um eine gute Voraussetzung für das Leben zu haben. Etwas mehr als die Hälfte der Teilnehmer (52 % der 1989er und sogar 61 % der 1999er) findet diesen Punkt sehr wichtig. Die

Sekundärliteratur zeigt ebenfalls, dass die jungen Leute nach möglichst hohen Schul- und Hochschulabschlüssen streben (Hurrelmann, 2016). Bildung ist ein zentrales Thema: Jugendliche haben demnach sowohl hohe Bildungs- und Berufserwartungen als auch hohe Ansprüche an ihre Arbeitgeber. (Rump/Klös/Zibrowius). Letzteres wird an mehreren Stellen dieser Studie immer wieder bestätigt.

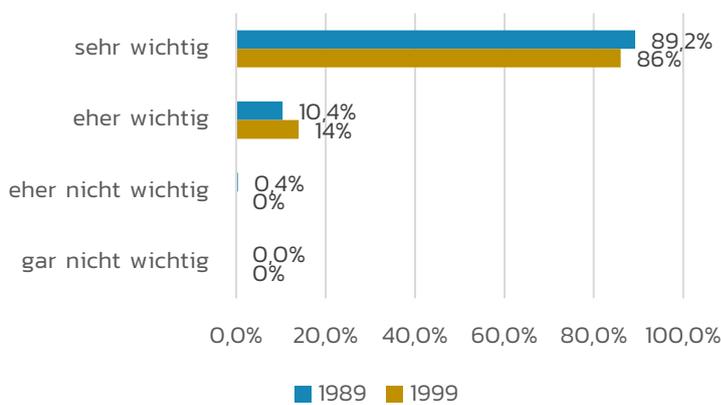
##### Erfolg im Beruf

92 % der 1989er und 97 % der 1999er legen Wert darauf, dass sie erfolgreich im Berufsleben sind. 45 % bzw. 60 % legen sogar sehr großen Wert darauf. Die Männer haben vorwiegend mit sehr wichtig auf diese Frage geantwortet, vor allem bei den älteren Teilnehmern. Es



sind nicht unbedingt diejenigen, die länger studiert haben, die erfolgreich im Beruf sein wollen, besonders die Gesellen und Meister finden, dass dieser Punkt eine wichtige Rolle in ihrem Leben spielt.

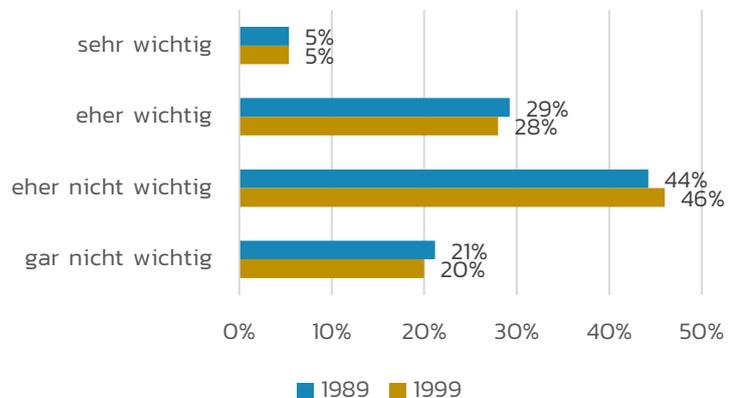
### Finanziell auf eigenen Beinen stehen



Fast jeder Befragte aus dem Jahrgang 1989 und jeder Einzelne aus 1999 findet es wichtig, finanziell eigenständig zu sein. Knapp 90 % beurteilen dies sogar als sehr wichtig. Diese Ergebnisse stehen mit denen der vorherigen Fragen in Einklang.

### Es besser zu haben, als die eigenen Eltern

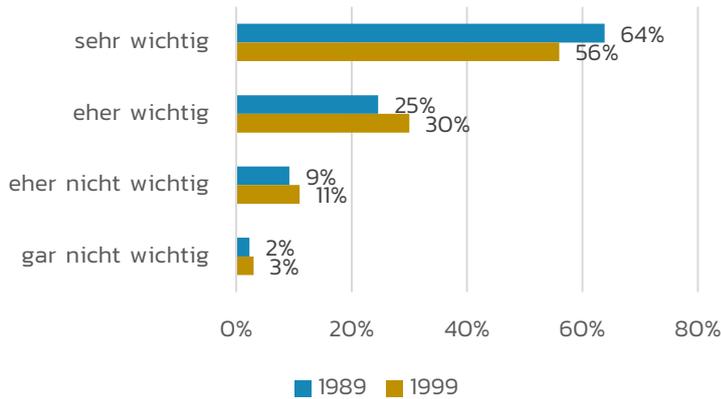
Ob es den jungen Leuten wichtig ist, ein besseres Leben als die eigenen Eltern führen zu können, darüber herrscht geringere Übereinstimmung. Nur 5 % der Teilnehmer legen nämlich großen Wert darauf. 29 % der 1989er und 28 % der 1999er denken, dass dieser Punkt wichtig ist.



Dafür beurteilen es jeweils etwa 65 % als eher nicht oder überhaupt nicht wichtig, es im Leben besser als die eigenen Eltern zu haben. Es sind keine auffälligen Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss zu beobachten.

Die RTBF-Umfrage bei den 18- bis 34-jährigen frankophonen Belgiern besagt, dass jeder zweite junge Frankophone in Belgien denkt, dass sein Leben schwerer sein wird, als das seiner Eltern. 26 % denken, dass es gleich schwer und nur 23 %, dass es besser sein wird.

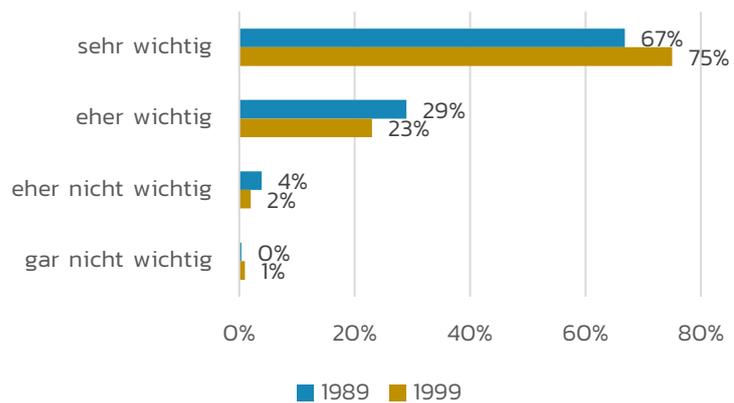
## Ein eigenes Haus haben



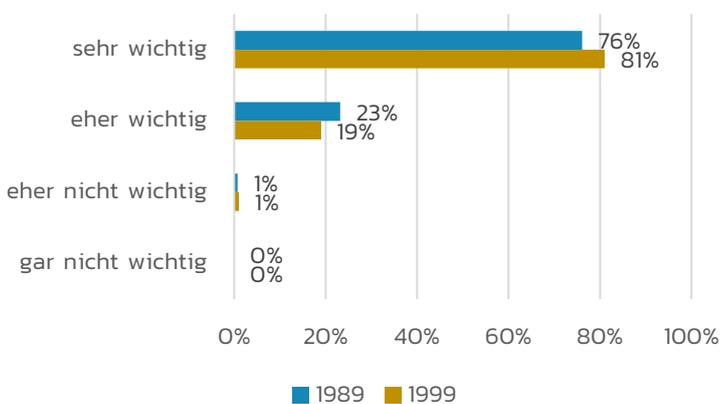
Fast 90 % beider Jahrgänge finden es wichtig, ein eigenes Haus zu besitzen. 64 % der 1989er und 56 % der 1999er erachten dies sogar als sehr wichtig. 2 % bzw. 3 % finden es überhaupt nicht wichtig, ein eigenes Haus zu haben.

## Sicherheit

Wieder sind es weit über 90 % der Teilnehmer, die es eher oder sehr wichtig finden, im Leben Sicherheit zu haben. Einige wenige Personen denken, dass Sicherheit eher oder sogar überhaupt nicht wichtig ist.



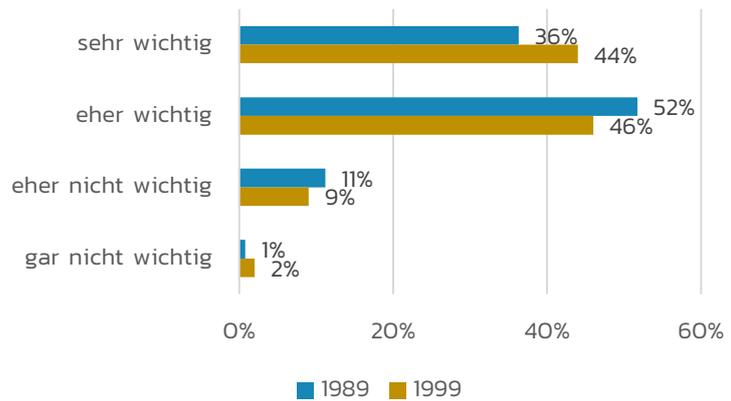
## Meinungsfreiheit



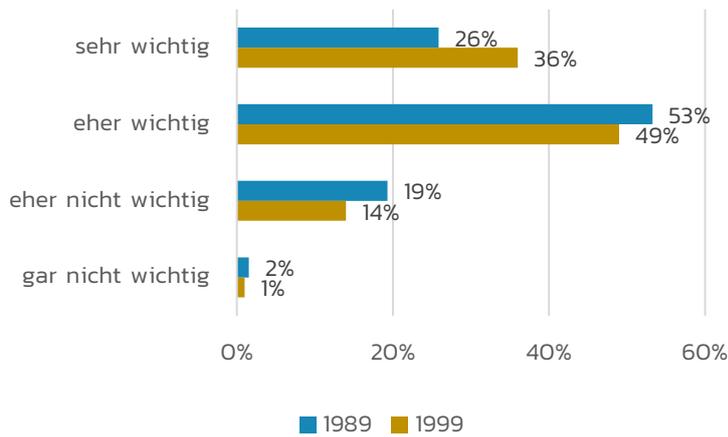
Bei der Meinungsfreiheit sind ähnliche Ergebnisse festzustellen. 99 % aller Teilnehmer finden, dass die Meinungsfreiheit im Leben wichtig ist. 76 % der 1989er und 81 % der 1999er finden, dass dies sogar ein sehr wichtiger Aspekt ist. Nur jeweils 1 % legt auf Meinungsfreiheit keinen so großen Wert.

### Phantasie und Kreativität ausleben dürfen

Knapp 90 % aller Befragten halten es für wichtig, Phantasie und Kreativität ausleben zu dürfen. Allerdings sind es nur 36 % der 1989er und 44 % der 1999er, die diesen Aspekt für sehr wichtig halten.



### Soziales Engagement

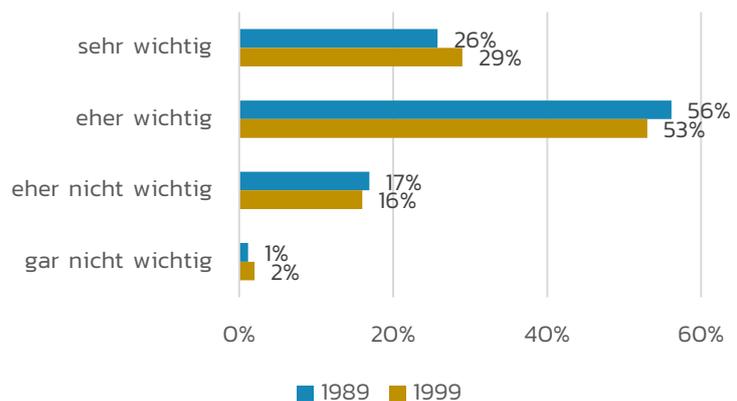


Soziales Engagement erscheint 79 % der 1989er und 85 % der 1999er als wichtig oder sehr wichtig. 19 % der 1989er und 14 % der 1999er denken allerdings, dass soziales Engagement eher nicht wichtig und 2 % bzw. 1 % sogar überhaupt nicht wichtig ist. Im Allgemeinen finden Frauen soziales Engagement

etwas wichtiger als die Männer.

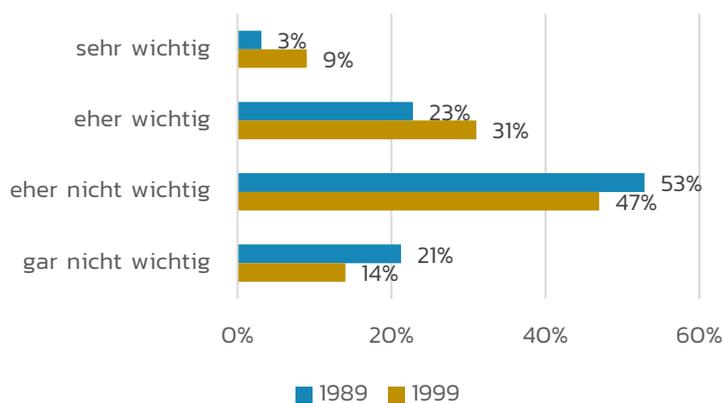
### Verantwortung in der Gesellschaft tragen

Über 80 % aller Befragten empfinden es als wichtig, Verantwortung in der Gesellschaft zu tragen. Jedoch sind es nur etwa ein Viertel der 1989er bzw. ein Drittel der 1999er, die dies als sehr wichtig erachten. Wie beim



sozialen Engagement findet immerhin knapp jeder Fünfte, dass es eher oder gar nicht wichtig ist, Verantwortung in der Gesellschaft zu tragen. Es sind keine Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss zu beobachten.

### Politisches Engagement



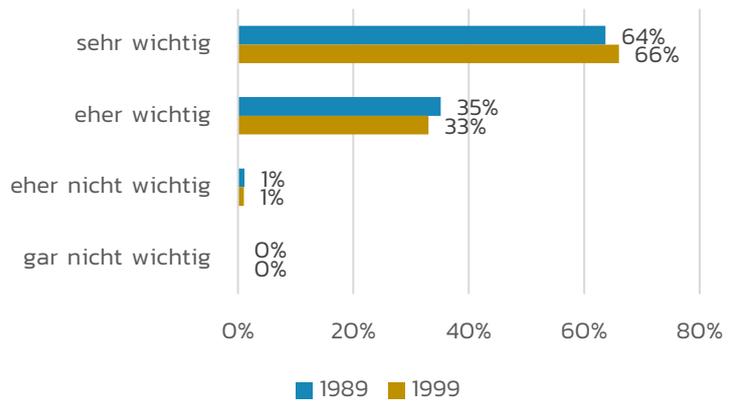
Noch weniger Teilnehmer interessieren sich für ein politisches Engagement, wobei es den jüngeren etwas wichtiger ist als den älteren. Nur 26 % der 1989er erachten es nämlich als wichtig, dass man sich politisch engagiert, und lediglich 3 % von ihnen

beurteilen es als sehr wichtig. Dagegen denken 74 % von ihnen, dass politisches Engagement eher oder gar nicht wichtig ist. Bei den 1999er sind es immerhin 40 %, die es als wichtig ansehen, sich politisch zu engagieren. Allerdings sind es bei ihnen auch nur 9 %, die es sehr wichtig finden. Es fallen keine Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss auf. Zu ähnlichen Ergebnissen führte die letzte Shell-Studie<sup>10</sup>. Demnach schauen junge Menschen heute stärker als früher auf die Politik: Vier von zehn bezeichnen sich als „politisch interessiert“ – 2002 traf dies nur auf drei von zehn Jugendlichen zu (Shell-Studie in Rump/Klös/Zibrowius).

<sup>10</sup> Die Shell Jugendstudie untersucht, unter welchen politischen und sozialen Bedingungen Jugendliche heute aufwachsen und wie sie sich dabei eine Persönlichkeit erarbeiten. Die Studie bildet die Vielfalt der jugendlichen Lebenswelten ab und arbeitet gleichzeitig heraus, wie sich junge Menschen heute von vorherigen Generationen unterscheiden ([www.shell.de](http://www.shell.de)). Diese empirische Untersuchung erfolgt alle paar Jahre in Deutschland. Die 17. und aktuellste Shell-Studie wurde 2015 veröffentlicht. Hierbei wurden 2.558 jungen Menschen in Deutschland im Alter von 12 bis 25 Jahren befragt.

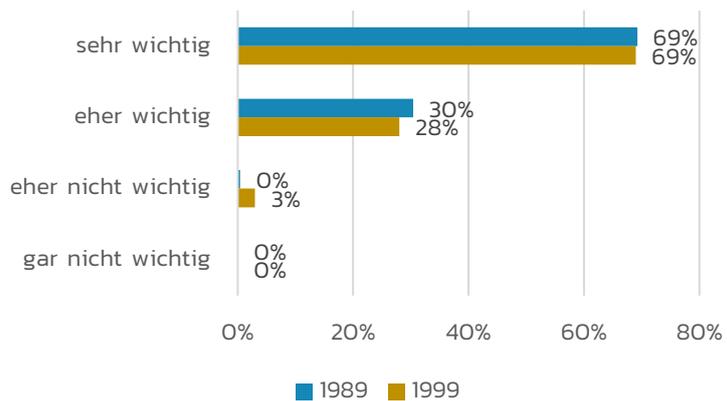
### Meine Ideen und Vorstellungen vom Leben verwirklichen können

Wenn es dagegen darum geht, die eigenen Ideen und Vorstellungen vom Leben verwirklichen zu können, so äußern sich die Befragten ganz anders. 99 % aller Teilnehmer beurteilen dies nämlich als wichtig, davon 64 % bzw. 66 % sogar als sehr wichtig.

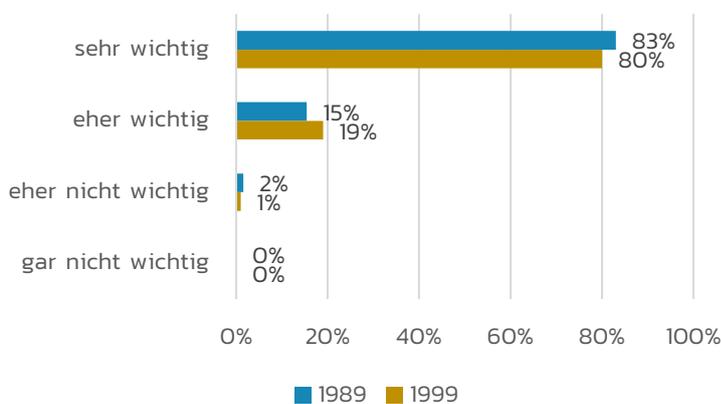


### Sich selber treu sein

Das Prinzip, sich selber im Leben treu sein, erhält ähnliche Ergebnisse. 99 % der 1989er und 97 % der 1999er erachten dies als wichtig, und knapp 70 % von allen als sehr wichtig.



### Für meine Familie da zu sein



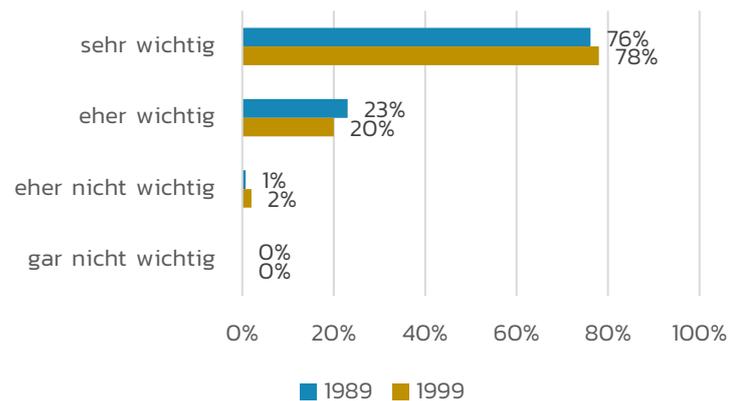
Noch wichtiger ist es den Teilnehmern, für ihre Familie da zu sein. 98 % der älteren und 99 % der jüngeren Befragten finden es wichtig, für ihre Familie da zu sein. Rund 80 % aller Befragten finden es sogar sehr wichtig. Die Familie und die Selbstverwirklichung

nehmen in beiden Jahrgängen dementsprechend eine bedeutende Rolle ein, weit vor dem sozialen, dem gesellschaftlichen oder dem politischen Engagement.

Auch die RTBF-Umfrage bei den 18- bis 34-jährigen frankophonen Belgier zeigt, dass die Familie für die junge Generation eine zentrale Rolle spielt.

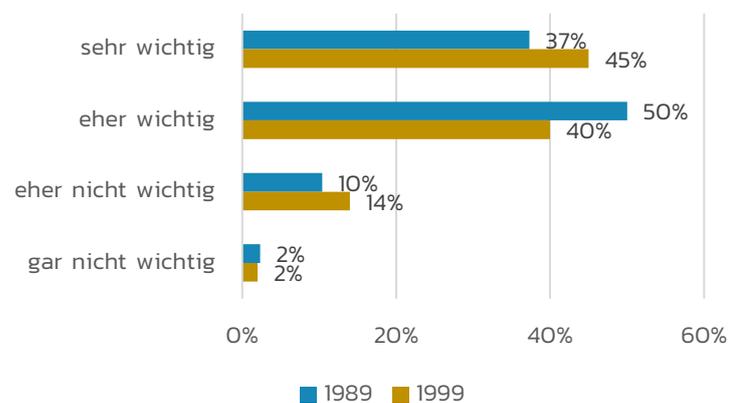
### Gute Freunde haben

Ähnlich wie die Familie sind die Freunde den Befragungsteilnehmern extrem wichtig. 99 % der 1989er und 98 % der 1999er finden es wichtig, gute Freunde zu haben. Für mehr als Dreiviertel von ihnen sind gute Freunde sogar sehr wichtig.



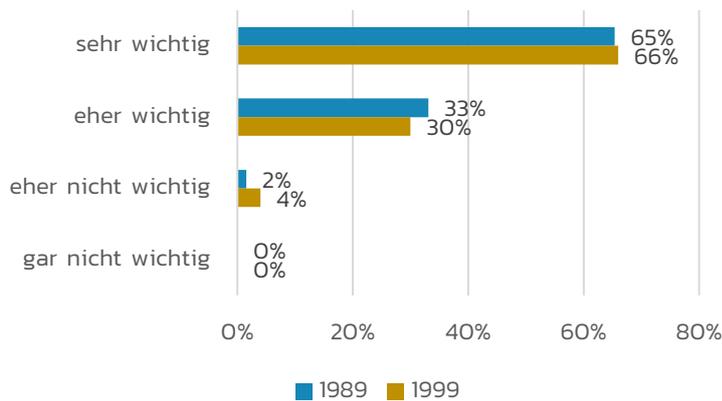
### Meine Hobbys

Hobbys beurteilen die Respondenten ebenfalls mit eher bis sehr wichtig. Insgesamt sagen fast 90 % der 1989er, dass ihnen ihre Hobbys im Leben wichtig sind, für 37 % davon sogar sehr wichtig. Bei den 1999ern sind es 45 % bzw. 40 %, die ihre Hobbys als sehr bzw. eher wichtig erachten.



Hier fällt auf, dass besonders viele Teilnehmer, die in einem oder mehreren Vereinen Mitglied sind, mit sehr wichtig geantwortet haben.

## Das Leben genießen, Spaß haben



Fast alle Teilnehmer sind sich darüber einig, dass es wichtig oder sogar sehr wichtig ist, das Leben zu genießen und Spaß haben zu können. 98 % der 1989er und 96 % der 1999er teilen diese Meinung. Für 65 % bzw. 66 % ist dieser Punkt sogar sehr wichtig. Lediglich

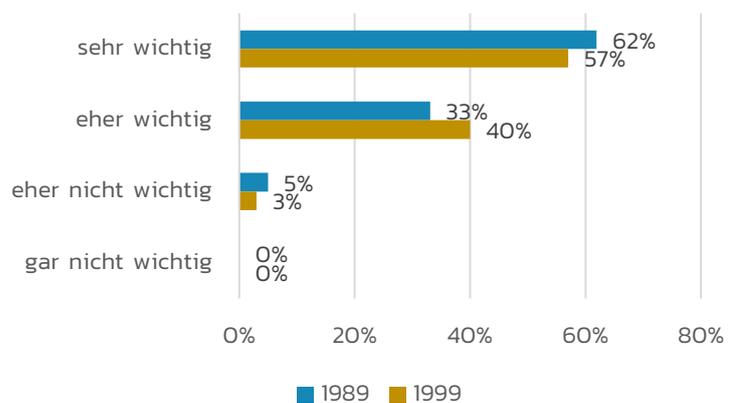
2 % der 1989er und 4 % der 1999er legen nicht viel Wert darauf, im Leben Spaß zu haben.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Die aktuelle Generation ist sorgloser als frühere Generationen.“

## Zeit für sich selbst haben

Der Aspekt, im Leben Zeit für sich selbst zu haben, erhält ungefähr die gleichen Ergebnisse. Im Schnitt 96 % aller Befragten finden dies wichtig oder sehr wichtig. Auch hier sind es nur 5 % bzw. 3 %, die es als eher unwichtig ansehen, Zeit für sich selbst zu haben. Es sind deutlich mehr

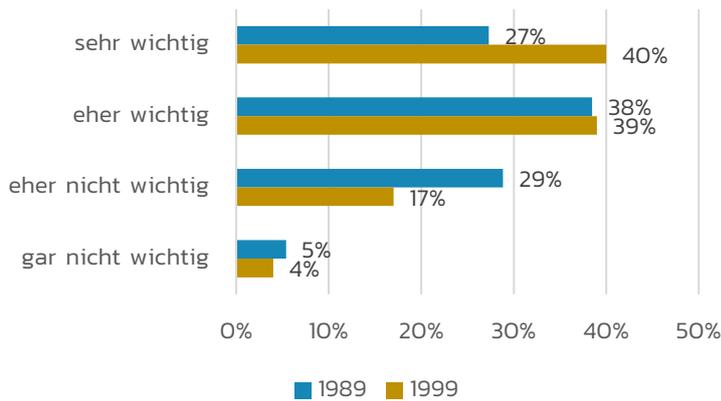


Frauen als Männer, die mit „wichtig“ oder „sehr wichtig“ geantwortet haben.

### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Jungen Leuten ist das Privatleben wirklich wichtig.“

### Viel reisen können

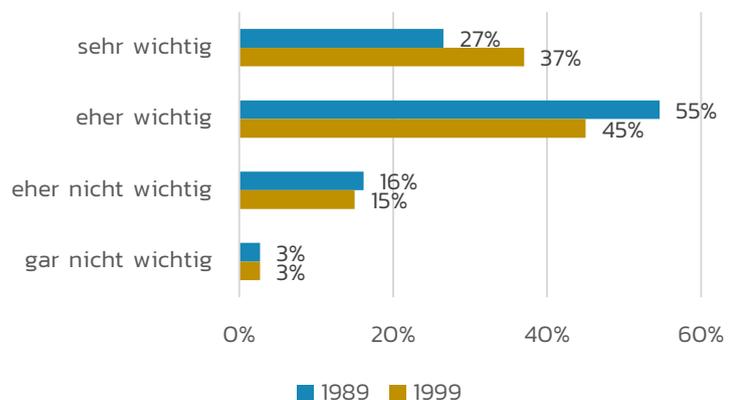


Ob die Möglichkeit, im Leben viel reisen zu können, den Teilnehmern wichtig ist, erweist sich als weniger deutlich. Bei den 1989er-Befragten sind es 27 %, die unbedingt viel reisen möchten. 38 % finden dies nur „eher wichtig“. Bei den 1999ern kommt dem Reisen eine

größere Bedeutung zu. Ein vergleichbarer Anteil findet dies eher wichtig, dafür sind es 40 %, die es als sehr wichtig beurteilen (13 Prozentpunkte mehr als bei den 1989ern). Insgesamt 34 % der 1989er- und 21 % der 1999er-Teilnehmer legen wenig oder gar keinen Wert darauf, im Leben viel reisen zu können.

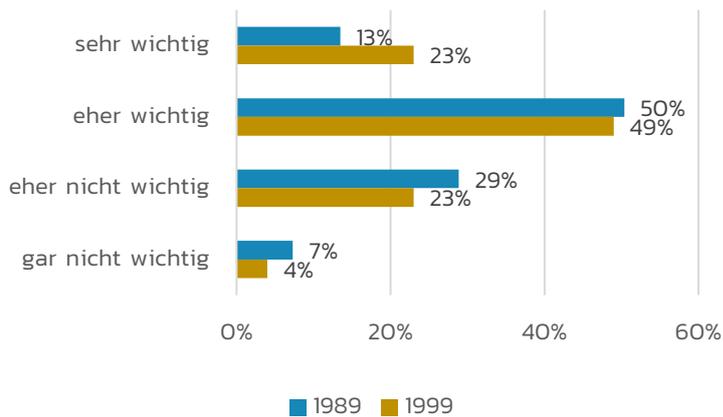
### Körperlich fit sein, viel Sport treiben

Insgesamt 82 % aller Teilnehmer denken, dass körperlich fit zu sein und viel Sport zu treiben, wichtig oder sehr wichtig sind. Etwas mehr jüngere Befragte haben mit „sehr wichtig“ geantwortet. Es sind immerhin 19 % der 1989er und 18 % der 1999er, die diesen Punkt nicht wichtig finden. Vor



allem bei den älteren Befragten haben die Männer häufiger mit „sehr wichtig“ geantwortet, die Frauen vorwiegend mit eher wichtig.

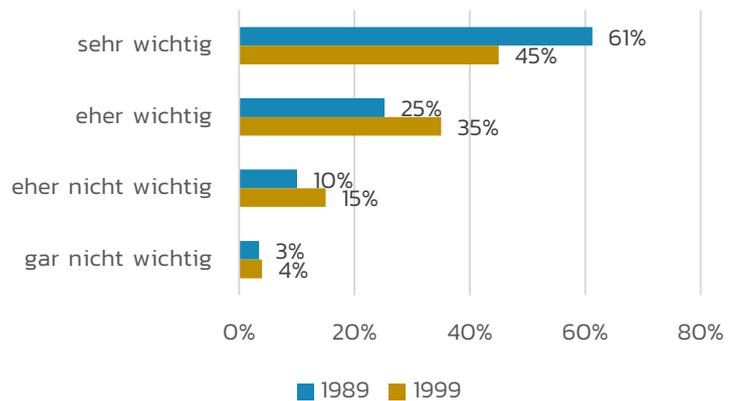
### Gutes Aussehen



Jeder zweite Teilnehmer findet es eher wichtig, gut auszusehen. 13 % der 1989er und 23 % der 1999er erachtet dies sogar als sehr wichtig. Es sind immerhin 36 % der 1989er und 27 % der 1999er die auf ein gutes Aussehen wenig oder gar keinen Wert legen,

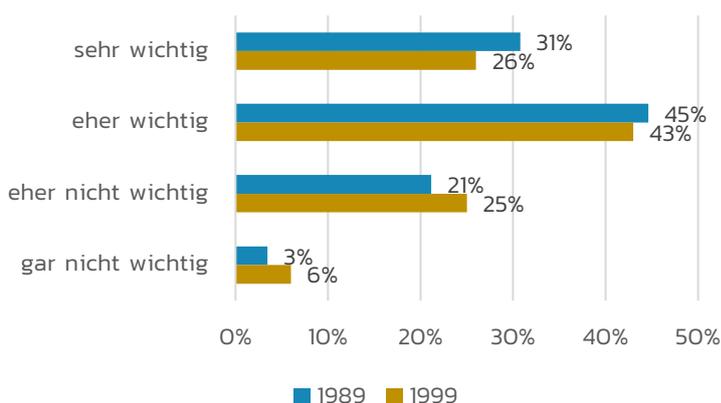
### Kinder haben

Insgesamt 86 % der älteren und 80 % der jüngeren Teilnehmer finden es wichtig, Kinder zu haben. Bei den 1989ern ist dies für 61 % sogar sehr wichtig. 19 % von ihnen sind übrigens schon Eltern (siehe Punkt 2.1.5 auf Seite 12). Bei den 1999ern erachten es „nur“ 45 % als sehr wichtig, Kinder zu haben.



Dieser Unterschied könnte teilweise daran liegen, dass 17- bzw. 18-Jährige sich noch nicht unbedingt so intensiv mit dem Thema Kinder auseinandergesetzt haben. Abgesehen davon, dass bei beiden Jahrgängen fast doppelt so viele Frauen wie Männer mit „sehr wichtig“ geantwortet haben, ist für die anderen Antwortmöglichkeiten kein auffälliger Unterschied nach Geschlecht zu erkennen.

### Traditionen weiterführen

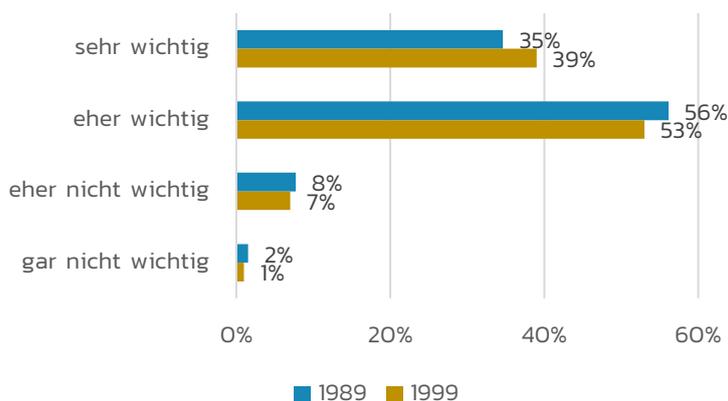


Den älteren Befragten ist es wichtiger als den jüngeren, Traditionen weiterzuführen. Insgesamt 76 % der 1989er beurteilen dies nämlich als sehr (31 %) oder eher (45 %) wichtig, gegenüber 69 % der 1999er (26 % bzw. 43 %). Ein Viertel der 1989er und ein Drittel der 1999er denkt, dass

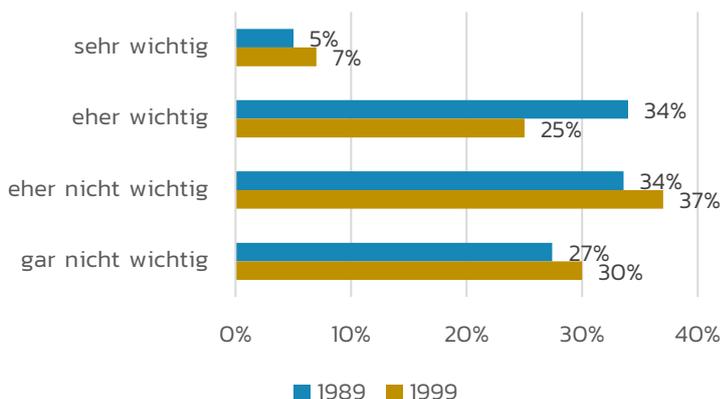
das Weiterführen von Traditionen eher nicht oder überhaupt nicht wichtig ist. Es sind keine Auffälligkeiten nach Geschlecht oder Abschluss zu beobachten.

### Umweltschutz

Dagegen ist Umweltschutz für die meisten Teilnehmer (92%) eine wichtige bis sehr wichtige Sache. 35 % der 1989er und 39 % der 1999er finden Umweltschutz sogar sehr wichtig. Immerhin 10 % bzw. 8 % denken, dass Umweltschutz eher oder überhaupt nicht wichtig ist.



### Meine Religion



Als Letztes sollten die Befragten zum Punkt „Religion“ Stellung beziehen. Dieses Kriterium erhält von allen das kleinste Plebiszit. Nur 5 % der 1989er und 7 % der 1999er geben an, dass ihnen Religion im Leben sehr wichtig ist.

Jeweils 34 % der 1989er finden ihre Religion eher oder eher nicht wichtig, während 27% von ihnen sie als „gar nicht wichtig“ bewerten. Bei den 1999ern sind es 67 %, die auf ihre Religion wenig (37 %) oder gar keinen Wert (30 %) legen. Auch hier lassen sich keine relevanten Unterschiede nach Geschlecht oder Abschluss ziehen.

## Fazit

Auch hier kann anhand oben stehender Kriterienauflistung eine Rangliste der für die Befragten wichtigsten Kriterien erstellt werden, was ihnen im Leben (nicht) von Bedeutung ist. Berücksichtigt man nur die Antworten „sehr wichtig“, dann lässt sich für beide Jahrgänge folgende **TOP 5-Liste**<sup>11</sup> erstellen:

	1989		1999	
1	Finanziell auf eigenen Beinen stehen	89%	Finanziell auf eigenen Beinen stehen	86%
2	Für meine Familie da sein	83%	Meinungsfreiheit	81%
3	Gute Freunde haben Meinungsfreiheit	76% 76%	Für meine Familie da sein	80%
4	Sich selber treu sein	69%	Gute Freunde haben	78%
5	Sicherheit	67%	Sicherheit	75%

Die 5 wichtigsten Kriterien sind für beide Jahrgänge genau die gleichen – nämlich finanziell auf eigenen Beinen zu stehen, für die Familie da zu sein, Meinungsfreiheit, gute Freunde haben und Sicherheit – allerdings in einer unterschiedlichen Reihenfolge, was die Meinungsfreiheit und die Familie betrifft. Bei den 1989ern kommt an vierter Stelle „sich selber treu sein“ hinzu.

Auch die Faktoren, die den Teilnehmern am wenigsten wichtig sind, sind für beide Jahrgänge die gleichen, dann jedoch in unterschiedlicher Reihenfolge. Überhaupt nicht wichtig bzw. von den **1989ern** am häufigsten mit „gar nicht wichtig“ bewertet wurden:

- Ihre Religion (27 %)
- Politisches Engagement (21 %\*)
- Es besser als die eigenen Eltern haben (21 %\*\*)

<sup>11</sup> Bei gleicher aufgerundeter Prozentzahl entscheiden die Stellen hinter dem Komma über die Reihenfolge. Sind auch diese gleich, wird der gleiche Rang vergeben.

Gar nicht wichtig für die 1999er sind:

- Ihre Religion (30 %)
- Es besser als die eigenen Eltern haben (20 %)
- Politisches Engagement (14 %)

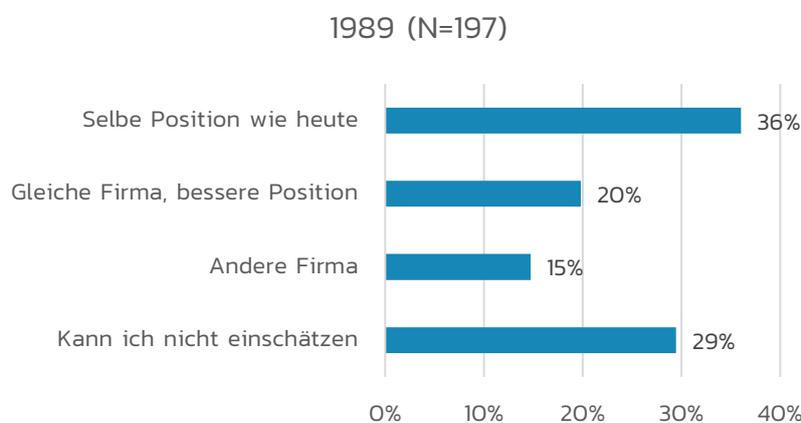
## 5. Perspektiven und Erwartungen für die Zukunft

Nach diesem umfassenden Porträt ist es möglich, sich ein besseres und genaueres Bild der jungen Leute in der Deutschsprachigen Gemeinschaft zu machen. Welchen Aspekten sie im beruflichen und im Privatleben Bedeutung beimessen, welches Bild sie von der Arbeitswelt haben und wie ihre aktuelle Situation aussieht, wurde ausführlich dargestellt. Nun interessieren wir uns für ihre Einstellung zur Zukunft. Wie sehen sie ihre berufliche Laufbahn in einem Jahr? Und in fünf Jahren? Welches sind ihre Perspektiven, Erwartungen, Hoffnungen? Was streben die jungen Ostbelgier an?

### 5.1 Berufliche Zukunft

Die erste Frage richtete sich lediglich an die älteren Befragten. Letztere haben eine Prognose abgegeben, wo sie in fünf Jahren arbeiten werden, vor dem Hintergrund der Tatsache, dass 88 % von ihnen faktisch als Angestellte oder Selbständige arbeiten (siehe Punkt 2.2.4 auf Seite 21).

Wo schätzen Sie, werden Sie in fünf Jahren arbeiten?



Während 29 % von ihnen angeben, nicht einschätzen zu können, wo sie in fünf Jahren arbeiten werden, sind es nur 15 %, die sich in fünf Jahren in einer anderen Firma sehen. Die übrigen 56 % sehen sich weiterhin im selben Betrieb arbeiten, 20 % davon sogar in einer besseren Position als der aktuellen. Es sind vorwiegend die Männer, die hoffen bzw. denken, dass sie in fünf Jahren eine bessere Position in ihrem Betrieb innehaben werden als die jetzige. Dagegen denken deutlich mehr Frauen als Männer, dass sie in fünf Jahren noch dieselbe Position haben werden.

Wie schon vorstehend erwähnt (siehe Seite 46) hat die Generation Y den Ruf einer Generation von „Jobhoppern“, d.h. jemand, der häufig seine Stelle wechselt mit dem Ziel des Karrieremachens (Duden). Die jungen Ostbelgier scheinen sich gemäß den Ergebnissen jedoch anders zu verhalten, wie schon unter Punkt 3.1 in Bezug auf den Karrierewunsch bzw. die Karriereperspektive bei ihrem aktuellen Arbeitgeber festgestellt (Seite 44). Dies wird von manchen hier ansässigen Arbeitgebern übrigens auch so empfunden:



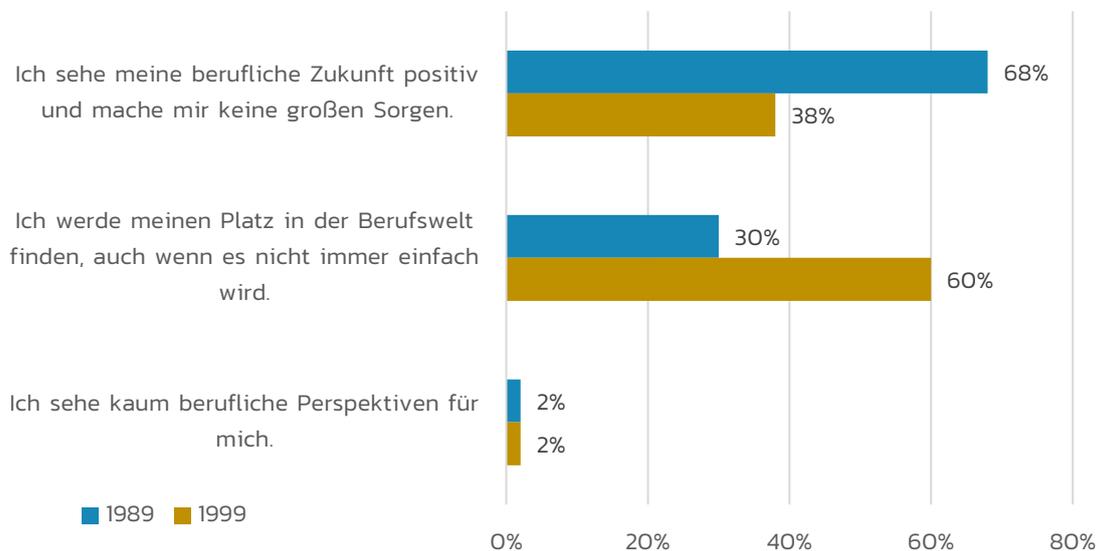
### EINE ARBEITGEBERMEINUNG

„Die Angehörigen der Generation Y sind eher keine Jobhopper. Wenn es ihnen im Betrieb gefällt, bleiben sie auch.“

Die nächste Frage über ihre allgemeine berufliche Zukunft durften beide Jahrgänge beantworten.

Wie sehen Sie ihre berufliche Zukunft ganz allgemein?

1989: N= 256 / 1999: N=187



Bei den 1989ern blicken fast 70 % der Befragten positiv in die Zukunft und machen sich dementsprechend keine großen Sorgen. 30 % sind zuversichtlich, dass sie ihren Platz in der Berufswelt finden werden, auch wenn es ihnen nicht einfach erscheint. Die übrigen 2 % äußern sich diesbezüglich pessimistisch und sehen kaum Perspektiven für ihre

berufliche Zukunft. Hierbei handelt es sich um 5 Personen. Eine vertiefte Analyse konnte jedoch keine auffälligen Gemeinsamkeiten (Geschlecht, Abschluss oder andere Merkmale) zwischen diesen Teilnehmern aufdecken, die diese Perspektivlosigkeit erklären könnten.

Bei den 1999ern ist die Tendenz eher umgekehrt. Die Mehrheit der Befragten (60 %) gibt nämlich an, dass Sie ihren Platz zwar finden werden, denken aber, dass dies nicht immer leicht sein wird. Dagegen geben 38 % von ihnen an, dass sie sich bezüglich ihrer beruflichen Zukunft kaum Sorgen machen. Auch bei den 1999ern sind es 2 % (d.h. 4 Personen), die für ihr zukünftiges Berufsleben kaum Perspektiven sehen. Auch hier konnten leider keine Gemeinsamkeiten, die diese Antwort erklären könnten, ans Licht gebracht werden.

Die im Jahr 2015 in Deutschland durchgeführte Shell Jugendstudie<sup>12</sup>, die für unsere Befragungsergebnisse oft als Vergleich dient, verrät, dass auch 61 % der Shell-Befragten davon ausgehen, dass sie ihre eigene Zukunft meistern werden. Nur 3 Prozent sind pessimistisch. In der Shell-Jugendstudie von 2006 waren nur 50 Prozent der Jugendlichen optimistisch gestimmt (Shell-Studie in Rump/Klös/Zibrowius).

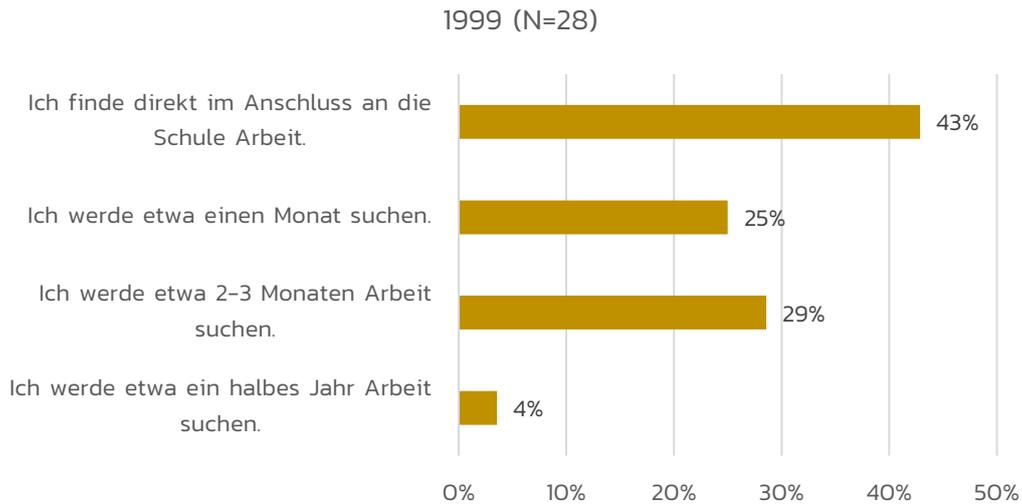
Bei den frankophonen Belgiern zeigt sich eine geringfügig andere Tendenz. Laut RTBF-Umfrage ist die aktuelle junge Generation aufgrund der aktuellen wirtschaftlichen Krisen eher pessimistisch, was ihre Zukunft angeht, wobei dieser Pessimismus bei den 18-24-Jährigen am niedrigsten ist und mit steigendem Alter wächst. (RTBF-Umfrage, 2016)

Die letzte Frage dieses Kapitels – „Wie schnell schätzt du, wirst du Arbeit finden? „– wurde nur den jüngeren Teilnehmern gestellt. Allerdings haben erstaunlicherweise nur 28 von ihnen (=14,5 %) diese Frage auch beantwortet.

---

<sup>12</sup> Die deutsche Shell Jugendstudie untersucht, unter welchen politischen und sozialen Bedingungen Jugendliche heute aufwachsen und wie sie sich dabei eine Persönlichkeit erarbeiten. Die Studie bildet die Vielfalt der jugendlichen Lebenswelten ab und arbeitet gleichzeitig heraus, wie sich junge Menschen heute von vorherigen Generationen unterscheiden ([www.shell.de](http://www.shell.de)). Diese empirische Untersuchung erfolgt alle paar Jahre in Deutschland. Die 17. und aktuellste Shell-Studie wurde 2015 veröffentlicht. Hierbei wurden 2.558 jungen Menschen in Deutschland im Alter von 12 bis 25 Jahren befragt.

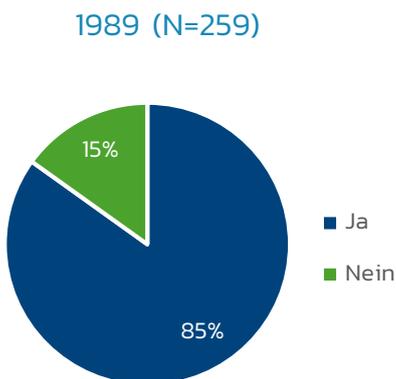
Wie schnell schätzt du, wirst du Arbeit finden? Ich schätze, ...



Etwas weniger als die Hälfte der 17- bzw. 18-jährigen Befragten denkt, dass sie direkt im Anschluss an die Schule Arbeit finden wird. Ein Viertel denkt, dass man etwa einen Monat wird suchen müssen. 29 % schätzt die Arbeitssuche auf zwei bis drei Monate ein. Nur 4 % der Teilnehmer fürchtet, dass sie mindestens ein halbes Jahr lang werden suchen müssen, bis sie einen Job finden. Da es sich hier um sehr kleine Fallzahlen handelt, erweist sich eine tiefer gehende Analyse nach genaueren Erklärungskriterien als nicht aussagekräftig

## 5.2 Wunschbereich und Wunschberuf

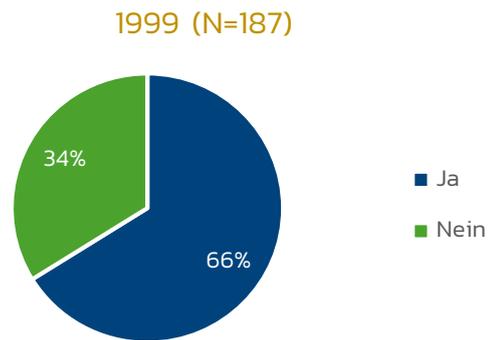
Arbeiten Sie in Ihrem Wunschbereich?



Die Frage, ob sie in ihrem Wunschberuf arbeiten, haben 85 % der Befragten aus dem Jahrgang 1989 bejaht. Dies stellt ein sehr positives Ergebnis dar. Allerdings entspricht diese Quote den Resultaten unter Punkt 3.1 (aktuelle berufliche Situation – Seite 45 ff.), wo 89 % der 1989er angegeben haben, mit ihrer aktuellen Arbeitsstelle zufrieden zu sein. 80 % von ihnen bestätigten dort auch, dass sie sogar ihren Wunschberuf ausüben.

## Haben Sie einen Wunschberuf?

Die 1999er wurden gefragt, ob sie überhaupt einen Wunschberuf haben. 66 % von ihnen haben die Frage bejaht und konnten ihren Wunschberuf nennen (siehe unten). 34 % waren sogar in der Lage, einen alternativen Beruf zu nennen, falls es mit dem Wunschberuf nicht klappen sollte.



→ Mein Wunschberuf ist...<sup>13</sup>

Rang	Wunschberuf (1999)	Wie oft genannt? (N=119)
1	Kinesitherapeut (Physiotherapeut)	10
2	Möbelschreiner (Bauschreiner)	6 (2)
	(Innen-)Architekt	6
	Arzt (versch. <sup>14</sup> )	6
	Erzieher/Sozialassistent	6
3	Ingenieur (versch.)	5
4	Lehrer (versch.)	4
	Logopäde	4
	Polizist	4
5	Kindergärtner	3
	Grundschullehrer	3
	Tierarzt	3
	Altenpfleger (Krankenpfleger)	3 (1)
	Gamer/Gamedesigner	3
6	Zahnarzt	2
	Personaltrainer/Fitness Coach	2
	(Theater-)Schauspieler	2
	Buchhalter	2
	Informatiker/Programmierer	2
	Kinderbetreuer	2

<sup>13</sup> Hier werden nur die Wunschberufe aufgelistet, die mindestens zweimal genannt wurden. Die vollständige Liste ist in Anlage 1 zu finden.

<sup>14</sup> Verschiedene Nennungen wurden unter dem generischen Beruf aufgenommen: Unter „Ingenieur“ fallen z.B. Bauingenieure, biomedizinische Ingenieure und allgemeine Ingenieure.

Bei den von den jüngeren Teilnehmern genannten **Wunschberufen** werden einige häufiger genannt als andere. Am meisten genannt wurde Kinesitherapeut bzw. Physiotherapeut (10 Nennungen, d.h. 5,2 % aller 1999er, die bei der Umfrage mitgemacht und 8,4 % der Teilnehmer, die diese Frage beantwortet haben). An zweiter Stelle kommen die Schreiner mit insgesamt 8 Nennungen (darunter 6 Möbelschreiner und 2 Bauschreiner). Der Beruf Architekt wurde 6 mal genannt, davon einmal Innenarchitekt. Ebenfalls 6 mal wurde Arzt gegeben, darunter einmal Notarzt und einmal Arzt für die Forschung. Der Beruf Erzieher und/oder Sozialassistent wurde auch 6 mal genannt. Danach kommen mit 5 Nennungen die Ingenieure, genauer ein „allgemeiner“ Ingenieur, ein Bauingenieur, ein Raumfahrtingenieur und zwei Bioingenieure. Jeweils 4 Personen haben „Logopäde“, Polizist (davon einen bei der Reiter- oder Hundestaffel) und „Lehrer“ (davon einen Deutsch- und Englischlehrer und einen Physik- und Mathelehrer) als Wunschberuf eingetragen. Dreifache sowie Doppelnennungen sind oben stehender Tabelle zu entnehmen. Einzelne Nennungen sind in der vollständigen Tabelle in der Anlage 1 zu finden.

Auf die Frage „Falls es mit deinem Wunschberuf nicht klappt, welchen Beruf würdest du dann anstreben?“ gaben die Teilnehmer als Alternative Verkäufer, Kinderbetreuer, Krankenpfleger (jeweils dreimal genannt), Dachdecker, Familienhelfer, Forscher, Lehrer, Polizist, Psychologe, Sekretärin und Tontechniker (jeweils zweimal genannt) an. Einzelne Nennungen werden mit der vollständigen Auflistung in der Anlage 2 gezeigt.

Hiermit bestätigt sich die unter Punkt 3.5 „Bevorzugte Branchen“ beobachtete Tendenz (S. 62 ff.), dass die Berufe im sozialen und medizinischen Bereichen sowie das Erziehungs- und Unterrichtswesen eine eindeutige Vorliebe bei Jugendlichen aus der Deutschsprachigen Gemeinschaft genießen.

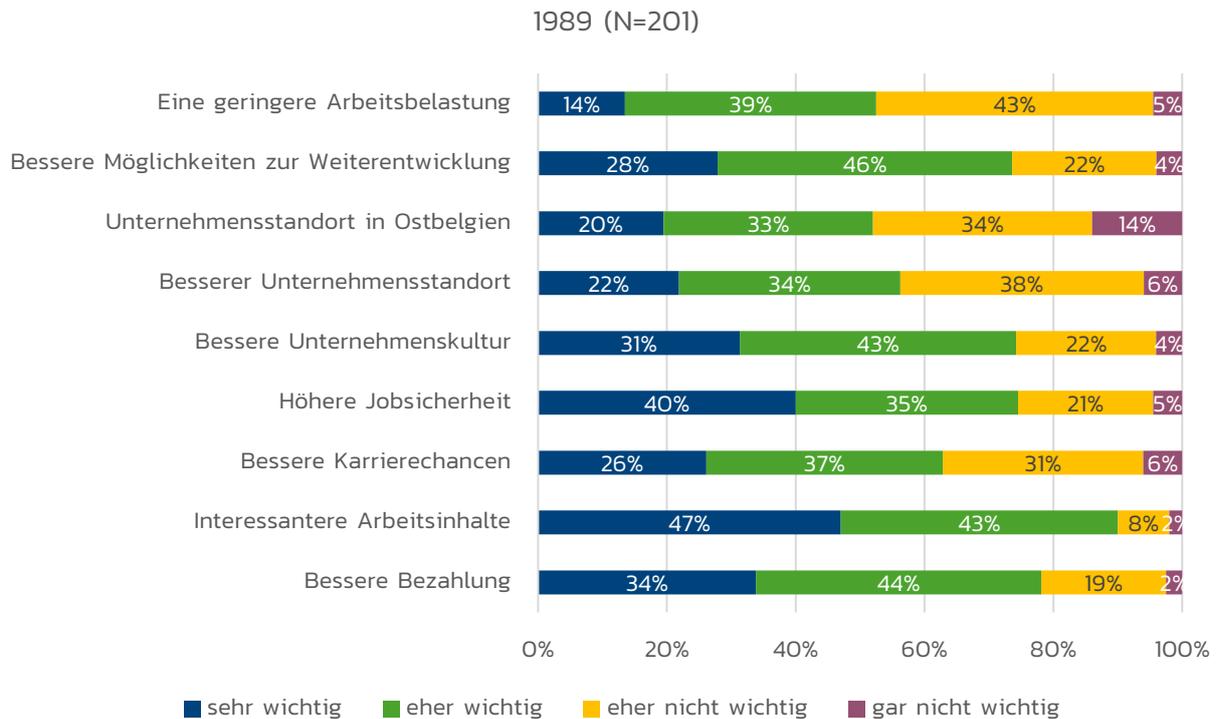
An dieser Stelle erwähnenswert ist, dass die von den Befragten am häufigsten genannten Wunschberufe in der Liste der in der Deutschsprachigen Gemeinschaft vom Arbeitsamt festgestellten **Mangelberufe** aufgeführt sind. Dies ist nämlich der Fall für folgende Berufe: Ingenieur, Krankenpfleger, Pflegehelfer, Primarschul- und Sekundarschullehrer, Buchhalter, Sozialassistent, Erzieher, Informatiker und Schreiner bzw. Zimmermann und Tischler (die vollständige Liste der in den Jahren 2017 und 2018 in der Deutschsprachigen Gemeinschaft Mangelberufe ist in Anlage 4 zu finden). Man kann sich daher darüber freuen, dass die hier wohnhaften junge Menschen Berufe erlernen möchten, die in der Region Mangelberufe sind. Erstens, weil diese Ausbildungen ihnen aufgrund der Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt mehr Chancen auf einen – nahegelegenen – Arbeitsplatz bieten, und zweitens, weil sie somit gleichzeitig gegen

den Fachkräftemangel in ihrer eigenen Region wirken können – insofern sie in der Deutschsprachigen Gemeinschaft arbeiten möchten.

### 5.3 Beweggründe für Arbeitgeberwechsel

Aus Punkt 5.2 geht hervor, dass 85 % der 1989er-Befragten in ihrem Wunschbereich arbeiten. Dies bedeutet jedoch nicht zwangsläufig, dass sie auch ihren Wunschberuf ausüben. Die Kriterien, die sie dazu bewegen könnte, ihren Arbeitgeber zu wechseln, haben sie wie folgt bewertet.

Was könnte Sie dazu bewegen ihren Arbeitgeber zu wechseln?



An allererster Stelle unter allen „Wechselgründen“ steht ein interessanterer Arbeitsinhalt. Dies entspricht den Ergebnissen des Punktes 4.2 (Seite 84), nämlich dass der Spaß an der Tätigkeit und die Möglichkeit, etwas Sinnvolles zu tun den 1989er-Teilnehmern im Berufsleben am wichtigsten sind. Auch die Jobsicherheit rangiert unter den wichtigsten Punkten im Berufsleben und als potenzieller Wechselgrund ganz oben. Eine bessere Bezahlung kommt erst an dritter Stelle der Gründe für einen möglichen Jobwechsel. Ganz unten auf der Liste der Wechselgründe sind eine geringere Arbeitsbelastung und der Unternehmensstandort Ostbelgien zu finden. Letzteres war auch in Punkt 4.2 unter den am wenigsten wichtigen Punkten im Berufsleben der 1989er der Fall.

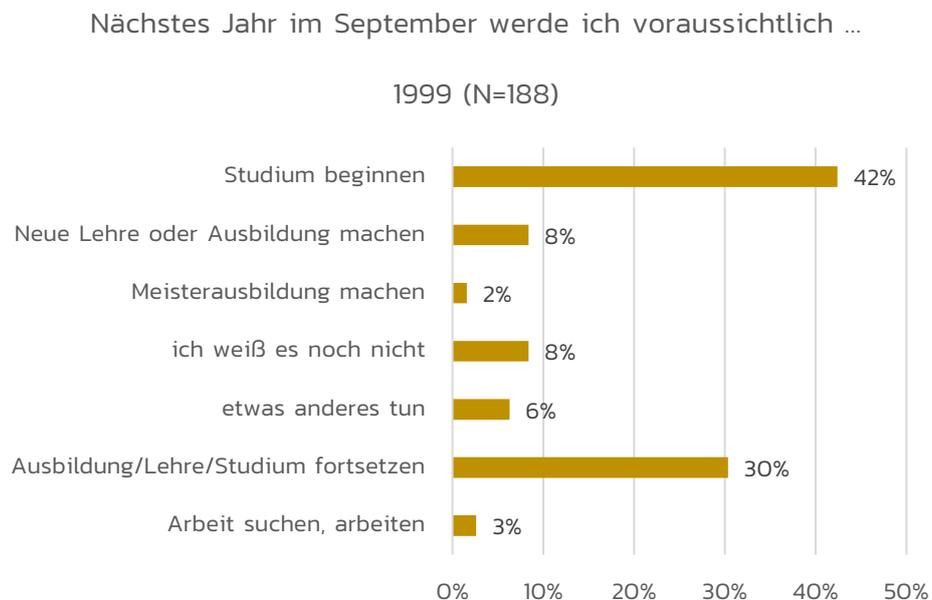
Was könnte Sie ansonsten dazu bewegen, die Stelle zu wechseln?

Hierbei handelt es sich um eine offene Frage, die den Teilnehmern im Anschluss an die vorgegebenen Kriterien gestellt wurde. Anhand dieser Frage wollten wir in Erfahrung

bringen, ob es noch andere Beweggründe für einen Arbeitgeberwechsel gibt, die wir nicht in der oben stehenden Liste genannt hatten. Gründe, die hier am häufigsten genannt wurden, waren zum einen das Arbeitsklima und zum anderen familiäre Gründe. Auch diese Antworten spiegeln die vorherigen Ergebnisse wider, nämlich zum einen, dass ein gutes Arbeitsklima/nette Kollegen/ein netter Chef unter den Top 5 der für die Teilnehmer wichtigen Kriterien im Berufsleben rangieren (Punkt 4.2, Seite 84), und zum zweiten, dass im Leben die Familie und die Freunde den Teilnehmern am allerwichtigsten sind (Punkt 4.4, Seiten 100–112).

#### 5.4 Pläne für das kommende Jahr

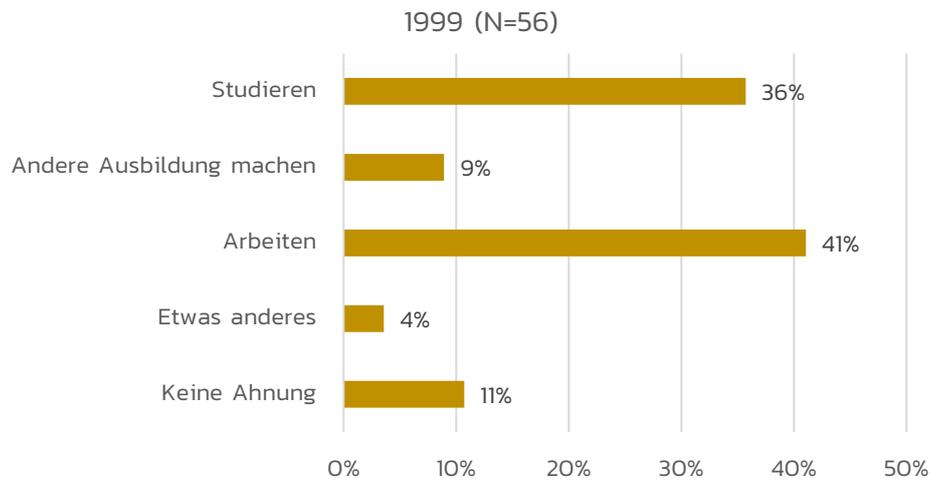
Was die 1999er-Teilnehmer angeht, so wurden sie nach ihren Plänen für das kommende Jahr befragt, in der Erkenntnis, dass 84 % von ihnen aktuell noch die Sekundarschule besuchen (Punkt 2.2.1, Seite 15).



Die Mehrheit von ihnen (42 %) möchte im nächsten Schuljahr ein Studium beginnen, gefolgt von 30 %, die ihre bereits begonnene Ausbildung, Lehre oder Studium fortsetzen werden. Jeweils 8 % möchten eine neue Ausbildung oder Lehre anfangen oder wissen noch nicht, was sie machen werden. 6 % möchten etwas ganz anderes tun und nur 3 % möchten bereits nach Arbeit suchen.

Die nächste Frage richtete sich eher an diejenigen, die mit ihrer aktuellen Ausbildung nach dem laufenden Schuljahr noch nicht fertig sein werden (z.B. manche Lehrlinge und eventuelle Wiederholer). Dementsprechend wurde diese Frage auch nur von 56 Personen beantwortet.

Weißt du schon, was du tun möchtest, wenn du deine aktuelle Ausbildung/Lehre/Schule beendet hast?



Auf die Frage „Weißt du schon, was du tun möchtest, wenn du deine aktuelle Ausbildung/Lehre/Schule beendet hast?“ haben 41 % angegeben, dass sie arbeiten und 36 %, dass sie studieren möchten. Immerhin 9 % möchten eine andere Ausbildung beginnen.

Was möchtest du studieren?

Auf die offene Frage „Was möchtest du studieren?“ kamen logischerweise viele unterschiedliche Antworten. Einige wurden mehrmals genannt, andere nur einmal. Die vollständige Liste ist in Anlage 3 enthalten, und die Tabelle der am häufigsten gegebenen Antworten sieht wie folgt aus:

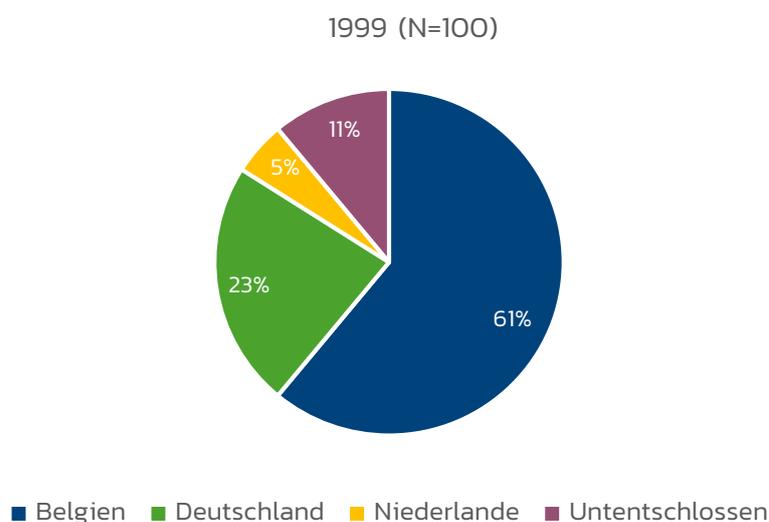
Was möchtest du studieren? (1999)	Nennungen (N=99)	%
Kinesithérapie/Physiotherapie	7	7 %
Wirtschaftswissenschaften	6	6 %
Ingenieur	5	5 %
Ingenieur      1		
Bauingenieur   3		
Bioingenieur   1		
Ich weiß es noch nicht	5	5 %
Biomedizin	3	3 %
Kunstgeschichte	3	3 %

Die am häufigsten genannte Antwort ist Kinesitherapie. Dies entspricht der Frage zum Wunschberuf (Punkt 5.2, Seite 116), wo Kinesitherapeut ebenfalls der meistgenannte Wunschberuf war. Dies gilt auch für das Ingenieur- und das Medizinstudium. Erstaunlich ist dagegen, dass die Wirtschaftswissenschaften hier an zweiter Stelle kommen, während sie in den Antworten zum Wunschberuf kaum zu finden sind. Es könnte sein, dass die jungen Leute nicht deshalb Wirtschaftswissenschaften studieren möchten, weil diese sie zu ihrem Traumjob führen können, sondern einfach aus pragmatischen Gründen, weil ein Studium der Wirtschaftswissenschaften gute Jobperspektiven bietet.

Zweimal genannt wurden Medizin, Bio-Chemie, Krankenpflege, Tierarzt, Kindergärtner, Grundschullehrer, Informatik, Medien und Kommunikation, Recht, Management Assistent und Sprachwissenschaften.

Wo die Teilnehmer ihr Studium absolvieren möchten, war Gegenstand der nächsten Fragen.

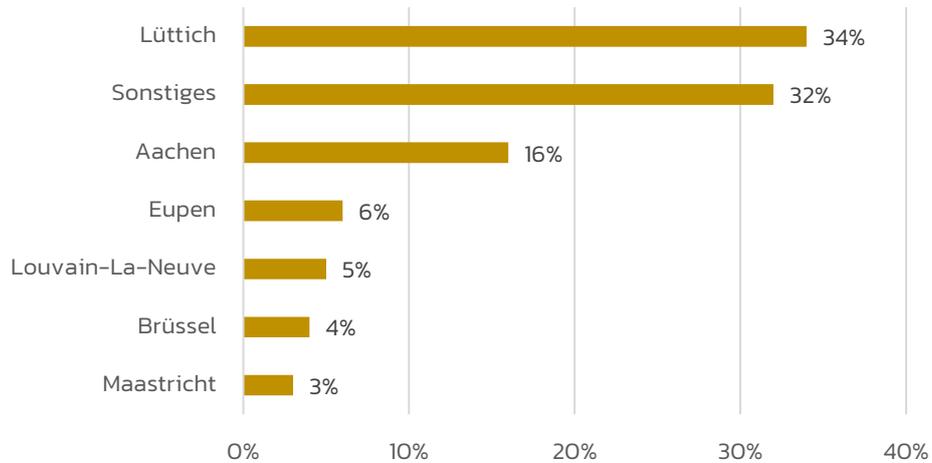
In welchem Land möchtest du studieren?



Auf diese Frage haben 100 der 193 Teilnehmer geantwortet. Von diesen 100 Befragten möchten 61 in Belgien, 23 in Deutschland und 5 in den Niederlanden studieren. 11 Teilnehmer sind noch unentschlossen. Noch interessanter ist die Frage nach der Stadt, in der sie studieren möchten. Folgende Grafik zeigt die von den Befragten am häufigsten genannten Städte.

### In welcher Stadt möchtest du studieren?

1999 (N=100)



Auch hier haben 100 Teilnehmer geantwortet. Davon möchten 34 in Lüttich und 16 in Aachen studieren. In Ostbelgien bzw. in Eupen möchte 6 % (also 6 Personen) studieren. 5 Teilnehmer haben sich für Louvain-la-Neuve, 4 für Brüssel und 3 für Maastricht entschieden. Die restlichen Ergebnisse (immerhin 32 %) sind sehr unterschiedlich, sodass sich keine weitere Tendenz festmachen ließ. Unter Sonstiges wurden folgende Städte genannt: Verviers, Gembloux, Namur, Trier, Köln, Düsseldorf, Jülich, Mainz, Witten, Heerlen, Birmingham, Tokyo.

Die gleichen Fragen wurden auch den Befragten, die eine andere Ausbildung oder eine Lehre machen möchten, gestellt. Dies ist bei 21 Teilnehmern der Fall, wie hier unten dargestellt.<sup>15</sup>

### Welche Ausbildung/Lehre möchtest du machen?

Was möchtest du lernen? (1999)	Nennungen (N=21)	%
Schreiner	4	19 %
Verkäufer	3	14 %
Automechaniker	1	4,8 %
Bauschlosser	1	4,8 %
Buchhaltung	1	4,8 %

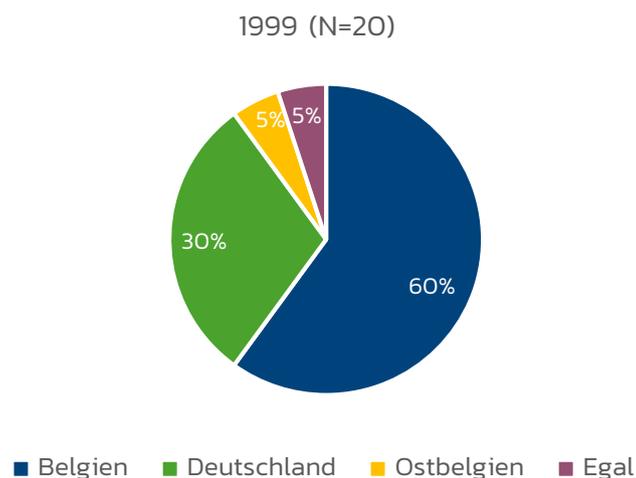
<sup>15</sup> Es ist zu vermuten, dass manche Teilnehmer diese Frage missverstanden haben und auf beide Fragen „Was möchtest du studieren?“ und „Welche Ausbildung/Lehre möchtest du machen?“ geantwortet haben, da manche Antworten in beiden Listen enthalten sind.

Fliesenleger	1	4,8 %
Erzieherin	1	4,8 %
Fotografin	1	4,8 %
Frisöse	1	4,8 %
Hebamme	1	4,8 %
IT-Fachinformatiker	1	4,8 %
Klassische Reitausbildung	1	4,8 %
Maurer	1	4,8 %
Metallbauer	1	4,8 %
Polizei	1	4,8 %
Tontechnik	1	4,8 %
Ich weiß es noch nicht	1	4,8 %

Dass die Ausbildung zum Schreiner ganz oben auf der Liste rangiert, erweist sich als logisch, da Schreiner in der Liste der Wunschberufe an zweiter Stelle genannt worden ist. Drei Personen möchten eine Lehre zum Verkäufer beginnen. Danach kommen verschiedene Einzelnennungen.

Ein vergleichbarer Anteil wie für das Studium (60 %) möchte seine Ausbildung/seine Lehre in Belgien absolvieren. Nicht weniger als 30 % plant, eine Ausbildung/eine Lehre in Deutschland zu beginnen, und die übrigen 5 % weiß es noch nicht oder ist diesbezüglich offen.

Wo möchtest du deine Ausbildung/Lehre machen?



5 % möchten dies gezielt in Ostbelgien tun. Wie die Teilnehmer überhaupt zum Thema bzw. zum Standort „Ostbelgien“ stehen, ist Gegenstand des nächsten Kapitels.

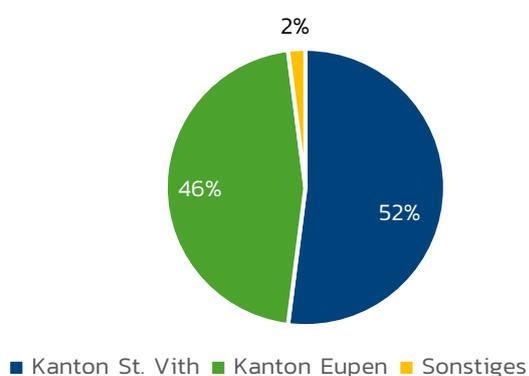
## 6. Ostbelgien: Ein attraktiver Arbeitsstandort?

Gemäß dem Titel der Umfrage „Attraktive Arbeitsplätze – Dein Traumjob in Ostbelgien“ wollten wir anhand dieser Befragung nicht nur in Erfahrung bringen, wie die ansässigen junge Leute einen attraktiven Arbeitsplatz beschreiben und was ihnen im Berufs- aber auch Privatleben wichtig ist, sondern auch, ob der Standort „Ostbelgien“ ihnen etwas bedeutet und als Arbeitsstandort für sie attraktiv ist.

Im gesamten Fragebogen gab es unter den jeweiligen thematischen Kapiteln Fragen, die den „Standort Ostbelgien“ thematisieren. Alle entsprechenden Ergebnisse wurden unter vorliegendem Kapitel gesammelt mit dem Ziel, sich einen Überblick über die Einstellung der jungen Befragten gegenüber Ostbelgien als Arbeitsstandort zu verschaffen. Einige dieser Ergebnisse wurden in den vorherigen Kapiteln bereits erwähnt (z.B. der Wohnort der Befragten), andere erscheinen zum ersten Mal hier unten. Die Antworten beider Jahrgänge werden getrennt präsentiert.

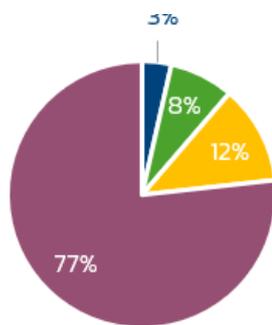
### Die 1989er

#### Wohnort

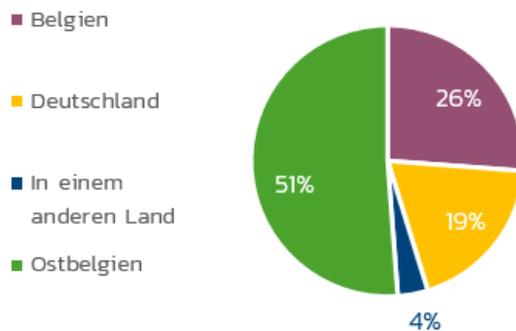


Der Wohnort der Befragten wurde bereits unter Punkt 2.1.2 erwähnt, jedoch nicht nach Jahrgang differenziert. 52 % der 27- bzw. 28-jährigen Befragten wohnen im Süden und 46 % im Norden der Deutschsprachigen Gemeinschaft. 2 % der Befragten haben als Wohnort „sonstiges“ angegeben (s. Punkt 2.1.2 Seite 11).

Wo haben Sie ihr letztes Studium absolviert?  
(N=142)

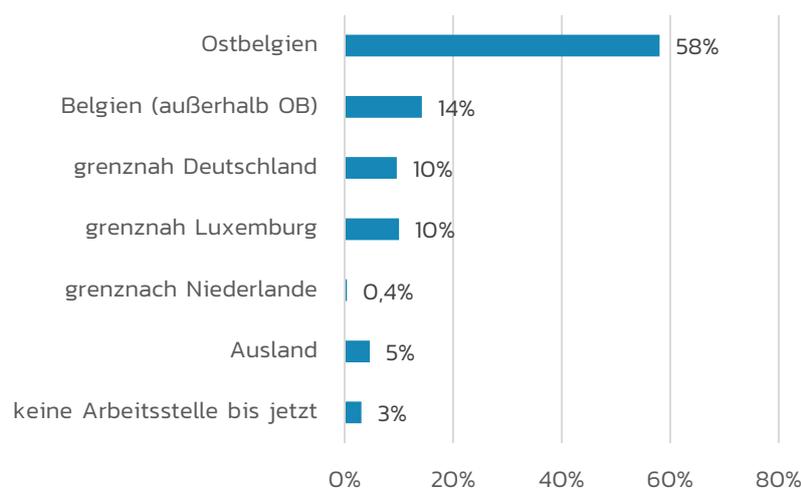


Wo haben Sie ihre duale Ausbildung oder Lehre beendet?  
(N=84)



Während insgesamt 98 % der 1989er-Teilnehmer in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaft sind, haben nur 8 % ihr Studium und 51 % ihre Ausbildung oder ihre Lehre vor Ort absolviert. Grund hierfür ist natürlich die Tatsache, dass die Deutschsprachige Gemeinschaft über keine Universität und nur über eine einzige Hochschule<sup>16</sup> verfügt, die nur eine begrenzte Anzahl an Studiengängen anbietet<sup>17</sup>. Was die Ausbildung und Lehre angeht, so sind es knapp über die Hälfte, die in Ostbelgien ausgebildet wurden. Ostbelgien verfügt tatsächlich über eine erhebliche Anzahl an Ausbildungs- und Lehrmöglichkeiten, die hauptsächlich von den Zentren für Aus- und Weiterbildung des Mittelstandes (ZAWM) angeboten werden.

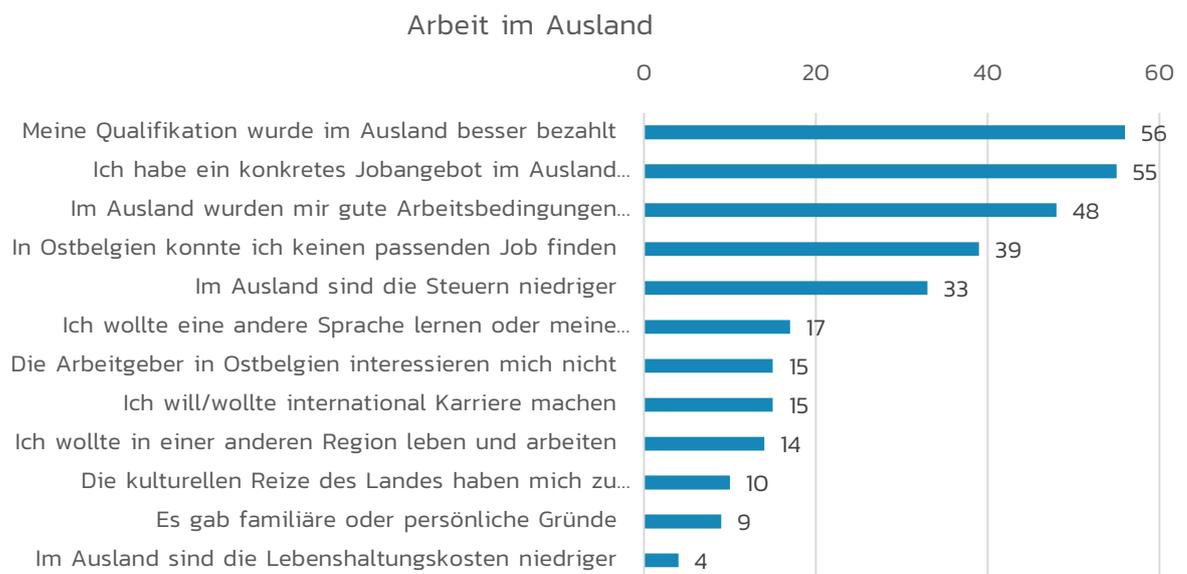
Wo haben Sie Ihre erste Arbeitsstelle angenommen?



<sup>16</sup> Die Autonome Hochschule der Deutschsprachigen Gemeinschaft

<sup>17</sup> In den Bereichen Gesundheits- und Krankenpflgewissenschaften, Bildungswissenschaften und Finanz- und Verwaltungswissenschaften.

Zum Zeitpunkt der Befragung übten 88 % der 1989er-Teilnehmer eine berufliche Tätigkeit aus (77 % als Arbeitnehmer und 11 % als Selbständige; siehe Punkt 3.1, Seite 44). Wo die 1989er-Befragten – ob aktuell berufstätig oder nicht – ihre erste Arbeitsstelle angenommen haben, ist ebenfalls interessant. 58 % von ihnen haben nämlich ihren ersten Job in Ostbelgien gefunden (siehe auch Punkt 3.2, Seite 55). Genauso interessant sind die Gründe, warum die anderen einen Job anderswo suchen möchten oder müssen. Unter Punkt 2.2.5 (Seite 22) haben 39 % der 1989er angegeben, bereits im Ausland gearbeitet zu haben. Die Gründe hierfür waren:



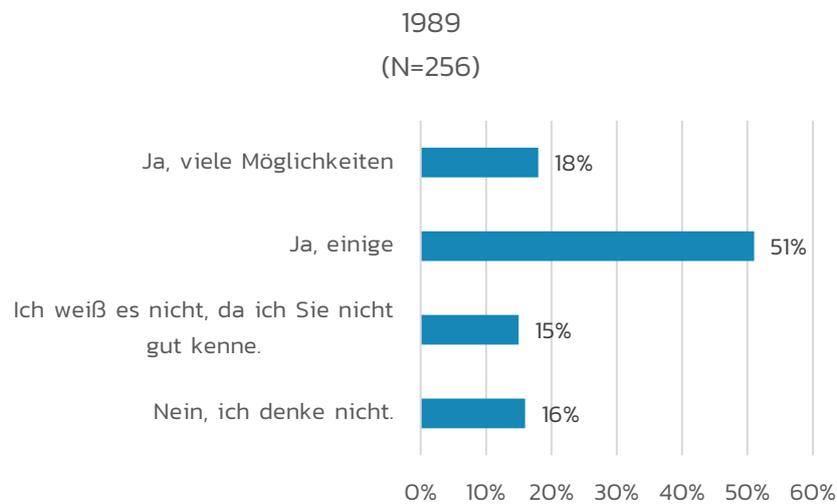
Von den 101 Personen, die die erste Frage bejaht und hierfür Gründe gegeben haben, sagten...

- 56, dass ihre Qualifikation im Ausland besser bezahlt wurde;
- 39, dass sie in Ostbelgien keinen passenden Job finden konnten;
- 15, dass die Arbeitgeber in Ostbelgien sie nicht interessieren;
- 14, dass sie in einer anderen Region leben und arbeiten wollten.

Leider war es uns nicht möglich, aus der Auswertung nach Abschlüssen und Aktivitätssektoren Schlussfolgerungen zu ziehen, um die Sektoren und Berufe ans Licht zu bringen, die hier betroffen sind. Die Personen, die diese Aussagen gewählt haben, verfügen nämlich über sehr unterschiedliche Abschlüsse und nennen viele verschiedene Wunschbereiche.

Es wurde ebenfalls gefragt, ob die Befragungsteilnehmer überhaupt Arbeitgeber in Ostbelgien kennen, bei denen sie arbeiten könnten.

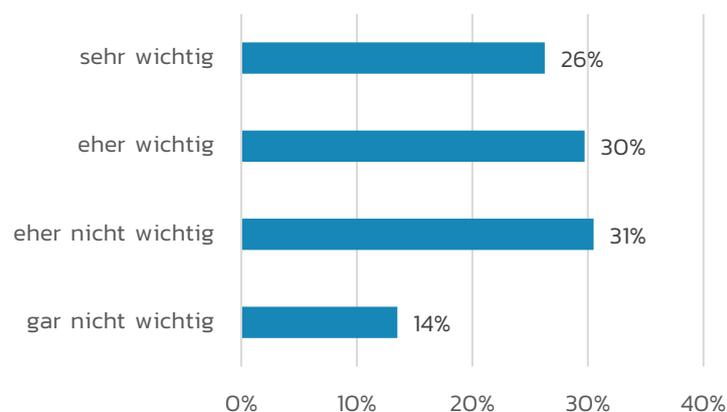
Kennen Sie Arbeitgeber in Ostbelgien, bei denen sie arbeiten könnten?



Insgesamt 69 % der Befragten kennen tatsächlich ostbelgische Arbeitgeber, bei denen sie arbeiten könnten, 18 % davon sogar viele. Erstaunlicherweise kann jeder sechster 27- bzw. 28-Jährige (16 %) keinen einzigen Arbeitgeber in Ostbelgien nennen.

Wie wichtig ihnen die Möglichkeit, in Ostbelgien arbeiten zu können, überhaupt ist, wurde unter Punkt 4.2 gefragt (Seite 84). Hier noch einmal das Ergebnis:

Wie wichtig ist es Ihnen, in Ostbelgien arbeiten zu können?



Nur jedem Vierten ist es sehr wichtig, in Ostbelgien arbeiten zu können. Insgesamt 45 % legt wenig (31 %) oder gar keinen Wert (14 %) darauf, in Ostbelgien zu arbeiten, obwohl

fast alle dort wohnen. Wie viele von ihnen ihren Job sogar wechseln würden, um in Ostbelgien arbeiten zu können, wurde ebenfalls gefragt (siehe Grafik unter Punkt 5.3, Seite 120):

#### Arbeitswechsel für einen Job im Unternehmensstandort Ostbelgien?

An dieser Stelle haben nur 20 % der 1989er-Teilnehmer gesagt, dass sie für einen Job in Ostbelgien unbedingt den Arbeitgeber wechseln würden. 33 % waren „eher“ damit einverstanden. Für insgesamt 48 % ist die Möglichkeit, in Ostbelgien arbeiten zu können, eher (34 %) oder gar kein (14 %) schlüssiger Grund für einen Jobwechsel. Dies entspricht sehr stark den Ergebnissen der vorherigen Frage zur Wichtigkeit von Ostbelgien als Unternehmensstandort.

Andererseits scheint es den Befragten wichtig zu sein, weiterhin in Ostbelgien wohnen zu können, auch wenn sie außerhalb Ostbelgiens arbeiten. 67 % von ihnen sagen nämlich, dass sie auch für eine attraktive Arbeitsstelle nicht umziehen würden (siehe Punkt 3.1, Seite 44) und für 70 % der 1989er ist ein Arbeitsplatz attraktiver, wenn sie dafür nicht umziehen müssen (siehe Punkt 4.2, Seite 84).

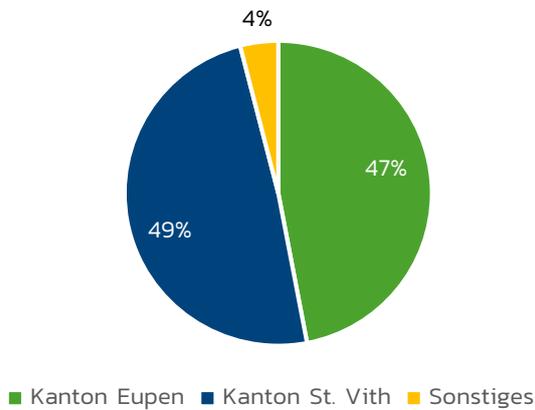
#### Fazit

Zusammengefasst kann man sagen, dass von den 261 im Jahr 1989 geborenen Befragten:

- Sehr wenige in Ostbelgien studiert haben;
- Etwa die Hälfte derjenigen, die eine Ausbildung oder eine Lehre absolviert haben, dies in Ostbelgien taten;
- Rund 70 % Wert darauf legen, in Ostbelgien zu wohnen;
- Jeder Vierte viel Wert darauf legt, in Ostbelgien zu arbeiten.

## Die 1999er

### Wohnort



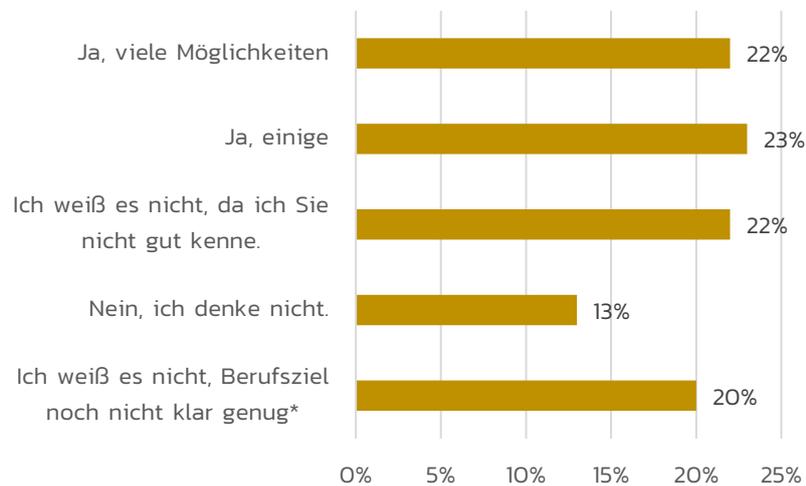
Umfrage beteiligt, als aus dem Kanton Eupen.

Auch die jüngeren Befragten (1999 geboren) wohnen zum größten Teil in einer der neun Gemeinden der Deutschsprachigen Gemeinschaft – 49 % von ihnen im Süden und 47 % im Norden. Die restlichen 4 % haben als Wohnort „sonstiges“ angegeben. Wie bei den 1989ern haben sich etwas mehr Personen aus dem Kanton Sankt Vith an der

Auch sie wurden gefragt, ob sie Arbeitgeber in Ostbelgien kennen, die für sie als zukünftige Arbeitgeber in Frage kommen könnten.

Kennen Sie Arbeitgeber in Ostbelgien, bei denen sie arbeiten könnten?

(N=189)

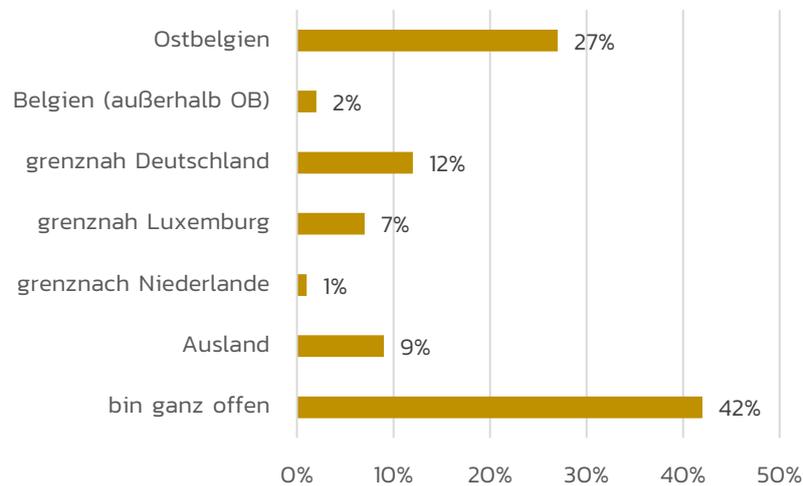


\* Diese Antwortmöglichkeit wurde nur den 1999ern geboten

Die Antworten sind sehr verteilt. Jeweils ein etwa gleiche großer Anteil (22–23 %) kennt entweder viele oder einige ostbelgische Arbeitgeber. Eine vergleichbare Anzahl weiß es nicht, entweder, weil sie diese nicht gut kennen, oder weil ihr Berufsziel noch nicht klar genug ist. „Nur“ 13 % können gar keinen Arbeitgeber in Ostbelgien nennen. Das sind 3 Prozentpunkte weniger als bei den 1989ern.

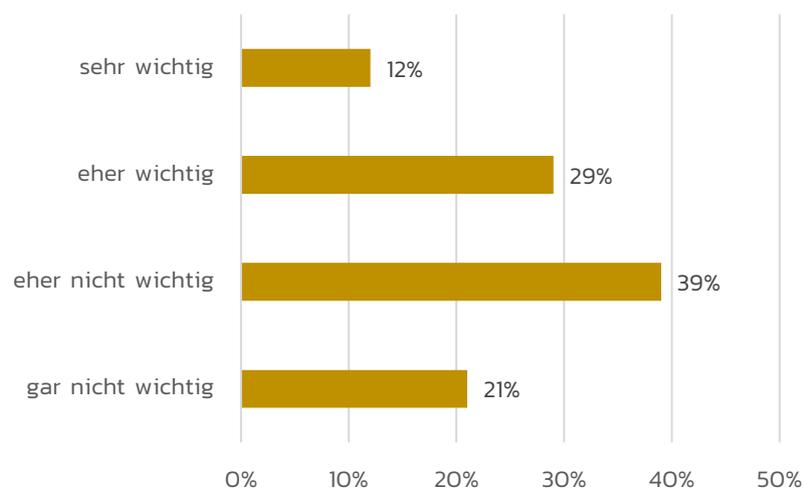
Ob sie ihre erste Arbeitsstelle in Ostbelgien finden möchten, wurde ebenfalls schon unter Punkt 3.2 (Seite 55) erläutert.

Hast du schon eine Vorstellung davon, wo du später deine erste Arbeitsstelle annehmen möchtest? (N=186)



Während die Mehrzahl der 1999er bezüglich des Standortes ihrer ersten Arbeitsstelle sehr offen sind, sind es nur 27 %, die sich ihren ersten Job in Ostbelgien wünschen. Dies wird bestätigt durch die Frage „Wie wichtig ist es Ihnen, in Ostbelgien arbeiten zu können?“.

Wie wichtig ist es Ihnen, in Ostbelgien arbeiten zu können?



Hier sind es weniger als bei den 1989ern, denen es sehr wichtig (12 % gegenüber 26 %) oder überhaupt wichtig (29 % gegenüber 30 %) ist, in Ostbelgien arbeiten zu können.

Wie den 1989ern ist es jedoch auch den 1999ern wichtig, in Ostbelgien zu wohnen, auch wenn sie nicht vor Ort arbeiten. 64 % von ihnen (gegenüber 70 % der 1989er) geben nämlich an, dass eine Arbeitsstelle attraktiver ist, wenn sie dafür nicht umziehen müssen (siehe Punkt 4.1, Seite 93).

## Fazit

Wie bei den 1989ern kann man sagen, dass, wenn auch fast alle 1999er-Befragten in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnen (und auch Wert darauf legen), es jedoch weniger sind, die Ostbelgien als potenziellen und demnach attraktiven Arbeitsstandort in Erwägung ziehen. Dies ist im Durchschnitt bei jedem zweiten Befragten (1989er und 1999er) der Fall. Dagegen ist es für durchschnittlich nur jeden Fünften sehr wichtig, in Ostbelgien zu arbeiten. Es ist zu bemerken, dass diese Quote bei den älteren Befragten höher ist als bei den jüngeren.

Durch die große Anzahl Teilnehmer, die gar keinen potenziellen ostbelgischen Arbeitgeber nennen kann – sei es bei den 1989ern oder den 1999ern –, kann man auch feststellen, dass die hier wohnhaften Jugendlichen sich der beruflichen Möglichkeiten und des Potenzials des Unternehmensstandorts Ostbelgien nicht genug bewusst sind.

## 7. Zusammenfassung und Schlussfolgerung

Sinn der Befragung war es, ein Bild der in Ostbelgien wohnhaften Jugendlichen – in diesem Fall der 18- und 28-Jährigen – und deren Einstellungen, Erwartungen sowie Vorhaben gegenüber der Arbeitswelt zu zeichnen. Ziel ist es, herauszufinden, ob der ostbelgische Arbeitsmarkt und dessen Betriebslandschaft diesen Einstellungen und Erwartungen auch entsprechen können und für die Jugend attraktiv sind.

Anhand der zahlreichen Antworten kann man jetzt ein genaueres Profil der ansässigen jungen Menschen abbilden. Wie schon in der Beschreibung der Generation Y bemerkt (Seiten 8 ff.), handelt es sich hier um Tendenzen, die von einer Mehrheit der Befragten vertreten werden. Selbstverständlich findet sich nicht jeder einzelne in diesem „typischen Profil“ wieder.

An erster Stelle lässt sich festhalten, dass die Antworten der jüngeren (1999 geboren) und älteren (1989 geboren) Befragten grundsätzlich nicht sehr unterschiedlich sind. Nur dort, wo eine gewisse Erfahrung des Berufslebens die Antwort beeinflussen kann und wenn es um Familienplanung geht, kommen einige altersbedingte Unterschiede an den Tag. Diese äußern sich hauptsächlich durch einen etwas geringeren Optimismus bzw. einen etwas größeren Realismus der älteren Teilnehmer, was die Arbeitswelt angeht, sowie durch eine größere Bedeutung für Kriterien, die mit Familie und Kindern verbunden sind. Im Allgemeinen kann aber bestätigt werden, dass **die hier wohnhaften 1989er und 1999er angesichts ihrer Lebens- und Berufseinstellung tatsächlich zur selben Generation gehören bzw. eine ähnliche Auffassung besitzen.**

Ein erstes, für unsere Befragten typisches Merkmal ist die Bedeutung, die sie der **Bildung** beimessen. Ihnen ist es sehr wichtig, eine solide Ausbildung aufweisen sowie sich im Laufe des ganzen Lebens weiterbilden zu können. Dieser Punkt ist tatsächlich auch in der theoretischen Definition der Generation Y (Seiten 6 ff.) enthalten. Die Umfrageteilnehmer denken jedoch überwiegend, dass die Schule sie nicht ausreichend auf die Berufswelt vorbereitet und sie außerdem zu wenig über Studium, Berufe und potenzielle Unternehmer/Arbeitgeber informiert werden. Dies wird von manchen ansässigen Arbeitgebern übrigens auch so empfunden.

Dafür geben sich die jungen Ostbelgier aber als sehr **motiviert und zuversichtlich**, was das Berufsleben angeht, auch wenn ihnen bewusst ist, dass der Weg in den heutigen Zeiten schwierig sein kann. Beispielsweise geben viele an, dass sie bereit wären, andere

Stellen anzunehmen, falls sie in ihrem Wunschbereich keinen Job finden, oder anfangs für wenig Geld zu arbeiten. Sie glauben auch, dass ein engagierter Einsatz im Beruf dementsprechend belohnt wird. Sie sind sich jedoch der hohen Ansprüche der Arbeitgeber und der Wichtigkeit des lebenslangen Lernens bewusst. Viele denken allerdings, dass junge Menschen und insbesondere junge Frauen auf dem Arbeitsmarkt mit größeren Schwierigkeiten konfrontiert werden können.

Im Einklang mit dieser Motivation steht auch ihr **Wunsch nach Selbständigkeit**. Sowohl in ihren Aufgaben als Angestellte bei einem Arbeitgeber oder als faktische Selbständige tritt dieses Bedürfnis nach eigenständigem Denken und Arbeiten besonders häufig und deutlich hervor. Die Anzahl Befragten, die entweder schon beruflich selbständig tätig sind und noch mehr derjenigen, die es werden möchten, ist nämlich verblüffend hoch. Viele Teilnehmer haben übrigens eine sehr konkrete Vorstellung von ihrem Wunschberuf, sei es als Angestellte oder Selbständige.

Die Werte, die den jungen Ostbelgiern **im Leben** wichtig sind, sind angesichts der Befragungsergebnisse ganz deutlich die Arbeit und die Familie. An erster Stelle wollen die jungen Leute **finanziell auf eigenen Beinen stehen** können. Für die meisten Teilnehmer spielt die Arbeit nämlich eine sehr wichtige Rolle. Auf demselben Niveau wird aber auch der Wunsch nach guten Sozialverhältnissen geäußert. **Familie und Freunde** – und Privatleben überhaupt – stellen deutliche Prioritäten dar. Unmittelbar danach kommt laut Umfrage das Bedürfnis nach **Sicherheit**.

Den jungen Menschen ist **im Job** an erster Stelle der Inhalt der Arbeit wichtig. Diese muss **Spaß** machen und interessant sein. Genauso wichtig sind das **Arbeitsklima** und ein gutes Verhältnis zu den Kollegen und zum Chef. Hierbei stellt sich ebenfalls heraus, dass viele es bevorzugen, in kleineren Betrieben und mit einer flachen Hierarchie zu arbeiten. Die **Jobsicherheit** ergänzt die Top 3 der im Job wichtigsten Prioritäten. Wesentlich für viele Befragte ist auch, dass die Arbeit in ihren Augen **Sinn** ergibt. Die jungen Menschen möchten nämlich nicht nur für Geld arbeiten, sondern auch etwas machen, was sie gerne tun, worin sie gut sind und was sinnvoll ist. Da in ihrem Leben die Familie als eine der höchsten Prioritäten gilt, legen die jungen Ostbelgier im Beruf besonders viel Wert auf die sogenannte **Work-Life-Balance**.

Nennenswert und äußerst positiv ist, dass die ansässigen jungen Leute mit ihrer aktuellen Situation offensichtlich überwiegend zufrieden sind. 85 % der 1989ern haben sogar angegeben, dass sie in ihrem Wunschbereich arbeiten.

## Was sagen andere Studien und Umfragen?

Die Ergebnisse der vorliegenden Befragung entsprechen sehr stark den Erkenntnissen aus der Sekundärliteratur. Die aktuelle junge Generation, sei es aus Belgien, Deutschland oder Frankreich<sup>18</sup>, legt im Berufsleben in erster Linie Wert auf die **Jobsicherheit**. Sehr hoch auf der Prioritätsliste kommen auch ideelle Aspekte wie der **Sinn** und der **Inhalt** der Arbeit. Kommt diese junge Generation in der Berufswelt an, dann will sie ihre Investitionen in den langen Bildungsweg auch amortisieren. Oberstes Ziel ist es nun, sich persönlich einzubringen, Erfüllung und Freude in der Berufstätigkeit zu haben, eine sinnvolle Aufgabe zu erhalten und vom ersten Tag an irgendwelche wichtigen Dinge zu tun und Spuren zu hinterlassen (Hurrelmann, 2016). Die junge Generation legt auf **Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf** ebenfalls sehr großen Wert. Die jungen Leute wünschen sich einen guten Ausgleich zwischen Beruf und Freizeit, zwischen Arbeit und Leben (Hurrelmann, 2016). Erst danach kommen Kriterien wie **Entlohnung** und **Anerkennung**. Eine lockere **Stimmung** und ein **gutes Verhältnis zu den Kollegen** werden als wichtige Faktoren für eine attraktive Arbeitsstelle auch regelmäßig erwähnt.

Ob Shell-Jugendstudie oder andere, alle gelangen zu den gleichen oder zumindest ähnlichen Schlussfolgerungen. So kommt beispielsweise auch eine 2014 in Deutschland durchgeführte Befragung von 601 Studenten zu folgenden Erkenntnissen (Kienbaum Institut; in Rump/Klös/Zibrowius):

- Erfolg und Karriere werden von jedem zweiten Befragten als sehr wichtig im Leben erachtet.
- Der Fokus auf Karriere gilt allerdings nur unter der Randbedingung, dass Familie und Freunde nicht mehr aufgegeben werden müssten.
- Es zeigt sich eine Abkehr von einer Karriereorientierung, die auf rein extrinsischen Anreizen basiert, und eine Hinwendung zu Karrieremustern, die sich mit privaten Interessen und Verpflichtungen vereinbaren lassen.
- Der Stellenwert von Arbeit schlägt sich in der Möglichkeit zur persönlichen Weiterentwicklung und in der Sinnhaftigkeit der Tätigkeit nieder.

Gleichzeitig gilt, dass **die Entlohnung** und andere materielle Vorteile für junge Erwachsene nur eine Facette in Bezug auf die Attraktivität eines Arbeitsplatzes darstellt und **nicht mehr die zentrale Bedeutung einnimmt** wie für Vorgängergenerationen. Dies hat auch damit zu tun, dass sich gerade für Höherqualifizierte die Belohnung in zunehmendem Maße nicht mehr ausschließlich über Geld definiert, sondern auch über

---

<sup>18</sup> Laut analysierter Sekundärliteratur. Siehe Bibliografie.

Faktoren wie Spaß, Sinn und Zeit für das Privatleben oder Weiterbildungsmöglichkeiten (Rump/Klös/Zibrowius).

Die RTBF-Umfrage bei den 18- bis 34-jährigen frankophonen Belgiern liefert genau die gleichen Resultate.

Im Allgemeinen ist die Generation Y allerdings zufriedener mit ihrem Leben als die vorherige. Sie macht sich weniger Sorgen um ihren Arbeitsplatz und um wirtschaftliche Aspekte (Shell-Studie in Rump/Klös/Zibrowius). Laut RTBF-Umfrage sehen sich die 18- bis 34-Jährigen als die „***génération du changement et de la transition***“ (d.h. eine Generation der Änderung und des Wechsels).

Zwecks eines tiefer gehenden Vergleichs und Nachbereitung dieses Themas empfehlen wir an dieser Stelle das im Jahr 2013 erschienene Buch von Prof. Dr. Jutta Rump und Silke Eilers „Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt – Baby Boomer versus Generation Y“<sup>19</sup>, das sich in das Profil der Generation Y vertieft und sich mit deren Einstellung zur Arbeitswelt beschäftigt. Die Gegenüberstellung der Erkenntnisse aus unseren Umfrageergebnissen und aus diesem Werk sind besonders interessant, wobei letzteres unsere Schlussfolgerungen in vielerlei Hinsicht vertiefen kann.

Auch die RTBF-Umfrage von 2016 bei den 18- bis 34-jährigen frankophonen Belgiern liefert sehr interessante Vergleichsmöglichkeiten und Zusatzinformationen zu diesem Thema.

### **Einziges differenzierendes Kriterium: das Geschlecht**

Auch wenn im Laufe des Berichtes oft gesagt wird, dass die Resultate sich nach Geschlecht, Abschluss oder anderen Merkmalen der Befragten nicht differenzieren lassen, so gibt es dennoch einige Kriterien und Tendenzen, die laut den Ergebnissen eher „männlich“ oder „weiblich“ ausgeprägt sind.

Die im Jahr 2015 durchgeführte Shell Jugendstudie differenzierte in den Erwartungshaltungen der jungen Leute bereits zwei Dimensionen: Die ***Nutzenorientierung*** und die ***Erfüllungsorientierung***. Beim Nutzen geht es um Sicherheit und Einkommen, bei der Erfüllung darum, eigene Ideen einzubringen, etwas zu tun, was man sinnvoll findet, sich um andere kümmern zu wollen, viele Kontakte zu anderen

---

<sup>19</sup> Vollständige Referenzen in der Bibliografie.

Menschen zu haben und im Beruf etwas zu leisten (Shell/ Hurrelmann). Empirisch lässt sich beobachten, dass die Erfüllungsorientierung bei den jungen Frauen deutlich stärker ausgeprägt ist als bei den jungen Männern. Bei den Frauen treten damit idealistische Aspekte in den Vordergrund. Am wichtigsten ist ihnen, etwas zu tun, von dem sie überzeugt sind. Soziale Anerkennung ist ihnen tendenziell wichtiger als materielle Vergütung (Shell/Hurrelmann).

Diese Erkenntnisse entsprechen den Resultaten unserer Umfrage. Auch hier zeigte sich, dass die **jungen Teilnehmerinnen** sich mehr als ihre männlichen Artgenossen nach oben genannter „**Erfüllungsorientierung**“ sehnen. Die Arbeit muss Sinn ergeben, und der soziale Aspekt spielt dabei eine große Rolle. Dass die Frauenquote in den sozialen und medizinischen Branchen deutlich höher ist, als die der Männer, ist nur ein Beispiel. Dies wird weiter durch den höheren Anteil von Frauen bestätigt, die das gesellschaftliche Engagement des Arbeitgebers und überhaupt das soziale Engagement im Leben wichtig oder sehr wichtig finden. Dass die Entlohnung oder die Aufstiegschancen keine Priorität genießen, wird auch dadurch deutlich, dass mehr Frauen als Männer bereit sind, anfangs für wenig Geld zu arbeiten und auch auf Aufstiegschancen weniger Wert legen. Es sind im Übrigen weniger Frauen als Männer, die sich in fünf Jahren in einer höheren Position als die jetzige sehen.

**Ein anderer, immer noch „weiblicherer“ Aspekt ist der Wunsch nach der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.** Für sehr viel mehr Frauen als Männern ist „Kinder haben“ sehr wichtig. Demnach ist die Zustimmungquote bei Frauen bei den Faktoren „kurzer Weg zur Arbeit“, „Nähe zu Kinderbetreuung“ und „Teilzeitmöglichkeiten“ ebenfalls höher. Auch das Kriterium „Zeit für mich selbst zu haben“ wurde viel häufiger von den Teilnehmerinnen als „wichtig“ oder „sehr wichtig“ bewertet.

Die jungen Frauen repräsentieren also noch deutlich stärker als die jungen Männer den für die junge Generation charakteristischen Wunsch, Arbeit und Leben auf eine neue Weise miteinander zu verbinden. Schritt für Schritt ziehen die Männer jetzt nach. In der Shell Studie werden die jungen Frauen die „Durchstarter“ genannt, die „alles“ im Beruf wollen, gleichzeitig aber auch „alles“ außerhalb des Berufs. Die jungen Frauen sind die treibende Kraft hinter den Veränderungen an die Berufserwartungen (Hurrelmann, 2016).

## Ostbelgien: Ein attraktiver Arbeitsstandort?

Das letzte Kapitel widmete sich dem Standort „Ostbelgien“ und griff alle mit diesem Thema verbundenen Fragen wieder auf. Zusammengefasst muss man feststellen, dass Ostbelgien für die Befragungsteilnehmer **eher mit Wohnort als mit Arbeitsstandort verbunden** ist. Dies scheint jedoch zum größten Teil daran zu liegen, dass die jungen Ostbelgier über das Potenzial ihrer eigenen Region für ihr Berufsleben nicht genug informiert sind. Viele von ihnen sind nämlich nicht in der Lage, ostbelgische Unternehmen zu nennen, die als potenzielle Arbeitgeber in Frage kämen.

Da die jungen Ostbelgier laut Umfrageergebnissen offensichtlich über viele wichtige Eigenschaften verfügen – Ausbildung, Motivation, Wille, Fleiß, Unternehmensgeist, ... –, um für die lokalen Arbeitgeber wertvolle Arbeitskräfte zu sein oder zu werden, scheint es wichtig, ihnen in Zukunft mehr Gründe zu geben, sich an den Wirtschafts- bzw. Arbeitsstandort Ostbelgien zu binden. Die Ergebnisse zeigen, dass der Fehler womöglich in den Schulen bzw. im Bildungsprogramm liegt. Die jungen Befragten bemängeln nämlich eine ungenügende Vorbereitung auf das Studium und auf die Berufswelt im Allgemeinen. Mehr Informationen zu den Ausbildungs- sowie Arbeits- und Karrieremöglichkeiten in Ostbelgien, wo viele Arbeitgeber bekanntlich einen Mangel an qualifizierten Arbeitskräfte beklagen, würden den hier wohnhaften jungen Menschen vermutlich dabei helfen, ihre Berufswahl zu vereinfachen, sich besser auf Studium und Berufsleben vorzubereiten sowie gelassener in die zukünftige berufliche Zukunft zu blicken und den Wirtschaftsstandort Ostbelgien somit zu stärken.



## Bibliografie

- Ernst & Young GmbH (Hrsg.): EY Studentenstudie 2016 – Studenten in Deutschland: Werte, Ziele, Perspektiven. Juli 2016.
- Forum Vies Mobiles; Observatoire Société et Consommation (Hrsg.): Etude internationale : Quels sont les critères du job idéal ? 2015.
- Hurrelmann, Klaus (Prof. Dr.) : Vortrag: „Jugendliche stärken, Übergänge schaffen, Zukunft gestalten – Was erwarten Jugendliche vom Berufsleben?“, im Rahmen der Bildungskette-Konferenz. Berlin, 2016.
- Institut für Demoskopie Allensbach (Hrsg.): Pragmatisch glücklich: Azubis zwischen Couch und Karriere. 2015.
- Laick, Steffen: Die neue Generation abholen, in: Personalwirtschaft, Sonderheft „Employer Branding: Wer aufhört, fällt zurück“, Nr. 08/2009, S. 21–23. 2009.
- Niedersächsischer Industrie- und Handelskammertag (NIHK)(Hrsg.): Was erwarten Jugendliche von der Wirtschaft? 2012.
- Parment, Anders: Die Generation Y. Mitarbeiter der Zukunft: Herausforderung und Erfolgsfaktor für das Personalmanagement. Wiesbaden, 2009.
- Randstad : Employer Brand Research 2017.
- Rhein, Thomas; Stüber, Heiko : Bei Jüngeren ist die Stabilität der Beschäftigung gesunken – Beschäftigungsdauer im Zeitvergleich. 2014.
- Rump, Jutta; Eilers, Silke: Die jüngere Generation in einer alternden Arbeitswelt – Babyboomer versus Generation Y. Institut für Beschäftigung und Employability IBE (Hrsg.), Ludwigshafen 2013.
- Rump, Jutta; Klös, Hans-Peter; Zibrowius, Michael: Die neue Generation – Werte, Arbeitseinstellungen und unternehmerische Anforderungen. Roman Herzog Institut (Hrsg.), München 2016.
- Rump, Jutta: Attraktive Arbeitgeber: Ein Schlüssel für erfolgreiche Unternehmen und Regionen. 2016.
- RTBF (Hrsg.): Génération quoi? – Autoportrait des 18-34 ans en Belgique francophone. 2016.
- TNS Infratest Sozialforschung (Hrsg.): Shell Jugendstudie, 2015.
- Verband der Elektrotechnik Elektronik Informationstechnik e.V. (VDE); Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Studierende vs. Young Professionals – Vergleichende Darstellung. 2011.
- Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens (Hrsg.): Der Übergang von der Erstausbildung ins Erwerbsleben in Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens, 2006.



## 5.2 Mein Wunschberuf ist...

Rang	Wunschberuf <sup>20</sup> (1999)	Wie oft genannt? N=119
1	Kinesitherapeut/Physiotherapeut	10
2	Möbelschreiner (Bauschreiner)	6 (2)
	(Innen-)Architekt	6
	Arzt (versch.)	6
	Erzieher/Sozialassistent	6
3	Lehrer (versch.)	5
	Ingenieur	5
4	Logopäde	4
	Polizist	4
5	Kindergärtner	3
	Grundschullehrer	3
	Tierarzt	3
	Altenpfleger (Krankenpfleger)	3 (1)
	Gamer/Gamedesigner	3
6	Zahnarzt	2
	Personaltrainer/Fitness Coach	2
	(Theater-)Schauspieler	2
	Buchhalter	2
	Informatiker/Programmierer	2
	Kinderbetreuer	2
7	Aktienhandel	1
	Anwältin oder Autorin	1
	Apotheken-Assistentin	1
	Autohandel, Vertreter	1
	Autoschlosser	1
	Bereiterin <sup>21</sup>	1
	Betreuung von geistig behinderten Menschen	1
	Brautmodenverkäuferin/Hochzeitsplanerin	1
	Chemiker	1
	Disney-Imagineer	1

<sup>20</sup> Die Berufe werden hier möglichst so übernommen, wie die Teilnehmer sie geschrieben haben.

<sup>21</sup> Anm. d. red.: Trainer von Reitpferden

	Elektriker	1
	Event-/Medienmanager	1
	Filmproduzent	1
	Fliesenleger/Verputzer	1
	Fluglotse	1
	Fotografin	1
	Friseur	1
	Hebamme	1
	Hilfskoch	1
	Jurist	1
	Kulturministerin	1
	Landmesser	1
	Landwirt	1
	Leitende Angestellte, in einer staatlich unabhängigen globalen sozialen Organisation, um dabei Menschen zu helfen	1
	Lokomotivführer	1
	Marketing	1
	Maurer	1
	Metallkonstrukteur	1
	Musikproduzent und Disc-Jockey	1
	Musiker	1
	Pilotin	1
	Psychiater	1
	Staatssekretär	1
	Tiefbau und Ausschachtung	1
	Tourismus oder Reisebüro	1
	Tuning an Autos	1
	Verkäuferin	1
	Werbedesigner	1
	Zerspanungsmechaniker	1

## 5.2 Mein alternativer Wunschberuf ist...

Rang	Alternativer Wunschberuf <sup>22</sup> (1999)	Wie oft genannt? N=65
1	Verkäufer	3
	Krankenpfleger	3
	Kinderbetreuer	3
2	Dachdecker	2
	Familienhelfer	2
	Forscher	2
	Lehrer	2
	Polizist	2
	Psychologe	2
	Sekretärin	2
	Tontechniker	2
	3	Apotheker
Architekt		1
Berufsfeuerwehrmann		1
Busfahrer		1
Controler, BWL		1
Elektriker		1
etwas im Bereich Marketing oder Management oder vielleicht Stewardess		1
Farmers Job in Australien		1
Finanzwesen		1
Goldschmiedin		1
Handwerker-Bereich		1
Journalistin		1
Kellner		1
KFZ-Mechaniker		1
Kinderarzt		1
Kinésist		1
Laborantin		1
Landwirt		1
Leitende Angestellte in einem fairen Unternehmen (kein multinationaler ausbeutender Konzern)		1
Logopäde		1

<sup>22</sup> Die Berufe werden hier möglichst so übernommen, wie die Teilnehmer sie aufgeschrieben haben.

	Make-Up Artist	1
	Managerin	1
	Maurer	1
	Mediendesigner	1
	Medizin/Kiné	1
	Motorentechniker	1
	Museumsleitung	1
	Öffentliche Verwaltungsangestellte	1
	Physiker	1
	Selbständig	1
	Shopping Center Massen	1
	Sozialarbeiterin	1
	Sport Event Manager	1
	Übersetzerin	1
	Unternehmer	1
	Etwas Kreatives	1

## 5.4 Was möchtest du studieren?

Rang	Was möchtest du studieren? <sup>23</sup> (1999)	Wie oft genannt? N=99
1	Kinesitherapie/Physiotherapie	7
2	Wirtschaftswissenschaften	6
3	Ingenieur Ingenieur 1 Bauingenieur 3 Bioingenieur 1	5
	Ich weiß es noch nicht	5
4	Biomedizin	3
	Kunstgeschichte	3
5	Medizin	2
	Bio-Chemie	2
	Krankenpflege	2
	Tierarzt	2
	Kindergärtner	2
	Grundschullehrer	2
	Informatik	2
	Medien und Kommunikation	2
	Recht	2
	Sprachwissenschaften	2
	Management Assistent	2
6	Abitur	1
	An großen deutschen technischen Universitäten	1
	Apothekenhelferin	1
	Buchhaltung	1
	Ergotherapie	1
	Erzieherin	1
	Etwas Internationales	1
	European Studies B	1
	Film	1
	Gamedesign	1
	Gartenarchitektur	1
	Geographie	1

<sup>23</sup> Die Ergebnisse werden hier möglichst so übernommen, wie die Teilnehmer sie aufgeschrieben haben.

	HELMO St Laurent	1
	International Business	1
	Lehramt	1
	Logopädie	1
	Marketing	1
	Maschinenbau	1
	Modedesign	1
	Polizei	1
	Psychologie	1
	Sozialassistent	1
	Sport	1
	Zahnmedizin	1

BKZ	Berufe
2	Ingenieur
36	Krankenpfleger
38	Pflegehelfer
46	Lehrer für Oberstufe Sekundarschule (AESS)
47	Lehrer für Unterstufe Sekundarschule (AESI)
48	Primarschullehrer
81	Technische Zeichner
89	Techniker (Bachelor): Bau, Metall, ...
91	Buchhalter
92	Sozialassistent
95	Erzieher (A1)
96	Informatiker
101	Leitende Verwaltungsangestellte
210	Sekretäre
212	Empfangspersonal, Telefonisten, polyvalente Büroangestellte
233	Angestellter der Planung / Kostenrechner
401	Arbeiter in Landwirtschaft und Gartenbau
641	LKW-Fahrer (allgemein)
751	Werkzeugmaschinenführer, Dreher, ...
753	Reparaturschlosser, Mechaniker
755	Sanitär- und Heizungsinstallateure
756	Schweißer
761	Elektriker / Elektroreparateure
762	Elektromechaniker
771	Zimmermann und Tischler
781	Anstreicher und Tapezierer
791	Maurer und Fliesenleger
796	Dachdecker
822	Bäcker
826	Metzger
874	Baumaschinenführer
912	Köche und Küchenpersonal
921	Restaurantpersonal
932	Reinigungsfachkräfte (professionell)

Pressemitteilung:

28.11.2017

## Gewinnspiel „Dein Traumjob in Ostbelgien“

Im Frühjahr 2017 führte der Wirtschafts- und Sozialrat der Deutschsprachigen Gemeinschaft (WSR) in Zusammenarbeit mit dem Rat der Deutschsprachigen Jugend (RDJ) und dem Ministerium der Deutschsprachigen Gemeinschaft eine Befragung zum Thema "Dein Traumjob in Ostbelgien" bei Jugendlichen der Jahrgänge 1989 und 1999 durch. Die Rücklaufquote erwies sich als sehr hoch. So haben mit 261 Teilnehmern aus dem Jahrgang 1989 rund 28 %, der in der Deutschsprachigen Gemeinschaft wohnhaften Jugendlichen dieses Jahrgangs den Fragebogen beantwortet. Von den Jugendlichen aus dem Jahr 1999 nahmen sich 193 Personen die Zeit, um auf unsere Fragen zu antworten. Dies ergibt eine Rücklaufquote von 20,4 %. Wir möchten uns an dieser Stelle herzlichst bei allen Teilnehmern bedanken. Die hohe Anzahl ausgefüllter Fragebögen ermöglicht uns eine fundierte Analyse.

Im Rahmen dieser Befragung konnten die Jugendlichen an einem Gewinnspiel teilnehmen. Nachdem die Gewinner gezogen wurden, fand am 27. November 2017 ein kleiner Empfang statt, zu dem die Preisträger eingeladen wurden. Einige Gewinner nahmen dabei ihren Preis entgegen. Die Gewinner, die nicht dabei sein konnten, erhalten ihren Preis in den nächsten Tagen per Post.



Einige Gewinner bei der Preisverleihung am 27. November 2017



