



Anforderungen und Wünsche an die Berufswelt

Dokumentation einer Schüler/innen- und Unternehmensbefragung im Rahmen des Projekts BerufsFindungsBegleiter/in MIG – Lehrstellenbewerbungsmanagement

Februar 2012

Dr. Peter Härtel, Dr.ⁱⁿ Michaela Marterer, Mag. (FH) Harald Reichmann



www.berufsorientierung.at

DVR: 0561851 | ZVR-Zahl: 881403473



Inhaltsverzeichnis

A	Ergebnisse der Schüler/innenbefragung	5
I.	Allgemeine Informationen.....	5
1.	Altersstruktur	5
2.	Schulstruktur	6
II.	Was kommt nach der Schule?	7
1.	Weiterführende Schulen	9
2.	Berufswahl	11
3.	Entscheidung.....	15
4.	Was ist Ausschlag gebend für den Beruf	18
III.	Wünsche der Jugendlichen.....	20
1.	Wünsche an die Arbeitswelt	20
2.	Wünsche an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber	22
IV.	Fazit	24
B	Unternehmensbefragung	25
I.	Suchen und Finden von Lehrlingen	25
1.	Einschätzung der Unternehmen, wie leicht oder schwer es ist, Lehrlinge zu finden	25
2.	Maßnahmen bei der Lehrlingssuche.....	26
3.	Schulkontakte.....	28
II.	Aufnahmekriterien	30
1.	Stationen im Bewerbungsprozess.....	30
2.	Kompetenzen	31
III.	Die Lehrzeit.....	32
1.	Herausforderungen in der Lehrzeit.....	32
2.	Probezeit	33
3.	Lehrzeit und Lehrabschluss.....	35
IV.	Unterstützende Maßnahmen	37
V.	Fazit	39



www.berufsorientierung.at

DVR: 0561851 | ZVR-Zahl: 881403473



Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG) hat im Rahmen des Projekts BerufsFindungsBegleiter/in MIG – Lehrstellenbewerbungsmanagement Befragungen bei Schüler/innen und Unternehmen durchgeführt. Die Schüler/innen wurden dabei befragt, welche Wünsche und Vorstellungen sie von ihrer beruflichen Zukunft haben. Die Unternehmen wurden über Herausforderungen im Bezug auf die Lehrstellen- bzw. Lehrlingssituation und mögliche Lösungsansätze befragt.

A Ergebnisse der Schüler/innenbefragung

I. Allgemeine Informationen

Zielgruppe waren Schüler/innen der 9. Schulstufe unterschiedlicher Schultypen. Die Befragung erfolgte mittels Fragebogen im Zeitraum Mai bis Juni 2011 durch die BerufsFindungsBegleiter/innen in den Regionen. Insgesamt nahmen 1.258 Schüler/innen an dieser Befragung teil.

1. Altersstruktur

Mehr als 50 % der befragten Schüler/innen (713; 56,7 %) wurden im Jahr 1996 geboren, weitere 34,0 % im Jahr 1995. Somit entsprechen 90,7 % der befragten Jugendlichen der typischen Altersstruktur in der 9. Schulstufe (15-16 Jahre). 27 Jugendliche (2,2 %) geben an, 14 Jahre alt oder jünger zu sein, 35 Jugendliche (3,1 %) 17 bzw. 18 Jahre. 51 Jugendliche (4,1 %) geben über ihr Geburtsdatum keine Auskunft.

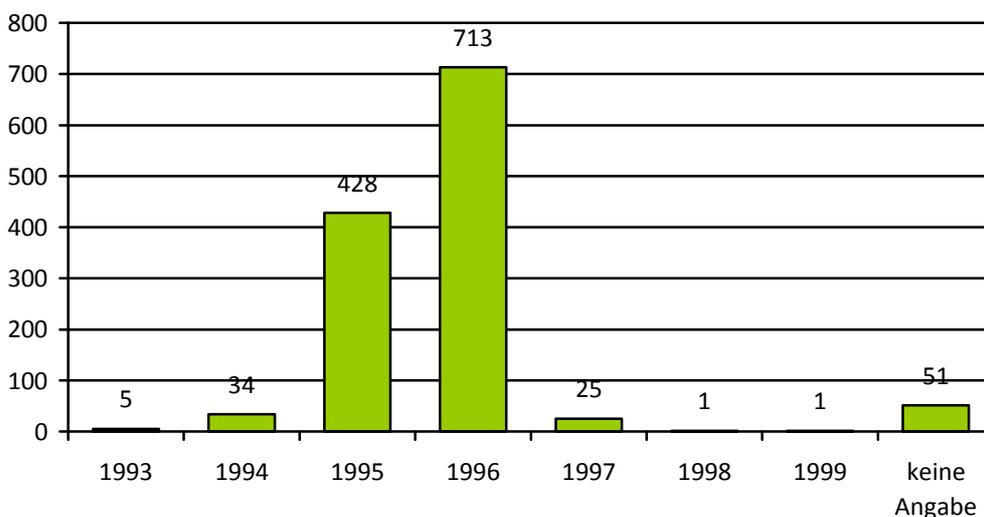


Abbildung 1: Altersstruktur der befragten Jugendlichen



2. Schulstruktur

Die Mehrheit der befragten Schüler/innen besucht zum Zeitpunkt der Befragung eine Polytechnische Schule (891; 70,8 %). Diese Schüler/innen sind auch die Kernzielgruppe dieser Befragung. 142 Schüler/innen (11,3 %) besuchen eine Realschule, 103 Schüler/innen (8,2 %) eine Fachschule für Land- und Ernährungswirtschaft und 70 Schüler/innen (5,6 %) eine einjährige Fachschule für wirtschaftliche Berufe.

44 Jugendliche (3,5 %) finden bei den angegebenen Schulen keine Entsprechung und geben „Sonstige“ an. 43 Jugendliche davon besuchen eine Hauptschule, eine Person gibt an zu arbeiten. Dabei handelt es sich um Jugendliche, die das 9. Schuljahr in der Hauptschule absolvieren.

Sechs Jugendliche (0,5 %) machen dazu keine Angabe.

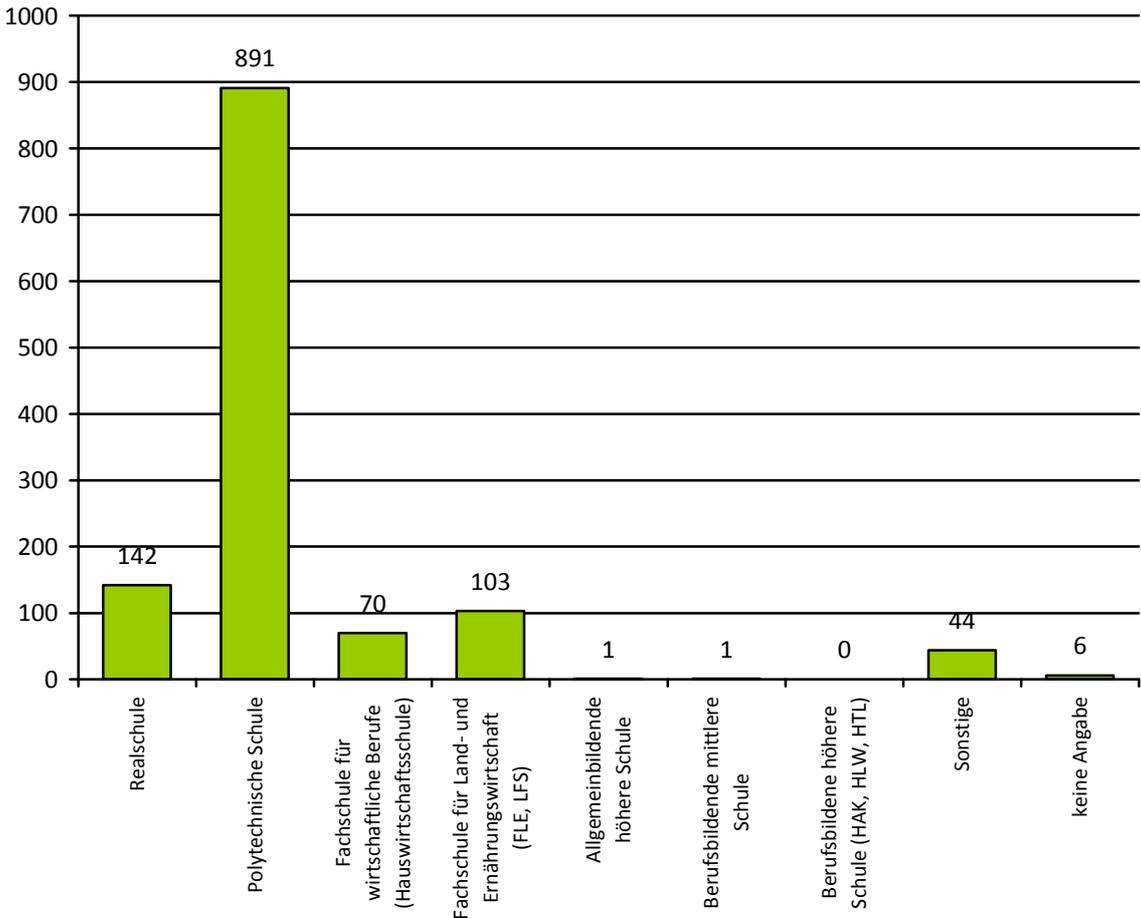


Abbildung 2: Schulstruktur



II. Was kommt nach der Schule?

Abgefragt wurde, welchen weiteren Weg die Schüler/innen nach dem 9. Schuljahr einschlagen möchten. Dabei kam es zu folgenden Antworten:

976 Jugendliche (77,6 %) wollen nach diesem Schuljahr eine Lehre absolvieren. Dieser hohe Anteil ist nicht verwunderlich, da die Befragung in erster Linie in Polytechnischen – und somit berufsvorbereitenden – Schulen durchgeführt wurde. 161 Schüler/innen (12,8 %) geben an, eine weiterführende Schule besuchen zu wollen. Weitere 97 Schüler/innen (7,7 %) geben bei beiden Auswahlmöglichkeiten Antworten. Dies kann ein Zeichen dafür sein, dass sich diese Personen noch unentschieden sind, welchen Weg sie tatsächlich einschlagen wollen bzw. dass sich diese Personen eine Alternative offen halten wollen, wenn es mit ihrer ersten Wahl – egal ob Schule oder Lehre – nicht klappen sollte. 2 Schüler/innen (0,2 %) geben Berufe an, die nicht über eine Lehre zu erreichen sind, haben aber gleichzeitig keine Angaben darüber gemacht, ob sie eine weiterführende Schule absolvieren werden. 22 Schüler/innen (1,7 %) machen dazu keine Angaben.

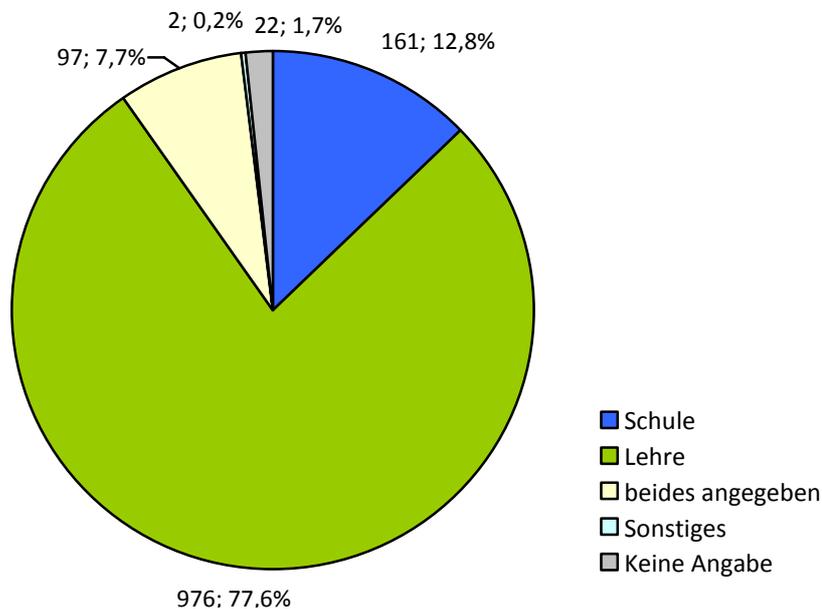


Abbildung 3: Wege nach dem aktuellen Schuljahr 2010/2011

Bei den Schüler/innen der Polytechnischen Schulen fällt die Entscheidung hin zur Lehre noch deutlicher aus. 88,8 % werden nach dem Abschluss der Polytechnischen Schule einen Lehrberuf ergreifen. Eine weiterführende Schule wollen weitere 5,2 % besuchen und 4,4 % geben an, dass beide Wege für sie interessant sind. 14 Jugendliche (1,6 %) geben dazu keine Auskunft.

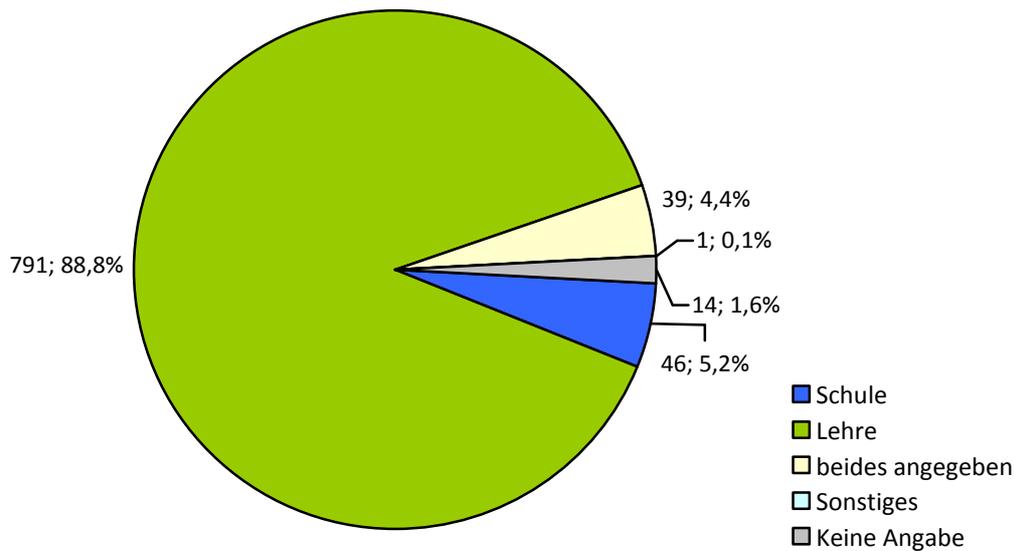


Abbildung 4: Wege nach dem aktuellen Schuljahr 2010/2011 - Schüler/innen der Polytechnischen Schulen

1. Weiterführende Schulen

Betrachtet man die angegebenen Schultypen näher, zeigt sich folgendes Bild.

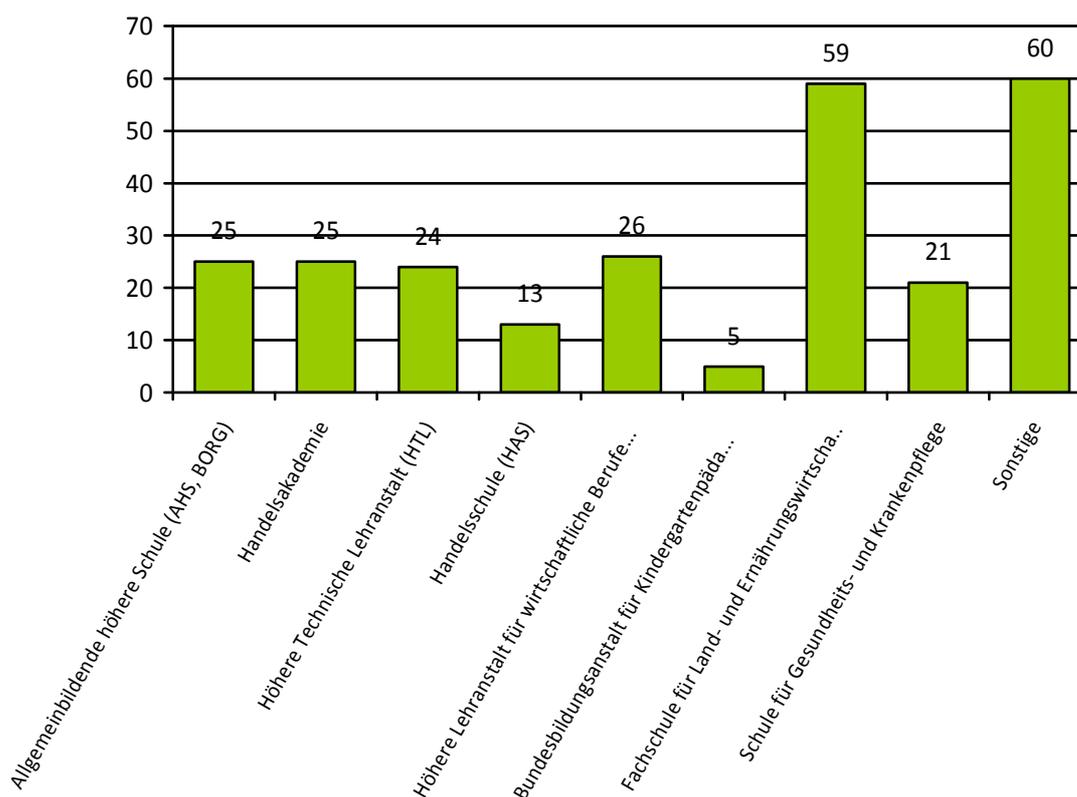


Abbildung 5: Weiterführende Schulen

Allgemeinbildende und Berufsbildende Höhere Schulen weisen annähernd dieselben Werte auf: AHS und HAK 9,7 %, HTL 9,3 %, HLW 10,1 %. Einen ähnlich hohen Wert weist die Schule für Gesundheits- und Krankenpflege mit 8,1 % auf.

Mit 59 Nennungen (22,9 %) sind die Fachschulen für Land- und Ernährungswirtschaft der stärkste Schultyp. Dieser hohe Wert ist allerdings insofern zu relativieren, da an der Befragung auch Schüler/innen aus diesem Schultyp teilgenommen haben, sich zum Zeitpunkt der Befragung im ersten Jahrgang befunden haben und diese Schule weiterbesuchen wollen. Dies wird auch durch die Aufstellung belegt, welche weiterführenden Schulen für Schüler/innen der Polytechnischen Schulen in Betracht gezogen werden (siehe Abbildung 6).

Wenig Interesse haben die befragten Jugendlichen an einer Ausbildung an einer Bundesbildungsanstalt für Kindergartenpädagogik. Lediglich fünf Schüler/innen (1,9 %) wollen in diese Schule wechseln.



Die meisten Nennungen gibt es bei dieser Frage unter dem Punkt „Sonstiges“. 60 Schüler/innen (23,3 %) geben diesen Punkt an und erläutern diesen auch großteils näher. So gibt es etwa 18 Nennungen für ein weiteres (5. oder 6.) Jahr an einer Realschule, 4 Nennungen für ein 4. Jahr an der Hauptschule sowie 7 Nennungen für ein (weiteres) Jahr an der Polytechnischen Schule. Die übrigen Nennungen teilen sich auf unterschiedliche Schul- bzw. Ausbildungsformen.

Bei den Schüler/innen der Polytechnischen Schulen, die sich für den Besuch einer weiterführenden Schule interessieren, stellt sich die Situation etwas anders dar. Die Fachschulen haben hier einen im Vergleich zur Gesamtanzahl deutlich niedrigeren Anteil (5,9 % zu 22,9 %). Bei den Schulen weist die Höhere Technische Lehranstalt mit 18 Nennungen (18,8 %) das größte Interesse auf. Dahinter folgen die Handelsakademie (14,1 %) und Allgemeinbildende höhere Schulen (12,9 %).

Die meisten Nennungen (18; 21,2 %) gibt es auch hier beim Punkt „Sonstiges“. Drei Schüler/innen geben hier an, noch ein weiteres Jahr an der Polytechnischen Schule absolvieren zu wollen. Ein Drittel der Befragten geben keine nähere Erläuterung. Der Rest verteilt sich auf unterschiedliche Schul- und Ausbildungsformen wie Kolleg, WIFI, Fachschulen etc.

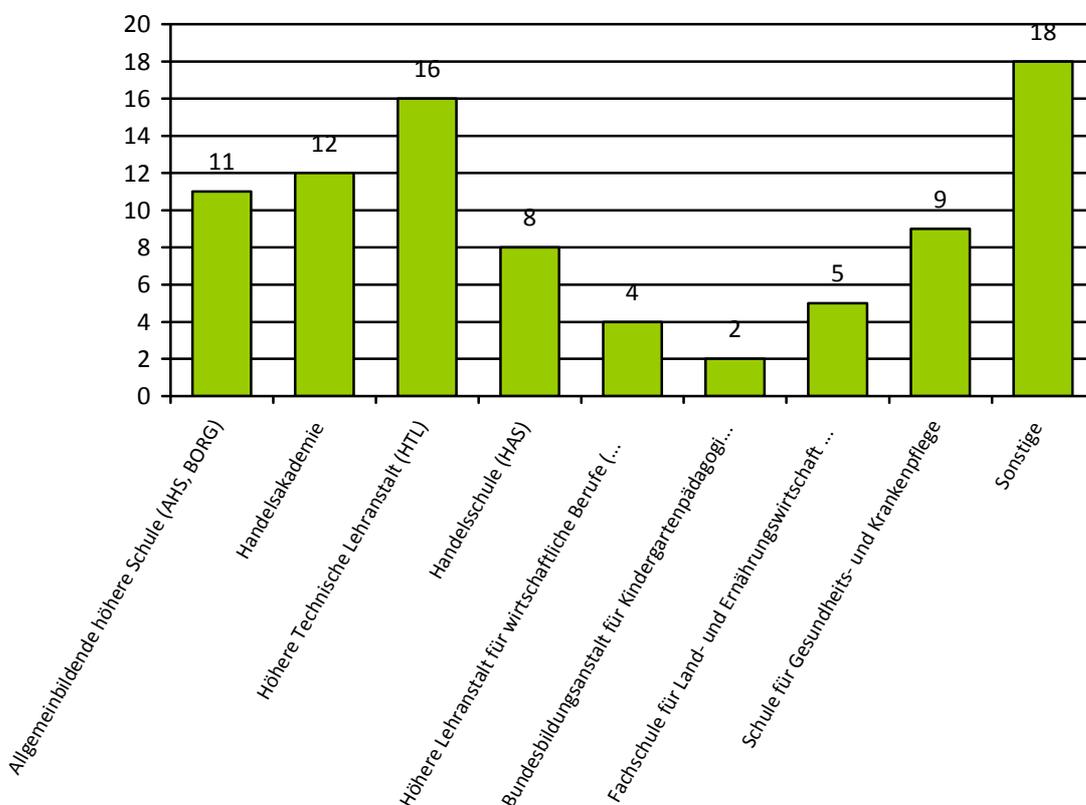


Abbildung 6: Weiterführende Schulen - Schüler/innen Polytechnische Schulen



2. Berufswahl

Insgesamt haben 1.071 Schüler/innen Lehrberufe angegeben, in denen sie ihre berufliche Zukunft sehen. Die Jugendlichen hatten die Möglichkeit, bis zu drei unterschiedliche Lehrberufe anzugeben. Davon machten aber nur wenige (70 Personen; 6,5 %) Gebrauch. Die Mehrheit (883 Personen; 82,4 %) hat sich für einen Beruf entschieden.

Nennung von Berufswünschen		
einen Beruf	883	82,4%
zwei Berufe	113	10,6%
drei Berufe	70	6,5%
mehr als drei Berufe	5	0,5%
	1.071	100,0%

Tabelle 1: Nennung von Berufswünschen

Bei den Polytechnischen Schulen ist der Anteil jener Schüler/innen, die einen konkreten Lehrberuf angegeben haben noch eine Spur höher (84,3 %). Auch alle fünf Personen, die mehr als drei Lehrberufe angegeben haben besuchen eine Polytechnische Schule.

Nennung von Berufswünschen		
einen Beruf	698	84,3%
zwei Berufe	81	9,8%
drei Berufe	44	5,3%
mehr als drei Berufe	5	0,6%
	828	100,0%

In Summe gibt es 1.319 Einzelnennung unterschiedlicher Berufe, die von den Jugendlichen als beruflicher Weg angegeben wurden. Betrachtet man die Nennungen nach den aktuell gültigen Fachbereichen¹, zeigt sich folgendes Bild (siehe auch Abbildung 7):

Der Bereich „Metalltechnik und Maschinenbau“ wird von knapp einem Viertel der Jugendlichen (320 Personen; 24,3 %) als Wunschbereich für ihre weitere berufliche Karriere genannt. Dahinter folgen „Bau und Gebäudeservice“ (190 Nennungen; 14,4 %), „Handel“ (172 Nennungen; 13,0 %) und der Bereich „Elektrotechnik, Elektronik“ (121 Nennungen; 9,2 %). An fünfter Stelle folgt „Gesundheit und Körperpfleg“e mit 98 Nennungen (7,4 %).

7 Personen (0,5 %) geben als zweite oder dritte Wahl einen Beruf an, der nicht über eine Lehre zu erreichen ist (z. B. Krankenschwester oder Sozialarbeiter/in).

¹ Vgl. Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft. Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wirtschaftskammer Österreich, Ausgabe 2010.

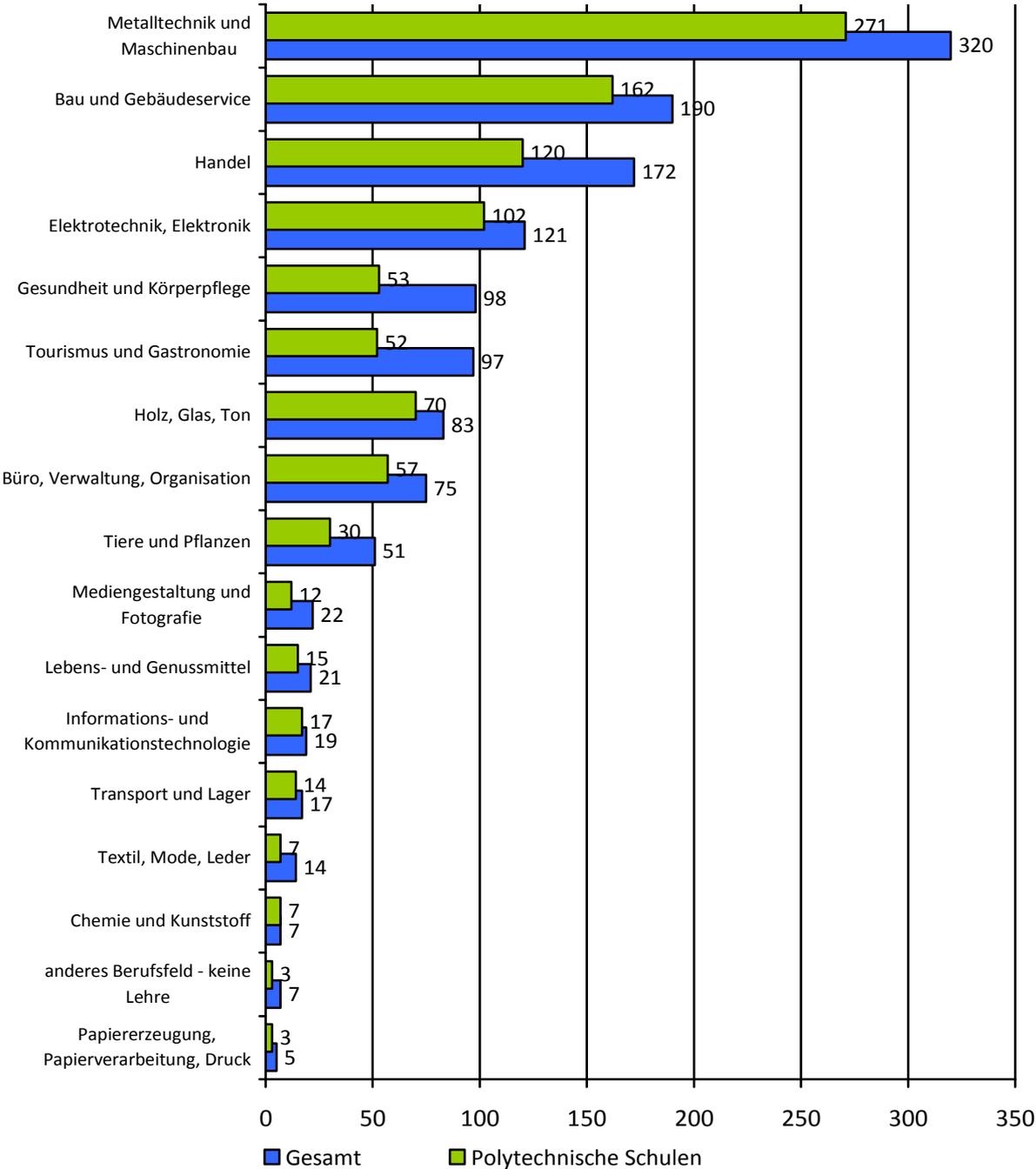


Abbildung 7: Berufsfelder

Die Werte aus den Fragebögen der Schüler/innen aus den Polytechnischen Schulen sind ähnlich den Gesamtergebnissen, wenn gleich es bei den unterschiedlichen Branchen durchaus Unterschiede gibt.



Auf den ersten vier Rängen finden sich dieselben Berufsfelder wieder: „Metalltechnik- und Maschinenbau“ (27,2 %), „Bau und Gebäudeservice“ (16,3 %), „Handel“ (12,1 %) und „Elektrotechnik/Elektronik“ (10,3 %). Anzumerken ist, dass die technischen Branchen anders als der Handel einen höheren Anteil aufweisen, als in der Gesamtmenge.

Der Bereich „Holz, Glas, Ton“ folgt mit 10 Nennungen (7,0 %) bei den PTS-Schüler/innen auf Platz fünf (Gesamtrang 7) und liegt damit noch vor den Bereichen „Gesundheit und Körperpflege“ sowie „Tourismus und Gastronomie“, die in der Gesamtwertung vor dem Bereich „Holz, Glas, Ton“ liegen.

Branchengleichheit bei Mehrfachnennungen von Berufen

Wurden mehrere Berufe angegeben, wurde analysiert, ob sich diese in der gleichen oder in unterschiedlichen Berufsfeldern wiederfinden. Dabei zeigt sich ein Unterschied, je nachdem, wie viele unterschiedliche Berufe angegeben wurden.

Bei zwei unterschiedlichen Berufen gibt es bei knapp zwei Drittel keine Übereinstimmung der Berufsfelder. Werden drei Berufe genannt, reduzierte sich dieser Wert auf 40,0 %. Bei sechs Jugendlichen (8,6 %) sind alle drei genannten Berufe dem gleichen Berufsfeld zuzuordnen.

Hier gibt es kaum Abweichungen bei den Schüler/innen der Polytechnischen Schulen (siehe dazu auch Tabelle 2 bzw. Abbildung 8 und Abbildung 9). Anzumerken ist, dass alle sechs Jugendlichen, die drei Berufe im gleichen Berufsfeld angegeben haben, diesem Schultyp zuzurechnen sind.

Branchengleichheit bei Mehrfachnennungen (1-3 Berufe)	gesamt	kein Berufsfeld gleich	zwei gleiche Berufsfelder	alle Berufsfelder gleich
		zwei Berufe	113	75 66,4 %
	davon PTS:	53	28	
	81	65,4 %	34,6 %	
drei Berufe	70	28 40,0 %	36 51,4 %	6 8,6 %
	davon PTS:	17	21	6
	44	38,6 %	47,7 %	13,6 %

Tabelle 2: Branchengleichheit bei Mehrfachnennungen von Berufen

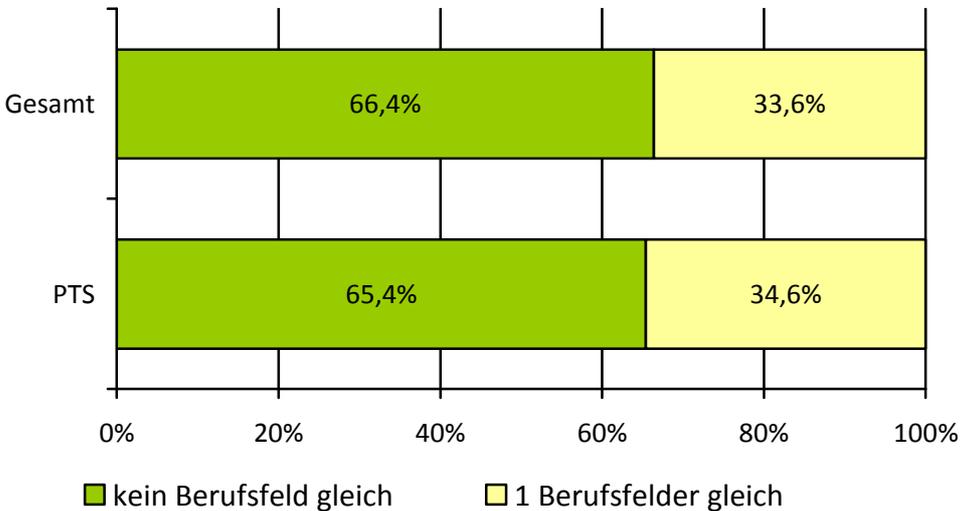


Abbildung 8: Gleiche Berufsfelder bei zwei genannten Berufen

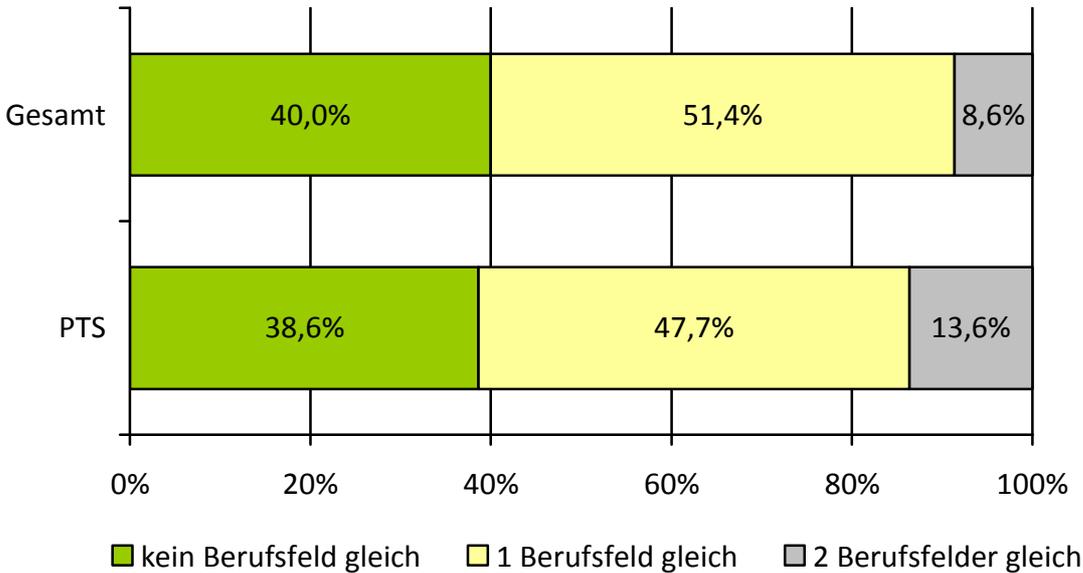


Abbildung 9: Gleiche Berufsfelder bei drei genannten Berufen

3. Entscheidung

Bei der Frage, wie sicher sich die Jugendlichen hinsichtlich ihrer Entscheidung nach dem weiteren Weg (Schule oder Lehre) sind, geben 90,0 % an, sich „sehr sicher“ oder „sicher“ zu sein. Lediglich 25 Personen (2,0 %) sind sich nach eigenen Angaben noch „gar nicht sicher“. 32 Personen (2,5 %) verweigern hier eine Aussage zu treffen. Bei den Schüler/innen der Polytechnischen Schulen ist der Grad der Sicherheit tendenziell höher (siehe dazu Tabelle 3 und Abbildung 10).

Sicherheit der Entscheidung		sehr sicher	sicher	nicht so sicher	gar nicht sicher	keine Angabe
Gesamt		858	274	69	25	32
		68,2%	21,8%	5,5%	2,0%	2,5%
		1132		94		32
		90,0%		7,5%		2,5%
PTS		637	178	40	14	22
		71,5%	20,0%	4,5%	1,6%	2,5%
		815		54		22
		91,5%		6,1%		2,5%

Tabelle 3: Sicherheit der Entscheidung für den weiteren Ausbildungsweg

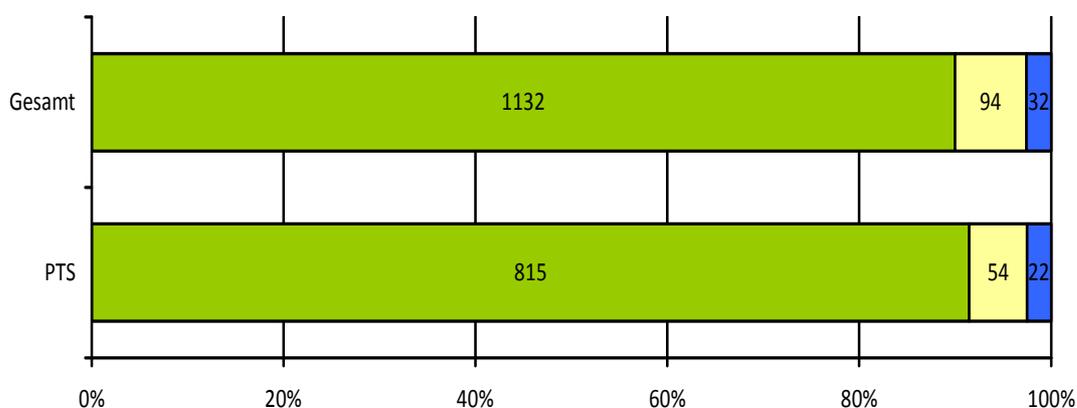


Abbildung 10: Sicherheit der Entscheidung Gesamt und PTS



Dieser hohe Anteil ist unter anderem auf den Zeitpunkt der Befragung zurück zu führen. Im Mai bzw. Juni haben die meisten Jugendlichen den Entscheidungsprozess bereits abgeschlossen, haben bereits Praktika bzw. berufspraktische Tage absolviert und teilweise bereits Bewerbungsgespräche geführt oder sogar schon konkrete Zusagen, ob und wann sie eine Lehrstellen antreten können.

Bei genauerer Betrachtung – vor allem unter Berücksichtigung der weiterführenden Einschätzung über Unsicherheitsfaktoren (siehe Tabelle 4) – zeigt sich, dass auch Personen, die zuvor mit „sehr sicher“ oder „sicher“ geantwortet haben, noch Bedenken bzw. Schwierigkeiten haben, was die konkrete Situation nach diesem Schuljahr betrifft.

So machen 11,8 % jener Jugendlichen, die „sehr sicher“ angegebenen haben, in weiterer Folge bei zumindest einem Unsicherheitsfaktor ebenfalls eine Angabe. Bei den Jugendlichen, die „sicher“ als ihren Stand der Entscheidung genannt haben, sind es 37,2 %. Das zeigt, dass auch bei einem hohen Grad der persönlichen Einschätzung über die berufliche Zukunft, Unsicherheitsfaktoren vorherrschen können, die den weiteren Prozess – womöglich negativ – beeinflussen können. Die Schüler/innen der Polytechnischen Schulen machen hier keine Ausnahme. Auch bei ihnen liegen die Werte bei 11,8 % (mindestens ein Unsicherheitsfaktor bei „sehr sicher“) bzw. 38,2 % (mindestens ein Unsicherheitsfaktor bei „sicher“).

Ich weiß noch nicht, was ich nach diesem Jahr tun werde weil,...	Gesamt	PTS
...mich mehrere Berufe interessieren.	132	86
...ich nicht weiß, wo meine Fähigkeiten liegen.	37	23
...ich zu wenig über die Berufe und Ausbildungswege weiß.	16	12
...ich nicht weiß, was ich in meinem Wunschberuf genau tun muss.	6	3
...meine Noten für meinen Wunschberuf zu schlecht sind.	57	39
...es kein Unternehmen in meiner Umgebung gibt, das meinen Wunschberuf ausbildet.	22	15
...es keine offenen Lehrstellen in diesem Beruf gibt.	45	34
...meine Eltern mit meiner Berufswahl nicht einverstanden sind.	6	5
...meine Freunde etwas anderes machen werden.	6	5
...andere Gründe	60	38

Tabelle 4: Unsicherheitsfaktoren

132 Jugendliche geben an, dass es mehrere Berufe gibt, die sie interessieren und sie daher noch unsicher sind. Das deckt sich tendenziell mit der Angabe unterschiedlicher Berufe, bei der insgesamt 183 Personen mehr als einen Beruf angeführt haben.



57 Jugendliche (4,5 %) geben an, dass sie dadurch verunsichert sind, da ihre schulischen Leistungen für ihren Wunschberuf nicht ausreichend sind. Das heißt, die Jugendlichen wissen über die Anforderungen des jeweiligen Lehrberufs Bescheid, konnten allerdings über das Schuljahr hinweg – aus welchen Gründen auch immer – die notwendigen schulischen Leistungen nicht erbringen, um eine Chance auf den gewünschten Lehrplatz zu haben.

45 Jugendliche (3,6 %) klagen darüber, dass es für ihren Wunschberuf keine offenen Lehrstellen gibt und weitere 22 Jugendliche (1,7 %) darüber, dass ihr Wunschberuf von den Unternehmen in der Umgebung nicht ausgebildet wird.

Unter „andere Gründe“ gibt es verschiedene Wortmeldungen, die mitunter die Resignation und Hilflosigkeit der Jugendlichen klar widerspiegelt.

Ich weiß noch nicht, was ich nach diesem Jahr tun werde weil,

„mich noch kein Betrieb genommen hat.“

„ich nicht weiß, was ich werden will.“

„ich mich nicht fragen traue.“

„mich keiner nimmt.“

„ich Bewerbungen abgegeben und Absagen bekommen habe.“



4. Was ist Ausschlag gebend für den Beruf

Ebenfalls abgefragt wurde die Einschätzung der Jugendlichen, welche Unterlagen und welche Voraussetzungen für den künftigen Beruf bzw. für das Erlangen desselben bedeutsam sind.

Hier zeigt sich, dass aus Sicht der Schüler/innen Schnuppern oder das persönliche Gespräch (Vorstellungs- bzw. Bewerbungsgespräch) sehr bedeutsam im Bewerbungsprozess sind. Den Zeugnissen und auch Aufnahmetests in den Unternehmen wird hier weniger Bedeutung beigemessen, wobei die Werte auch hier auf einem hohen Niveau rangieren (siehe Tabelle 5).

In der Einschätzung der Schüler/innen sind Umgangsformen und Arbeitshaltung sehr bedeutsame Faktoren. Diese werden von mehr als 95 % der Schüler/innen als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ klassifiziert.

Einschätzung zu Unterlagen und Voraussetzungen für den Beruf	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	keine Angabe
Arbeitshaltung	925	283	15	13	22
	73,5%	22,5%	1,3%	1,0%	1,7%
	96,0%		2,3%		
Umgangsformen (Höflichkeit, Grüßen usw.)	943	257	23	8	27
	75,0%	20,4%	1,8%	0,6%	2,1%
	95,4%		2,5%		
Schnuppern	769	394	53	19	23
	61,2%	31,3%	4,2%	1,5%	1,8%
	92,5%		5,7%		
persönliches Gespräch	786	358	74	17	23
	62,5%	28,5%	5,9%	1,4%	1,8%
	90,9%		7,3%		
fachliches Wissen über den Beruf	602	538	74	11	33
	47,9%	42,8%	5,9%	0,9%	2,6%
	90,6%		6,8%		
Bewerbungsunterlagen	688	439	79	23	29
	54,7%	34,9%	6,3%	1,8%	2,3%
	89,6%		8,1%		
Zeugnisse	463	561	175	31	28
	36,8%	44,6%	13,9%	2,5%	2,2%
	81,4%		16,4%		
Aufnahmetest in der Firma	300	474	319	126	39
	23,8%	37,7%	25,4%	10,0%	3,1%
	61,5%		35,4%		

Tabelle 5: Bedeutung von Unterlagen und Voraussetzungen



Polytechnische Schulen: Einschätzung zu Unterlagen und Voraussetzungen für den Beruf	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	keine Angabe
Arbeitshaltung	656	201	11	11	12
	73,6%	22,6%	1,2%	1,2%	1,3%
	96,2%		2,5%		
Umgangsformen (Höflichkeit, Grüßen usw.)	648	206	14	6	17
	72,7%	23,1%	1,6%	0,7%	1,9%
	95,8%		2,2%		
Schnuppern	550	278	37	14	12
	61,7%	31,2%	4,2%	1,6%	1,3%
	92,9%		5,7%		
fachliches Wissen über den Beruf	426	384	58	6	17
	47,8%	43,1%	6,5%	0,7%	1,9%
	90,9%		7,2%		
persönliches Gespräch	539	267	60	15	10
	60,5%	30,0%	6,7%	1,7%	1,1%
	90,5%		8,4%		
Bewerbungsunterlagen	466	324	67	19	15
	52,3%	36,4%	7,5%	2,1%	1,7%
	88,7%		9,7%		
Zeugnisse	304	420	126	24	17
	34,1%	47,1%	14,1%	2,7%	1,9%
	81,3%		16,8%		
Aufnahmetest in der Firma	219	326	218	107	21
	24,6%	36,6%	24,5%	12,0%	2,4%
	61,2%		36,5%		

Tabelle 6: Bedeutung von Unterlagen und Voraussetzungen – Einschätzung der PTS-Schüler/innen

Die Einschätzung der Schüler/innen von Polytechnischen Schulen weicht nur geringfügig von der Gesamtheit ab. Diese Jugendlichen schätzen die Bedeutung von bereits vorhandenem fachlichem Wissen höher ein. Dieser Punkt tauscht in der Rangliste der PTS-Schüler/innen mit dem persönlichen Gespräch den vierten Platz. Die höhere Bewertung des fachlichen Wissens kann daraus resultieren, dass die Jugendlichen durch ihre Erfahrungen der berufspraktischen Tage bzw. der Erstkontakte mit Unternehmen den Eindruck gewonnen haben, dass diese Qualifikationen ein wichtiges Entscheidungskriterium für die zukünftigen Arbeitgeber/innen darstellt



III. Wünsche der Jugendlichen

1. Wünsche an die Arbeitswelt

Ziel dieser Erhebung war es auch, Aussagen der Jugendlichen über ihre Wünsche und Anforderungen an ihre Berufe bzw. an (Lehr)Betriebe zu erhalten. Dazu wurden 17 Aussagen zur Auswahl gestellt, die von den Jugendlichen mit „stimmt“ oder „stimmt nicht“ beurteilt werden konnten.

Die Top-Nennung betrifft hierbei den Wunsch nach einem guten Arbeitsklima. 1.219 Jugendliche (96,9 %) haben diesen Punkt mit „stimmt“ beurteilt. Ähnlich hohe Werte erzielten die Wünsche nach einem Job, den es „immer“ geben wird (88,4 %) und nach einem Lehrbetrieb mit einem guten Ruf (87,4 %). Beide Aussagen bedienen das Sicherheitsgefühl der Jugendlichen.

Dass Geld auch für die Schüler/innen eine wichtige Rolle spielt, zeigt sich darin, dass 83,9 % angeben, in ihrem Beruf viel Geld verdienen zu wollen. Allerdings ist an dieser Stelle anzumerken, dass die Einschätzung, wie viel „viel“ ist, gerade bei Jugendlichen sehr unterschiedlich sein kann. Finanziell abgesichert zu sein, ist ein generelles Thema in unserer Gesellschaft und spiegelt sich auch in dieser Erhebung wider.

Der Einfluss der Eltern auf die Berufs- bzw. Bildungswahl zeigt sich ebenfalls in dieser Erhebung. 81,4 % der Schüler/innen geben an, dass ihre Eltern die Entscheidung gut heißen. Nur wenige Schüler/innen (6 Nennungen – siehe Tabelle 4: Unsicherheitsfaktoren) geben offen zu, Schwierigkeiten bei der Entscheidung zu haben, weil die Eltern mit der Berufswahl nicht einverstanden sind.

Während die Beeinflussung der Berufs- und Bildungswahl durch die Eltern durch diese Erhebung bestätigt wird, zeigt sich hier deutlich, dass der Freundeskreis weniger Einfluss auf diesen Prozess hat. Lediglich 16,7 % der Jugendlichen (210 Personen) geben an, dass ihre Freunde den gleichen (beruflichen bzw. schulischen Weg) einschlagen.

Die Bereitschaft der Jugendlichen für ihren Wunschberuf auch weitere Wege in Kauf zu nehmen, ist eher als gering zu bewerten. 76,9 % der Schüler/innen wünschen sich einen Job in der näheren Umgebung bzw. 64,3 % geben an, dass der Job nicht zu weit weg sein darf.

Für 80,6 % der Jugendlichen ist es auch wichtig, dass neben dem Job Zeit bleibt für Freunde und Hobbys. Die so genannte Work-Life-Balance ist somit ein Thema, das von Beginn des beruflichen Lebens an Bedeutung hat und nicht nur bestimmte Personengruppen betrifft, sondern alle am Arbeitsprozess beteiligten Personen.



Wünsche an den Beruf/Betrieb	stimmt	%	PTS		
			stimmt	%	*
Ich wünsche mir ein gutes Arbeitsklima.	1.219	96,9%	872	97,9%	←
Diesen Job wird es immer geben.	1.112	88,4%	806	90,5%	←
Mein Lehrbetrieb hat einen guten Ruf.	1.100	87,4%	799	89,7%	←
Ich will in meinem Beruf viel Geld verdienen.	1.056	83,9%	755	84,7%	↓
Dieser Job wird in Zukunft wichtig sein.	1.054	83,8%	751	84,3%	↓
Meine Eltern sagen, dieser Beruf/diese Schule passt zu mir.	1.024	81,4%	734	82,4%	↓
Mein Job lässt mir auch Zeit für meine Hobbys und Freunde	1.014	80,6%	732	82,2%	↓
Über die Firma hört man nur positive Dinge.	1.011	80,4%	756	84,8%	↑
Mein Job soll in meiner näheren Umgebung sein.	968	76,9%	697	78,2%	←
Meine Freunde finden diesen Beruf/diese Schule cool.	853	67,8%	623	69,9%	←
Über diesen Beruf hört man nur positive Dinge.	836	66,5%	615	69,0%	←
Die Firma gilt als frauen- und familienfreundlich.	814	64,7%	580	65,1%	←
Mein Job darf nicht zu weit weg sein.	809	64,3%	574	64,4%	←
Mein Job soll ein hohes Ansehen haben.	605	48,1%	429	48,1%	←
In diesem Job kann ich später Teilzeit (halbtags) arbeiten.	493	39,2%	306	34,3%	←
Meine Freunde sollen mich um diesen Job beneiden.	312	24,8%	238	26,7%	←
Meine Freunde machen das Gleiche.	210	16,7%	163	18,3%	←

Tabelle 7: Wünsche an den Beruf/Betrieb

* Die Pfeile zeigen, ob die PTS-Schüler/innen gleich, niedriger oder höher die Aussagen bewertet haben.

Zwischen Schüler/innen an Polytechnischen Schulen und den anderen Schultypen gibt es kaum Unterschiede. Tendenziell fällt bei dieser Personengruppe die Zustimmung zu den angeführten Punkten noch etwas höher aus.

Der Ruf des Lehrbetriebs/des Unternehmens scheint bei diesen Schüler/innen von großer Bedeutung zu sein. Die Aussage „Über die Firma hört man nur positive Dinge.“ wird deutlich besser bewertet und rangiert in der Bewertung der PTS-Schüler/innen auf Platz 4 (achter Gesamtrang). Darin dürfte sich wiederum die Nähe zur Wirtschaft bzw. zur Arbeitswelt widerspiegeln. Da für diese Personengruppe der Wechsel in die Arbeitswelt unmittelbar bevorsteht, erscheinen diese Aspekte besonders wichtig. Die Jugendlichen wollen in Unternehmen tätig sein, die in der Außenwirkung bzw. in der Bewertung durch interne (Mitarbeiter/innen, Lehrlinge usw.) und externe Personen ein positives Bild wiedergeben.

Eine deutliche Abweichung gibt es bei der Aussage über die Teilzeitbeschäftigung. Hier liegt die Zustimmung der PTS-Schüler/innen um knapp fünf Prozentpunkte unter dem Gesamtschnitt. Das ist auch die einzige Aussage, die eine niedrigere Zustimmung von dieser Personengruppe erhalten hat im Vergleich zur Gesamtheit.



2. Wünsche an die Arbeitgeberin/den Arbeitgeber

Konkrete Wünsche an die Arbeitgeber/innen der Jugendlichen wurden ebenfalls thematisiert. Dazu wurden verschiedene Aussagen formuliert, die von den Jugendlichen ausgewählt werden konnten.

Von meiner/meinem Arbeitgeber/in wünsche ich mir noch:	Wert	%	PTS		
			Wert	%	*
ein gutes Arbeitsklima.	1.174	93,3%	845	94,8%	←
dass ich ernst genommen werde.	1.052	83,6%	751	84,3%	←
dass ich Hilfe bekomme, wenn ich mich nicht auskenne.	1.044	83,0%	737	82,7%	←
dass man mir sagt, wie ich Dinge besser machen kann.	1.007	80,0%	704	79,0%	↓
dass ich viel selbst tun kann und dadurch viel lerne.	987	78,5%	710	79,7%	↑
dass man mir alles verständlich erklärt.	977	77,7%	687	77,1%	↓
Hilfe bei Dingen, die ich nicht so gut kann.	973	77,3%	695	78,0%	↑
dass ich immer mit fachlichen Fragen kommen kann.	919	73,1%	654	73,4%	↓
Unterstützung in der Berufsschule.	886	70,4%	665	74,6%	↑
Lob, wenn ich etwas gut gemacht habe.	854	67,9%	612	68,7%	←
einen krisensicheren Job.	772	61,4%	576	64,6%	↓
Ansporn für gute Leistungen (Belohnungen).	764	60,7%	584	65,5%	↑
dass sie/er versteht, dass auch mein Privatleben (Hobbys, Freunde, Familie) wichtig ist.	609	48,4%	443	49,7%	←
ein offenes Ohr für meine Anliegen.	531	42,2%	369	41,4%	←
Unterstützung bei Problemen mit meinen Eltern.	139	11,0%	92	10,3%	←
Unterstützung bei Problemen mit meinen Freunden.	120	9,5%	85	9,5%	←
Sonstiges	26	2,1%	19	2,1%	←
keine Angabe	19	1,5%	14	1,6%	←

Tabelle 8: Wünsche an die Arbeitgeber/innen

* Die Pfeile zeigen, ob die PTS-Schüler/innen gleich, niedriger oder höher die Aussagen bewertet haben.

Der Wunsch nach einem guten Arbeitsklima wird auch hier am häufigsten genannt (93,3 %).

Für die Schüler/innen ist es wichtig, ernst genommen zu werden. 83,6 % geben dies als Wunsch an.

Die Jugendlichen wollen von Beginn ihres beruflichen Lebens an als vollwertiges Mitglied des Teams und des Unternehmens behandelt werden.

Die nächsten Punkte auf der Wunschliste der Schüler/innen betreffen die fachliche Unterstützung in der Ausbildung. Die Bereitschaft, durch eigenständiges aktives Tun zu lernen, ist bei den Jugendlichen stark ausgeprägt. Dies erfordert allerdings auch, dass es Feedbackmechanismen gibt, die den



Jugendlichen rückmelden, was gut gelaufen ist und wo sie sich verbessern können bzw. wo sie Dinge besser und effektiver/produktiver machen können.

Ein Ansporn für gute Leistungen (Belohnungen) werden zwar von 60,7 % der Schüler/innen ebenfalls als Wunsch geäußert, haben aber nicht diese Bedeutung wie die zuvor genannten Aspekte oder auch ein offen ausgesprochenes Lob (67,9 %).

Während bei den Wünschen an den Beruf mehr als 80 % der Schüler/innen angegeben haben, dass genügend Freizeit wichtig ist, sind es bei den Wünschen an die Arbeitgeber/innen weniger als 50 %. Es lässt sich daraus ableiten, dass die Jugendlichen zwar generell den Wunsch haben, dass Beruf und Privatleben gut vereinbar ist, dass der Einfluss der Arbeitgeber/innen darauf aber nur bedingt gegeben ist.

Kaum gefordert wird von den Arbeitgeber/innen Unterstützung bei Problemen mit den Eltern (11,0 %) oder den Freunden (9,5 %). Hier trennen die Jugendlichen sehr klar zwischen Beruf und Privatleben.

Die Aussagen der Schüler/innen der Polytechnischen Schulen weichen hier ebenfalls nur geringfügig von den übrigen ab. Auch hier lässt sich eine tendenziell leicht höhere Zustimmung feststellen (wenn auch in einem geringeren Ausmaß als zuvor bei den Aussagen zu Beruf/Betrieb).

Deutlichere Abweichungen lassen sich bei drei Aussagen feststellen. „Ansporn für gute Leistungen (Belohnungen)“ wird von dieser Personengruppe um fünf Prozentpunkte höher bewertet. Auch die Unterstützung in der Berufsschule erhält eine um etwas mehr als vier Prozentpunkte höhere Bewertung. Mit einer positiven Abweichung von 3,3 Prozentpunkten wird der Wunsch nach einem krisensicheren Job beurteilt. Diese Abweichungen dürften wiederum in der zeitlichen und inhaltlichen Nähe zur Arbeitswelt begründet sein. Viele Unternehmen werben mit „Belohnungen“ für erfolgreiche Lehrlinge – Prämien für ausgezeichnete Leistungen in der Berufsschule, Führerscheine für die ausgezeichnet abgelegte Lehrabschlussprüfung u. v. m. Dies ist dieser Personengruppe bekannt und daher wünschen bzw. fordern sie dies auch von den zukünftigen Arbeitgeber/innen ein. Auch die gewünschte Unterstützung in der Berufsschule ist wohl durch die zeitliche Nähe und direkte Betroffenheit zu erklären. In wenigen Monaten steht den Jugendlichen der erstmalige Besuch der Berufsschule bevor. Eine neue Art der Schule, neue Lehrpersonen, ein anderer Lehrplan etc. verursachen durchaus ein Gefühl der Skepsis bzw. Ungewissheit. Die Unternehmen haben in der Regel mit der Berufsschule (regelmäßigen) Kontakt und kennen die Inhalte, Strukturen und handelnden Personen und können so auf wertvolle Erfahrungen zurückgreifen, die den Jugendlichen fehlen. Die Unterstützung durch die Arbeitgeber/in in der Bewältigung der fachlichen wie persönlichen Herausforderungen in der Berufsschule sehen die Jugendlichen daher als sehr wertvoll an.



IV. Fazit

Im Großen und Ganzen lässt sich festhalten, dass die Jugendlichen zum Zeitpunkt der Befragung ein klares Bild von ihrer beruflichen Zukunft hatten. Der Orientierungsprozess ist – mehr oder weniger erfolgreich – abgeschlossen und die Entscheidung für das weitere berufliche oder schulische Leben gefällt. Dennoch bleiben Restrisiken bzw. Bedenken und Unsicherheitsfaktoren bestehen. Diese resultieren aus der persönlichen Unsicherheit, ob die Entscheidung wohl die richtige ist, einer schulischen Unsicherheit, ob die Leistungen wohl den Anforderungen entsprechen (bzw. teilweise eine bestimmte Resignation, weil die Jugendlichen wissen, dass das nicht der Fall ist) und einer wirtschaftlichen Unsicherheit, ob es überhaupt Lehrstellen in diesem Beruf (und in der näheren Umgebung) gibt. Der Wunsch nach Sicherheit auch bzw. gerade im beruflichen Kontext ist bei den Jugendlichen stark ausgeprägt.

Die Jugendlichen sehen sich von Beginn ihrer beruflichen Laufbahn als Teil des Unternehmens. Daher ist ihnen auch wichtig, als solches auf-, wahr- und ernst genommen zu werden. Sie sind sich bewusst, dass sie im Rahmen ihrer Lehre viel lernen werden und dass der Lehrbetrieb bemüht ist, ihnen die notwendigen Qualifikationen für ihren Beruf zu vermitteln. Die Jugendlichen sind in diesem Kontext bereit, Feedback, Verbesserungsvorschläge und Unterstützung anzunehmen. Wichtig ist dabei, dass die Informationen jugendgerecht aufbereitet werden.

Es sind also keine überzogenen, realitätsfernen Wünsche, die die Jugendlichen an ihre Arbeitswelt und ihre zukünftigen Arbeitgeber/innen richten. Das wird bis zu einem bestimmten Grad auch daran liegen, dass gerade in jenen Schultypen, in denen sich das Gros der befragten Jugendlichen befunden hat, ein sehr intensiver Austausch mit der (lokalen) Wirtschaft vorhanden ist und hier bereits rechtzeitig die Möglichkeiten, Rahmenbedingungen und vorhandenen Strukturen in der heimischen Wirtschaft beschrieben und den Jugendlichen nahe gebracht werden.

Ein klares Bild von der beruflichen Aufgabe und der gelebten Kultur der zukünftigen Arbeitgeberin/ des zukünftigen Arbeitgebers gibt den Jugendlichen Sicherheit für ihre Entscheidung und trägt so dazu bei, Lehrberufs- bzw. Lehrbetriebswechselln oder sogar Lehrabbrüchen entgegenzuwirken.

Dies setzt voraus, dass die Jugendlichen bereit sind, aktiv die Informationen der Unternehmen auf- und die Möglichkeit zu praktischen Erfahrungen anzunehmen und auch, dass die Unternehmen den Jugendlichen ein realitätsnahes Bild der zukünftigen Arbeitssituation zeichnen und den Jugendlichen praktische Erfahrungen (auch abseits von berufspraktischen Tagen) ermöglichen.

B Unternehmensbefragung

Die Unternehmensbefragung erfolgte in zwei unterschiedlichen Ausprägungen. Zum einen gab es einen Onlinefragebogen, weiter wurden mit insgesamt 70 ausgewählten Unternehmen aus den steirischen Bezirken (Ausnahme Graz) Interviews geführt.

Der Onlinefragebogen konnte von 20. April bis 15. September ausgefüllt werden. In der Datenbank der Onlinebefragung waren insgesamt 237 Einträge zu verzeichnen. Davon konnten allerdings nur 157 Einträge als valide eingestuft und für die weiteren Auswertungen herangezogen werden.

I. Suchen und Finden von Lehrlingen

1. Einschätzung der Unternehmen, wie leicht oder schwer es ist, Lehrlinge zu finden

Ein zentraler Aspekt in den Gesprächen mit den Unternehmen war, wie sie die aktuelle und auch künftige Situation bei der Suche nach Lehrlingen einschätzen.

Tendenziell lässt sich feststellen, dass die Unternehmen die Situation eher als schwierig erachten. Es gibt nur wenige Unternehmen, die angeben, aktuell keine Probleme beim Finden von Lehrlingen zu haben.

Mehrmals wurde die Herausforderung genannt, dass es zwar (ausreichend) Bewerbungen gibt, die Qualität der Bewerber/innen aber nicht entspreche. Ein Unternehmen hat genau den gegenteiligen Effekt festgestellt: Die Anzahl ist gering, die Qualität dieser aber gut.

Dass sich die Situation verschlechtern wird, sprechen die Unternehmen teilweise direkt an, teilweise ist es daraus ableitbar, dass sie die Situation mit „derzeit noch (relativ) leicht“ oder „noch nicht (sehr) schwer“ beschreiben.

Die Unternehmen orten auch eine gewisse Schwankung – zum einen temporär (von Jahr zu Jahr unterschiedlich), zum anderen betreffend die Lehrberufe. Es gibt bestimmte Lehrberufe, die als sogenannte Selbstläufer beschrieben werden können und wo es keine Schwierigkeiten gibt, genügend Interessent/innen zu bekommen, für andere hingegen gibt es kaum oder gar keine Bewerbungen. Die Gründe dafür sind nach Einschätzung der Unternehmen unterschiedliche.

Manche Unternehmen (im Speziellen KMUs) haben auch damit zu kämpfen, dass in der näheren Umgebung Großbetriebe angesiedelt sind. Diese können den Lehrlingen meist mehr bieten und sind so als Arbeitgeber/in interessanter. Dadurch ergibt sich für diese Unternehmen die Situation, dass die ohnehin wenigen Bewerber/innen sich auf die Großbetriebe konzentrieren, von diesen – verständlicherweise – die gut qualifizierten aufgenommen werden und somit jene Lehrlinge für diese



Unternehmen übrig bleiben, die nicht jenen Qualifikationsstand aufweisen, der gewünscht ist. Dadurch ist dann ein vermehrter Einsatz bzw. größerer Aufwand in der Lehrzeit erforderlich.

Auffallend ist, dass die Unternehmen diese Frage sehr gerne mit negativen Formulierungen beantwortet haben – „nicht so schwierig“, „nicht so einfach“, „leicht würde ich nicht sagen.“ usw. Das zeigt, dass der gesamte Themenbereich bei den Unternehmen als schwierig beurteilt wird bzw. negativ behaftet ist.

Bei dieser Frage sprechen die Unternehmen auch immer wieder das Image der Lehre an. Hier wünschen sich viele Unternehmen eine Verbesserung.

Zitate aus den Interviews

„Eigentlich ist es für uns kein Problem Lehrlinge zu finden. ... Die Herausforderung besteht darin, ‚gute‘ Lehrlinge zu finden.“

„Es ist momentan schwer, überhaupt Lehrlinge zu finden und es ist sehr schwer, gute Lehrlinge zu finden.“

„...es ist ein richtiger Kampf um die Lehrlinge geworden.“

„Lehrlinge sind schon fast Menschen zweiter Klasse.“

„Lehrlinge sind Mangelware. Der Konkurrenzdruck ... auf der Suche nach geeigneten Lehrlingen wird immer größer.“

2. Maßnahmen bei der Lehrlingssuche

In den Gesprächen mit den Unternehmen wurde die Frage behandelt, welche Aktivitäten gesetzt werden, um auf offene Lehrstellen aufmerksam zu machen und potenzielle Bewerber/innen anzusprechen.

Es zeigt sich, dass die Unternehmen auf sehr unterschiedliche Aktivitäten setzen. Am häufigsten genannt werden Schulbesuche/Schulkooperationen. Dahinter folgt der Kontakt mit dem AMS sowie Inserate in Zeitungen, Radio und Fernsehen. An vierter Stelle werden Projekte mit den BerufsFindungsBegleiter/innen genannt, die auch wiederum eine Kooperation zwischen bestimmten Schulen und dem jeweiligen Unternehmen als Hintergrund haben.

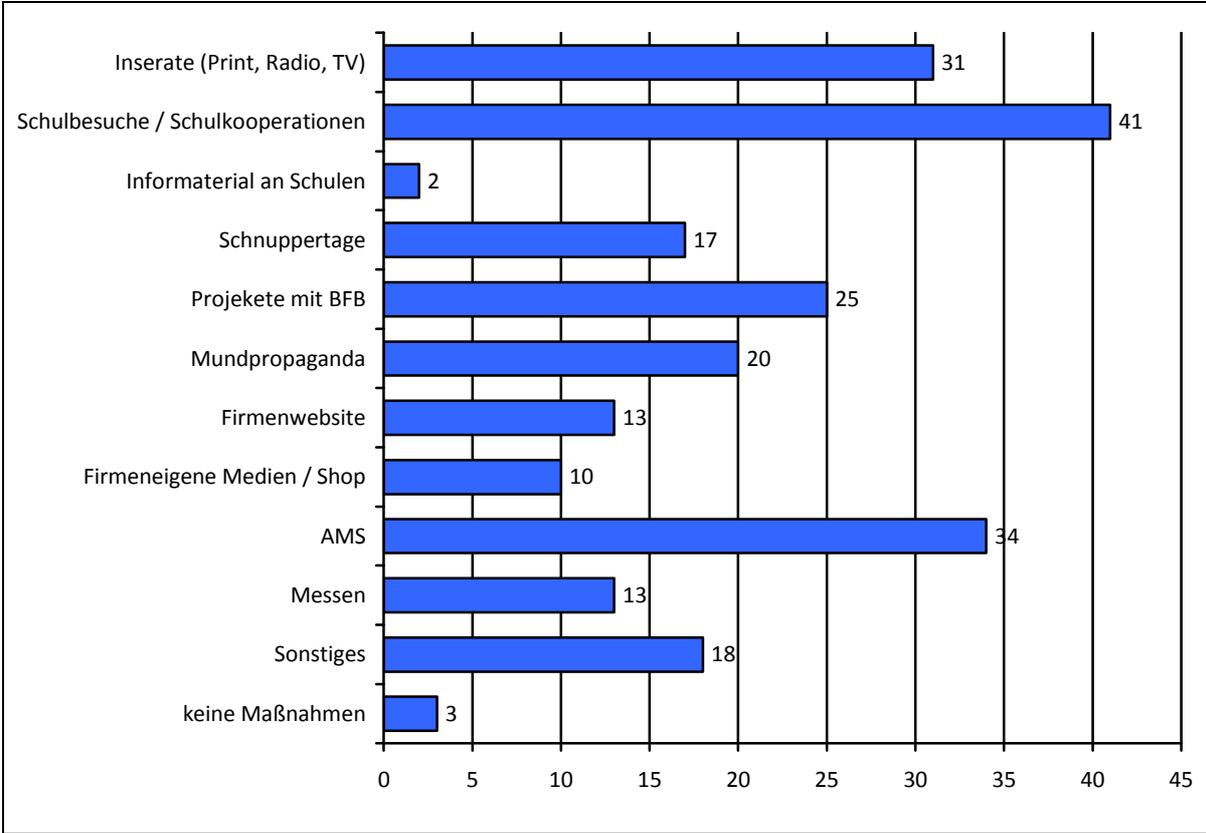


Abbildung 11: Maßnahmen bei der Lehrlingssuche

Die Interviews zeigen, dass der eingesetzte Mix an Maßnahmen zur Ansprache von potenziellen Lehrlingen sehr unterschiedlich ist. 67,1 % der Unternehmen setzen auf eine Kombination aus mehr als zwei unterschiedlichen Maßnahmen. Sieben Unternehmen setzen lediglich auf eine singuläre Maßnahme, 12 auf zwei unterschiedliche Maßnahmen. Drei Unternehmen haben angegeben, keine Maßnahmen bei der Lehrlingssuche zu setzen.

Die Befragung zeigt, dass aus Sicht der Unternehmen eine Maßnahme alleine nicht ausreicht, um eine genügende Anzahl an potenziellen Lehrlingen anzusprechen. Je mehr unterschiedliche Tools hier eingesetzt werden, desto höher ist die Wahrscheinlichkeit Interessent/innen für eine Lehrstelle zu erreichen.



3. Schulkontakte

Die Zusammenarbeit mit bestimmten Schulen bzw. Schultypen bei der Lehrlingssuche stellt einen zentralen Aspekt bei der Lehrlingssuche dar. Es zeigt sich, dass die Unternehmen hier sehr stark auf die Zusammenarbeit mit Polytechnischen Schulen (120 Nennungen; 76,4 %) und Hauptschulen (109 Nennungen; 69,4 %) setzen. Realschulen folgen mit 51 Nennungen (32,5 %) an dritter Stelle.

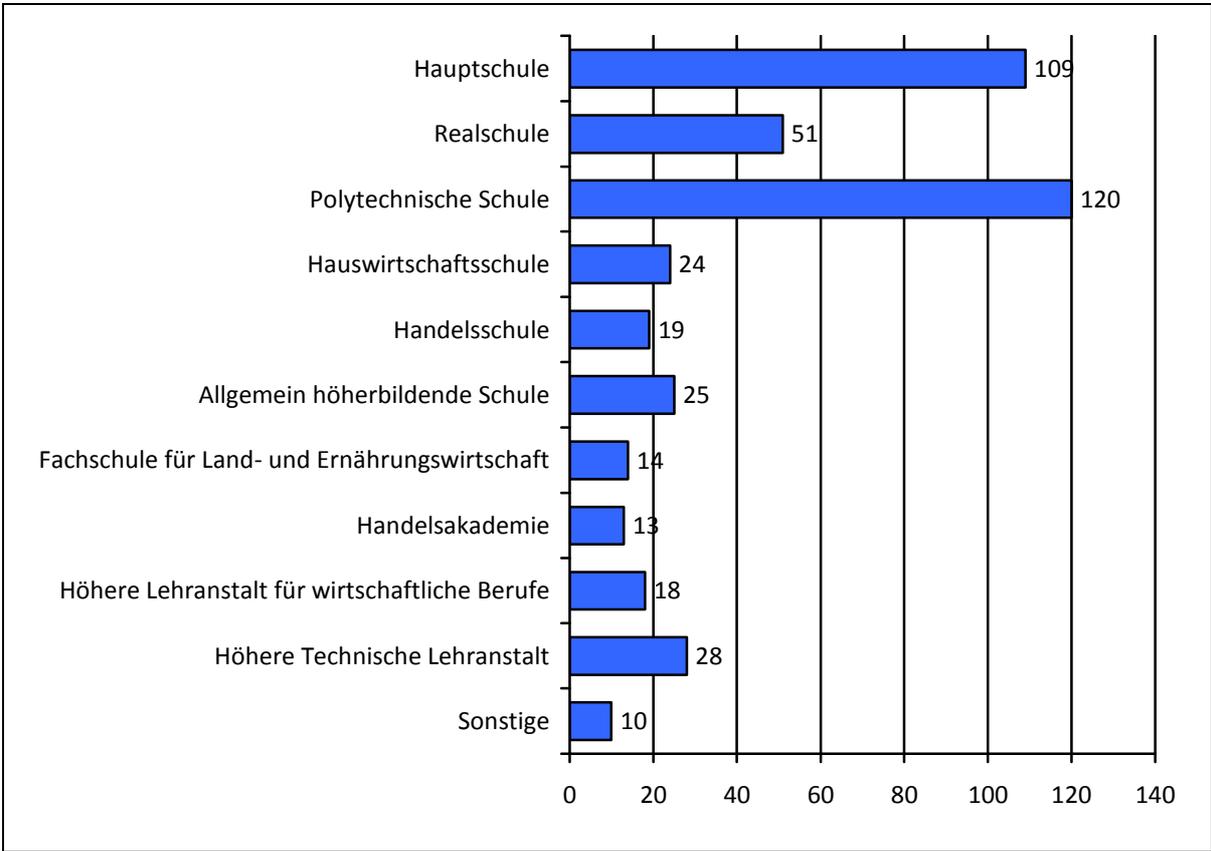


Abbildung 12: Zusammenarbeit mit Schultypen

Die meisten Unternehmen setzen auf einen Mix unterschiedlicher Schultypen. 121 Unternehmen (77,1 %) geben an, mit mehr als einem Schultyp bei der Lehrlingssuche in Kontakt zu sein. 13 Unternehmen geben an, dass sie ausschließlich mit einem Schultyp zusammenarbeiten – neun davon ausschließlich mit Polytechnischen Schulen.

Unter „Sonstige“ werden in erster Linie Einrichtungen bzw. Institutionen wie AMS, Lebenshilfe oder Jugend am Werk genannt. Hier wird von fünf Unternehmen auch explizit angegeben, dass es keine Zusammenarbeit mit Schulen gibt.



Haupt-, Real- und Polytechnische Schulen sind – wie erwartet – jene Schultypen, mit denen die Unternehmen am stärksten bei der Lehrlingssuche kooperieren. Die Polytechnische Schule ist jener Schultyp, der die Jugendlichen auf den direkten Einstieg ins Berufsleben vorbereitet und daher auch aktiv die Zusammenarbeit mit den Unternehmen sucht. Hier finden sich zwei Partner, die – zwar auf unterschiedlicher Seite – dieselben Ziele bei der Zusammenarbeit verfolgen.

Bei den Hauptschulen spielt auch der gesetzliche Auftrag zur Berufsorientierung eine bestimmte Rolle. Die Kontakte, Informationen, Realbegegnungen aus und mit den Unternehmen sind in diesem Prozess der Orientierung und Berufswahlentscheidung besonders wichtig. Dies ist auch den Unternehmen bewusst und sie setzen daher auf die Kooperation mit diesem Schultyp. Nicht zu vernachlässigen ist auch, dass es einen bestimmten Anteil an Jugendlichen gibt, die die Schulpflicht mit dem Abschluss der 4. Klasse Hauptschule abschließen und somit direkt ins Berufsleben einsteigen können.

II. Aufnahmekriterien

1. Stationen im Bewerbungsprozess

Die Unternehmen wurden auch dazu befragt, wie wichtig bestimmte Stationen im Bewerbungsprozess sind. Wenig überraschend liegen hier das persönliche Gespräch und das so genannte Schnuppern vorne. Bei diesen beiden Kriterien ist die Beurteilung „sehr wichtig“ äußerst stark ausgeprägt. Auch den Eignungstest halten mehr als 40 % der befragten Unternehmen für „sehr wichtig“ im Auswahlprozess der Lehrlinge.

Aus der starken Beurteilung aller angegebenen Aspekte (die Beurteilung „sehr wichtig“ bzw. „wichtig“ liegt bei allen Faktoren bei über 75 %) lässt sich ableiten, dass generell alle Faktoren darauf Einfluss haben, ob ein Lehrling aufgenommen wird.

Auch die Interviews bestätigen, dass unterschiedliche Faktoren (mit) Ausschlag gebend für die Entscheidung sind. Hier gibt es auch Unterschiede zwischen den Unternehmen. Für manche ist der Eignungstest ein entscheidendes Tool, für andere ein (zu vernachlässigender) Teil im gesamten Prozess.

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	keine Angabe
Schnuppern	114 72,6%	26 16,6%	13 8,3%	1 0,6%	3 1,9%
Eignungstest	63 40,1%	56 35,7%	20 12,7%	12 7,6%	6 3,8%
Zeugnisse	26 16,6%	93 59,2%	34 21,7%	1 0,6%	3 1,9%
Bewerbungsunterlagen	52 33,1%	77 49,0%	24 15,3%	0 0,0%	4 2,5%
persönliches Gespräch	134 85,4%	18 11,5%	1 0,6%	0 0,0%	4 2,5%

2. Kompetenzen

Neben der Bewertung der Stationen im Bewerbungsprozess wurde auch abgefragt, auf welche Kompetenzen die Unternehmen bei der Auswahl ihrer Lehrlinge Wert legen. Hier sind es vor allem die Sozialkompetenzen und die Basiskompetenzen (Rechnen, Lesen, Schreiben) die als bedeutsam eingeschätzt werden.

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig	keine Angabe
Basiskompetenz	115	35	4	1	2
	73,2%	22,3%	2,5%	0,6%	1,3%
Fachkompetenz	23	88	38	5	3
	14,6%	56,1%	24,2%	3,2%	1,9%
Sozialkompetenz	122	32	1	0	2
	77,7%	20,4%	0,6%	0,0%	1,3%

Diese Einschätzung zeigt sich auch in den geführten Interviews. Auch hier werden die Basiskompetenzen – und im Speziellen Mathematik – sowie die Sozialkompetenzen als wichtige Eigenschaften für „gute“ Lehrlinge genannt.

Bei den Fachkompetenzen gibt es teilweise unterschiedliche Einschätzungen – vor allem auch in der Terminologie. Das Vorhandensein von Fachkompetenzen generell – in der Einschätzung als bereits vorhandenes Wissen über Tätigkeiten im jeweiligen Beruf bzw. bereits vorhandene Erfahrungen – wird als positiver Aspekt bewertet, wird allerdings nicht vorausgesetzt. Die Unternehmen sehen es als ihre Aufgabe an, den Lehrlingen diese Fachkompetenzen zu vermitteln. Werden unter dem Begriff „Fachkompetenzen“ auch Fähigkeiten und Eigenschaften der Jugendlichen verstanden, die das Erlernen des jeweiligen Berufes begünstigen (Geschicklichkeit, Fingerfertigkeit u. ä.), werden diese vorausgesetzt.



III. Die Lehrzeit

1. Herausforderungen in der Lehrzeit

Die Lehrzeit ist für alle Beteiligten (Lehrlinge, Unternehmen, Eltern) mit bestimmten Herausforderungen verbunden. Die Unternehmen wurden in den Interviews gebeten, diese Herausforderungen zu benennen und zu beschreiben.

Eine große Herausforderung sehen die Unternehmen im Alter, in dem sich die Lehrlinge größtenteils befinden – die Pubertät. Die Jugendlichen sind in einem sehr intensiven Veränderungsprozess und das bringt Herausforderungen mit sich. In der Lehrlingsbetreuung geht es aus Sicht der Unternehmen nicht (mehr nur) darum, Wissen und Fähigkeiten zu vermitteln. Diese Personengruppe sieht sich immer stärker damit konfrontiert, die Jugendlichen in diesem Veränderungsprozess zu begleiten. Ein Unternehmen bringt dies wie folgt zum Ausdruck: „Neben Lehrherr wäre es auch gut Sozialarbeiter und Erzieher in einer Person zu sein.“

Auch die Umstellung zwischen Arbeit und Berufsschule wird als Herausforderungen genannt bzw. die Umstellung in den ersten Monaten nach Beginn der Lehre.

Die Unternehmen sehen es als ihre Aufgabe, die Jugendlichen zu qualifizierten Fachkräften auszubilden. Dies gelingt dann, wenn das Interesse am Beruf und der Ausbildung über die gesamte Lehrzeit aufrecht erhalten werden kann.

Eine weitere Herausforderung sehen die Unternehmen in der Wertigkeit von Arbeit. Dafür zeichnen aus Sicht der Unternehmen im Speziellen auch die Medien mitverantwortlich. Jugendliche betrachten „Arbeit oft nur als Unterbrechung der Freizeit“, wie es ein Unternehmen definiert.

Die Unternehmen sehen sich einer geänderten Gesellschaft und einer speziellen Jugendkultur gegenüber. Neue Tools in der Kommunikation müssen eingesetzt werden, um die Lehrlinge zu erreichen. Das erfordert auch von den Unternehmen das Bewusstsein und die Bereitschaft, diese Trends wahrzunehmen und darauf zu reagieren. Dessen sind sich die Unternehmen durchaus auch bewusst. Ebenso ist den Unternehmen bewusst, dass auch die Führungskräfte der Jugendlichen Unterstützung oder Unterweisung bedürfen. Zitat eines Unternehmens: „Was ich auch bemerke: Wenn der Führungsstil des Vorgesetzten nicht gut ist, werden Jugendliche gerne aufmüpfig. Hier muss ich speziell mit meinen Mitarbeitern (Gesellen) Gespräche führen.“

2. Probezeit

Die Probezeit ist ein wichtiger Teilbereich. Hier haben beide Seiten – Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in – die Möglichkeit, nach den ersten Erfahrungen die Entscheidung zu treffen, ob das Arbeitsverhältnis aufrecht erhalten bleiben soll oder ob es zu einer Auflösung kommt.

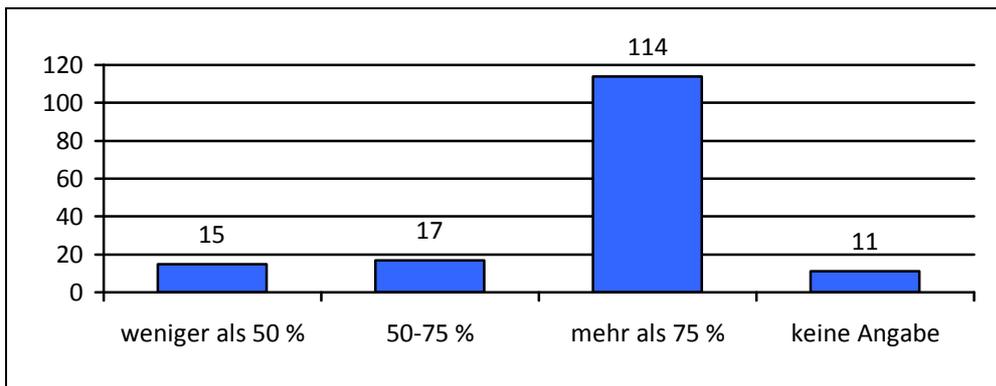


Abbildung 13: Aufrechterhalten des Lehrverhältnisses nach der Probezeit

Die Unternehmen sind bestrebt, Lehrlinge auch über die Probezeit hinaus zu behalten. Knapp drei Viertel der befragten Unternehmen (114 Nennungen) geben an, mehr als 75 % der Lehrlinge auch nach der Probezeit weiterzubeschäftigen. Weniger als 10 % (15 Nennungen) geben an, das Lehrverhältnis mit weniger als der Hälfte fortgeführt zu haben. Ein Grund dafür ist sicher, und das wird durch die Interviews bestätigt, dass die Unternehmen großen Aufwand bei der Lehrlingsauswahl betreiben, um bereits so gut wie möglich im Vorfeld zu gewährleisten, dass der aufgenommene Lehrling auch entspricht.

Wird das Lehrverhältnis dennoch aufgelöst, sind es eher die Unternehmen, die diesen Schritt setzen (siehe Abbildung 14). Die Initiative geht hier nach Einschätzung von knapp der Hälfte der Unternehmen (45,2 %) von den Unternehmen aus. Etwas mehr als ein Viertel der Unternehmen (28,7 %) sieht die Aktivität hier bei den Lehrlingen und ebenfalls etwas mehr als ein Viertel (26,1 %) hat dazu keine Einschätzung abgegeben.

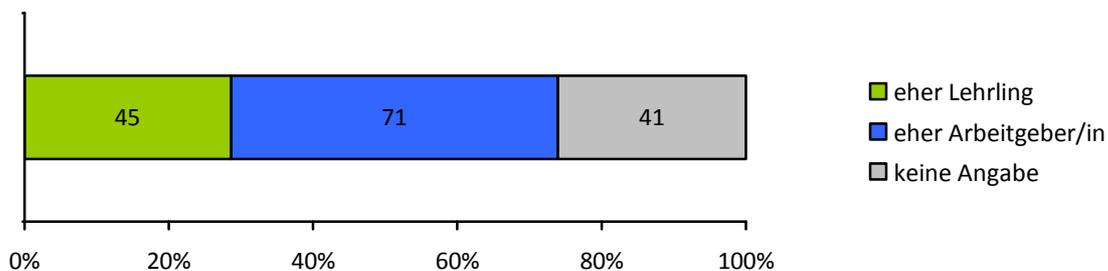


Abbildung 14: Auflösung Lehrverhältnis in der Probezeit

Die Gründe für die Auflösung sind nach Einschätzung der Unternehmen meist beim Lehrling zu finden – unabhängig davon, wer letztendlich den Wunsch zur Auflösung formuliert. Eine falsche Erwartungshaltung (an Beruf und/oder Arbeitgeber/in) durch die Lehrlinge ist der Hauptgrund (72 Nennungen) für Auflösungen in der Probezeit. Als weitere Gründe werden „Arbeitshaltung“ (58 Nennungen) und persönliche Motive / Probleme (44 Nennungen) angegeben. Eine falsche Erwartungshaltung durch die Arbeitgeber/innen wird nur von 17 Unternehmen als Ursache genannt. Unter „Sonstiges“ wurde mehrfach (7 Nennungen) angeführt, dass es in der Probezeit bisher keine bzw. kaum Auflösungen gab.

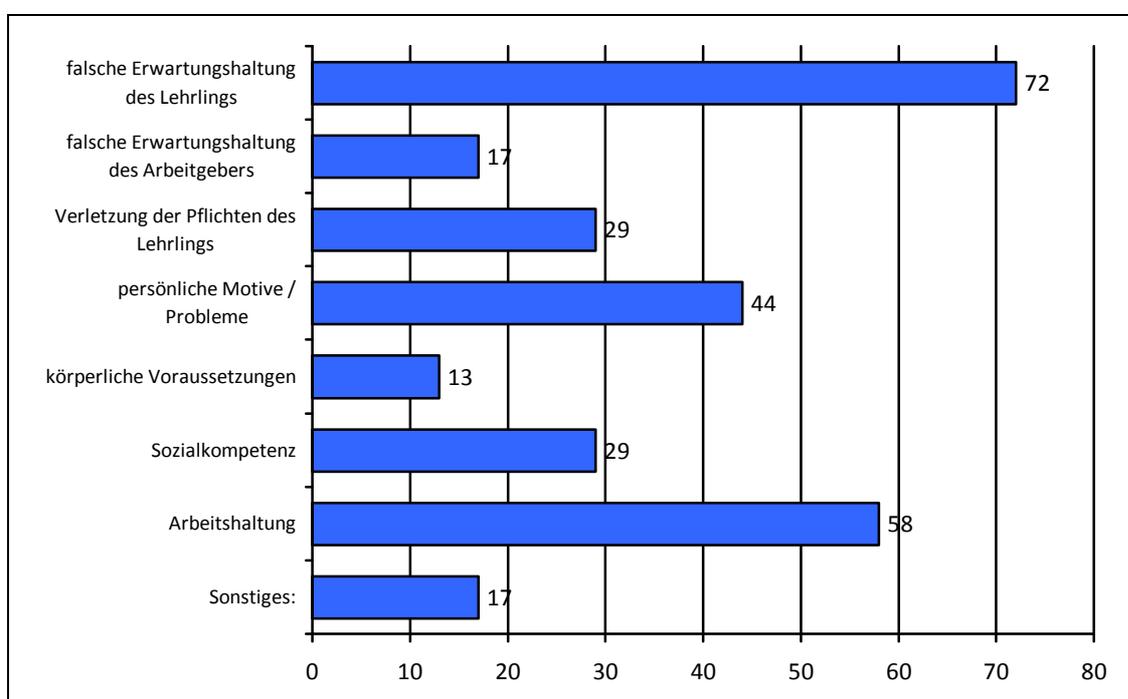


Abbildung 15: Gründe für die Auflösung während der Probezeit

Tendenziell werden in der Probezeit freigewordene Lehrstellen gleich nachbesetzt. Knapp 60 % der befragten Unternehmen (94 Nennungen) geben dies an.

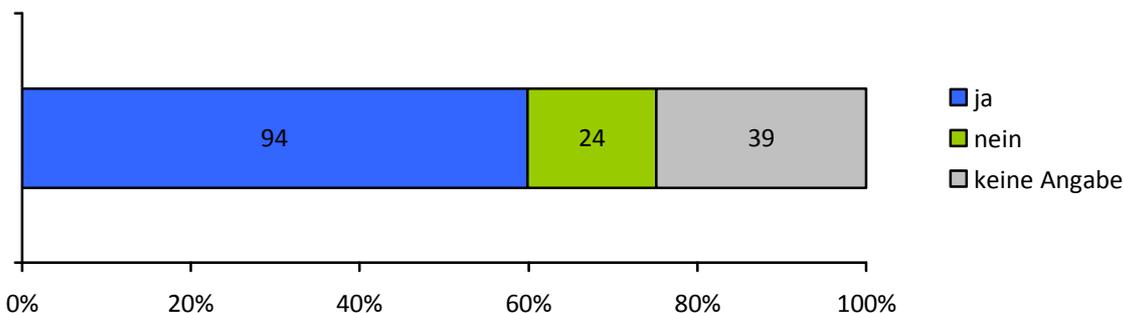


Abbildung 16: Nachbesetzung von Lehrstellen in der Probezeit



3. Lehrzeit und Lehrabschluss

Die Befragung hat ergeben, dass die meisten Lehrlinge ihre Lehre mit der Lehrabschlussprüfung abschließen. Knapp 60 % der befragten Unternehmen geben an, dass alle Lehrlinge die Lehrabschlussprüfung ablegen, weitere 31,2 % geben an, dass der Anteil bei über 75 % liegt. Bei keinem Unternehmen liegt der Anteil der Lehrlinge, die die Lehrabschlussprüfung ablegen, unter 50 %.

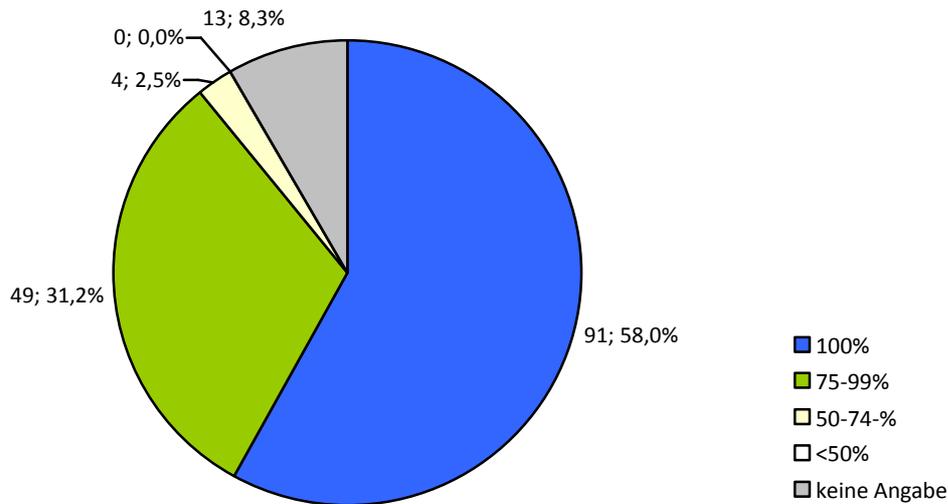


Abbildung 17: Anteil der Lehrlinge mit Lehrabschlussprüfung

Wird ein Lehrverhältnis während der Lehrzeit (ausgenommen Probezeit) aufgelöst, geht dies tendenziell öfter von den Lehrlingen aus. 39,5 % der Unternehmen geben an, dass das Lehrverhältnis eher vom Lehrling gelöst wird, 29,9 % sagen, dass die Initiative von den Arbeitgeber/innen ausgeht. Bei dieser Frage ist der Anteil jener Unternehmen relativ hoch, die sich dazu nicht geäußert haben. Etwas mehr als 30 % haben diese Frage nicht beantwortet.

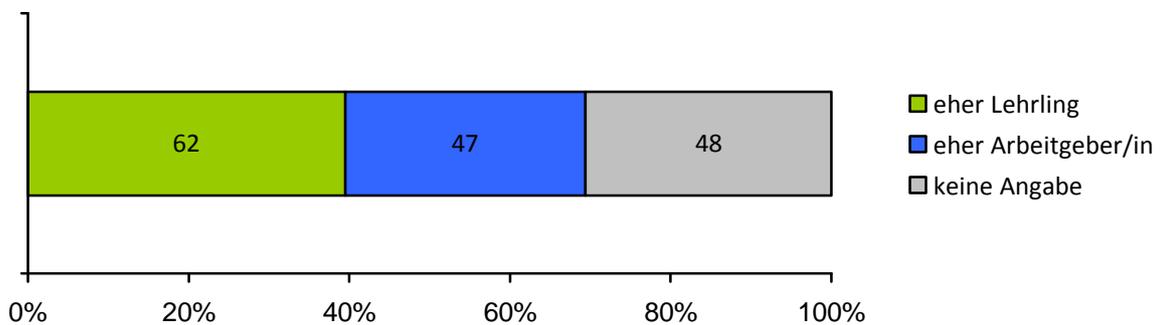


Abbildung 18: Auflösung während der Lehrzeit



Als Gründe für die Auflösung werden von den Unternehmen mehrheitlich persönliche Motive/ Probleme genannt (67 Nennungen) und erneut die Arbeitshaltung (42 Nennungen). An dritter Stelle rangiert der Wechsel des Lehrberufs als Grund für die Auflösung mit insgesamt 30 Nennungen.

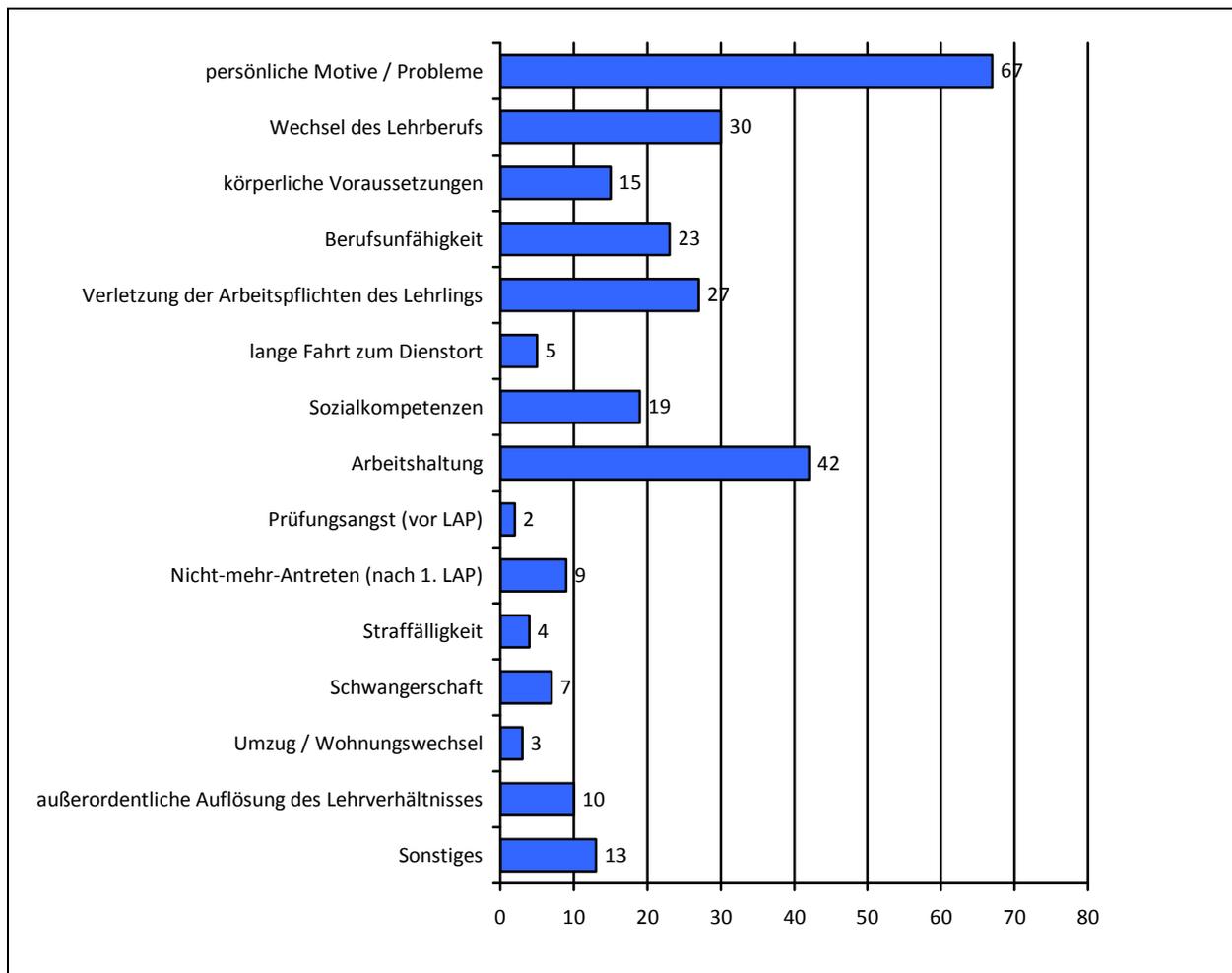


Abbildung 19: Auflösungsgründe während der Lehrzeit

Generell lässt sich festhalten, dass die Unternehmen sehr sorgsam mit den Potenzialen der Jugendlichen umgehen und bestrebt sind, die Jugendlichen im Unternehmen zu halten. Eine Auflösung des Lehrverhältnisses ist nur die letztmögliche Konsequenz. Auch wenn es mit (größerem) Aufwand verbunden ist, setzen die Unternehmen darauf, die Jugendlichen bis zur Lehrabschlussprüfung zu bringen. Manche Defizite oder Veränderungen kommen erst im Laufe der Lehrzeit zum Vorschein. Durch die Interviews zeigt sich, dass die Unternehmen auch dann bestrebt sind, gemeinsam mit den Jugendlichen zu arbeiten. Ein Unternehmen beschreibt dies so: „Wenn wir einmal nicht gut gewählt haben, dann darf ich als Betrieb die Verantwortung nicht abgeben. Ich muss mich mit dem Lehrling beschäftigen, ihn unterstützen und ihm weiterhelfen. Alles andere wäre fahrlässig.“

IV. Unterstützende Maßnahmen

Die Unternehmen sehen sich mit unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert, die sie alleine nicht lösen können. Sie begrüßen Maßnahmen, die dazu beitragen, die Lehrlinge zu qualifizieren und damit einerseits einem Lehrabbruch entgegenwirken und andererseits den Unternehmen qualifiziertes Personal sichern helfen.

An erster Stelle (86 Nennungen) stehen dabei Maßnahmen zur Stärkung der Sozialkompetenz, gefolgt von Unterstützungsmaßnahmen zur Verbesserung der Basiskompetenzen (Rechnen, Lesen, Schreiben) mit 69 Nennungen und Nachhilfeangebote (47 Nennungen). Eine persönliche Begleitung für Lehrlinge wünschen sich weitere 37 Unternehmen.

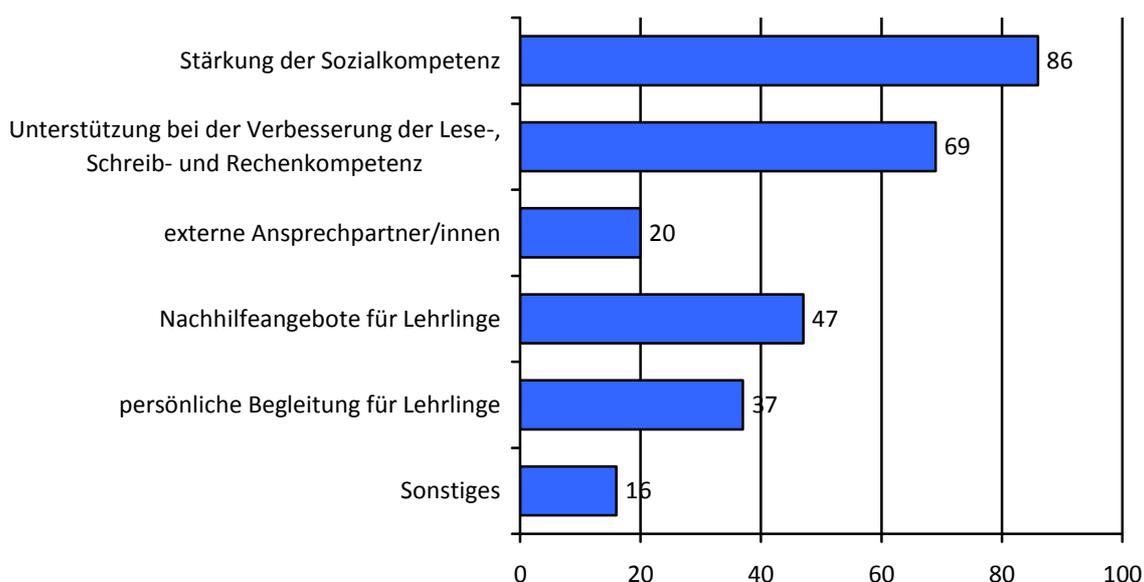


Abbildung 20: Unterstützende Maßnahmen

In den Interviews mit den Unternehmen wird ebenfalls die Stärkung der Sozialkompetenzen, im Speziellen der Kommunikation oft genannt. Daneben ist eine Art Nachhilfe bzw. Unterstützung bei Schwächen in bestimmten Bereichen ein wesentlicher Punkt, in dem sich die Unternehmen Unterstützung bzw. mehr Angebote wünschen.



Die persönliche Begleitung der Lehrlinge wurde auch bei den Interviews mit den Unternehmen thematisiert. Hier zeigt sich ein differenziertes Bild, da sehr unterschiedliche Assoziationen mit dem Begriff „Begleitung“ vorherrschen. Tendenziell kann gesagt werden, dass sich die Unternehmen eine (interne oder externe) Begleitung der Lehrlinge – im Speziellen in der ersten Phase ihrer Lehrzeit – sehr wohl vorstellen können.

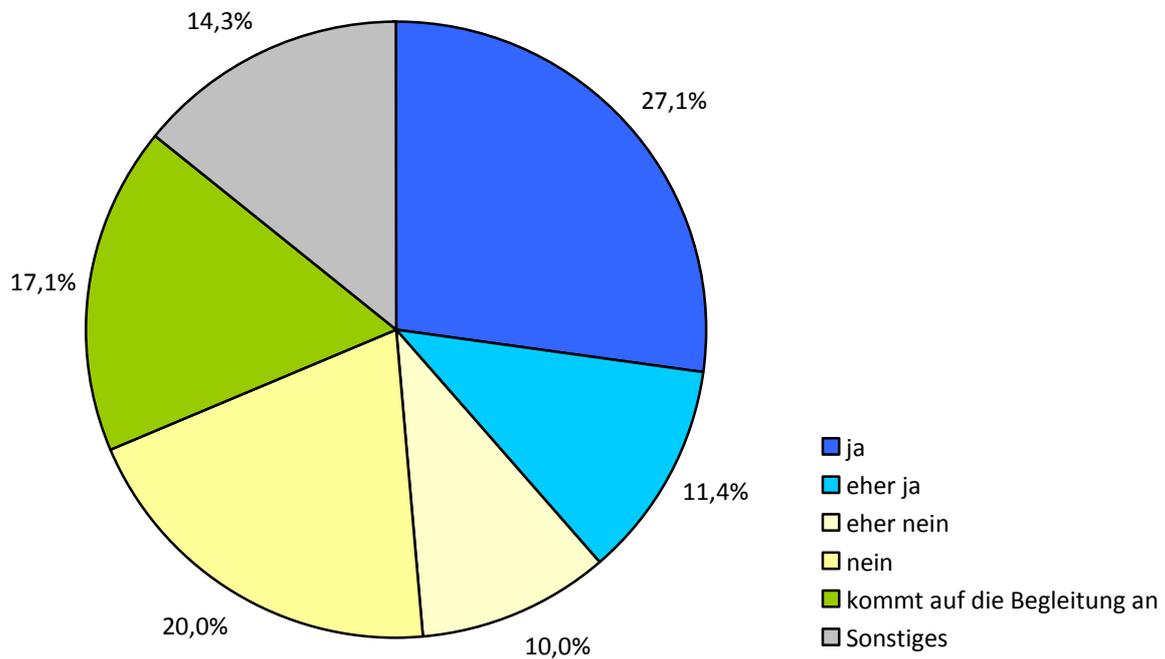


Abbildung 21: Persönliche Begleitung von Lehrlingen



V. Fazit

In den Interviews zeigt sich sehr deutlich, dass den Unternehmen das Thema Lehrlinge sehr wichtig ist. Die Unternehmen sehen sich in einem sehr dynamischen gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Umfeld. Diese Rahmenbedingungen machen es aktuell und auch in nächster Zukunft schwierig, geeignete Lehrlinge zu finden. Die meisten Unternehmen setzen daher auf eine breite Palette an Maßnahmen, um die Jugendlichen anzusprechen und für den Weg der Lehre zu begeistern. Dieser Recruitingprozess wird von den Unternehmen als größte Herausforderung gesehen. Sind die Personen einmal im Unternehmen, zeigt sich, dass hier wenige Probleme auftauchen und diese zu einem hohen Grad gelöst werden können, wenn alle involvierten Personen daran interessiert sind.

Die Lehrlingsausbildung ist in den vergangenen Jahren insofern komplexer geworden, da es nicht mehr nur um die reine Wissensvermittlung geht, sondern dass zunehmend Aufgaben im Bereich der persönlichen Begleitung und Unterstützung an die Unternehmen herangetragen werden. Jugendliche auszubilden, heißt nicht mehr nur, sie zu Fachkräften auszubilden, sondern sie (auch) in ihrer Persönlichkeitsentwicklung maßgeblich zu begleiten.

Den Unternehmen ist bewusst, dass dies Veränderung von eigenen Prozessen, Führungs- und Kommunikationsstilen erfordert. Hier sind die Unternehmen auch bereit, bestimmte Aktivitäten und Veränderungen (um)zusetzen.

Die Unternehmen sehen es durchaus auch als ihre Aufgabe, die Jugendlichen bei der Bewältigung von Schwächen zu unterstützen. Sie sehen sich als Teil in diesem Prozess, aber nicht als Hauptverantwortlicher. Verschiedene Teile im sozialen und schulischen Vor- und Umfeld (Schule, Eltern etc.) sind hier beteiligt und sollen – aus Sicht der Unternehmen – (wieder) verstärkt ihre Rolle wahrnehmen. Bei den Unterstützungsleistungen wünschen sich die Unternehmen auch Unterstützung von außen. Ebenso sind externe Partner und Institutionen (Wirtschaftskammer etc.) gefordert, hier Angebote einzubringen, die darauf ausgerichtet sind, die vorhandenen Defizite in angemessener Weise beseitigen zu helfen.

Trotz der unterschiedlichen Herausforderungen, mit denen sich die Unternehmen bei der Lehrlingssuche und der Ausbildung auseinandersetzen müssen, gibt es ein klares Bekenntnis zu den Jugendlichen, zur Lehrausbildung und zu kooperativen Maßnahmen mit dem Bildungsbereich und jenen Institutionen, die Aktivitäten im Bereich dieses Übergangs Schule-Wirtschaft aktiv setzen.