

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft



**Österreichisches Institut für
Berufsbildungsforschung**

Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden

ENDBERICHT

AutorInnen:

Helmut Dornmayr (ibw)

Regine Wieser (öibf)

Susanna Henkel

Studie im Auftrag von:



Wien, November 2007

Inhaltsverzeichnis

EXECUTIVE SUMMARY	4
1. EINLEITUNG.....	8
2. LEHRSTELLENMARKT IN ÖSTERREICH	10
<i>(Helmut Dornmayr)</i>	
3. DATEN ÜBER DIE JASG-MAßNAHMEN DES AMS.....	20
<i>(Helmut Dornmayr)</i>	
4. ERGEBNISSE DER BETRIEBSBEFRAGUNG	32
<i>(Helmut Dornmayr)</i>	
4.1. ERHEBUNGSDESIGN UND STICHPROBENBESCHREIBUNG	32
4.2. LEHRLINGSSUCHE.....	37
4.3. EINSTIEGSQUALIFIKATIONEN: VORHANDENSEIN UND BEDEUTUNG.....	46
4.4. LEHRLINGSAUSWAHL	69
4.5. ERFAHRUNGEN MIT JUGENDLICHEN AUS JASG-LEHRGÄNGEN.....	86
5. QUALITATIVE ERHEBUNG – EXPERTINNENBEFRAGUNG	98
<i>(Regine Wieser, Susanna Henkel)</i>	
5.1 ERHEBUNGSDESIGN UND METHODE	98
5.2 BERUFSLEHRGÄNGE NACH DEM JASG – EIN ÜBERBLICK.....	99
5.2.1 TeilnehmerInnenstruktur	100
5.2.2 Organisation.....	101
5.2.3 Dauer	102
5.2.4 Berufsorientierungsphase – Wahl des Lehrberufs.....	102
5.2.5 Anrechnung der Ausbildungszeit	103
5.2.6 Betreuung in der Trägereinrichtung	103

5.2.7	Praktikum	104
5.2.8	Berufsschule	104
5.2.9	Nachbetreuung.....	105
5.3	DER EINSTIEG IN DIE LEHRAUSBILDUNG.....	105
5.3.1	Verfahren der Lehrlingsaufnahme.....	105
5.3.2	Auswahlkriterien im Bewerbungsprozess	108
5.3.3	Die Bedeutung von Alter und Geschlecht	112
5.3.4	Eigenschaften, Kompetenzen und Qualifikationen	115
5.3.5	Unterstützung der Unternehmen bei der Lehrlingsauswahl.....	118
5.3.6	Kontakt JASG-Trägereinrichtung – Unternehmen	120
5.3.7	Erfahrungen mit Lehrlingen aus Berufslehrgängen.....	123
5.4	HANDLUNGS- UND PROBLEMFELDER	126
5.4.1	Auswahl der JASG-Lehrberufe	126
5.4.2	Wenig beliebte Lehrberufe bei Jugendlichen.....	126
5.4.3	Berufsorientierung.....	127
5.4.4	Wunschberuf	128
5.4.5	Berufsschule – verspäteter Beginn	129
5.4.6	Motivation, Steigerung des Selbstwerts	129
5.4.7	Sozialpädagogische Betreuung	130
5.4.8	Fachpraktische Ausbildung.....	131
5.4.9	Sprachkompetenz	132
5.4.10	Höhe der Ausbildungsentschädigung	132
6.	SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN	134
	LITERATUR	141
	ANHANG 1: FORSCHUNGLITERATUR ZUM THEMA – ABSTRACTS.....	142
	ANHANG 2: INTERVIEWPARTNERINNEN DER QUALITATIVEN ERHEBUNG	147
	<i>ExpertInnen aus Unternehmen</i>	<i>147</i>
	<i>ExpertInnen aus Berufsschulen</i>	<i>148</i>
	<i>ExpertInnen aus Trägereinrichtungen.....</i>	<i>149</i>

EXECUTIVE SUMMARY

Die vorliegende Studie, die sich in einen quantitativen (Befragung von 305 österreichischen Lehrbetrieben) und einen qualitativen Teil (ExpertInneninterviews mit VertreterInnen aus Betrieben, Berufsschulen und Trägerorganisationen von JASG-Maßnahmen) gliedert, zeigt: Die insgesamt **wichtigsten Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden** sind **das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf** sowie **Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit**. Jeweils 90% der befragten Betriebe finden diese Kriterien sehr wichtig und 10% eher wichtig. Von besonderer Relevanz sind weiters die Bereiche „**Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation**“ (85% sehr wichtig), „**Genauigkeit, Sorgfalt**“ (80% sehr wichtig) sowie „**Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.)**“ (73% sehr wichtig).

Gerade weil diesen Schlüsselqualifikationen ein so hoher Stellenwert zukommt, werden darin oftmals auch besondere Defizite bei den Lehrstellensuchenden gesehen. Im Vergleich der Dimensionen Wichtigkeit und Zufriedenheit zeigen sich aus der Sicht der befragten Betriebe **die größten Defizite**¹ der Lehrstellensuchenden in den Bereichen „**Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten**“, „**Genauigkeit, Sorgfalt**“, „**Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf**“ und „**Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe**“.

Diese vier Fähigkeiten/Qualifikationen können sicherlich alle als im traditionellen Bildungssystem nur schwer vermittelbar bezeichnet werden und weisen daraufhin wie sinnvoll und wichtig eine **berufliche Vorbereitung anhand möglichst realitätsnaher Arbeitskontexte** ist bzw. wäre - speziell auch für benachteiligte Jugendliche und im Rahmen von Maßnahmen des AMS. Insbesondere das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf erfordert zudem eine **enge Verzahnung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung**, weil auch das konkrete Interesse wohl erst durch eine entsprechende praktische Erprobung überprüft (vielleicht auch geweckt oder hinterfragt) werden kann.

Neben der Wichtigkeit bestimmter Eingangsqualifikationen bildete – wie bereits erwähnt – auch die **Zufriedenheit** mit den vorhandenen Einstiegsqualifikationen einen zentralen Untersuchungsgegenstand. Auch wenn die **schulischen Leistungen** keineswegs das wichtigste Kriterium bei der Lehrlingsauswahl darstellen, so ist doch die **Unzufriedenheit** mit ihnen **besonders hoch**. Beispielsweise sind nur 4% der befragten Betriebe mit den Mathematikkenntnissen der Lehrstellensuchenden sehr zufrieden, 18% aber sehr unzufrieden und weite-

¹ Definiert als Differenz zwischen Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit bestimmten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden.

re 39% eher unzufrieden. Hintergrund dieser Unzufriedenheit ist sicherlich auch der in Kapitel 1 und 2 beschriebene – bildungspolitisch durchaus erfreuliche – Umstand, dass in den letzten Jahren bzw. Jahrzehnten zunehmend Jugendliche mit unterdurchschnittlichen schulischen Leistungen eine Lehrausbildung anstrebten und der Anteil Jugendlicher, die nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung begannen, beinahe gegen Null tendierte.

Umgekehrt besteht eine **relativ hohe Zufriedenheit** mit den **EDV-Kenntnissen** der Jugendlichen aber beispielsweise auch mit manchen soft skills wie etwa der so wichtigen „**Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit**“. Vor allem die EDV-Kenntnisse und das hohe **Selbstbewusstsein** der aktuellen Lehrstellensuchenden wurden auch verbal als besondere Stärken der „heutigen“ Jugendlichen gewürdigt, welche überwiegend auch betrieblich genutzt werden können. Beispielsweise wird Selbstbewusstsein häufig in Zusammenhang mit besonderen **kommunikativen Fähigkeiten** gesehen.

Hinsichtlich der Auswahl von Lehrstellensuchenden ist darauf zu verweisen, dass **bei Jugendlichen** offensichtlich **andere Aspekte und Notwendigkeiten im Vordergrund** stehen **als bei der Auswahl von Erwachsenen**. Dies steht nicht zuletzt damit im Zusammenhang, dass Jugendliche über kürzere bewerbungsrelevante Lebensläufe verfügen und sich mitten in einer noch schwer zu prognostizierenden Entwicklungsphase befinden. Bei der Bewerbung von Lehrlingen wird daher beispielsweise nach wie vor auf die **Begleitung durch die Eltern** (Bewertung: 67% sehr oder eher positiv, 15% neutral, 18% eher oder sehr negativ) und die **Übermittlung handgeschriebener Lebensläufe** (Bewertung: 62% sehr oder eher positiv, 31% neutral, 7% eher oder sehr negativ) relativ hoher Wert gelegt.

Zusammenfassend lässt sich weiters feststellen, dass **85%** der Unternehmen zumindest gelegentlich irgendeine Form von **Aufnahmetests** (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers oder Potenzialanalysen) anwenden, 79% führen diese ausschließlich selbst durch. **Lediglich 6%** der befragten Unternehmen **lassen sich dabei von externen Einrichtungen unterstützen**, wobei nur 2% der Unternehmen Aufnahmetests ausschließlich von externen Einrichtungen durchführen lassen. Das Ausmaß der externen Unterstützung kann daher zweifellos als (noch) sehr gering bezeichnet werden. Gleichzeitig besteht aber sehr wohl bei vielen Unternehmen ein Wunsch nach verstärkter Vorselektion von BewerberInnen - vor allem seitens des AMS.

Von den befragten ExpertInnen wird zudem der **Zeitpunkt der Bewerbung** als grundlegend für einen erfolgreichen Einstieg in die Lehrausbildung angesehen. Je früher die Bewerbung erfolgt, desto größer schätzen sie die Chancen auf eine Lehrstelle ein. Zum einen, weil die

Starttermine der Aufnahmeverfahren immer früher angesetzt werden – in Großbetrieben oft bereits am Beginn des letzten Schuljahres –, zum anderen weil mit frühen Bewerbungen hohes Engagement der LehrstellenwerberInnen assoziiert wird.

In Hinblick auf die **Auswahlkriterien** sind schulische Leistungen (**Noten**) zwar ein wichtiger Faktor für die Entscheidung der Betriebe, BewerberInnen in die engere Wahl zu nehmen, nicht aber der ausschlaggebende Faktor für die endgültige Entscheidung. Viel mehr zählen für die Personalverantwortlichen – in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der quantitativen Betriebsbefragung – inwieweit sich **Engagement und Motivation sowie das Interesse für den zu erlernenden Beruf und den potenziellen Lehrbetrieb im Besonderen** im Bewerbungsschreiben widerspiegeln. Ebenso wie der Stellenwert von Noten bei den Bewerbungsunterlagen ist das Abschneiden bei Aufnahmetests einzustufen. Ein positives Ergebnis ist notwendig, um in die engere Wahl zu kommen, entscheidend für die Vergabe der Lehrstelle ist aber letztlich der Eindruck, den der/die LehrstellenbewerberIn im **persönlichen Aufnahmegespräch** hinterlässt. Geachtet wird auf das **Auftreten** der Jugendlichen, insbesondere auf **höfliche Umgangsformen, Pünktlichkeit**, aber auch – als Indikator für das persönliche Interesse und den Motivationsgrad der Jugendlichen – auf den **Informationsstand zu Lehrberuf und Lehrbetrieb**.

Für Lehrstellensuchende **Jugendliche aus JASG-Lehrgängen** kommen meist nicht die standardisierten Verfahren der Kompetenzdiagnostik wie schriftliche Aufnahmetests zur Anwendung. Entscheidend für die Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis ist in der Regel die erfolgreiche Absolvierung eines **Berufspraktikums** im Betrieb, wobei die ExpertInnen hier erneut die hohe Bedeutung von **Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und Arbeitsmotivation** anführen. Das Praktikum im Rahmen einer JASG-Maßnahme ermöglicht somit Jugendlichen, die im herkömmlichen Bewerbungsverfahren wenig erfolgreich waren, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten in einem realen Arbeitskontext unter Beweis zu stellen. Vorrangige Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Vermittlungsleistung durch die BetriebskontakterInnen der Trägereinrichtungen zu: Die Anforderungen der Betriebe müssen erhoben und mit den Möglichkeiten der Jugendlichen in Abstimmung gebracht werden.

Von großer Relevanz für die Chancen der Jugendlichen auf eine Lehrstelle bezeichnen die befragten ExpertInnen – im Einklang mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung – zudem die **Unterstützung durch die Eltern**. Diese werden von Personalverantwortlichen als wichtige Ansprechpersonen im Fall von Problemen mit Lehrlingen erlebt, weshalb sie es als sehr positiv bewerten, wenn die Jugendlichen zum persönlichen Vorstellungstermin begleitet

werden. Dies bedeutet entscheidende Nachteile für Jugendliche aus instabilen Familienverhältnissen, die diese Unterstützung durch die Eltern nicht erhalten.

Die **BetriebskontakterInnen** in den JASG-Lehrgängen können den Startnachteil dieser Jugendlichen verkleinern helfen, da sie für die Zeit des Praktikums als AnsprechpartnerInnen für die Personalverantwortlichen fungieren. Da nur in manchen Bundesländern eine Nachbetreuung nach der Übernahme des Jugendlichen auf eine reguläre Lehrstelle vorgesehen ist bzw. diese nur wenige Wochen umfasst, fühlen sich die Personalverantwortlichen in der Folge allerdings oft allein gelassen.

Bezüglich der **Bewertung der JASG-Lehrgänge** fällt das Ergebnis der Lehrbetriebsbefragung ebenso wie jenes der ExpertInnenbefragung zwar ambivalent aber doch **überwiegend positiv** aus. Insbesondere jene Lehrbetriebe, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen, bewerten den Besuch eines derartigen Lehrgangs mehrheitlich positiv.

Aus der Gesamtheit der Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen sich verschiedenste **Empfehlungen** ableiten, welche schwerpunktmäßig die Themenbereiche Ausbau und Intensivierung der Berufsorientierung und –beratung, Angebote für LehrabbrecherInnen, Unterstützung des Auswahlprozesses in den Lehrbetrieben und Elternarbeit betreffen.

1. Einleitung

Im Zuge der seit den späten 90er Jahren evidenten Knappheit offener Lehrstellen ist auch die Diskussion über die erforderlichen und vorhandenen Einstiegsqualifikationen der Lehrstellensuchenden zusätzlich stimuliert worden.

Die Diskussion über Einstiegsqualifikationen hat auch deswegen an Brisanz gewonnen, weil die Qualifikationsanforderungen von zwei Seiten unter Druck stehen: Einem zunehmend steigenden Qualifikationsbedarf in vielen Berufen – nicht zuletzt ausgelöst durch eine rasante technologische Entwicklung – stehen als Folge der gesamtgesellschaftlichen Bildungsexpansion BewerberInnen gegenüber, die sich stärker aus Jugendlichen mit schlechten schulischen Leistungen rekrutieren, welche früher zu einem wesentlich größeren Teil ihre Berufslaufbahn noch ohne Berufsausbildung – d.h. in Hilfstätigkeiten – begannen (vgl. auch Kapitel 2). So erfreulich diese Bildungsexpansion aus gesamtgesellschaftlicher, bildungs- und wohl auch wirtschaftspolitischer Perspektive zu beurteilen ist, so hat sie doch das Teilsystem „Lehre“ vor neue Herausforderungen gestellt.

Die vorliegende Studie versucht nun der Diskussion über Einstiegsqualifikationen einen wesentlichen empirischen Impuls zu geben, wobei insbesondere den konkreten Anforderungen der Lehrbetriebe besonderes Augenmerk geschenkt wird. Unter anderem werden analysiert: die **Wichtigkeit** bestimmter Qualifikationen, die **Zufriedenheit** mit den vorhandenen Qualifikationen, **Wege der Lehrlingssuche und -auswahl**, **Bewertung von Bewerbungsstrategien** sowie **von schulischen/beruflichen Vorerfahrungen** und vieles mehr.

Neben dem theoretischen Input in die aktuelle wissenschaftliche Diskussion sollen die Ergebnisse letztlich auch den Lehrstellensuchenden bzw. dem für ihre Beratung und Betreuung zuständigen Personenkreis zugute kommen, indem die Anforderungen und Erwartungen der Lehrbetriebe ausführlich dokumentiert werden. Angesichts der anhaltenden Problematik der umfassenden Ausbildungsintegration von jugendlichen SchulabsolventInnen und einer (für österreichische Verhältnisse) nachhaltig relativ hohen Zahl von erfolglosen Lehrstellensuchenden stellt sich insbesondere die Frage, inwieweit die vorhandenen Qualifikationen und Kompetenzen von Lehrstellensuchenden den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes – d.h. der Betriebe, welche Lehrlinge suchen – gerecht werden und in welcher Form hier eine Anpassung an die entsprechenden Anforderungsprofile erfolgen könnte.

Dieses „Matching“ von Angebot und Nachfrage betrifft in besonderem Maße auch die im Auftrag des AMS durchgeführten **JASG²-Lehrgänge**. Das AMS muss in seiner Maßnahmenplanung einerseits auf die Bedürfnisse der Jugendlichen eingehen, andererseits aber auch die konkreten Anforderungen der Lehrbetriebe und Berufsschulen berücksichtigen und die Jugendlichen in den Maßnahmen dementsprechend vorbereiten.

Die Konzeption der Untersuchung ging von einem breiten Methodenmix und einem reichhaltigen und umfassenden Forschungsansatz aus, bei dem sowohl qualitative als auch quantitative Forschungsinstrumente zur Anwendung gelangten. Als **Untersuchungsmethoden** kamen vor allem zum Einsatz: eine telefonische weitgehend standardisierte repräsentative Befragung von Lehrbetrieben - insbesondere auch von Betrieben, welche über Erfahrungen mit JASG-TeilnehmerInnen verfügen -, umfangreiche Sekundärdatenanalysen, Literatur- und Internetrecherchen sowie ausführliche Tiefeninterviews mit Personalverantwortlichen, BerufsschulvertreterInnen und Trägern von JASG-Lehrgängen.

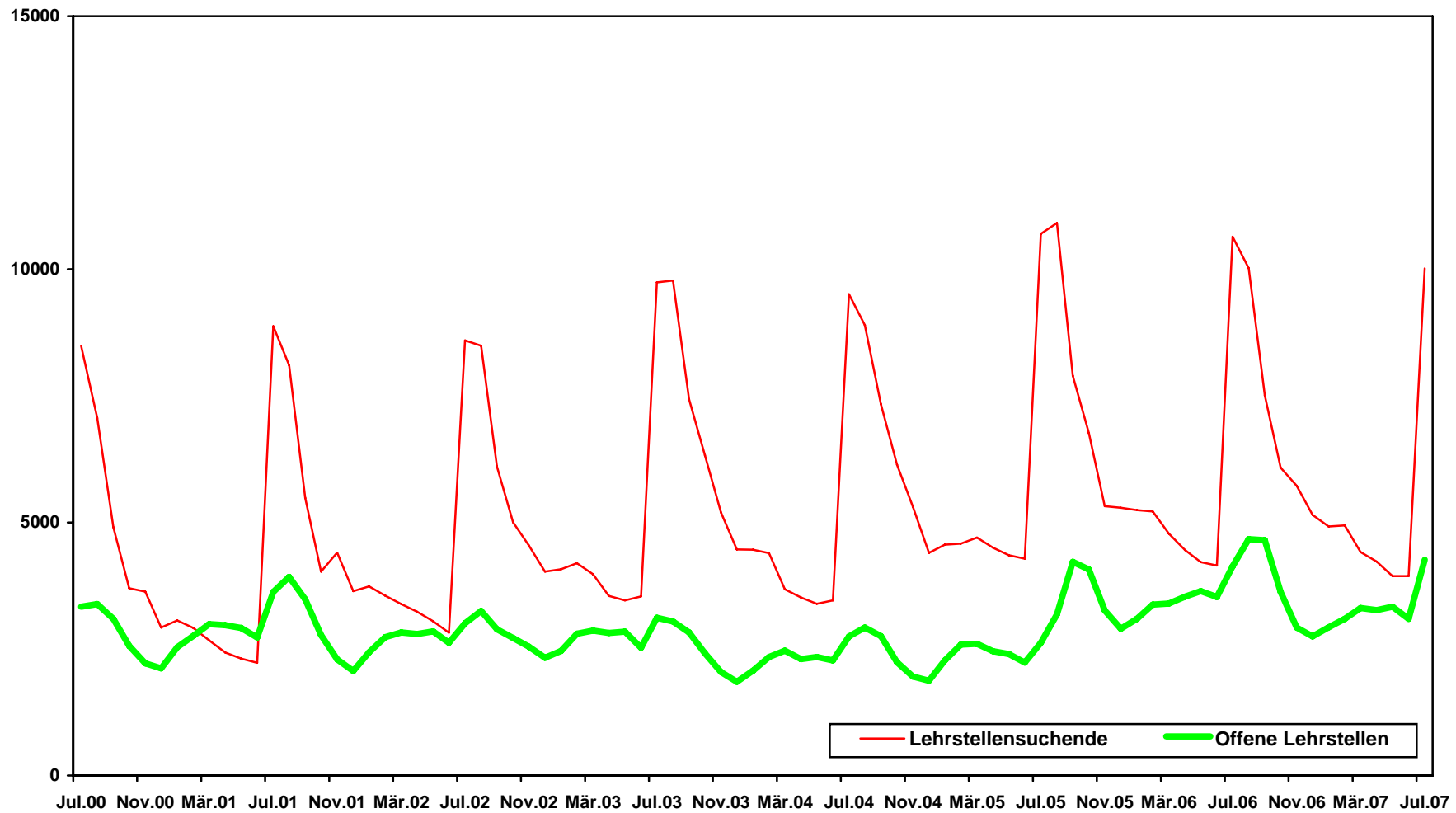
² JASG = Jugendausbildungssicherungsgesetz

2. Lehrstellenmarkt in Österreich

Am Beginn dieser Untersuchung steht eine kurze sekundärstatistische Analyse des österreichischen Lehrstellenmarktes mit dem Ziel, den Gesamtkontext darzustellen, in den die Suche nach Lehrlingen und die Nachfrage nach bestimmten Qualifikationen eingebettet sind.

Grafik 2-1 ermöglicht eine Detailanalyse (auf Monatsbasis) des österreichischen Lehrstellenmarktes von Juli 2000 bis Juli 2007. Auch wenn davon auszugehen ist, dass viele offene Lehrstellen (und auch manche Lehrstellensuchen) nicht dem AMS gemeldet werden, so gewähren diese Daten (sofort verfügbare Lehrstellensuchende und sofort verfügbare offene Lehrstellen) doch einen guten und differenzierten Einblick in die zeitliche Dynamik des österreichischen Lehrstellenmarkts, nicht zuletzt da begründet angenommen werden kann, dass jener Teil des Lehrstellenmarktes, der von Such- oder Besetzungsschwierigkeiten gekennzeichnet ist, von diesen Daten relativ gut abgebildet wird. Denn Betriebe, die ihre offenen Lehrstellen nicht besetzen können, bzw. Jugendliche, die keine Lehrstelle finden, wenden sich erfahrungsgemäß wesentlich häufiger an das AMS als Betriebe oder Jugendliche, welche keine Schwierigkeiten bei der Lehrlings- oder Stellensuche haben. Die Zahl der (sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden erreicht seit 2000 jeweils im Juli/August (d.h. nach Schulschluss) ein besonders hohes Niveau (ca. 10.000 Personen) und sinkt dann bis zum nächsten Sommer auf rund 4.000 Personen. Ab 2003 ist ein leichtes Ansteigen der Lehrstellensuchenden zu beobachten, das zu einem wesentlichen Teil demographisch bedingt, was auch daraus ersichtlich wird, dass die Zahl der Lehrlinge/Lehrstellen insgesamt gestiegen ist (siehe weiter unten: Grafik 2-4). Auch die Zahl der offenen Lehrstellen ist seit 2004 geringfügig gestiegen. Seit 2000 war lediglich im Frühjahr 2001 die Zahl der beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden größer als die Zahl der beim AMS gemeldeten sofort verfügbaren offenen Lehrstellen. Insgesamt ergibt die Abbildung der sofort verfügbaren Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen seit dem Jahr 2000 ein relativ stabiles und Jahr für Jahr ähnlich wiederkehrendes Bild, das allerdings insofern zu relativieren ist, als diese scheinbare Konstanz ja auch durch politische Steuerungsmaßnahmen erreicht wird/wurde (z.B. JASG-Maßnahmen, „Blum-Förderung“, etc.).

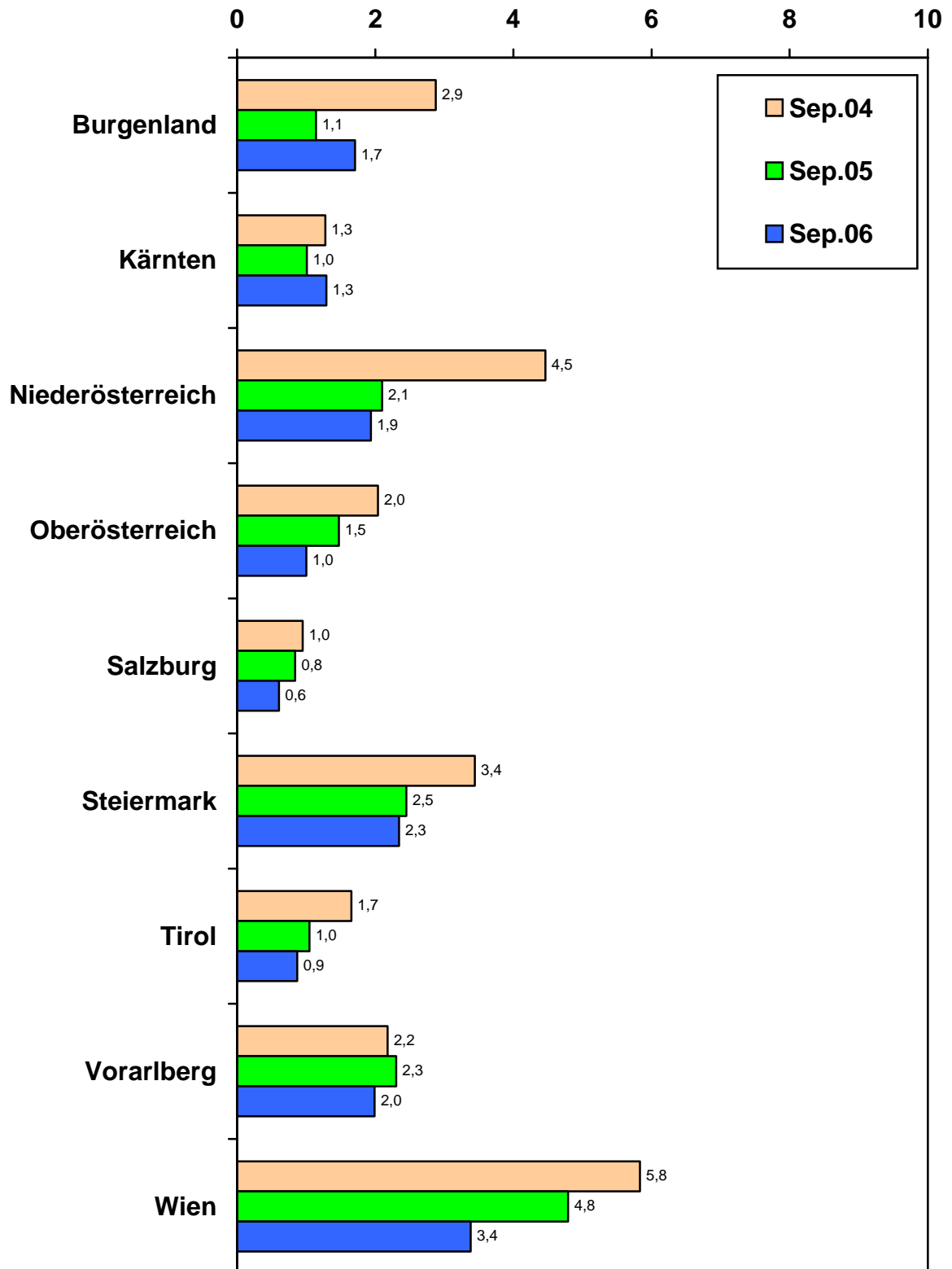
Grafik 2-1: Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen in Österreich (Juli 2000-Juli2007)



Quelle: BMWA (BALI)

Im Bundesländervergleich zeigen sich erhebliche Unterschiede hinsichtlich der Relation von Angebot und Nachfrage sowie der Entwicklung am Lehrstellenmarkt. Der größte „Überhang“ offener Lehrstellen lässt sich 2006 (September) in Salzburg feststellen, der größte Mangel in Wien, wie der Entwicklung der Lehrstellenandrangsziffer (=Zahl der Lehrstellensuchenden pro offener Lehrstelle) zu entnehmen ist (vgl. Grafik 2-2). Kamen im September 2006 in Salzburg nur durchschnittlich 0,6 (sofort verfügbare) Lehrstellensuchende auf eine (sofort verfügbare) offene Lehrstelle, so betrug diese Relation in Wien 3,4 Lehrstellensuchende pro offener Lehrstelle. Es kann daher zweifellos von einem stark regional (und wie später auch gezeigt werden wird: branchenmäßig) differenzierten Lehrstellenmarkt in Österreich gesprochen werden.

Grafik 2-3 und Grafik 2-4 zeigen die absolute und relative Entwicklung der Lehrlingszahlen in Österreich seit 2000. In Summe betrachtet verlief die Entwicklung der Lehrlingszahlen vor allem im Westen (Vorarlberg und Tirol) von 2000 bis 2006 deutlich positiver als die bundesweite Entwicklung (Vorarlberg: +10%, Tirol: +9,8%, Österreich: -0,5%). Ein besonders starker Rückgang der Lehrlingszahlen ist seit 2000 in Niederösterreich (-5,5%) und dem Burgenland (-5,2%) festzustellen (vgl. Grafik 3-4).

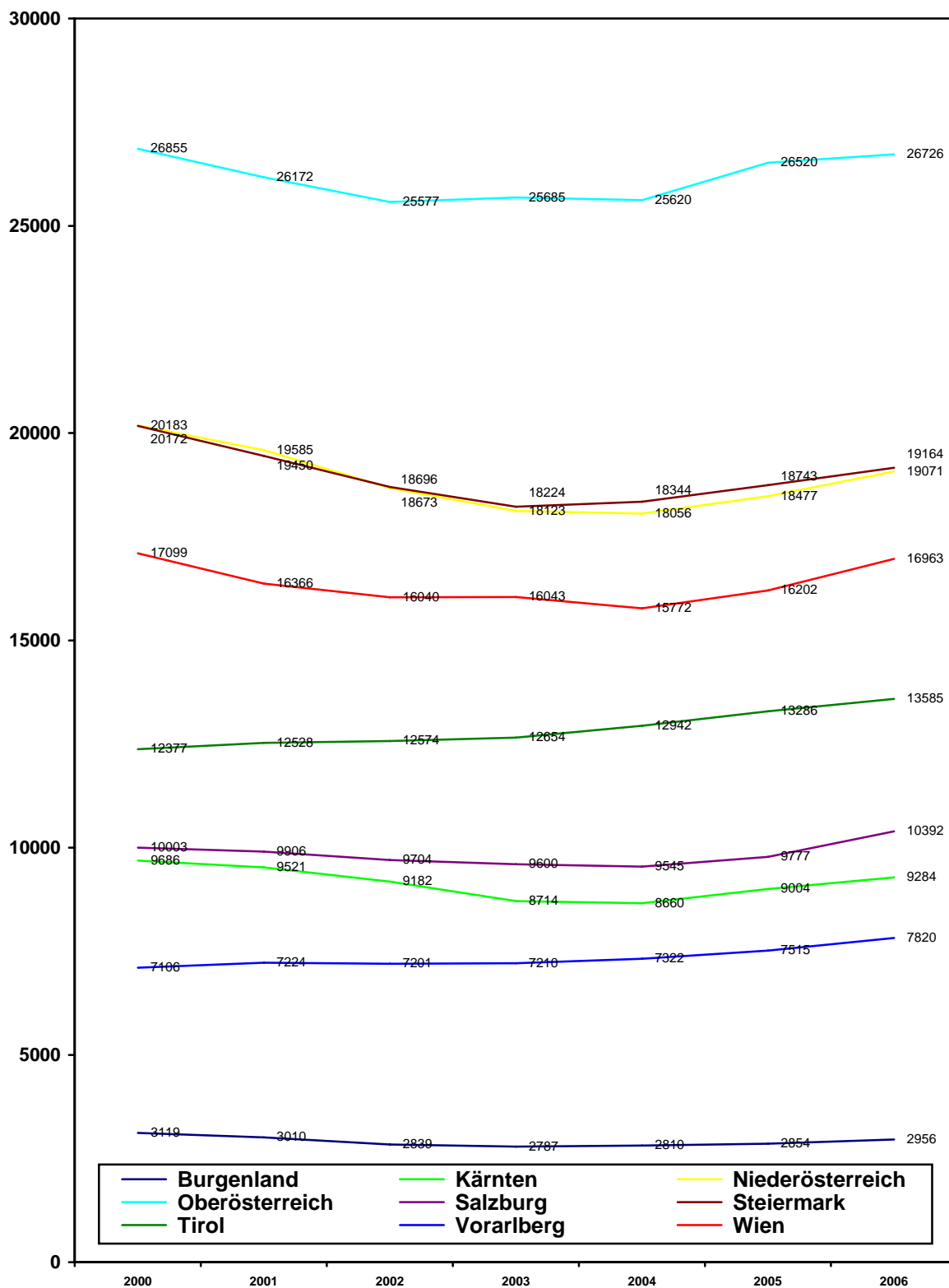
Grafik 2-2: Lehrstellenandrang nach Bundesländern**(= Zahl der Lehrstellensuchenden pro offener Lehrstelle)**

Quelle: BMWA (BALI) + ibw-Berechnungen

Anm.: Nur sofort verfügbare Lehrstellensuchende/offene Lehrstellen. Stichtag: September des jeweiligen Jahres

Grafik 2-3: Lehrlingszahlen nach Bundesländern (2000-2006)

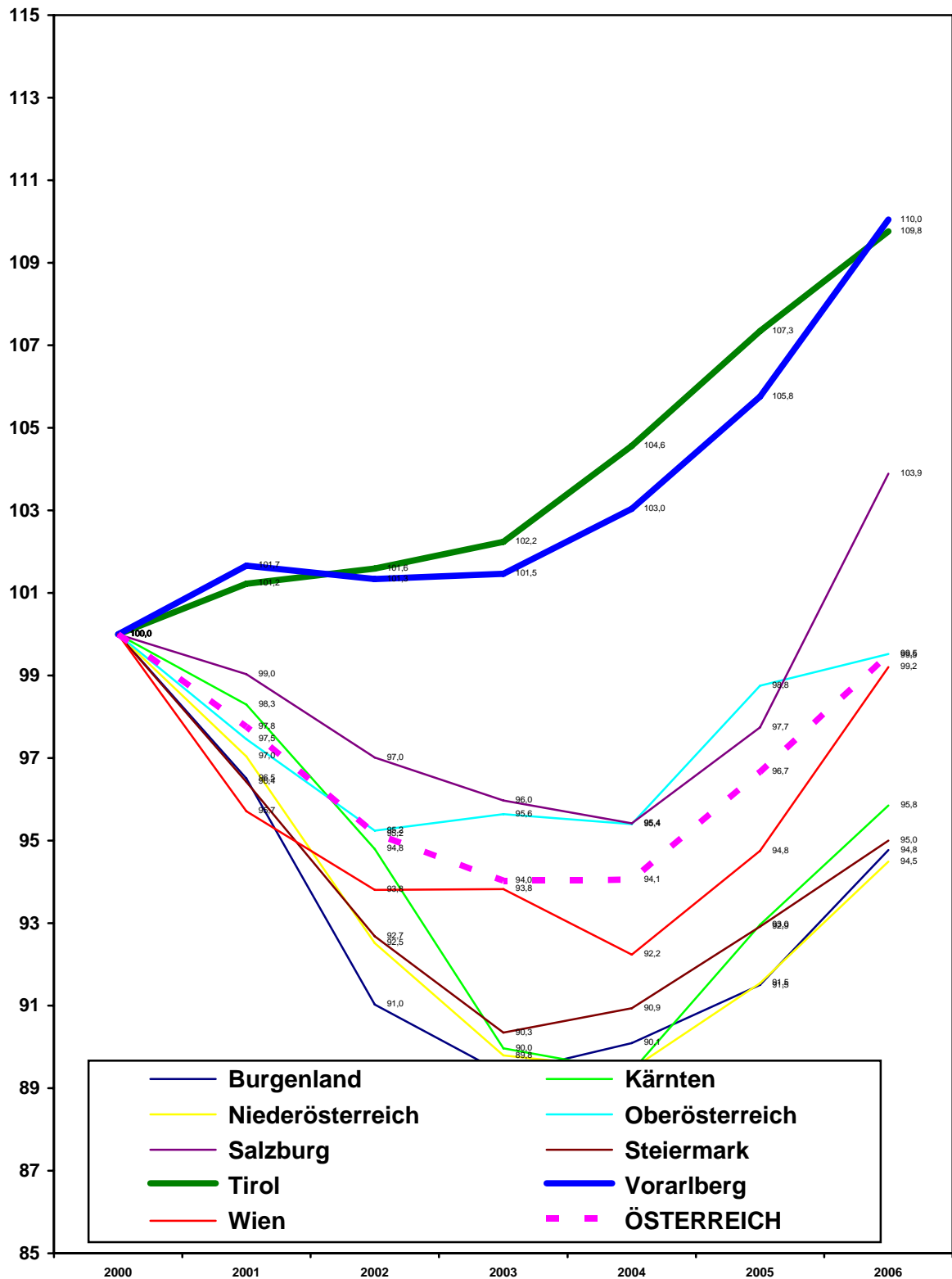
ABSOLUT



Quelle: WKO

Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres

Grafik 2-4: Lehrlingszahlen nach Bundesländern – RELATIV
(Index: 2000=100)



Quelle: WKO + ibw-Berechnungen

Stichtag: Ende Dezember des jeweiligen Jahres

Grafik 2-5 und Grafik 2-6 zeigen die Zahl der beim AMS gemeldeten (sofort und nicht sofort verfügbaren) Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen nach Lehrberufen (Stand: Oktober 2006).

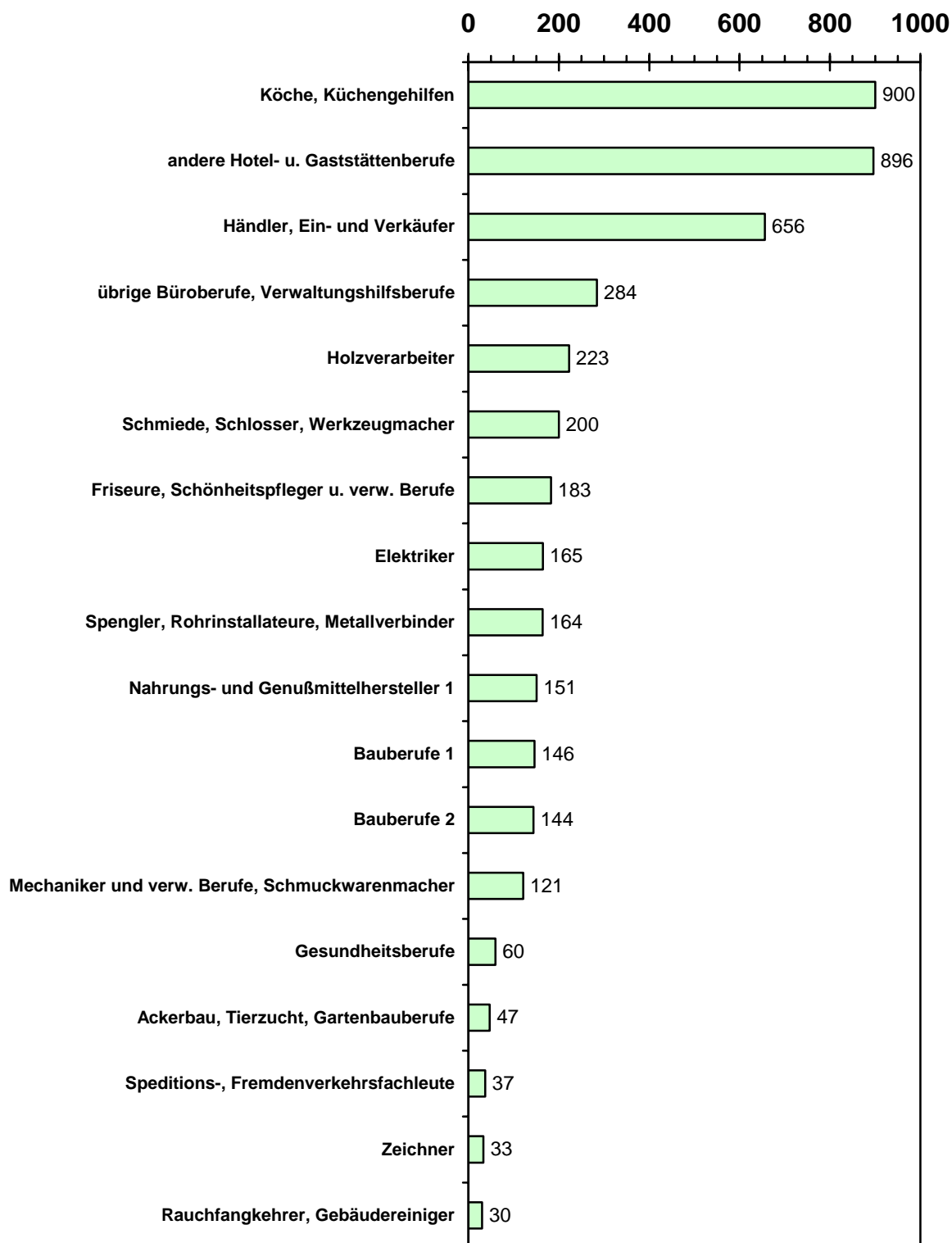
Auch wenn hier wiederum davon auszugehen ist, dass vor allem seitens der Unternehmen nicht alle verfügbaren Lehrstellen dem AMS gemeldet werden, so gewähren diese Zahlen doch einen Überblick über Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt und die Attraktivität einzelner Lehrberufe bzw. den Bedarf an Lehrlingen.

Besonders auffallend für den österreichischen Lehrstellenmarkt ist, dass vor allem im **Gastgewerbe** das **Angebot** (= offene Lehrstellen) **die Nachfrage** (= Lehrstellensuchende) **deutlich übersteigt**. Generell konzentrieren sich die offenen Lehrstellen auf das Gastgewerbe (vgl. Grafik 2-5). In allen anderen Berufen ist die Zahl der (beim AMS gemeldeten) offenen/unbesetzten Lehrstellen deutlich geringer. Eine quantitativ relevante Zahl von offenen Lehrstellen ist am stärksten noch in den kaufmännischen sowie Metall- und Holzberufen festzustellen.

Die Lehrstellensuchenden (Grafik 2-6) konzentrieren sich vor allem auf die kaufmännischen Berufe, gefolgt von den FriseurInnen und den MechanikerInnen (vor allem Kfz).

Grafik 2-5: Offene Lehrstellen nach Lehrberufen (Österreich)

Stand: Oktober 2006



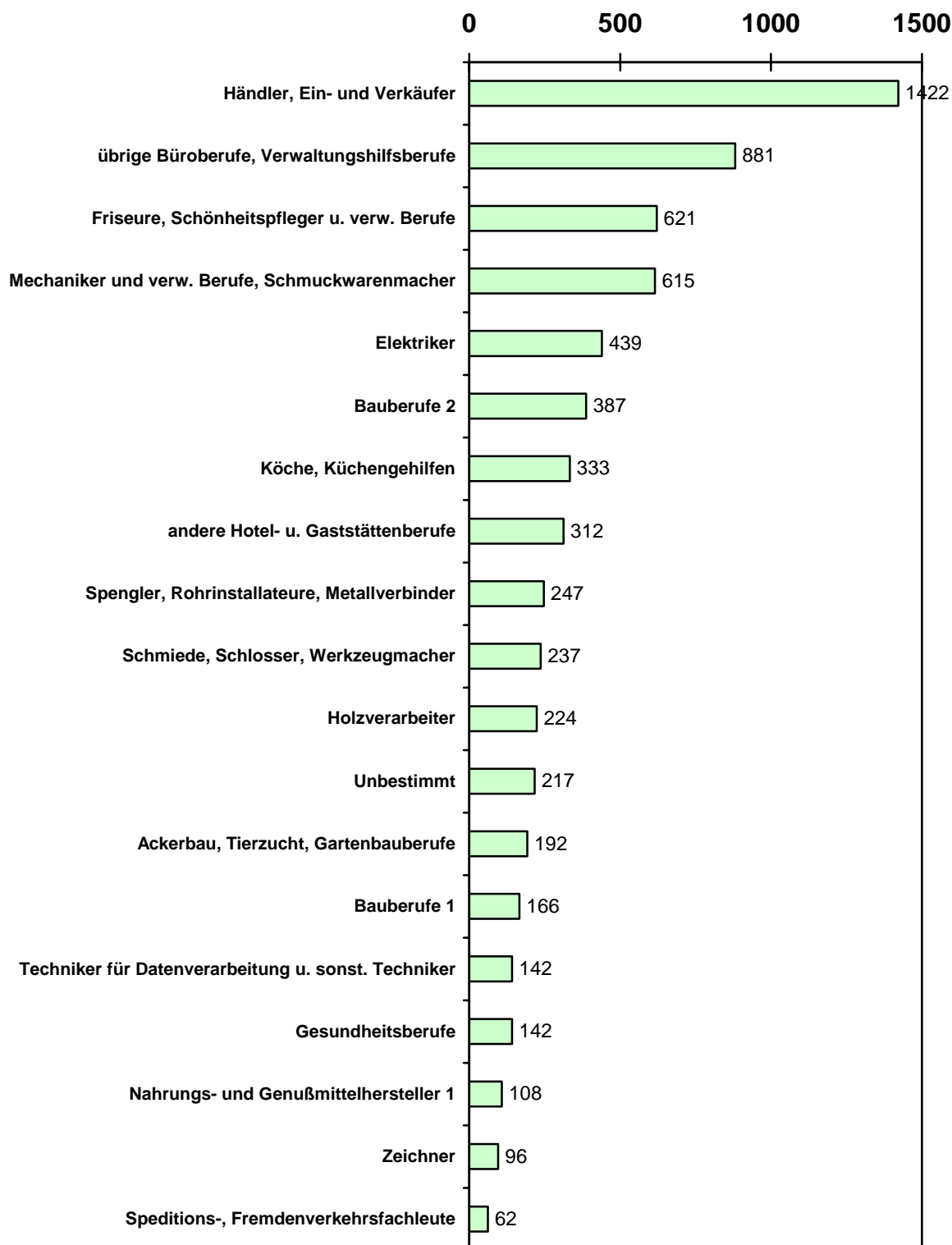
Quelle: BMWA (BALI) + ibw-Berechnungen

Stand: Oktober 2006

Anmerkung: Sofort und nicht sofort verfügbare offene Lehrstellen!

Grafik 2-6: Lehrstellensuchende nach Lehrberufen (Österreich)

Stand: Oktober 2006



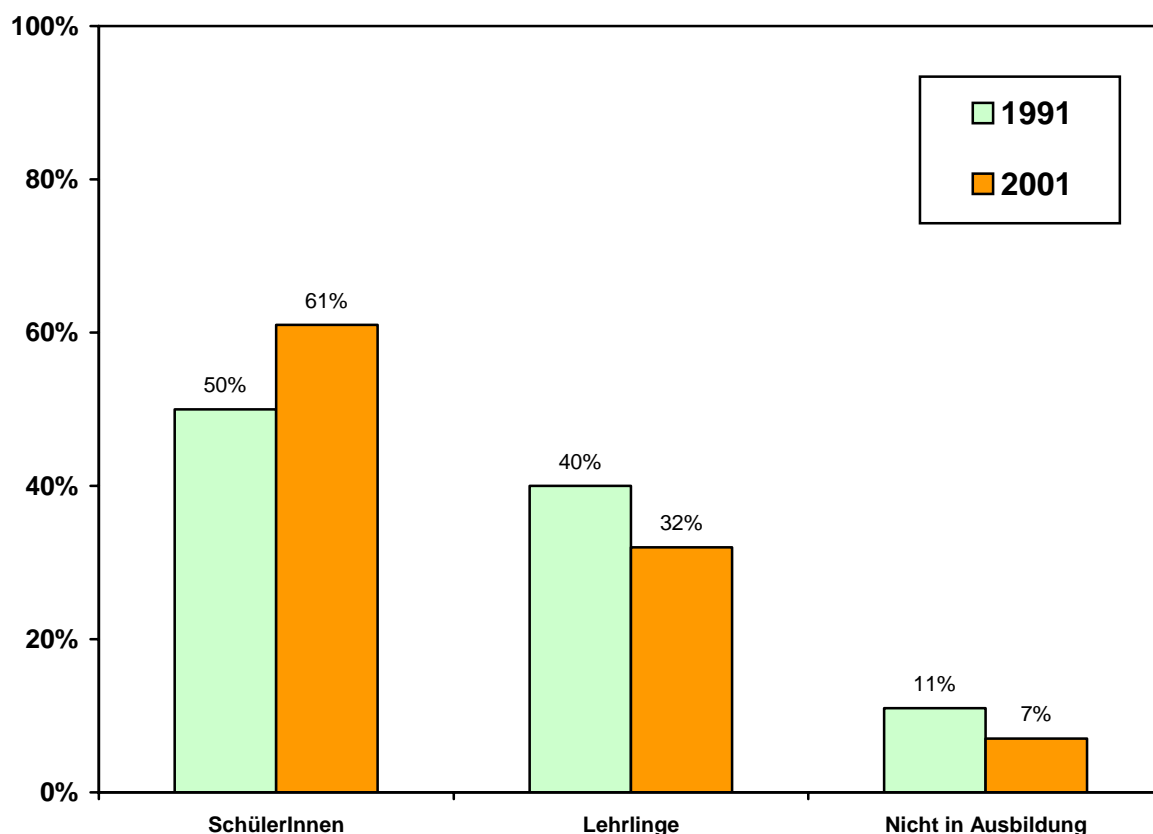
Quelle: BMWA (BALI) + ibw-Berechnungen

Stand: Oktober 2006

Anmerkung: Sofort und nicht sofort verfügbare Lehrstellensuchende!

Grafik 2-7 zeigt, dass auch zwischen 1991 und 2001 der Anteil jener (16-jährigen) Jugendlichen weiter zurückgegangen ist, welche in keiner Ausbildung waren und der Anteil der SchülerInnen stark gestiegen ist. Für die Lehrlingsausbildung hat diese – bildungspolitisch zweifellos höchst erfreuliche – Entwicklung zur Folge, dass der Anteil der Lehrlinge und Lehrstellensuchenden mit unterdurchschnittlichen schulischen Leistungen höher geworden ist, weil fast alle Jugendlichen (d.h. auch jene mit unterdurchschnittlichen schulischen Leistungen) nach dem Ende der Pflichtschule eine weiterführende Berufsausbildung anstreben.

Grafik 2-7: Ausbildungsbezogener Status der 16-Jährigen
(Volkszählungsergebnisse)



Quelle: Statistik Austria (ISIS-Datenbank) + ibw-Berechnungen, in: SCHNEEBERGER, ARTHUR: Sekundärstatistische Analyse ausbildungsbezogen benachteiligter Jugendlicher, in: DORNMAYR, HELMUT/SCHLÖGL, PETER/SCHNEEBERGER, ARTHUR/WIESER, REGINE (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

Datenbasis: Volkszählungen

3. Daten über die JASG-Maßnahmen des AMS

Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (**JASG**) regelt die zusätzliche Bereitstellung von Ausbildungsplätzen in Form eines Auffangnetzes für jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine Lehrstelle gefunden haben (vgl. AMS).

Im folgenden werden wesentliche Daten über die TeilnehmerInnen an diesen Maßnahmen seit dem Ausbildungsjahr 2002/2003 präsentiert. Die Daten entstammen dem Data Warehouse des AMS.

Hinzuweisen ist u.a. darauf, dass TeilnehmerInnen in JASG-Lehrgängen formal keine Lehrlinge sind, d.h. nicht über einen Lehrvertrag verfügen, aber dennoch die Berufsschule besuchen und eine anrechenbare Ausbildung in einem Lehrberuf(sfeld) erhalten.

Allgemeine Erläuterung zu den JASG-Daten des AMS:

„Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) regelt die zusätzliche Bereitstellung von Lehrausbildungsplätzen in Form eines Auffangnetzes für jugendliche Lehrstellensuchende, die nach Beendigung ihrer Schulpflicht keine geeignete Lehrstelle gefunden haben.

Die Verantwortung für die Bereitstellung der Maßnahmen oblag für die Ausbildungsjahre 1998/99, 1999/2000, 2000/01 („JASG I bis JASG III“) den jeweiligen Landesprojektgruppen der Bundesländer, die eine Mitwirkung der Landesorganisation des AMS vorsahen.

Mit der JASG-Novelle 2001 wurde die Verantwortung für die Umsetzung von neuen Maßnahmen im Ausbildungsjahr 2001/2002 („JASG IV“) dem AMS übertragen. Die JASG-Novelle 2002 regelt die Bestimmungen für die Ausbildungsjahre 2002/2003 („JASG V“) und 2003/2004 („JASG VI“).

(...)

Die JASG-Novelle 2004 regelt die Bestimmungen für die Ausbildungsjahre 2004/05 („JASG VII“) und 2005/06 („JASG VIII“).

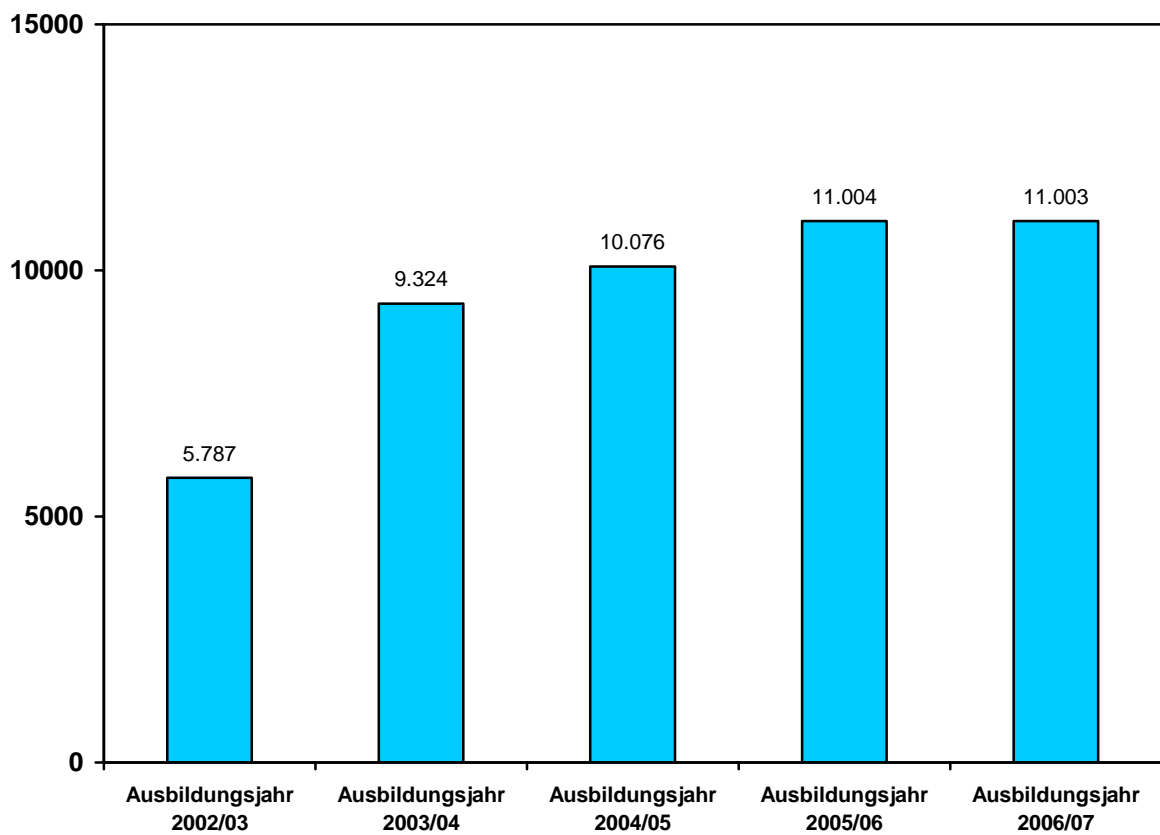
Die Programmabwicklung durch das AMS erfolgt auf Grundlage eines schriftlichen Auftrages des Herrn BM für Wirtschaft und Arbeit für das jeweilige Ausbildungsjahr.

Die gesetzlichen Grundlagen und die Vorgaben des BMWA werden in der „Bundesrichtlinie zur Durchführung der Lehrausbildung in Ausbildungseinrichtungen (JASG; IBA) durch das AMS“ zusammengefasst (in Kraft: AMF/32-2004).“

Quelle: AMS Data Warehouse

Zuletzt - .d.h. in den Ausbildungsjahren 2006/07 sowie 2005/06 – nahmen jeweils rund 11.000 Personen an JASG-Maßnahmen des AMS teil (vgl. Grafik 3-1). Ein starker Anstieg an teilnehmenden Personen erfolgte vor allem zwischen den Ausbildungsjahren 2002/03 und 2003/04.

Grafik 3-1: Teilnehmende Personen an JASG-Maßnahmen des AMS



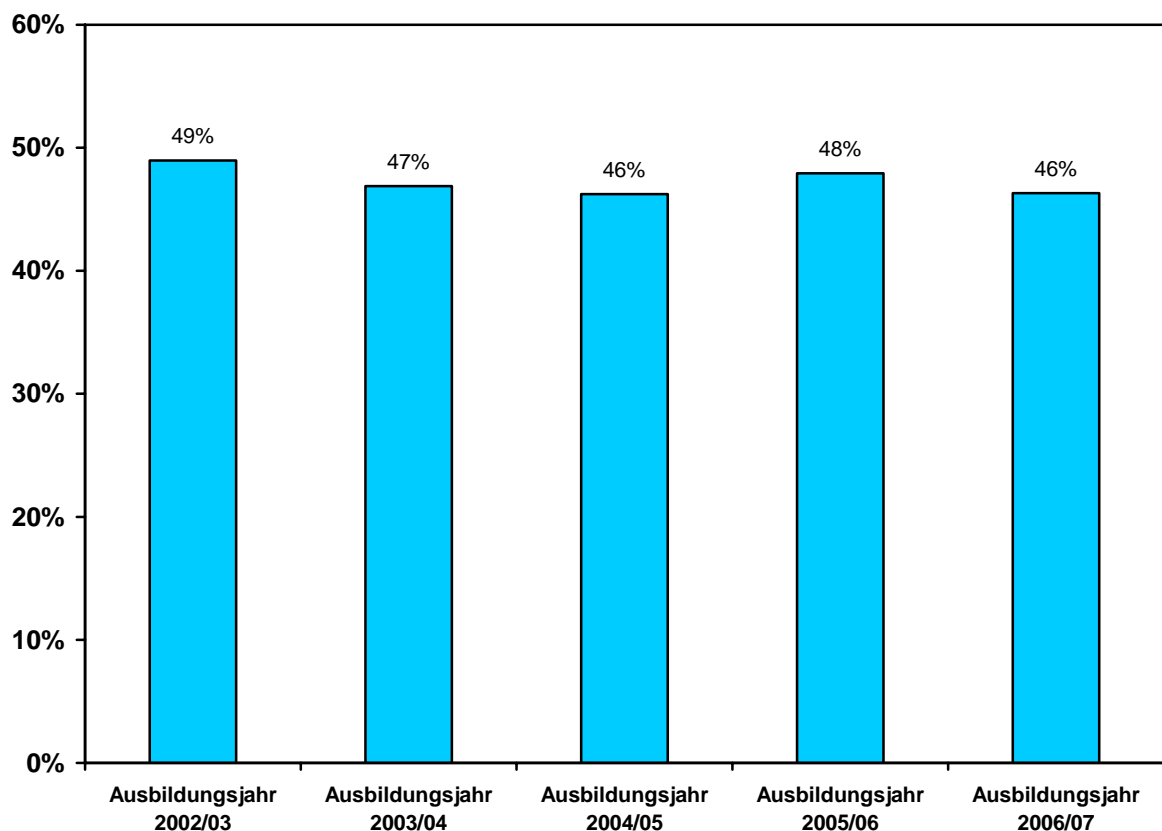
Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse)

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

Der **Frauenanteil** in den JASG-Maßnahmen betrug über den gesamten Zeitraum 2002/03 bis 2006/07 **47%**, wobei im Zeitverlauf tendenziell ein (allerdings sehr geringfügiger) Rückgang festzustellen ist (vgl. Grafik 3-2).

Grafik 3-2: Frauenanteil in den JASG-Maßnahmen des AMS



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + ibw-Berechnungen

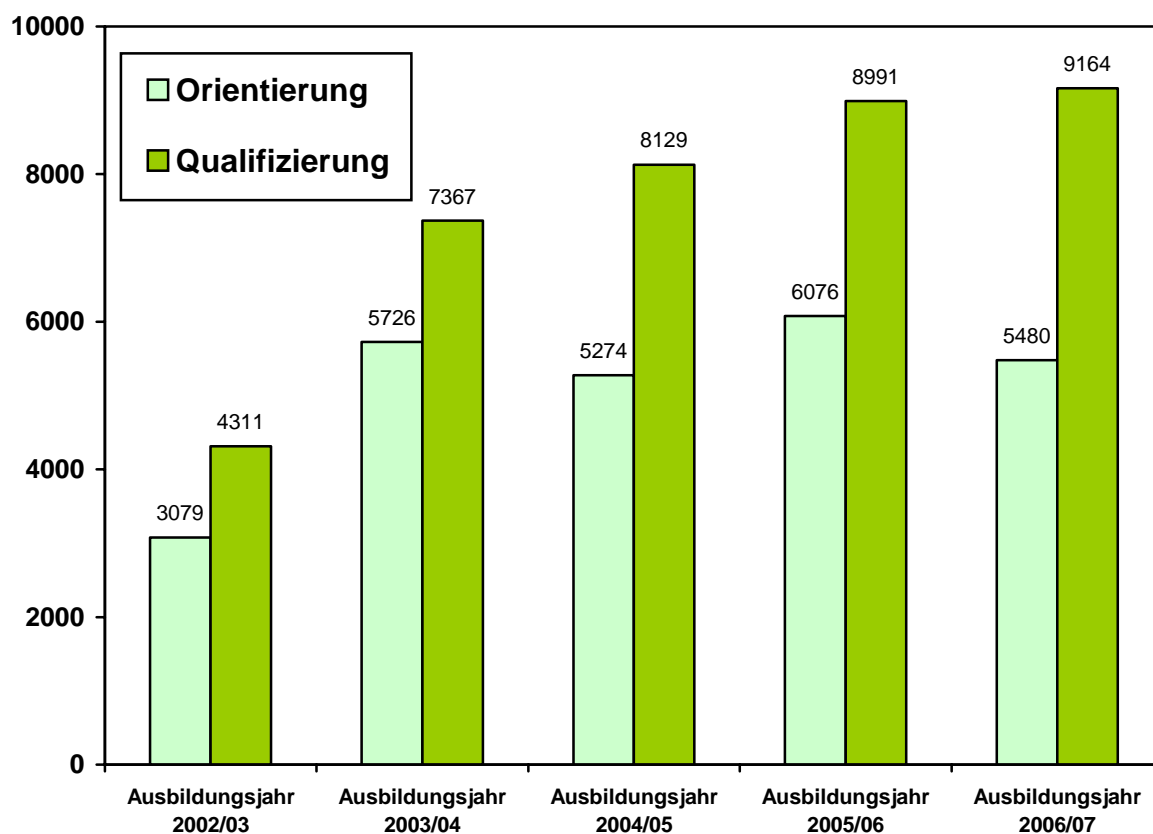
Berechnungsgrundlage: Personen im Programm in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

Grafik 3-3 stellt die teilnehmenden Personen an JASG-Maßnahmen differenziert nach Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen dar, wobei eine Person, welche beide Maßnahmentypen besucht hat, auch in beiden Kategorien (sowie in allen relevanten Ausbildungsjahren) gezählt wird.

Die Zahl der an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmenden Personen ist daher vor allem deswegen höher, weil diese Maßnahmen oft mehrere Jahre dauern.

Grafik 3-3: Teilnehmende Personen an JASG-Maßnahmen differenziert nach Orientierungs- und Qualifizierungsmaßnahmen



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse)

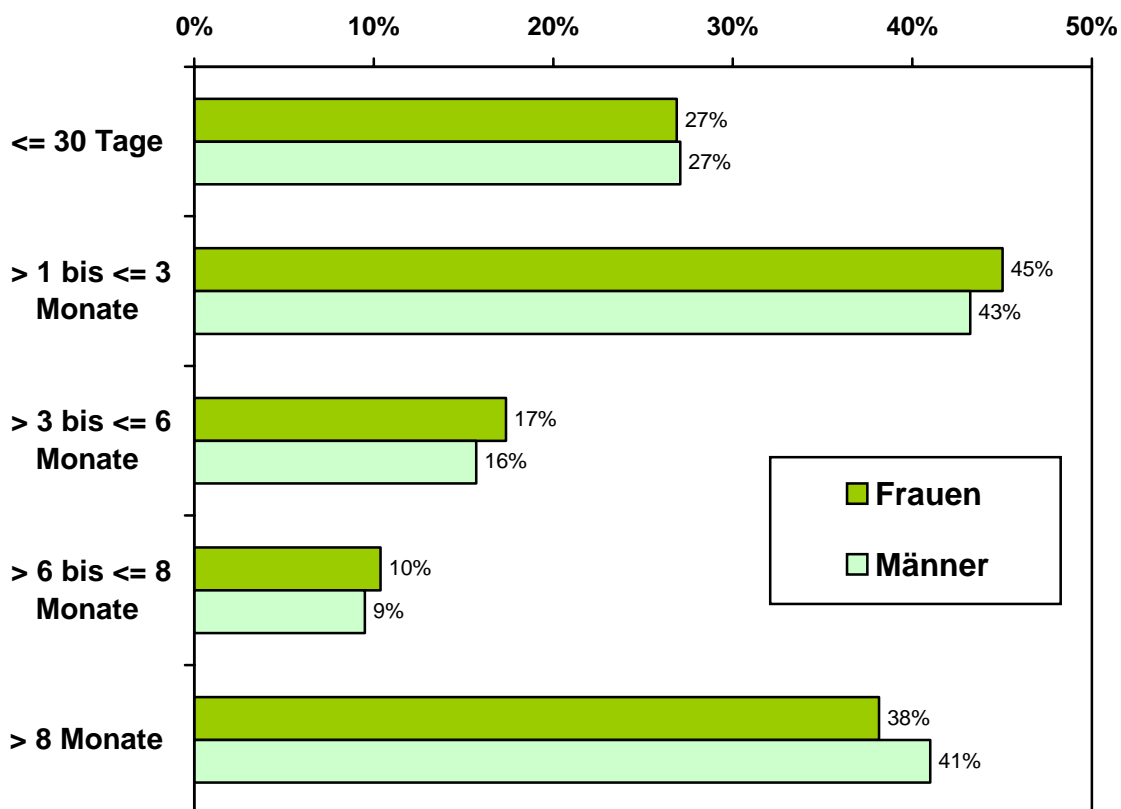
Berechnungsgrundlage: Personen im Programm³ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

³ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie einmal gezählt \Rightarrow Gesamtsumme < Summe der einzelnen Categoriesummen.

Im folgenden wird die Dauer aller JASG-Maßnahmen (Grafik 3-4) sowie ausschließlich der Qualifizierungsmaßnahmen (Grafik 3-5) dargestellt. Diese Verweildauer in den Maßnahmen ist bei den Männern geringfügig höher als bei den Frauen. Von zumindest 54% aller TeilnehmerInnen (55% der Frauen und 53% der Männer) kann davon ausgegangen werden, dass sie (aus unterschiedlichsten Gründen) vorzeitig aus einer Qualifizierungsmaßnahme ausgeschieden sind, da ihre Teilnahmedauer unter 8 Monaten liegt (vgl. Grafik 3-5).

Grafik 3-4: Dauer von JASG-Maßnahmen nach Geschlecht
(Ausbildungsjahre 2002/03 bis 2006/07)



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + ibw-Berechnungen

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm⁴ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

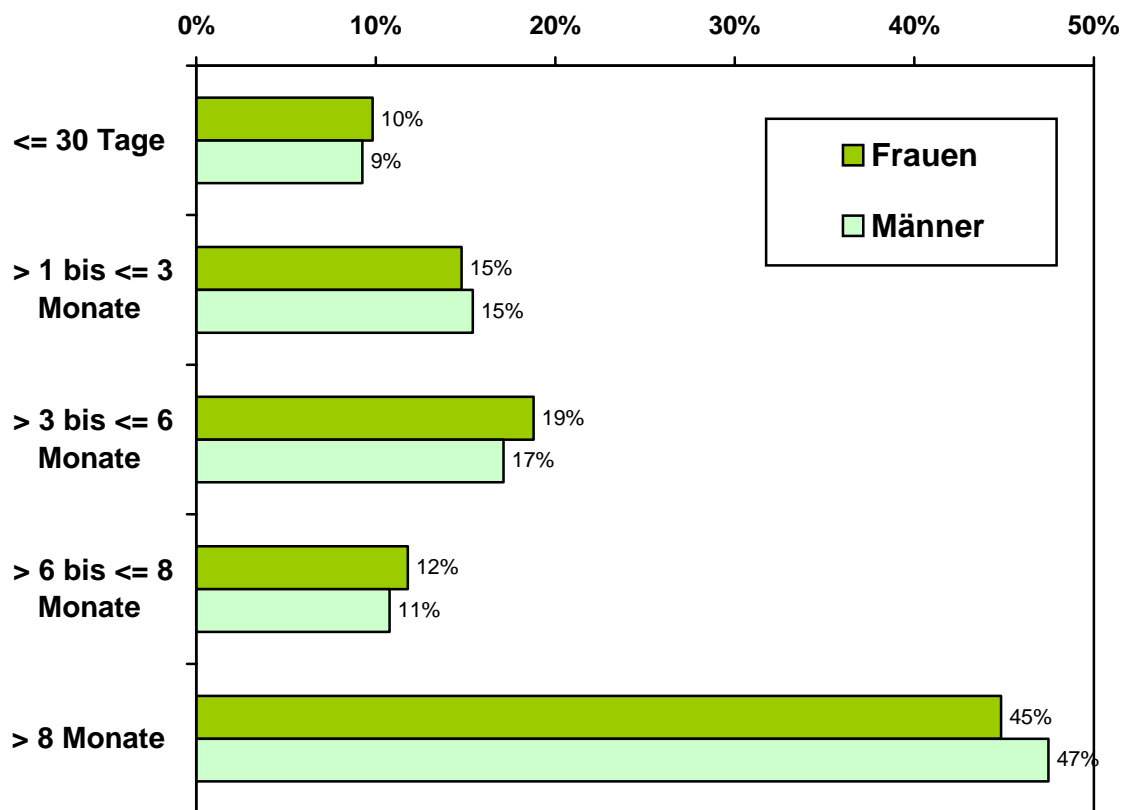
Bei laufenden Förderfällen wird die Dauer vom Förderbeginn bis zum geplanten/ genehmigten Maßnahmen-Ende verwendet.

Ausbildungsjahre 2002/03 bis 2006/07

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

⁴ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie einmal gezählt ⇒ Gesamtsumme < Summe der einzelnen Kategoriesummen.

Grafik 3-5: Dauer von Qualifizierungsmaßnahmen nach Geschlecht
(Ausbildungsjahre 2002/03 bis 2006/07)



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + ibw-Berechnungen

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm⁵ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

Nur Qualifizierungsmaßnahmen!

Bei laufenden Förderfällen wird die Dauer vom Förderbeginn bis zum geplanten/ genehmigten Maßnahmen-Ende verwendet.

Ausbildungsjahre 2002/03 bis 2006/07

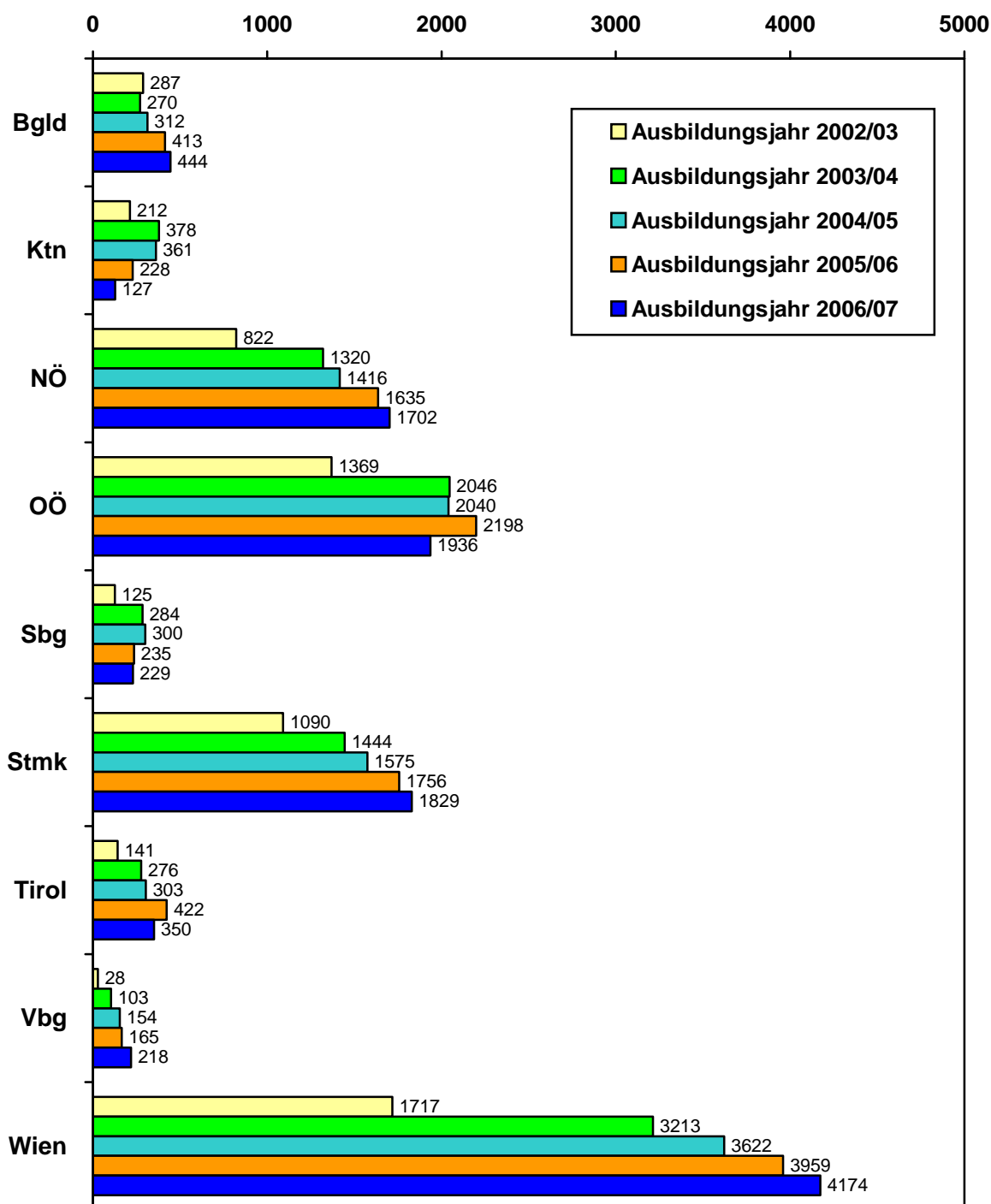
Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

⁵ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie einmal gezählt ⇒ Gesamtsumme < Summe der einzelnen Kategoriesummen.

Im Ausbildungsjahr 2006/2007 kamen **38% aller JASG-TeilnehmerInnen aus Wien** und **88% aus den 4 Bundesländern Wien, Oberösterreich, Steiermark und Niederösterreich** (vgl. Grafik 3-6).

Interessant - wenngleich auch nur beschränkt aussagekräftig - ist in diesem Zusammenhang ein Vergleich mit den Lehrlingszahlen: Ende Dezember 2006 kamen lediglich 13% aller Lehrlinge aus Wien und 65% aus den 4 Bundesländern Wien, Oberösterreich, Steiermark und Niederösterreich (Quelle: WKO + ibw-Berechnungen).

Grafik 3-6: JASG-TeilnehmerInnen nach Bundesländern



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + ibw-Berechnungen

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm⁶ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

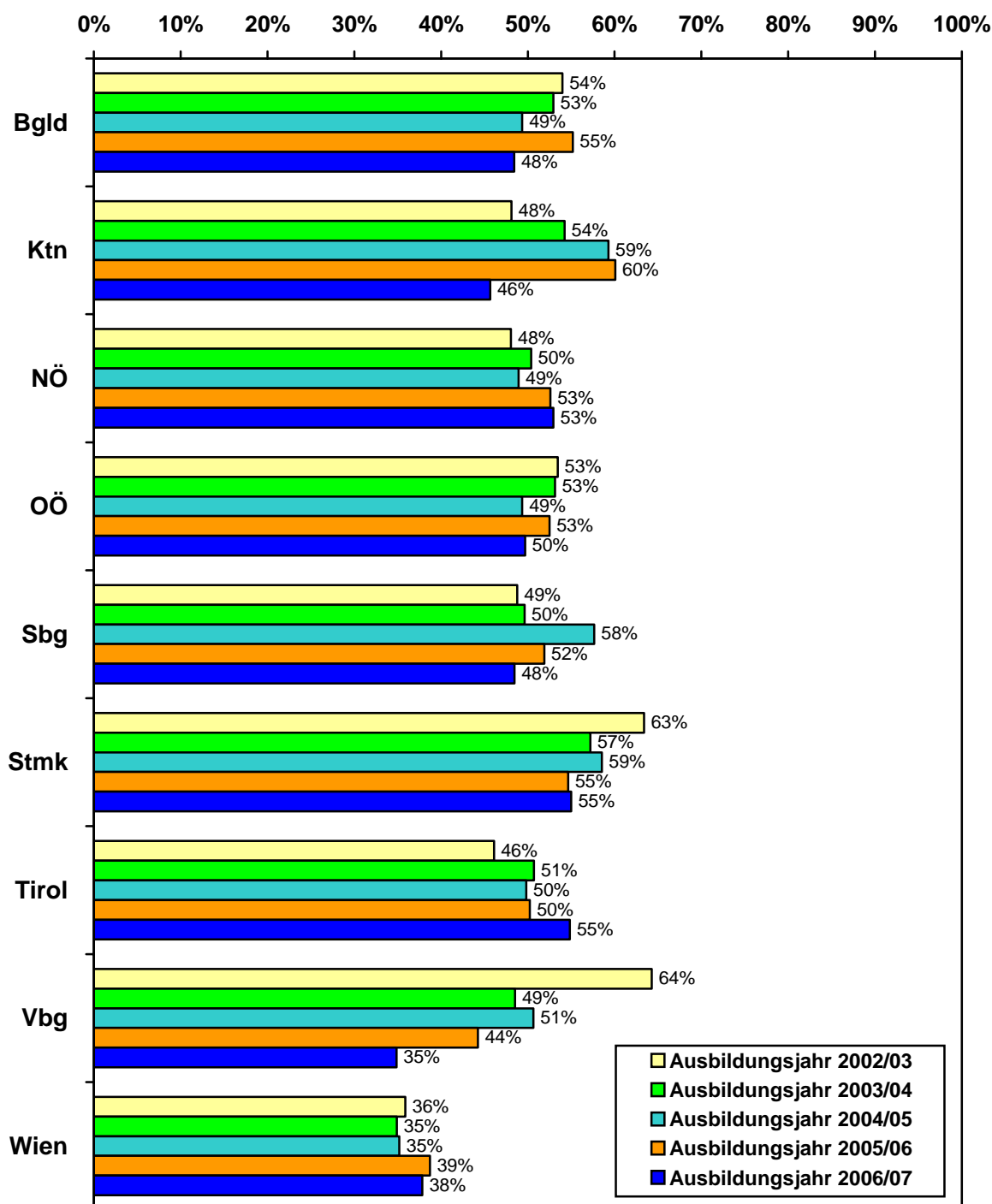
Bundesland = Wohnort des/der TeilnehmerIn

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/2008)

⁶ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie (nur) einmal gezählt ⇒ Gesamtsumme < Summe der einzelnen Categoriesummen.

Im Folgenden (vgl. Grafik 3-8) wird auch der Frauenanteil an den JASG-TeilnehmerInnen nach Bundesländern dargestellt. Im Ausbildungsjahr 2006/07 ist dieser am niedrigsten in Wien und Vorarlberg. In letztgenanntem Bundesland ist der Frauenanteil seit 2002/03 stark rückläufig.

Grafik 3-7: Frauenanteil der JASG-TeilnehmerInnen (Bundesland)



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + lbw-Berechnungen

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm⁷ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

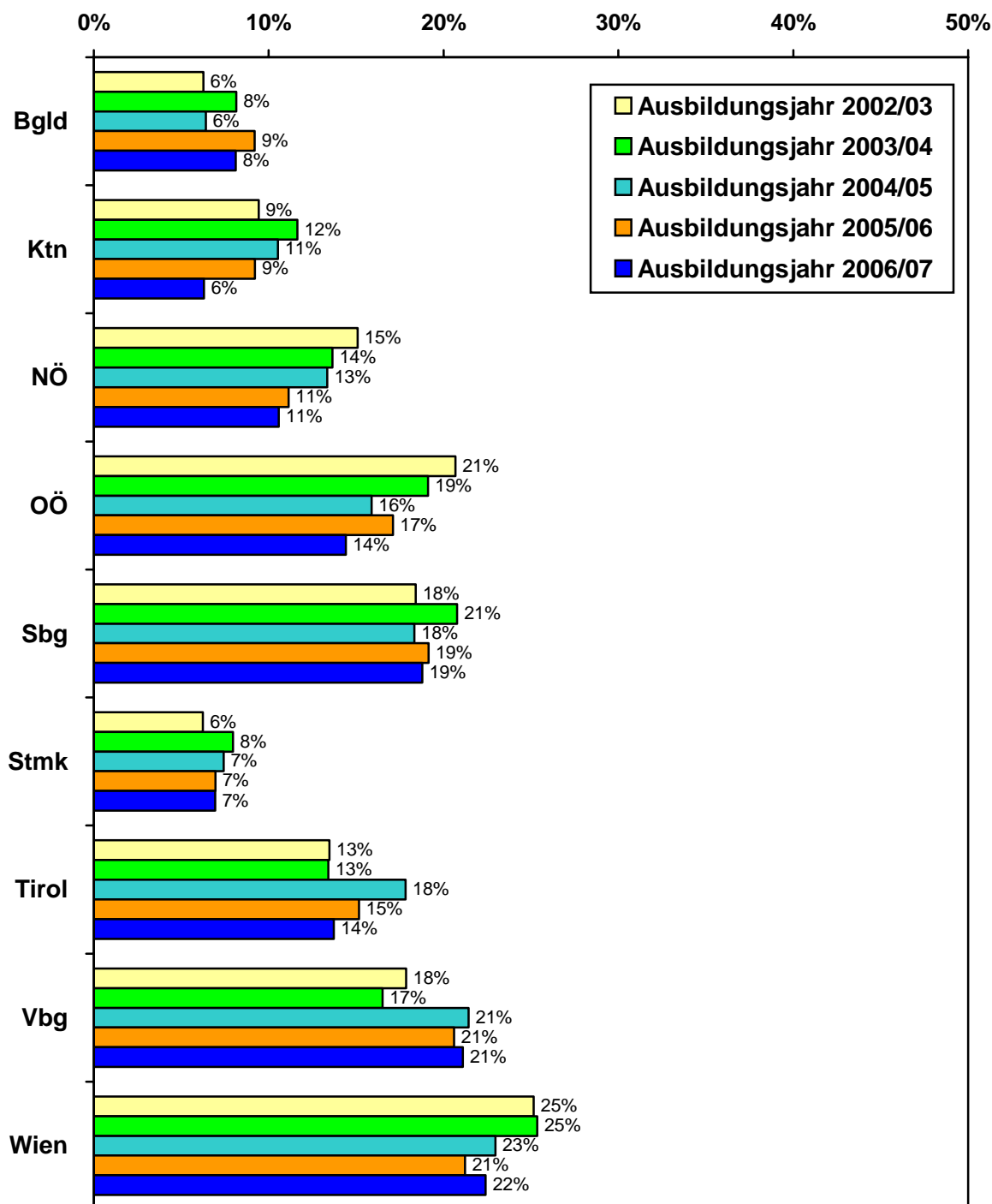
Bundesland = Wohnort des/der TeilnehmerIn

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/08)

⁷ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie (nur) einmal gezählt => Gesamtsumme < Summe der einzelnen Categoriesummen.

Insgesamt betrug in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07 der **Anteil nicht-österreichischer TeilnehmerInnen** an den JASG-Maßnahmen des AMS **16%**. Nach Bundesländern betrachtet ist der Anteil ausländischer TeilnehmerInnen in Wien und Vorarlberg am höchsten (vgl. Grafik 3-8).

Grafik 3-8: AusländerInnenanteil der JASG-TeilnehmerInnen nach Bundesland



Quelle: AMS Österreich (Data Warehouse) + ibw-Berechnungen

Berechnungsgrundlage: Personen im Programm⁸ in den Ausbildungsjahren 2002/03 bis 2006/07

Bundesland = Wohnort des/der TeilnehmerIn

Stichtag/Stand: Ende August 2007 (ohne Ausbildungsjahr 2007/2008)

⁸ d.h. mehrfacheitnehmende Personen werden in jeder Kategorie (nur) einmal gezählt ⇒ Gesamtsumme < Summe der einzelnen Kategoriesummen.

4. Ergebnisse der Betriebsbefragung

Um die aus Sicht der Lehrbetriebe erforderlichen Einstiegsqualifikationen tiefgehend analysieren und auch in ihrer quantitativen Bedeutung abschätzen zu können, wurde eine repräsentative weitgehend standardisierte Erhebung bei Lehrbetrieben durchgeführt.

4.1. Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung

Insgesamt wurden $n=305$ Lehrbetriebe⁹ im Zeitraum Mai/Juni 2007 telefonisch befragt. Die Auswahl der Lehrbetriebe erfolgte anhand von 2 Zufallsstichproben, welche aus 2 unterschiedlichen Datenquellen gebildet wurden. Eine Datenquelle bestand aus der Lehrbetriebsstatistik der Wirtschaftskammer Österreich. Da es dem Auftraggeber (AMS Österreich) aber besonders wichtig war, auch zuverlässige Aussagen über jene Betriebe treffen zu können, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrlingen/Lehrstellensuchenden aus JASG-Maßnahmen verfügen, wurde als zweite Datenquelle die entsprechende JASG-Datenbank des AMS verwendet. Es wurde eine Gewichtung der beiden Datenquellen im Verhältnis 2:1 angestrebt, d.h. letzten Endes wurden $n=201$ Lehrbetriebe aus der Lehrbetriebsdatenbank der Wirtschaftskammer und $n=104$ Unternehmen aus der JASG-Datenbank des AMS befragt. Im Rahmen der Erhebung zeigte sich aber, dass auch einige der Betriebe aus der JASG-Datenbank des AMS nichts von Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Maßnahmen wussten.¹⁰ Umgekehrt fand sich aber auch unter den „normalen“ Lehrbetrieben (aus der WK-Datenbank) ein relevanter Anteil von Lehrbetrieben, welche bereits Erfahrungen mit Lehrlingen/Lehrstellensuchenden aus JASG-Maßnahmen hatten. Insgesamt verfügt daher beinahe die Hälfte der befragten Betriebe (48%) über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Maßnahmen des AMS (vgl. Tabelle 4-1).

⁹ Die im Rahmen dieser Studie durchgehend verwendete Bezeichnung „Lehrbetrieb“ ist eine etwas vereinfachende Abstraktion, weil sich unter den befragten Betrieben auch $n=25$ Betriebe aus der JASG-Datenbank des AMS befinden, welche zum Befragungszeitpunkt (Mai/Juni 2007) keine Lehrlinge (mehr) ausbildeten. Diese Betriebe wurden deswegen in die Untersuchung miteinbezogen, weil es sich bei ihnen ja um mit JASG-Lehrlingen besonders unzufriedene Betriebe handeln hätte können. Da das Nichtvorhandensein von Lehrlingen in Ausbildung zum Befragungszeitpunkt aber z.B. auch bei einem vorherigen Auslaufen einer 3,5-jährigen Lehrlingsausbildung und einer geplanten Neueinstellung eines Lehrlings ab dem nächsten Herbst möglich ist, muss darauf hingewiesen werden, dass der Begriff „Lehrbetrieb“ ohnehin eine gewisse Unschärfe beinhaltet, welche aufgrund der geringen Größenordnung für diese Untersuchung aber vernachlässigt werden kann. Bei den Betrieben aus der Datenbank der WK wurde hingegen darauf geachtet, dass ausschließlich Betriebe befragt wurden, die auch zum Befragungszeitpunkt Lehrlinge in Ausbildung hatten.

¹⁰ 81% der Betriebe (84 von 104) aus der JASG-Datenbank des AMS wussten laut eigenen Angaben tatsächlich von Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden bzw. Lehrlingen, welche die Ausbildung in einem „JASG-Lehrgang“ – d.h. in einer vom AMS finanzierten Maßnahme (im sog. „Auffangnetz“) begonnen haben. 75% der befragten Betriebe aus dieser Datenbank haben laut Wissensstand der befragten Personen tatsächlich einen Jugendlichen aus einem „JASG-Lehrgang“ in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen.

Tabelle 4-1: Stichprobenbeschreibung nach Datenquelle und JASG-Erfahrung

<i>davon:</i> Datenquelle:	Erfahrungen mit Lehrstellensuchen- den/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen	Keine JASG- Erfahrungen bekannt	GESAMT
AMS-Datenbank (JASG)	84	20	104 (davon zum Befragungszeit- punkt Lehrlinge in Ausbil- dung: n=79 Betriebe)
„Normale“ Lehrbe- triebe (Quelle: WK- Datenbank)	62	139	201 (davon zum Befragungszeit- punkt Lehrlinge in Ausbil- dung: n=201 Betriebe)
GESAMT	146 (48%)	159 (52%)	305

Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Insgesamt konnte eine **Ausschöpfungsquote** (= Anteil der erfolgreichen Interviews an allen (durchgeführten, verweigerten und abgebrochenen) Interviews) von **55%** erzielt werden. Dieser Wert liegt somit deutlich höher als etwa normalerweise die Rücklaufquote bei schriftlichen postalischen Betriebsbefragungen, welche nur in seltenen Fällen den Wert von 10% übersteigt. Dies kann daher auch dahingehend interpretiert werden, dass die Entscheidung für eine telefonische Befragung ex post als richtig bestätigt wurde.

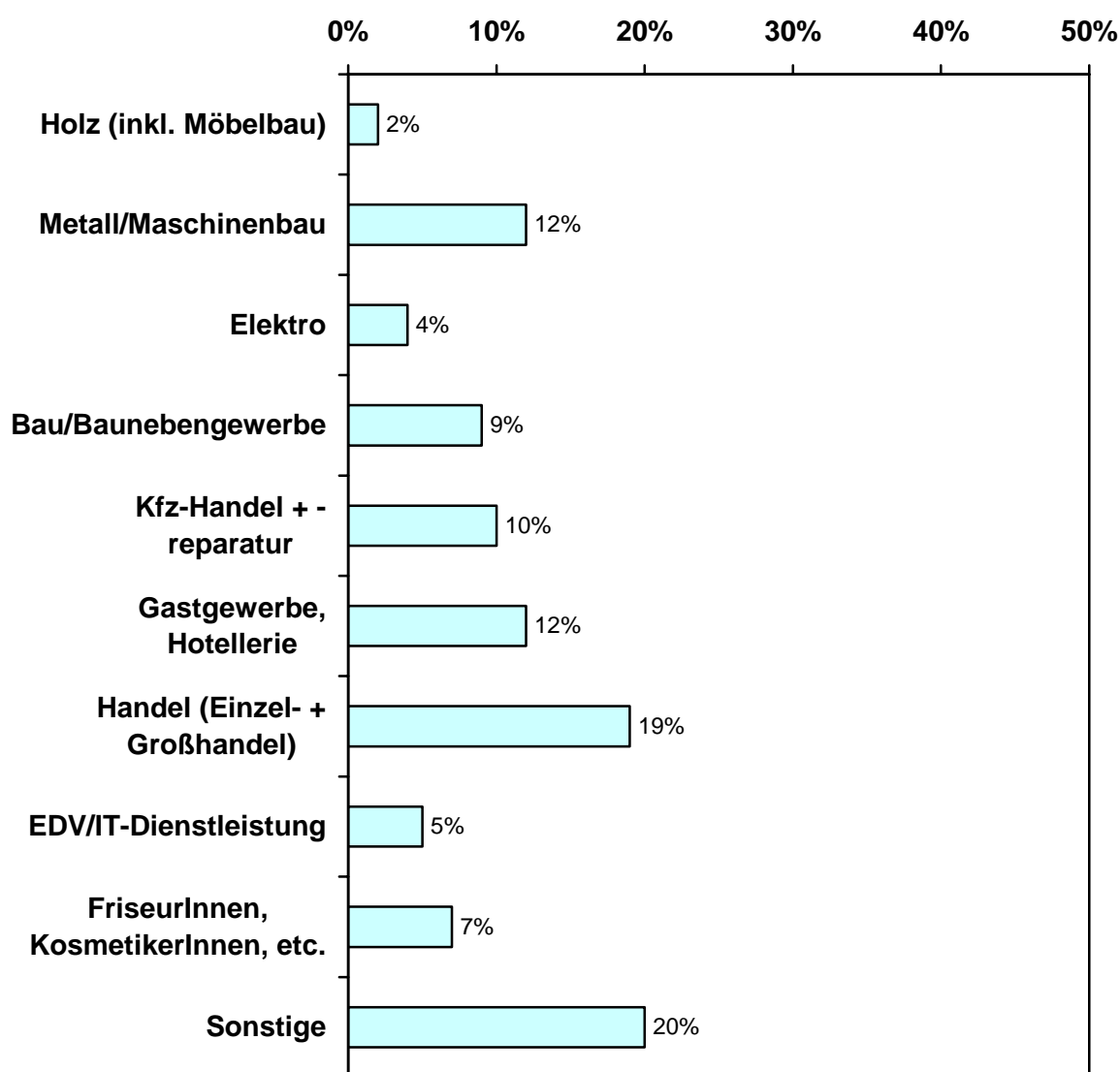
Nach Datenquelle betrachtet zeigen sich geringfügige Unterschiede in der Ausschöpfungsquote, welche bei den Betrieben aus der JASG-Datenbank des AMS (49%) etwas niedriger war als bei den Betrieben aus der Lehrbetriebsdatenbank der WK (59%).

Für die Repräsentativität der Befragung lässt sich feststellen: Ausgehend von einer Grundgesamtheit von N= 39.398 Lehrbetrieben in Österreich (Quelle: WKO, Stichtag: 31.12.2006) und einer Stichprobe von n=305 realisierten Interviews liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95%) der **Bereich des maximalen Stichprobenfehlers**¹¹ unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von $\pm 5,7\%$. Es kann daher von einer **ausreichenden Repräsentativität** der Ergebnisse gesprochen werden.

¹¹ Anmerkung zur Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben. Nach Branche betrachtet (vgl. Grafik 4-1) zeigt sich, dass der relativ größte Anteil (19%) auf Betriebe aus dem Bereich Handel entfällt.

Grafik 4-1: Branchenstruktur

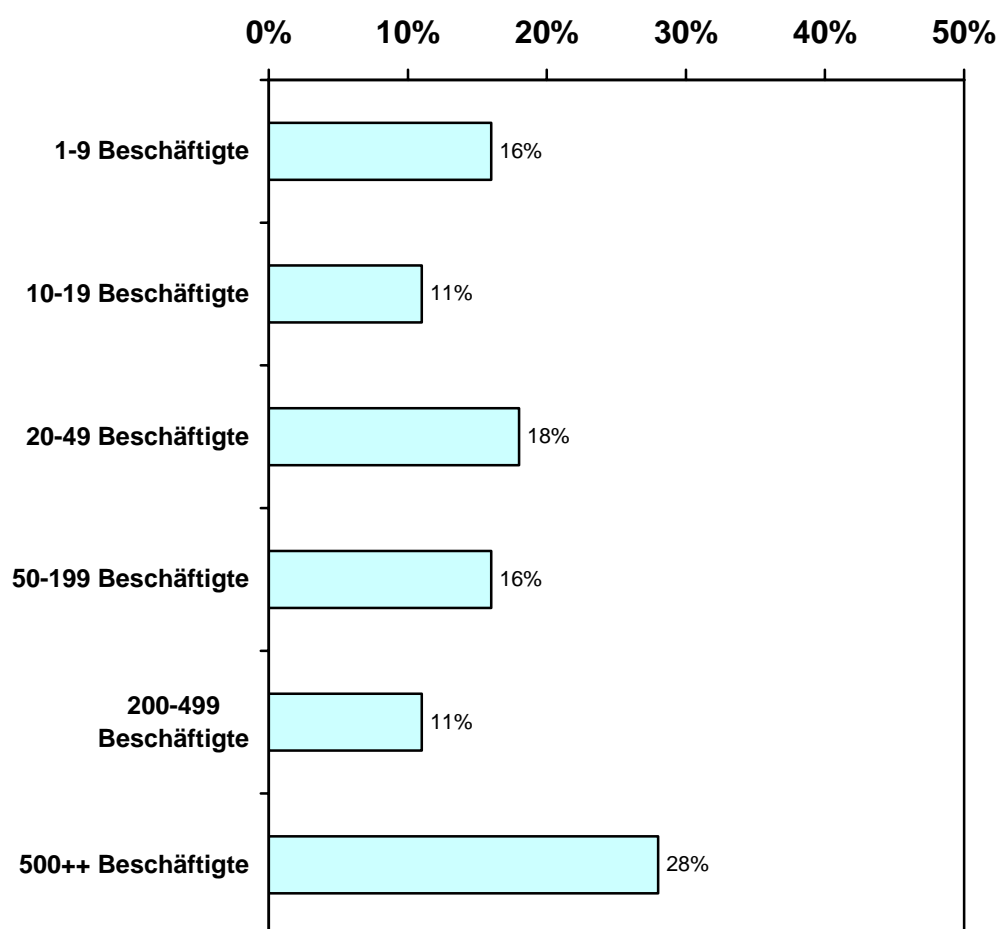


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Holz (inkl. Möbelbau)“, „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

In Grafik 4-2 wird schließlich auch die Betriebsgrößenstruktur der befragten Lehrbetriebe dargestellt. Deutlich wird, dass es sich zu einem beträchtlichen Teil um **größere Betriebe** handelt. Immerhin 28% der befragten Lehrbetriebe verfügen über mehr als 500 Beschäftigte (bezogen auf alle Voll- und TeilzeitmitarbeiterInnen an allen Standorten innerhalb Österreichs). Allerdings sind größere Betriebe im Vergleich zur Grundgesamtheit (alle Lehrbetriebe Österreichs) nur geringfügig überrepräsentiert.¹² Dieser etwas höhere Anteil von Großbetrieben könnte in einem Zusammenhang mit einer besseren telefonischen Erreichbarkeit und auch mit höheren verfügbaren Zeitressourcen (für Interviews) stehen.

Grafik 4-2: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

¹² Im Vergleich mit der WKÖ-Statistik der Lehrbetriebe (Stichtag: Dezember 2006) zeigen sich Betriebe mit über 50 Beschäftigten überrepräsentiert (55% in der Stichprobe versus 45% in der WKÖ-Statistik) und Betriebe mit 1-9 Beschäftigten mit 16% in der Stichprobe (gegenüber 23% in der WKÖ-Statistik) unterrepräsentiert (Quelle: WKÖ Beschäftigungsstatistik + eigene Berechnungen). Allerdings ist zu bedenken, dass in dieser WKÖ-Statistik Nichtkammermitglieder fehlen, welche zu einem erheblichen Teil aus größeren Einrichtungen (öffentliche Behörden) bestehen. Insofern ist daher wohl nur von einer geringfügigen Über- oder Unterrepräsentanz auszugehen.

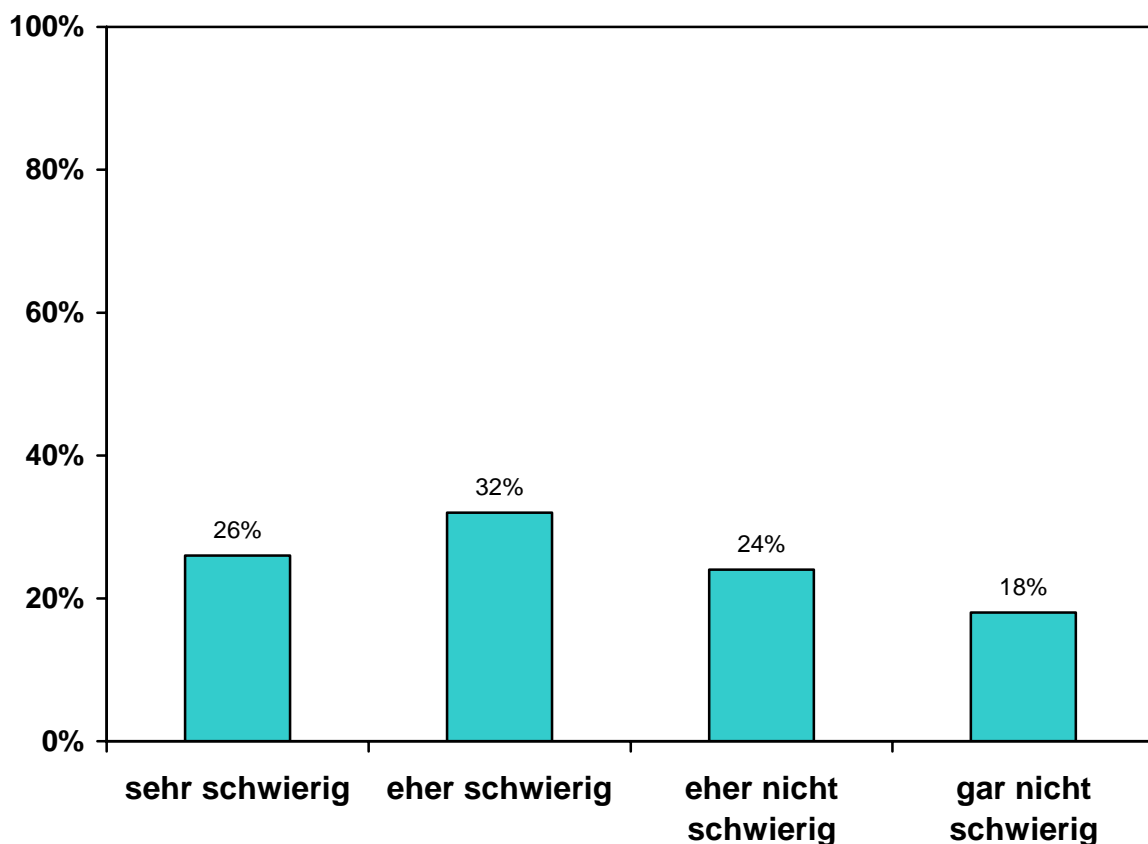
In 36% der befragten Lehrbetriebe wurde der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in selbst befragt, in weiteren 22% der Betriebe gab es eine/n eigene/n Ausbildungsverantwortliche/n, mit welcher/m die Befragung durchgeführt werden konnte. In 12% der Unternehmen konnten die Fragen von der/dem Personalleiter/in beantwortet werden, in 9% von einer/m Abteilungsleiter/in sowie in 4% von einer/m Filialleiter/in. In 17% der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (z.B. Prokurist/in, Werkstättenleiter/in, Mitarbeiter/in der Personalabteilung, etc.) befragt.

4.2. Lehrlingssuche

Trotz einer relativ hohen Zahl lehrstellensuchender Jugendlicher (vgl. Kapitel 2), die allerdings als Gesamtzahl relativ wenig über regionale oder branchenspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen aussagt, ist es **für die Mehrheit der befragten Betriebe schwierig** (für 26% sehr schwierig, für 32% eher schwierig), **geeignete Lehrlinge** für das Unternehmen **zu finden**.

In späterer Folge (Grafik 4-6) wird gezeigt werden, dass dies aus Sicht der Betriebe weniger ein quantitatives sondern vor allem ein qualitatives Problem darstellt, d.h. dass die Betriebe nicht primär zu wenige sondern vor allem zu wenig geeignete BewerberInnen konstatieren.

Grafik 4-3: Wie schwierig ist es, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden?



Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Hinsichtlich der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden, bestehen zudem erhebliche Unterschiede hinsichtlich Branche und Betriebsgröße.

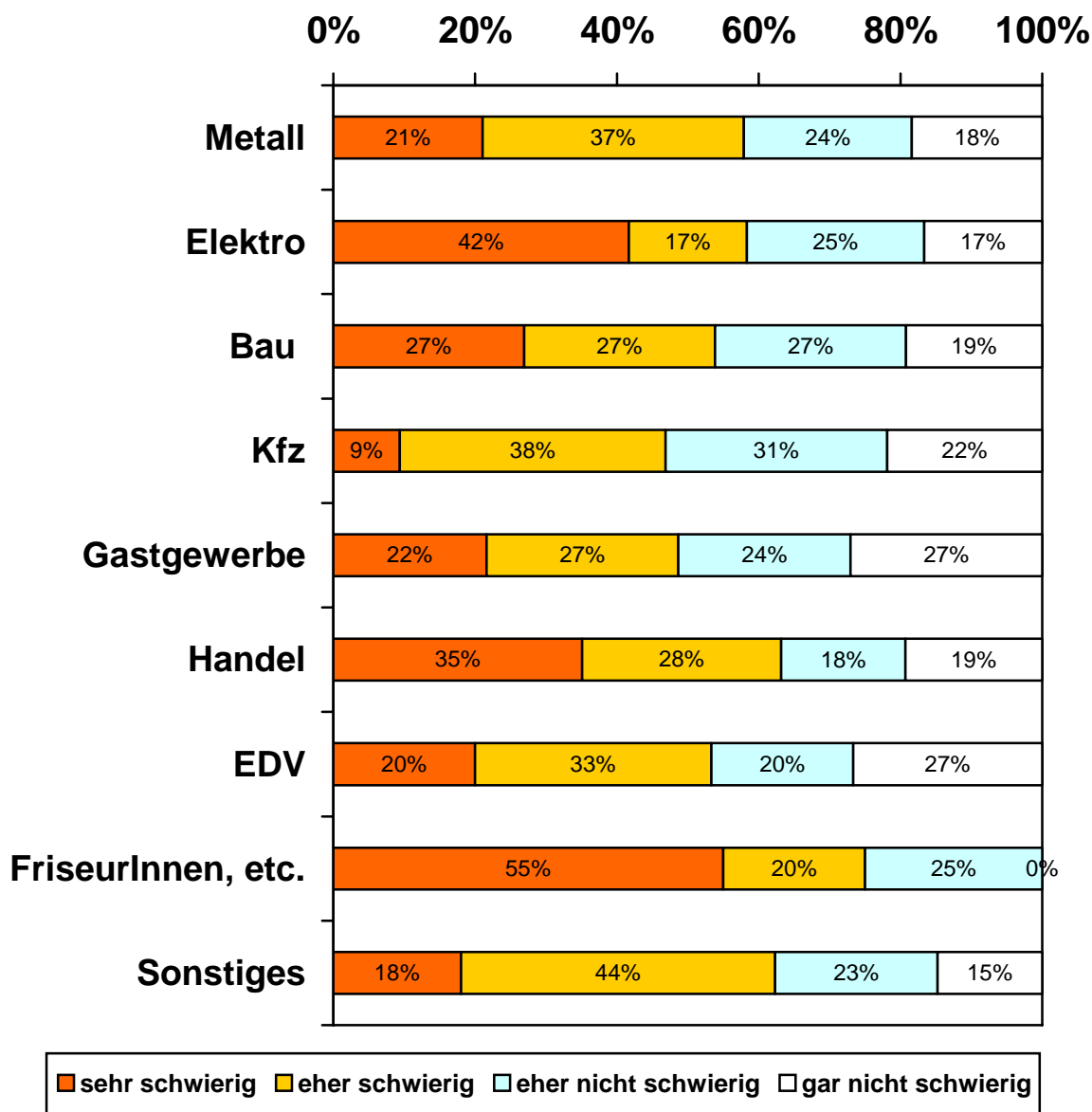
Nach **Branche** betrachtet (vgl. Grafik 4-4) haben die „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“ die größten Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden. Gerade bei den FriseurInnen ist offensichtlich, dass die Schwierigkeit nicht in einem Mangel an BewerberInnen liegt, sondern an den hohen bzw. unerfüllten Qualifikationserfordernissen, die gerade in den personenbezogenen Dienstleistungen weit über den engen fachlichen Kontext hinausreichen (z.B. auch hinsichtlich kommunikativer Fähigkeiten, Erscheinungsbild, etc.), denen offensichtlich viele BewerberInnen nicht (mehr?) entsprechen können.¹³

Ein starker Zusammenhang lässt sich auch zwischen der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden, und der **Betriebsgröße** (vgl. Grafik 4-5) erkennen. Es ist wenig überraschend, dass größere Betriebe diesbezüglich weniger Schwierigkeiten haben, nicht nur weil sie über wesentlich aufwendigere Möglichkeiten der Lehrlingssuche verfügen können, sondern vor allem auch weil sie insgesamt für BewerberInnen interessanter sind und aufgrund ihrer Größe häufig sowohl attraktivere Ausbildungsbedingungen (z.B. auch mehr gleichaltrige KollegInnen, eigene Lehrwerkstätten, etc.) als auch in der Folge umfangreichere Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten offerieren können.

Allerdings ist auch darauf zu verweisen, dass Branche und Betriebsgröße stark miteinander korrelieren, und daher Betriebsgrößen- bzw. Brancheneffekte nicht eindeutig zu trennen sind. Eine partielle Korrelationsrechnung ergibt Hinweise darauf, dass jener Effekt, welcher auf die Betriebsgröße zurückzuführen ist, deutlich mehr Einfluss hat.

¹³ Würde man etwa anhand der Indikatoren/Qualifikationen in den Grafiken 4-11 und 4-12 einen Gesamtindex der beruflichen Anforderungen berechnen, wäre auch die Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“ jene mit dem insgesamt höchsten Anforderungsprofil.

Grafik 4-4: Schwierigkeit des Findens geeigneter Lehrlinge in den wichtigsten Branchen

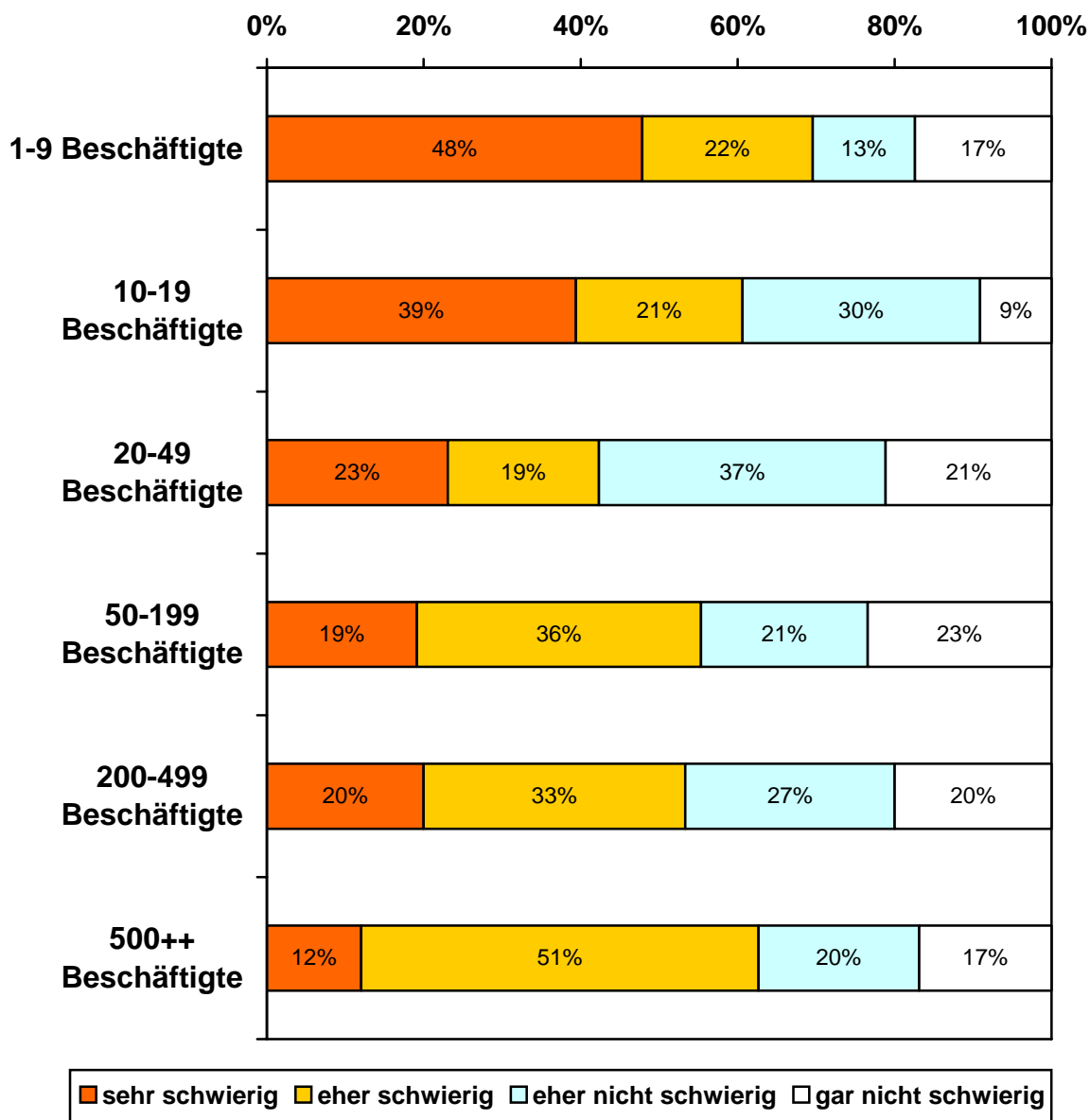


Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Grafik 4-5: Schwierigkeit des Findens geeigneter Lehrlinge nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)



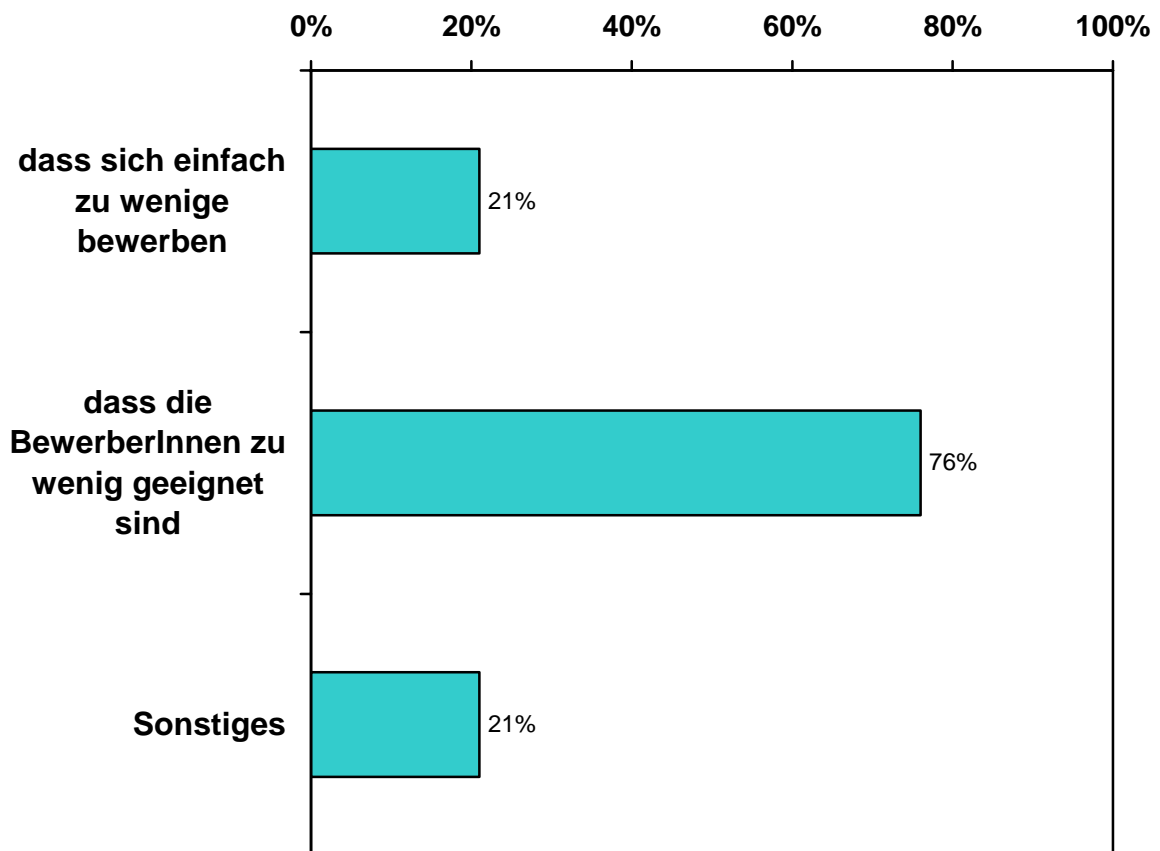
Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Wie bereits erwähnt besteht die Hauptschwierigkeit für die meisten Firmen nicht darin, dass sich zu wenige Jugendliche bewerben würden, sondern vor allem darin, dass die BewerberInnen zu wenig geeignet erscheinen (vgl. Grafik 4-6).

Grafik 4-6: Hauptproblem bei der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden?



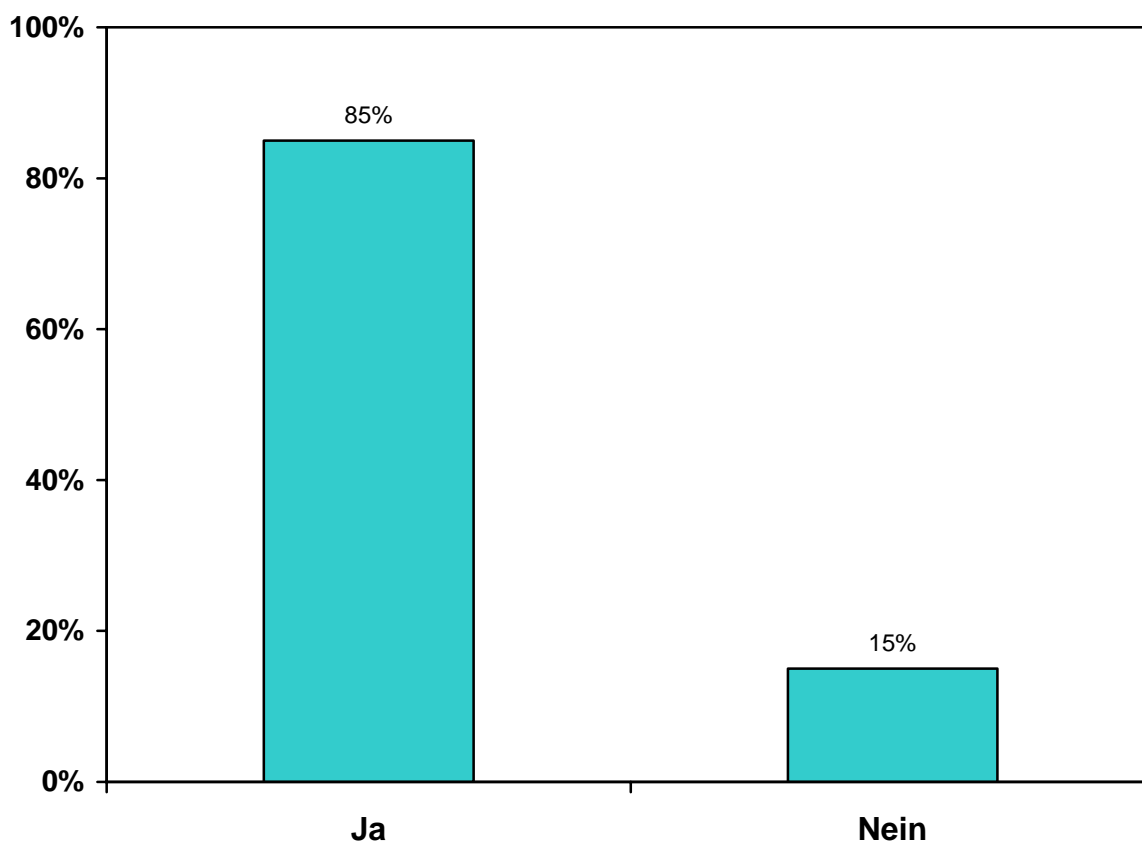
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Mehrfachnennungen möglich.

Nur jene 58% der Betriebe berücksichtigt, die angeben, dass es sehr oder eher schwierig ist, geeignete Lehrlinge zu finden.

Die Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden, führte in einigen (15%) der befragten Unternehmen sogar dazu, dass in den letzten Jahren nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzt werden konnten (vgl. Grafik 4-7). Auch hierbei lässt sich der größte Anteil (25%) wieder in der Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“ erkennen (vgl. Grafik 4-8). Die besondere Problematik der aus den hohen Anforderungen in den personenbezogenen Dienstleistungen resultierenden Besetzungsschwierigkeiten kommt auch am Lehrstellenmarkt zum Ausdruck und wurde bereits in Kapitel 2 sichtbar: FriseurInnen und SchönheitspflegerInnen gehören zwar zu den Berufen mit den meisten Lehrstellensuchenden (vgl. Grafik 2-6) aber sie liegen auch unter den Berufen mit besonders vielen offenen Lehrstellen relativ weit vorne (vgl. Grafik 2-5).

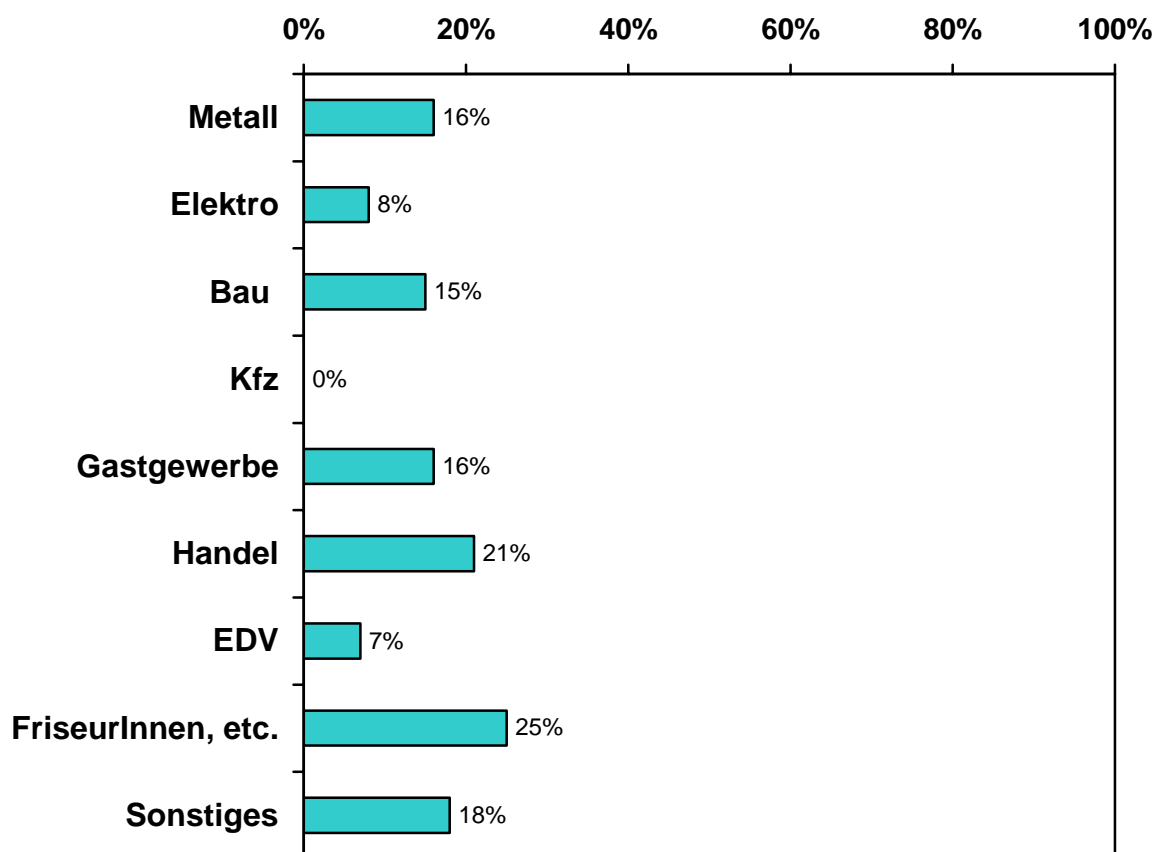
Grafik 4-7: Konnten in den letzten Jahren alle Lehrstellen im Betrieb besetzt werden?



Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Nur jene 62% der Betriebe berücksichtigt, welche bei den derzeitigen Lehrstellensuchenden tatsächlich besondere Stärken benennen konnten.

Grafik 4-8: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Lehrstellen in den wichtigsten Branchen



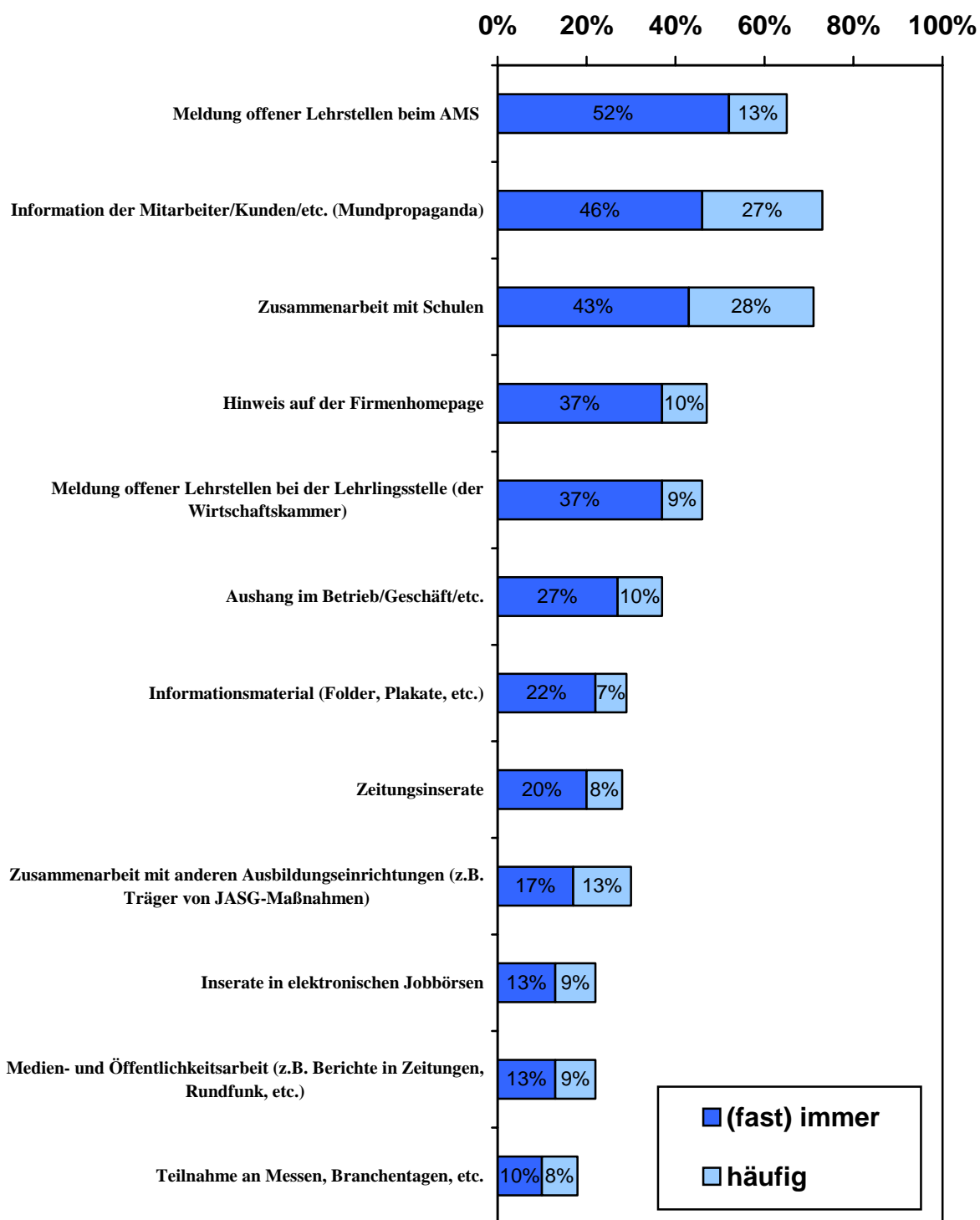
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Um ausreichende bzw. geeignete Lehrlinge für ihren Betrieb zu finden, verfolgen die Unternehmen eine Vielzahl an unterschiedlichen Suchstrategien, welche im folgenden hinsichtlich der Häufigkeit ihrer Anwendung dargestellt sind:

Grafik 4-9: Wege der Lehrlingssuche



Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Verwendung einer 4-stufigen Antwortskala bestehend aus: „(fast) immer“, „häufig“, „selten“ und „nie“
Reihung nach der Häufigkeit der „(fast) immer“-Antworten

Originalwortlaut für „Zusammenarbeit mit Schulen“: „Zusammenarbeit mit Schulen (z.B. Schnupperlehre/Berufspraktische Tage, Betriebsbesichtigungen, Präsentationen, Teilnahme an Elternabenden, etc.)“

Besonders häufig (siehe Grafik 4-9) erfolgt die Suche nach Lehrlingen mittels **Meldung der offenen Lehrstellen beim AMS** (52% (fast) immer) sowie mittels **Mundpropaganda**, d.h. einer Information der MitarbeiterInnen, KundInnen, etc. (46% (fast) immer).

Besonders erfreulich ist zu vermerken, dass die **Zusammenarbeit mit den Schulen** offensichtlich schon weit gediehen ist (43% (fast) immer) und in vielen Fällen auch recht gut zu funktionieren scheint.

Selbstverständlich bieten sich aber auch hier Großbetrieben mehr Möglichkeiten als kleineren Betrieben. Während etwa „nur“ 28% der Betriebe mit weniger als 10 Beschäftigten bei der Lehrlingssuche (fast) immer mit Schulen kooperieren, liegt dieser Anteil bei den Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten über 50%.

Interessant ist in diesem Zusammenhang weiters, dass starke Überschneidungen zwischen der Meldung offener Lehrstellen beim AMS sowie bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer existieren, wobei allerdings davon auszugehen ist, dass hier nur eine geringe Zahl an „Doppelmeldungen“ vorliegt und den meisten befragten Betrieben ohnehin bewusst ist, dass AMS und WK eine gemeinsame Lehrstellenbörse betreiben und eine (meist elektronisch erfolgende) Meldung automatisch eine Registrierung in der gemeinsamen Börse bewirkt. Jedenfalls geben 82% der Betriebe, die ihre offenen Lehrstellen (fast) immer bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer melden, an, dass sie dies auch (fast) immer beim AMS tun. Umgekehrt geben auch 58% der Betriebe, welche ihre offenen Lehrstellen (fast) immer beim AMS melden, an, diese auch bei der Lehrlingsstelle (der WK) zu melden. Falls allerdings doch in einem größeren Umfang „Doppelmeldungen“ vorliegen sollten, wäre sicherlich eine zusätzliche/vermehrte Information der Betriebe betreffend die Ineffizienz dieser „Doppelmeldungen“ sinnvoll und letzten Endes verwaltungsvereinfachend (sowohl für die Betriebe als auch die Betreiber der Lehrstellenbörse – nämlich AMS und WK), nicht zuletzt da nach wie vor einzelne Meldungen z.B. auch via Fax oder E-Mail erfolgen und manuell eingegeben werden müssen.

4.3. Einstiegsqualifikationen: Vorhandensein und Bedeutung

Um die Thematik der Einstiegsqualifikationen umfassend darstellen zu können, wurden die befragten Personen aus den Lehrbetrieben zu Beginn der Befragung gebeten, die derzeitigen Lehrstellensuchenden hinsichtlich ihrer besonderen **Stärken und Schwächen** zu charakterisieren.

62% der befragten Betriebe konnten besondere Stärken der derzeitigen Lehrstellensuchenden benennen. Unter den **Stärken** wurden besonders häufig **Selbstbewusstsein** und **gute EDV-Kenntnisse** genannt. Relativ häufig wird darüber hinaus auf eine **hohe Motivation** (zumindest von einigen) verwiesen. Als Beispiele für die von den Betrieben genannten Stärken seien angeführt:

„Sie haben ein ziemlich gutes Selbstbewusstsein.“ (Branche: Handel)

„Sehr gute PC-Kenntnisse“ (Branche: Gastgewerbe)

„EDV-Kenntnisse“ (Branche: Lebensmittelproduktion)

„Sind für ihr Alter selbstbewusst“ (Branche: Personaldienstleistung)

„Sehr gute EDV-Vorkenntnisse“ (Branche: Kfz)

„Sehr lernmotiviert. Keine Scheu vor persönlichen Kontakten. Großes Interesse an Weiterbildung.“ (Branche: Telekommunikation)

„Ehrlichkeit. Gute Umgangsformen.“ (Branche: Holz)

„Die Selbstständigkeit hat sich verbessert. Das Selbstbewusstsein ist eher gestärkter.“ (Branche: Metall)

„Die Selbstsicherheit. Das rhetorische Auftreten. Teilweise das Eintrittsalter (mehr Reife dahinter, mehr Ernsthaftigkeit).“ (Branche: Handel)

„Ein sehr ausgeprägtes Markenbewusstsein. Sehr gut informiert, was „in“ ist.“ (Branche: Textilhandel)

„Großes Engagement/Interesse/Wille/Neugierde.“ (Branche: Lebensmittelhandel)

„Wenn sie zu einem Schnuppertag hier sind, fällt mir auf wie arbeitsfreudig sie sind.“ (Branche: Apotheke)

„Teilweise sind sie sehr weltoffen/selbstbewusst, sicher im Auftreten. Stehen fest mit beiden Beinen im Leben. Wissen, was sie wollen.“ (Branche: Handel)

„Dass sie eigentlich schon sehr zeitig beginnen zu suchen (nach Lehrstellen).“ (Branche: Apotheke)

„Schon interessiert am zu erlernenden Beruf. Recht flexibel.“ (Branche: Kosmetik)

„Extreme Eigeninitiative der Lehrstellensuchenden für Praktikumsplätze über diese berufspraktischen Tage hinaus.“ (Branche: Kfz)

„Sprachliche Ausbildung wie Fremdsprachen.“ (Branche: Handel)

„Ein paar sind total motiviert.“ (Branche: Friseur)

„Lockerer“ (Branche: Gastgewerbe)

„Gute Kenntnisse bei neuen Medien: Internet, PC.“ (Branche: Tourismus)

„Die Bewerbungsunterlagen sind sensationell.“ (Branche: Schädlingsbekämpfung)

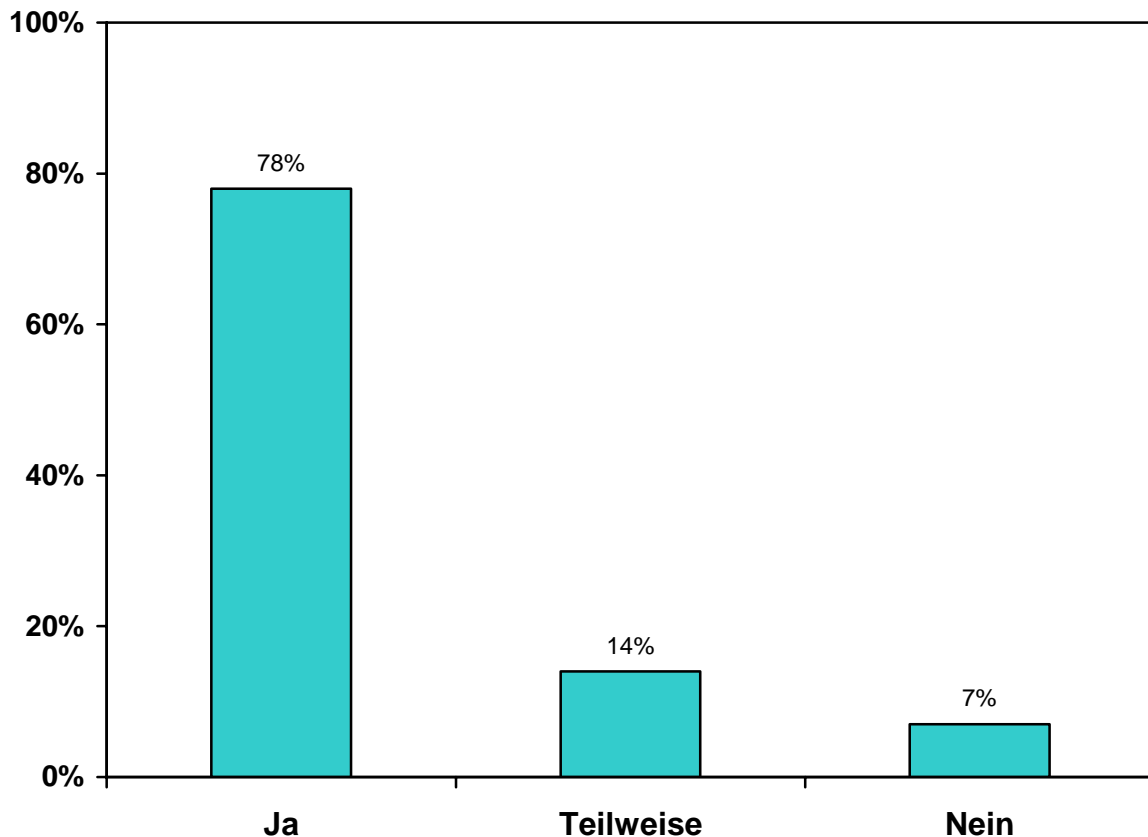
„Viele sind sehr motiviert und eigenständig.“ (Branche: Friseur)

- „An Selbstbewusstsein mangelt es ihnen nicht.“ (Branche: Versicherungsmakler)
- „Selbstbewusstsein bis zur Arroganz. Gute EDV-Kenntnisse.“ (Branche: Gastgewerbe)
- „Gute EDV-Kenntnisse. Locker.“ (Branche: Nahrungs- und Genussmittel)
- „Engagement“ (Branche: Gastgewerbe)
- „Klug. Schnelle Auffassungsgabe. Gute Lernfähigkeit.“ (Branche: Konditorei)
- „Selbstbewusster. Wissen, was sie wollen. Wollen Zusatzausbildung und mehr wissen.“ (Branche: Kfz)
- „Hohe Einsatzbereitschaft und Fleiß“ (Branche: Kfz)
- „Ein gutes Gespür für Echtheit (bei anderen Menschen), sind sehr authentisch. Eine gesunde Einstellung zu Freizeit- und Arbeitszeit: In dem Sinne, dass sie sagen, dass das Leben nicht nur aus Arbeit besteht.“ (Branche: Metall)
- „Super PC-Kenntnisse“ (Branche: Metall)
- „Es gibt viele AHS-Maturanten, die keine Bürostellen finden, und zu uns kommen - sind schon aus der Pubertät, was vieles erleichtert.“ (Branche: IT-Dienstleister)
- „Sie kennen sich mit technischen Geräten gut aus - Handys, Computer etc.“ (Branche: Handel)
- „Sind viel selbstbewusster als früher. Gute PC-Kenntnisse.“ (Branche: Chemie)
- „Elektronische Kenntnisse (PC, TV). Kenntnisse über diverse Musikgeräte. Spielkenntnisse.“ (Branche: Elektrohandel)
- „Frei, locker, selbstbewusst“ (Branche: Elektro)
- „Die schlimmeren Buben sind die Geschickteren. Die Burschen, die schon einmal etwas zu Hause zerlegt haben usw.“ (Branche: Metall)
- „Grosse Dynamik/sehr lernwillig/gute Teamplayer/haben alle gute EDV-Kenntnisse“ (Branche: Papier)
- „Wesentlich kommunikativer, äußern sich, sagen wo Probleme liegen. Haben nicht mehr diese übertriebene Distanz zum Ausbilder. Haben schon ein gewisses Gefühl dafür entwickelt, was ihnen zusteht.“ (Branche: Öffentlicher Dienst)
- „Sind früher reif und treten erwachsener auf. EDV-Kenntnisse recht gut. Elektronik allgemein.“ (Branche: Möbelhandel)

Anmerkung: Die Stärken der Jugendlichen wurden in dieser Studie anhand umfangreicherer Beispiele dargestellt, als die später beschriebenen Schwächen. Dies liegt darin begründet, dass hier vor allem versucht werden soll, Chancen und (neue?) Potentiale zu beschreiben/erkennen als altbekannte Probleme zu wiederholen.

Diese Stärken können in den meisten Fällen auch für die Betriebe genutzt werden (vgl. Grafik 4-10).

Grafik 4-10: Nutzung der Stärken



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Nur jene 62% der Betriebe berücksichtigt, welche bei den derzeitigen Lehrstellensuchenden tatsächlich besondere Stärken benennen konnten.

Auch die **tatsächliche Nutzung der Stärken** der Jugendlichen fokussiert wiederum die Bereiche EDV-Kenntnisse, Selbstbewusstsein und Motivation. Dabei wird häufig auch die Bedeutung des Selbstbewusstseins für die **Kommunikationsfähigkeiten** der Jugendlichen unterstrichen, die sowohl intern als auch extern (d.h. vor allem im Kundenkontakt) benötigt werden. Als Beispiele für die betriebliche Nutzung der Stärken der Jugendlichen können genannt werden:

„Die EDV-Kenntnisse werden überall gebraucht.“ (Branche: Spedition)

„Gruppenarbeit ist bei uns sehr wichtig und da ist eine gute Selbstpräsentation und Kommunikation sehr wichtig.“ (Branche: Maschinenbau)

„In der Form, dass die mehr Freude haben an der Ausführung ihres Berufes. Dass sie dadurch mehr Leistungen bringen.“ (Branche: Gastgewerbe)

„Eine Person, die lernbereit und lernfähig ist, ist immer ein positiver Effekt. Macht eine gute Atmosphäre im Betrieb.“ (Branche: Handel)

- „In der Elektronik bei den Fahrzeugen“ (Branche: Kfz)
- „Selbstbewusste Menschen setzen sich durch. Kommunikation ist generell förderlich vor allem im Kundenumgang.“ (Branche: Elektro)
- „Selbstbewusste Lehrlinge finden sich besser zurecht, z.B. im Abteilungswechsel.“ (Branche: Maschinenbau)
- „Selbstbewusstes Auftreten ist wichtig, weil man ganz anders an die Arbeit herangeht.“ (Branche: Metall)
- „Weil jemand, der im Verkauf erfolgreich ist, selbst eine Persönlichkeit sein muss, dann kaufen auch die Kunden lieber bei diesem Menschen. Schüchterne Menschen sind schlechte Verkäufer.“ (Branche: Handel)
- „Wenn ein Lehrling mit einem älteren Kollegen unterwegs ist, kennt sich der Lehrling besser (EDV-Kenntnisse) aus als der ältere und kann das Problem schneller lösen.“ (Branche: Elektroinstallation)
- „Auftreten ist wichtig für den Kundenkontakt.“ (Branche: Handel)
- „Engagierte Lehrlinge ergeben engagierte Mitarbeiter.“ (Branche: Bau)
- „Es gibt fast keine Reparatur ohne Einsatz eines Computers.“ (Branche: Kfz)
- „Im Umgang mit Kunden ist Selbstbewusstsein hilfreich.“ (Branche: Handel)
- „Arbeiten selbständiger.“ (Branche: Chemie)
- „Ist für uns sehr wichtig, weil wir viel in Gruppen arbeiten. Wir wählen sogar nach dem Kommunikationsverhalten für gewisse Berufsgruppen aus.“ (Branche: Elektro)

Auf der anderen Seite konnten die Betriebe aber auch besondere **Schwächen** der derzeitigen Lehrstellensuchenden benennen. Immerhin sogar **93%** der befragten Betriebe **wussten von konkreten Schwächen der derzeitigen Lehrstellensuchenden zu berichten**. Eindeutig und mit großem Abstand am häufigsten wird dabei eine massive **Unzufriedenheit mit den schulischen Leistungen vieler Lehrstellensuchenden** artikuliert.

Die genannten Schwächen umfassten insgesamt vor allem folgende Themenbereiche:

- Schulische Leistungen
- Desinteresse am bzw. falsche Vorstellungen vom zu erlernenden Beruf
- Deutschkenntnisse konkret
- Mathematikkenntnisse konkret
- Allgemeinbildung
- Umgangsformen, social skills
- Äußeres Erscheinungsbild

Auf die Frage, was geschehen müsste, **um diese Schwächen zu beheben**, wird fast ausschließlich auf die **Erziehung (Schule und Elternhaus)** verwiesen, wo verschiedenste Versäumnisse beobachtet werden – besonders auch eine **unzureichende Berufsorientierung und -beratung**. Als Beispiele können angeführt werden:

Frage: Was müsste aus Ihrer Sicht geschehen, um diese Schwächen zu beheben?

„Ein Wunder! Ein Zusammenspiel von Schule und Elternhaus. Eine Bewusstseinschaffung wie wichtig eine gute Ausbildung ist. Die Bewerbungen aus den Bundesländern aus Niederösterreich und dem Burgenland sind im Schnitt besser als die aus Wien.“ (Branche: IT-Handel)

„Bessere Vorbereitung aufs Berufsleben in der Schule. Bessere Motivation durch das Elternhaus.“
(Branche: Friseur)

„Berufsorientierung in der Schule, damit sie wissen, was in welchem Beruf notwendig ist.“ (Branche: IT-Dienstleister)

„Man sollte schon in den Schulen Berufsmöglichkeiten besprechen und auch Schnuppertage in Betrieben anbieten.“ (Branche: Gastgewerbe)

„Es sollte in der Schule und im Elternhaus mehr Wert darauf gelegt werden, dass die Schüler lernen Verantwortung für ihr Tun zu übernehmen.“ (Branche: Personalvermittlung)

„Eine bessere schulische Ausbildung. Es müssten von zu Hause (Elternhaus) die völlig normalen Benimmregeln (wie Höflichkeitsformen) mitgegeben werden.“ (Branche: Handel)

„Dass im Polytechnikum eine Berufsberatung stattfindet.“ (Branche: Elektroinstallation)

In der Folge wurde nun versucht, die Wichtigkeit und die Zufriedenheit mit den Einstiegsqualifikationen der Lehrstellensuchenden auch in standardisierter Form zu erfassen.

Hinsichtlich der Wichtigkeit von erforderlichen Qualifikationen ergibt sich folgendes Bild (vgl. Grafik 4-11 und 4-12):

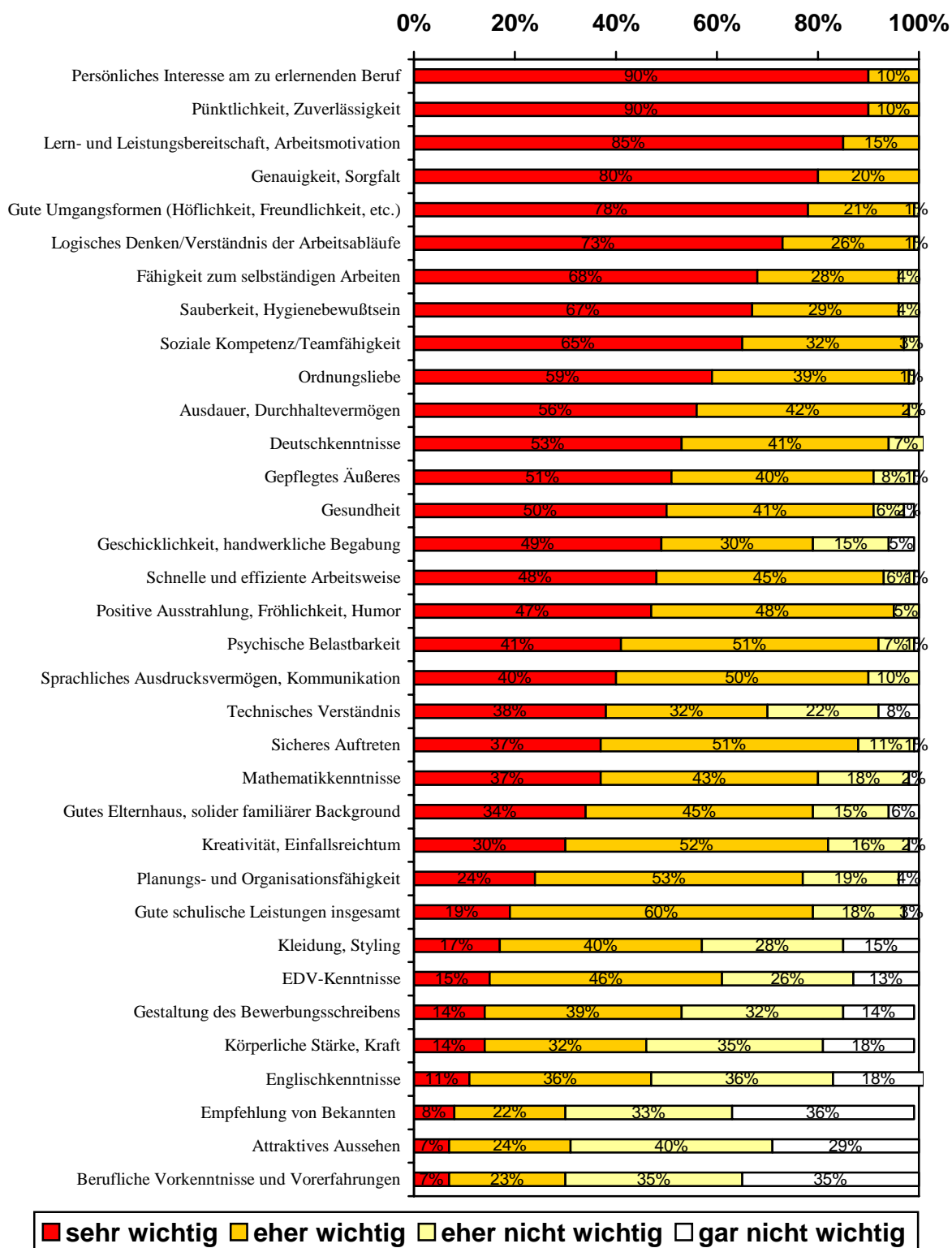
Die insgesamt (und über alle Branchen hinweg) **wichtigsten Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden** sind **das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf** sowie **Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit**. Jeweils 90% der befragten Betriebe finden diese Kriterien sehr wichtig und 10% eher wichtig.

Von besonderer Wichtigkeit sind weiters die Bereiche „**Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation**“ (85% sehr wichtig), „**Genauigkeit, Sorgfalt**“ (80% sehr wichtig) sowie „**Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.)**“ (73% sehr wichtig).

Gute schulische Leistungen insgesamt rangieren hier beispielsweise wesentlich weiter hinten (19% sehr wichtig).

Zu bedenken ist allerdings, dass es sich bei den nachfolgend dargestellten „Rankings“ um Durchschnittswerte handelt und auch Qualifikationen, welche nicht an vorderer Stelle liegen, dennoch für bestimmte Betriebe und Bereiche von besonderer/spezifischer Bedeutung sind.

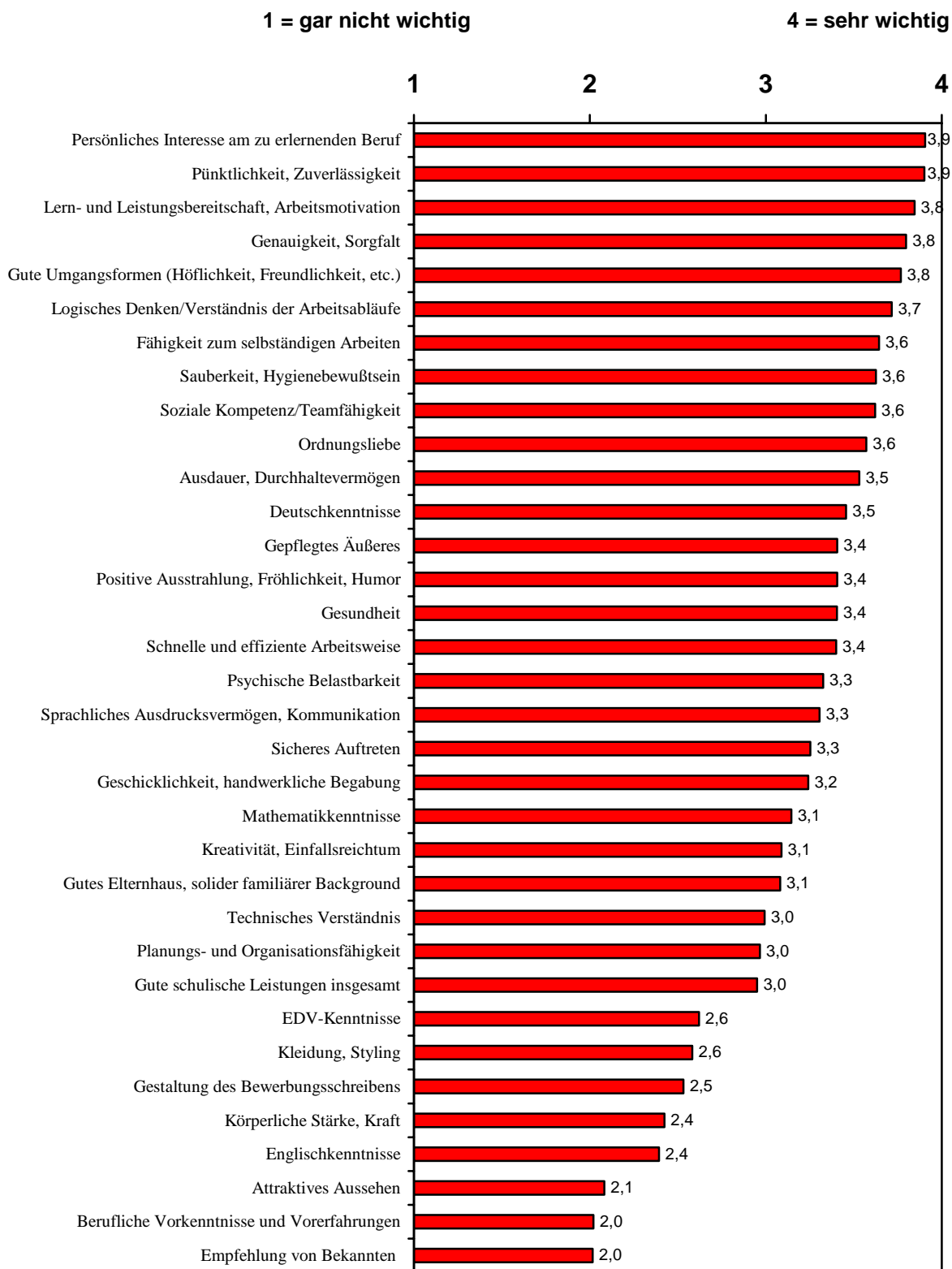
Grafik 4-11: Wichtigkeit von Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Anteil von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“-Antworten)



Quelle: Ergebnisse der lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, JASG-Lehrgang, etc.
Reihung nach der Häufigkeit der „sehr wichtig“-Antworten

Grafik 4-12: Wichtigkeit von Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Mittelwerte)



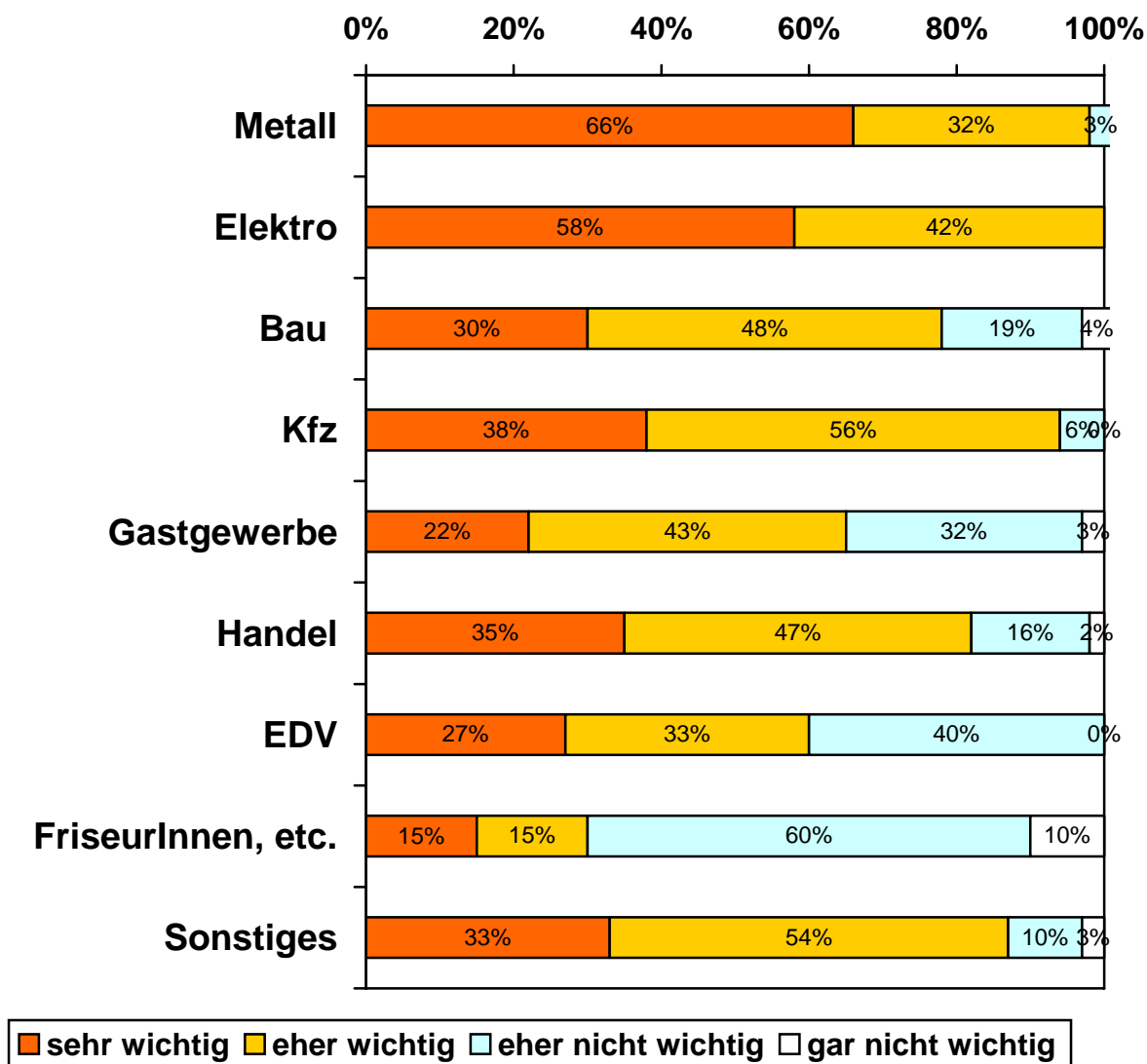
Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, JASG-Lehrgang, etc.

Bei der Bewertung der Wichtigkeit von bestimmten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden ist aber selbstverständlich auch zu berücksichtigen, dass bestimmte Qualifikationen **in verschiedenen Branchen und Berufen** eine **stark unterschiedliche Bedeutung** haben. Es ist daher für jeden Beruf bzw. jede Branche von einem ganz spezifischen Anforderungsprofil auszugehen, was zwar allgemein bekannt ist, in der Praxis von Beratungs- und Bewerbungskontexten aber auch leicht übersehen wird.

Die Wichtigkeit von einzelnen Qualifikationen mit besonders signifikanten Unterschieden nach Branchen ist in den folgenden Abbildungen dargestellt (vgl. Grafik 4-13 bis 4-21).

**Grafik 4-13: Bedeutung des Kriteriums „Mathematikkennntnisse“
in den wichtigsten Branchen**

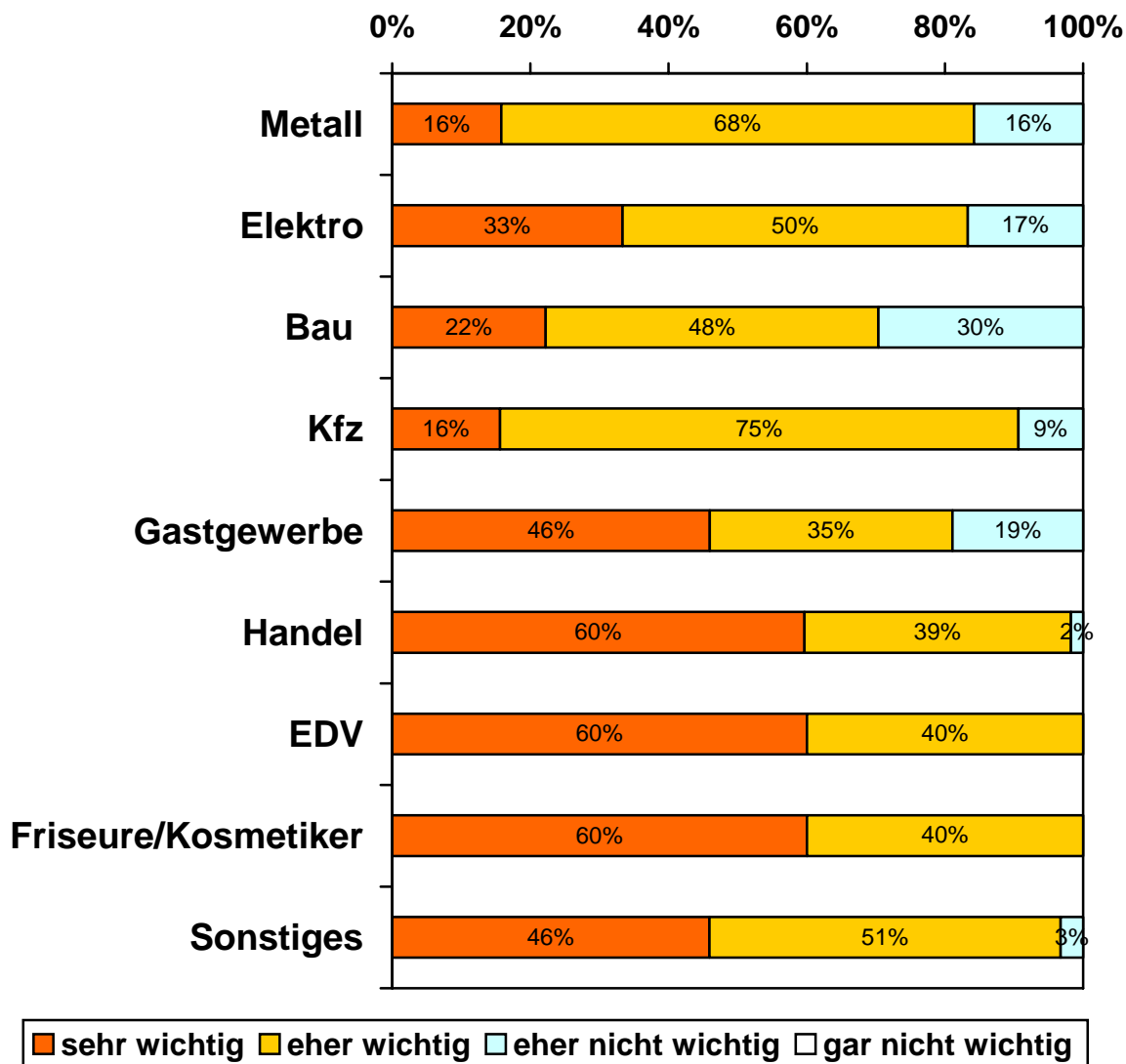


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Grafik 4-14: Bedeutung des Kriteriums „Sprachliches Ausdrucksvermögen/Kommunikation“ in den wichtigsten Branchen

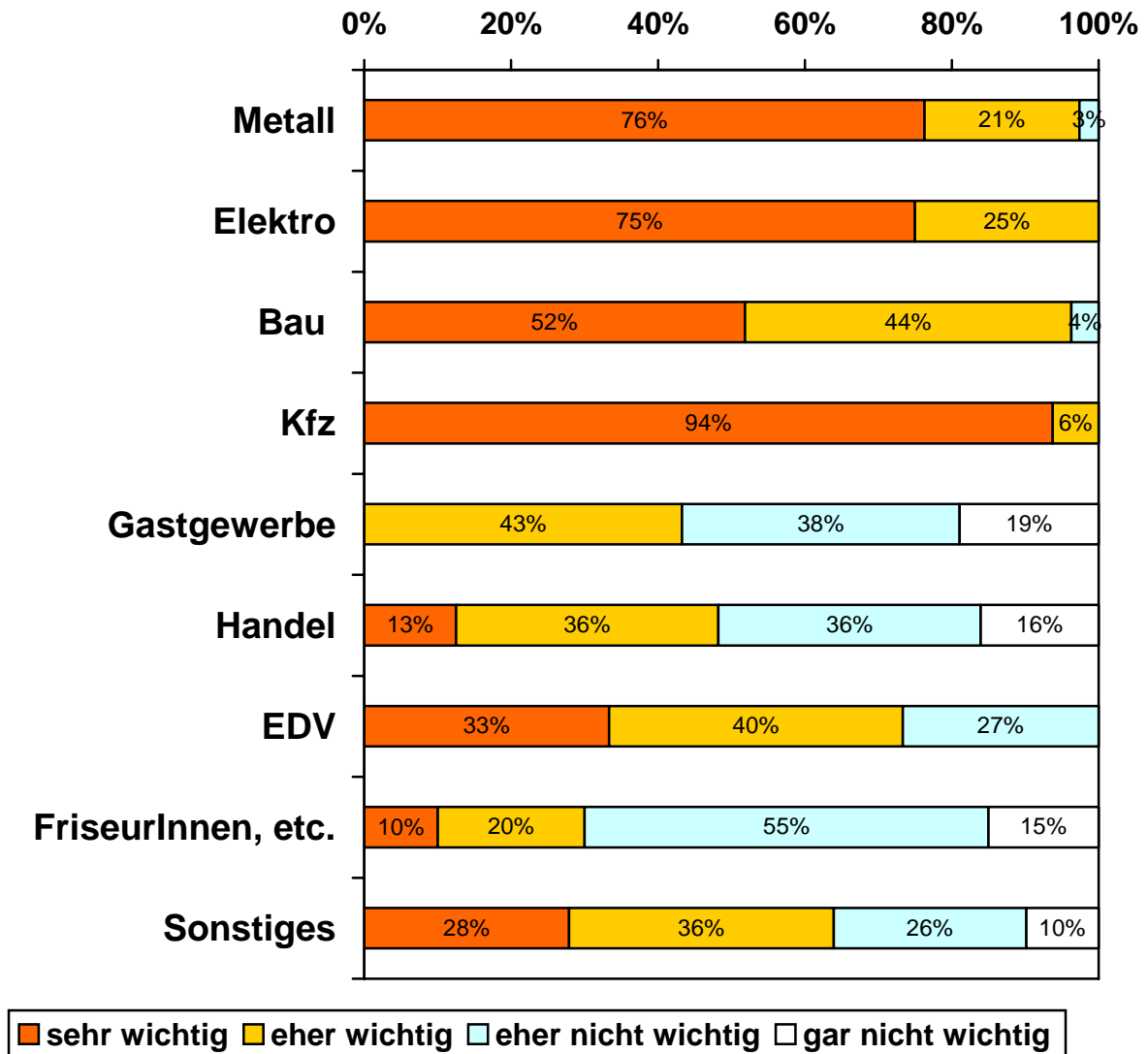


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

**Grafik 4-15: Bedeutung des Kriteriums „Technisches Verständnis“
in den wichtigsten Branchen**

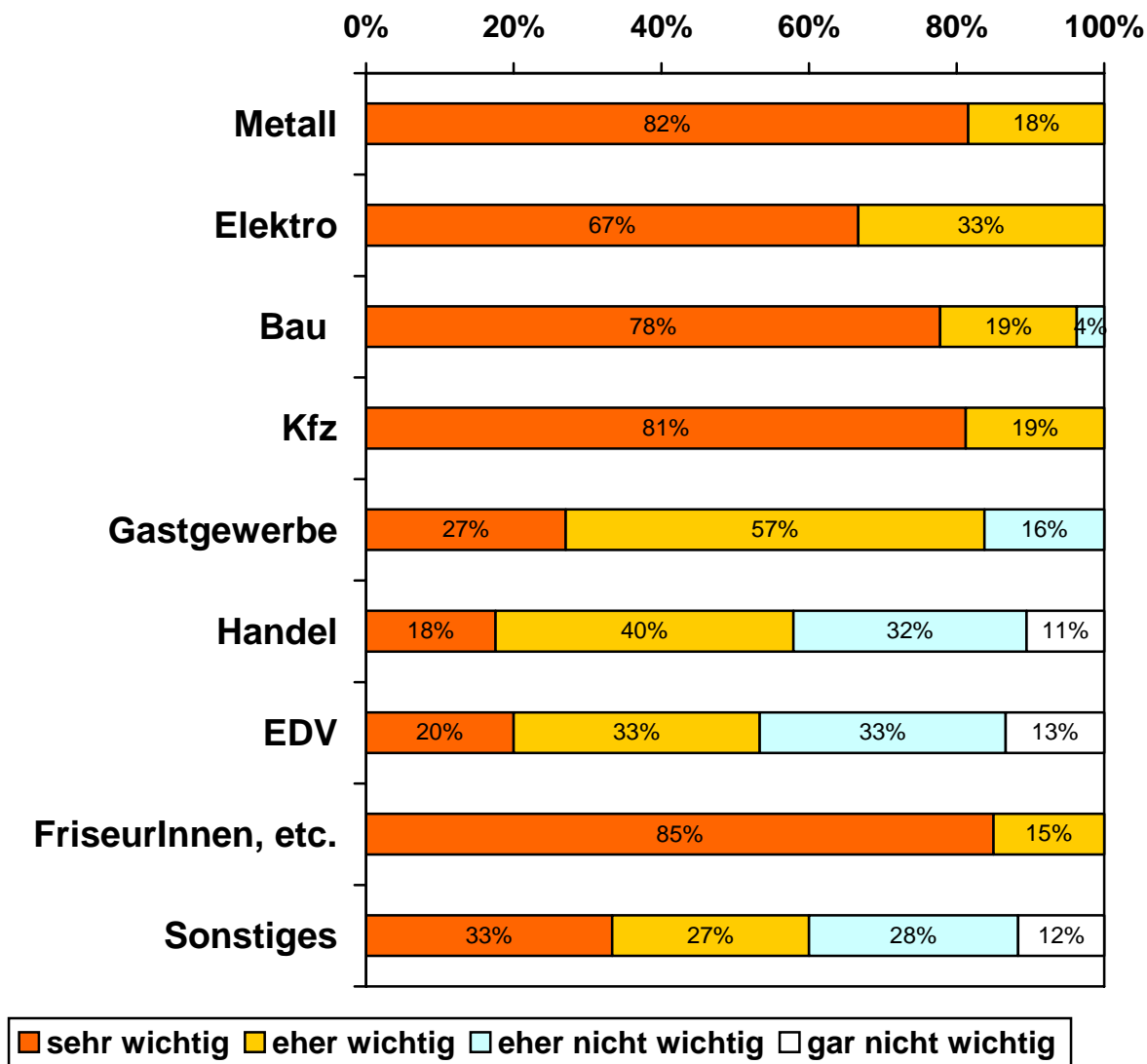


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Grafik 4-16: Bedeutung des Kriteriums „Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung“ in den wichtigsten Branchen

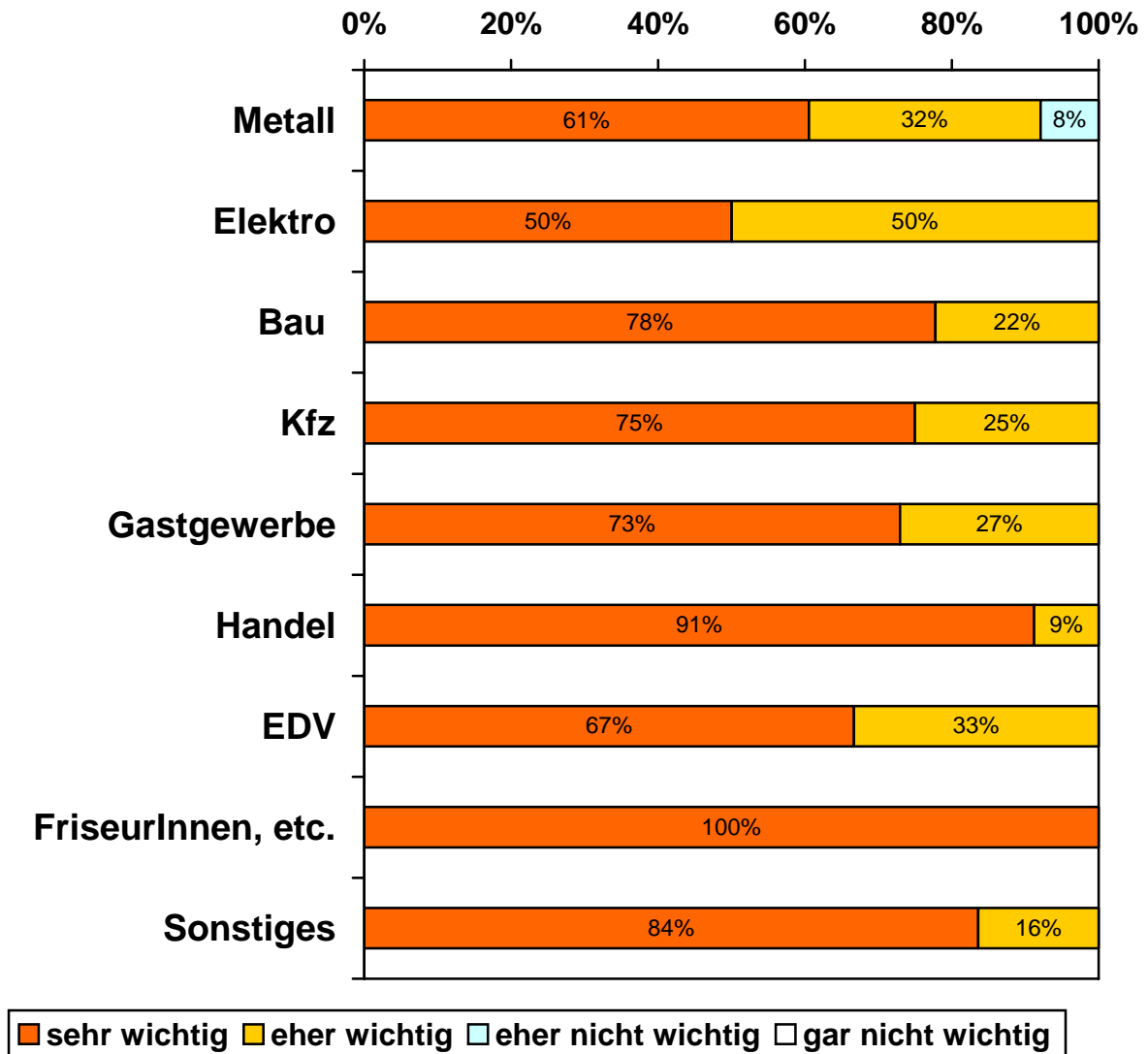


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

**Grafik 4-17: Bedeutung des Kriteriums „Gute Umgangsformen“
in den wichtigsten Branchen**

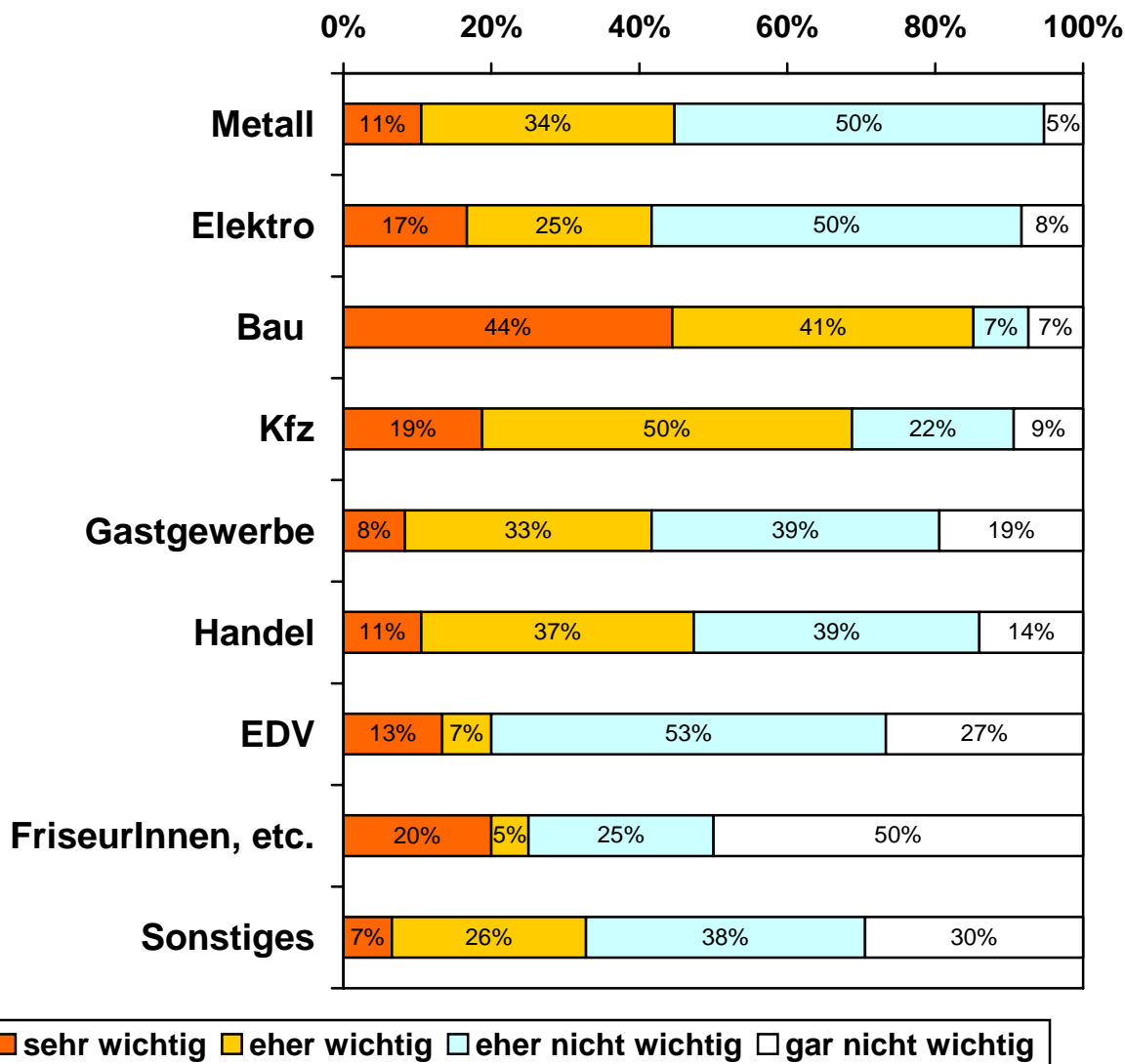


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Grafik 4-18: Bedeutung des Kriteriums „Körperliche Stärke, Kraft“ in den wichtigsten Branchen

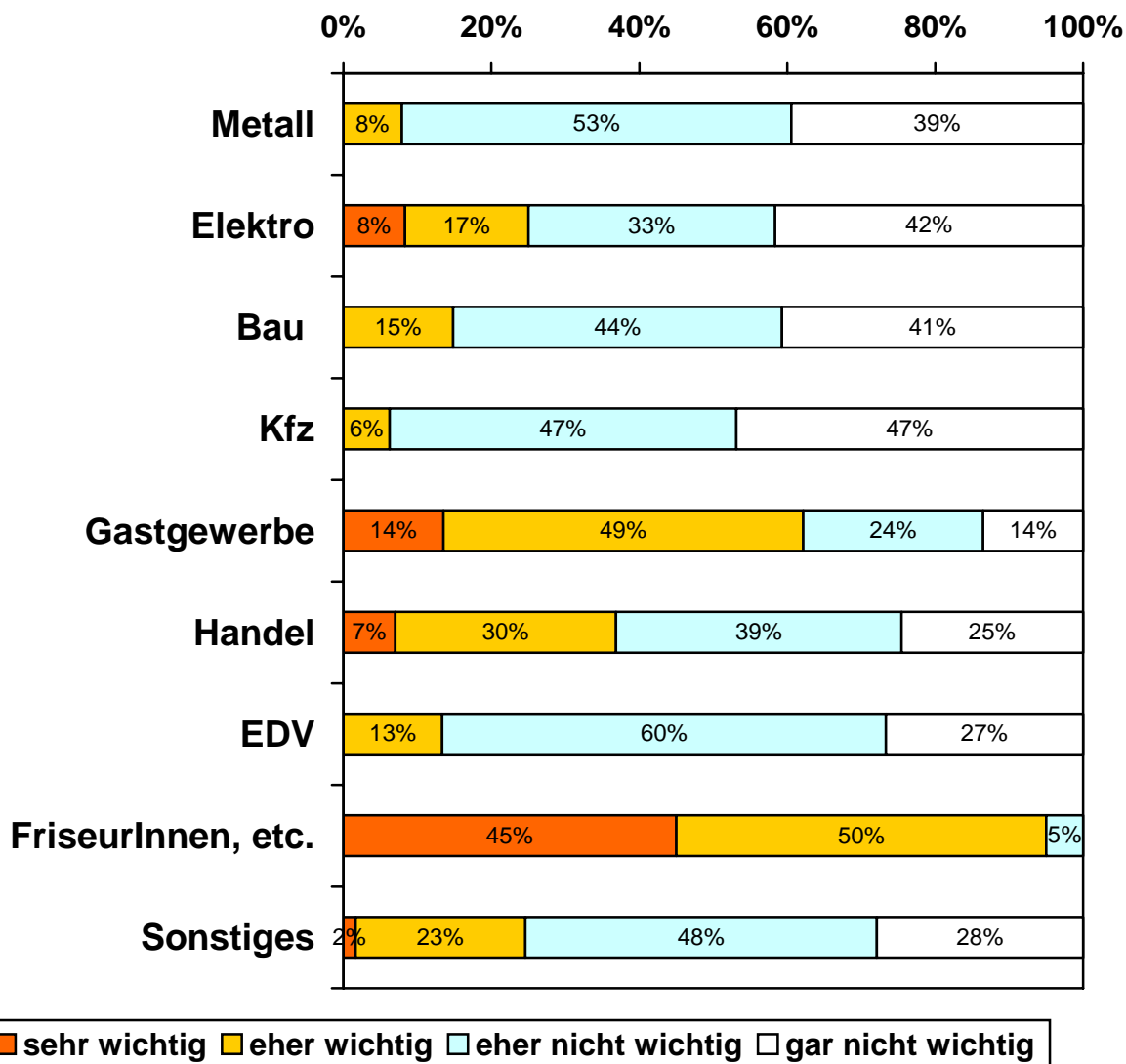


Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

**Grafik 4-19: Bedeutung des Kriteriums „Attraktives Aussehen“
in den wichtigsten Branchen**

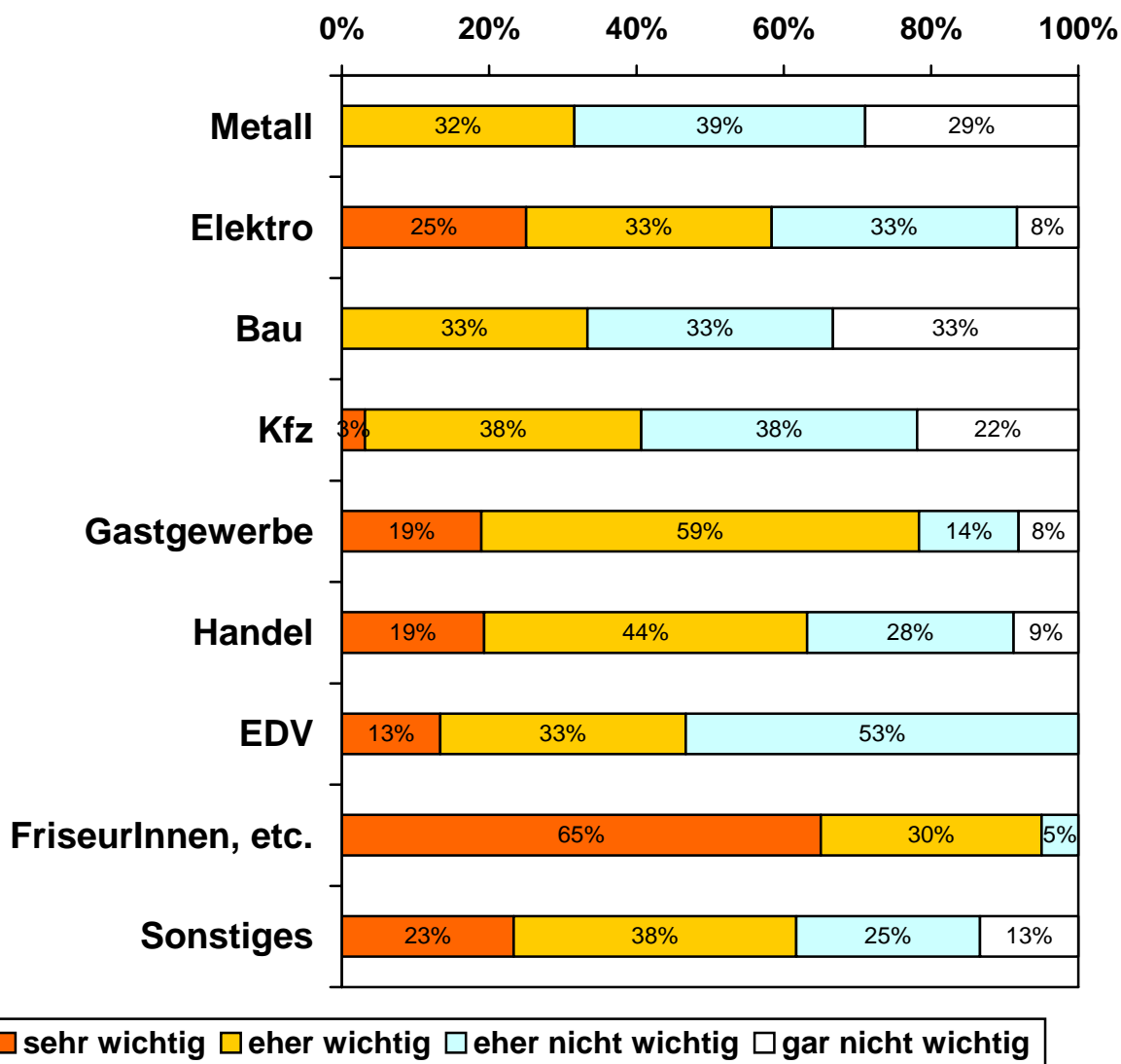


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

**Grafik 4-20: Bedeutung des Kriteriums „Kleidung, Styling“
in den wichtigsten Branchen**

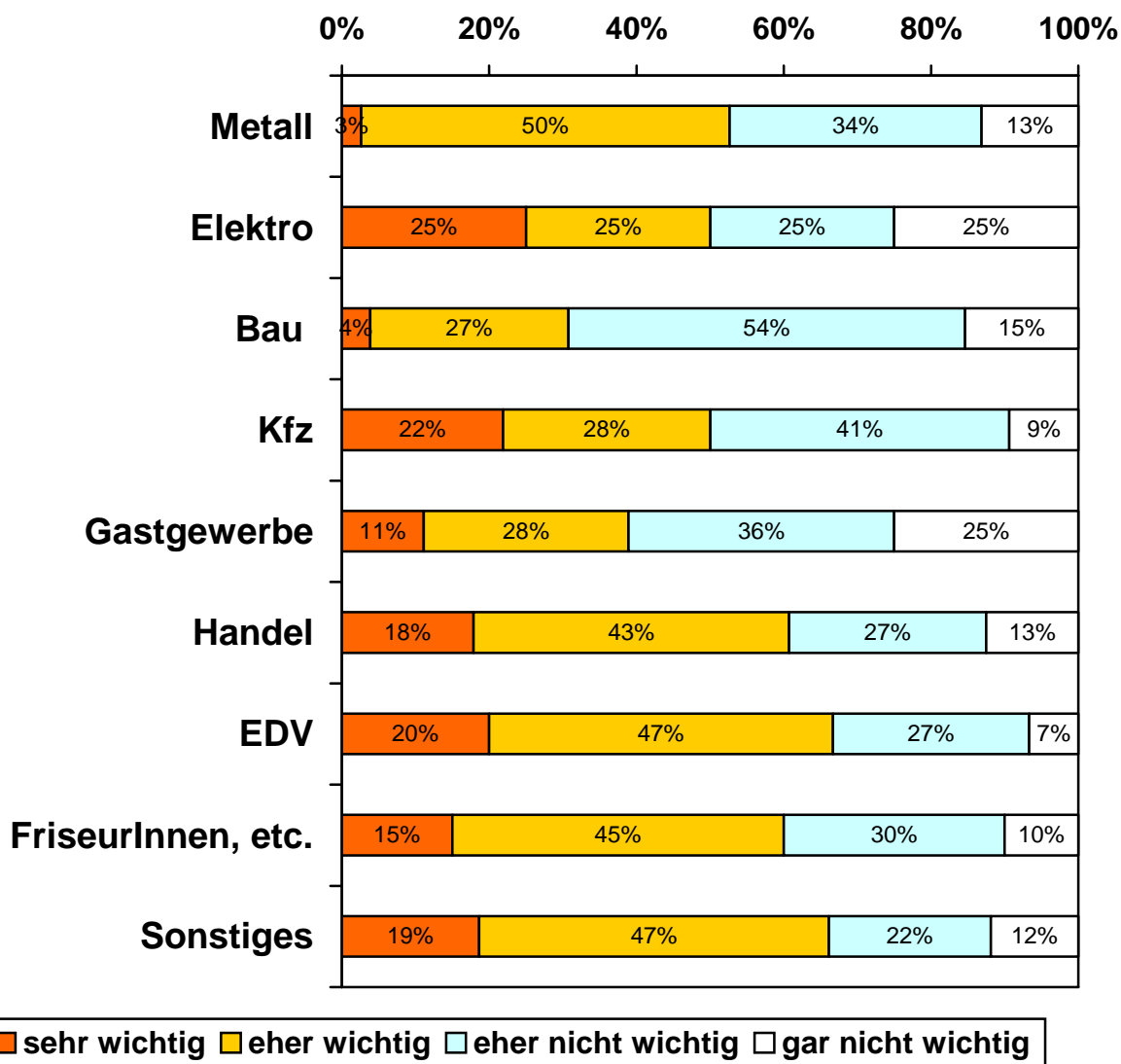


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Grafik 4-21: Bedeutung des Kriteriums „Gestaltung des Bewerbungsschreibens“ in den wichtigsten Branchen



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

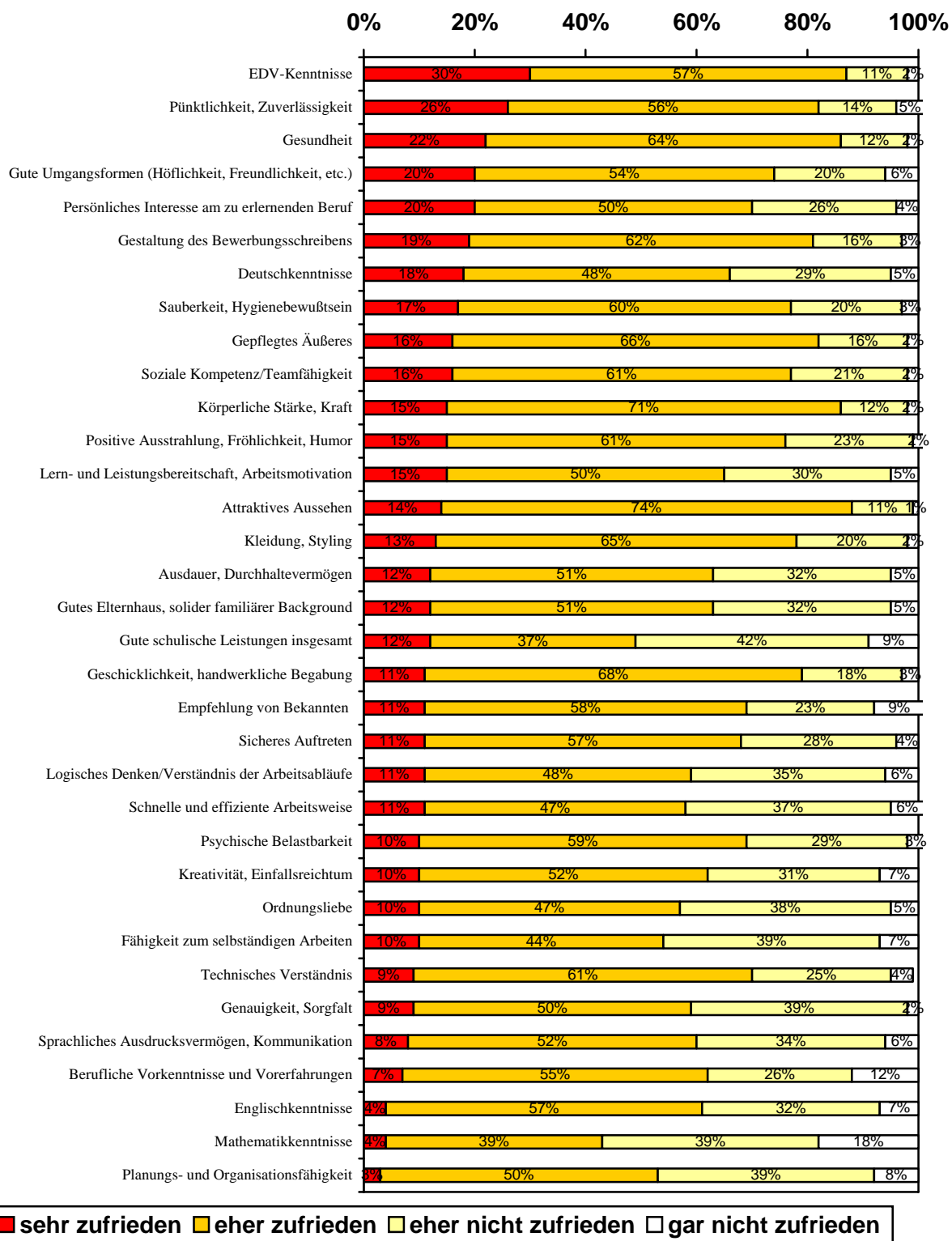
Auch die Analyse der Zufriedenheit mit den aktuell vorhandenen Eingangsqualifikationen der Lehrstellensuchenden (Grafik 4-22 und 4-23) zeigt deutlich, was bereits bei der Analyse der offenen Frage zu den Schwächen der Lehrstellensuchenden offensichtlich wurde: Die **geringste Zufriedenheit besteht mit den schulischen Leistungen der Lehrstellensuchenden insgesamt** (Mittelwert: 2,5) – **insbesondere mit deren Mathematikkenntnissen** (Mittelwert: 2,3) - sowie auch mit deren **Planungs- und Organisationsfähigkeit** (Mittelwert: 2,5).

Auch wenn die schulischen Leistungen – wie weiter oben gezeigt – nicht das wichtigste Kriterium bei der Lehrlingsauswahl darstellen, so ist doch die Unzufriedenheit mit ihnen besonders hoch. Beispielsweise sind nur 4% der befragten Betriebe mit den Mathematikkenntnissen der Lehrstellensuchenden sehr zufrieden, 18% aber sehr unzufrieden und weitere 39% eher unzufrieden. Auch bei der Beurteilung der schulischen Leistungen insgesamt überwiegt die Gruppe der Unzufriedenen (9% sehr unzufrieden, 42% eher unzufrieden) knapp die Gruppe der Zufriedenen (12% sehr zufrieden, 37% eher zufrieden), währenddessen bei fast allen anderen Untersuchungsdimensionen der Anteil Zufriedener deutlich den Anteil Unzufriedener überwiegt.

Die **größte Zufriedenheit besteht mit den EDV-Kenntnissen der Lehrstellensuchenden** (Mittelwert: 3,2) sowie deren **Gesundheit** (Mittelwert: 3,1). 30% der befragten Lehrbetriebe sind mit den EDV-Kenntnissen der Lehrstellensuchenden sehr zufrieden und weitere 57% eher zufrieden und nur 2% gar nicht zufrieden.

Insgesamt kann davon ausgegangen werden, dass die **Zufriedenheit** mit den vorhandenen Qualifikationen der Lehrstellensuchenden **relativ hoch** ist. Mit Ausnahme der Mathematikkenntnisse halten sich Zufriedenheit und Unzufriedenheit zumindest die Waage (was in Grafik 4-23 einem Mittelwert von 2,5 entspricht). In der Regel (d.h. **bei fast allen abgefragten Einstiegsqualifikationen**) ist der **Anteil der Zufriedenen** aber **wesentlich höher als jener der Unzufriedenen**. Lediglich bei den Mathematikkenntnissen und den schulischen Leistungen insgesamt überwiegt der Anteil der Unzufriedenen jenen der Zufriedenen (vgl. Grafik 4-22).

Grafik 4-22: Zufriedenheit mit Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Anteil von „sehr zufrieden“ bis „gar nicht zufrieden“-Antworten)



Quelle: Ergebnisse der lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, JASG-Lehrgang, etc.

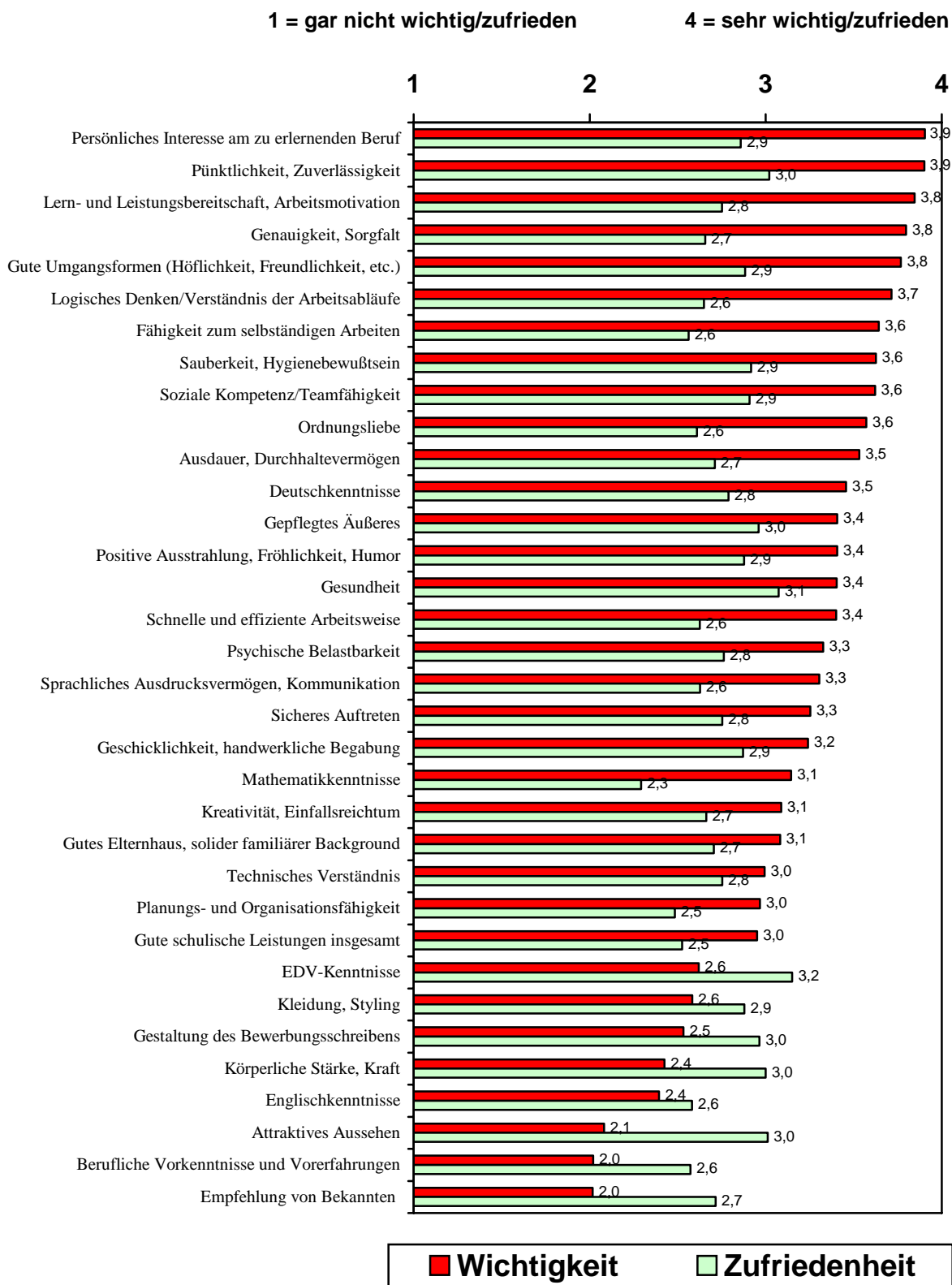
Reihung nach der Häufigkeit der „sehr zufrieden“-Antworten

Wenn nun – methodisch nicht ganz korrekt, weil ja 2 unterschiedliche Dimensionen/Skalen verwendet wurden – **Wichtigkeit und Zufriedenheit** insgesamt (vgl. Grafik 4-24) bzw. deren Differenz (vgl. Grafik 4-25) verglichen werden, zeigen sich aus der Sicht der befragten Betriebe **die größten Defizite**¹⁴ der Lehrstellensuchenden in den Bereichen „**Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten**“, „**Genauigkeit, Sorgfalt**“, „**Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf**“ und „**Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe**“. Diese Defizite zeigen sich auch nicht in erster Linie, weil in diesen Bereichen die Unzufriedenheit besonders hoch wäre, sondern vor allem, weil diese Bereiche besonders wichtig sind (vgl. Grafik 4-24 und auch 4-22 und 4-12).

Diese 4 Fähigkeiten/Qualifikationen können sicherlich alle als im traditionellen Bildungssystem nur schwer vermittelbar bezeichnet werden und weisen daraufhin, wie sinnvoll und wichtig eine **berufliche Vorbereitung anhand möglichst realitätsnaher Arbeitskontexte** ist bzw. wäre - speziell auch für benachteiligte Jugendliche und im Rahmen von Maßnahmen des AMS (siehe Schlussfolgerungen). Insbesondere das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf erfordert zudem eine **enge Verzahnung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung bzw. Berufspraktika**, weil auch das konkrete Interesse wohl erst durch eine entsprechende **praktische Erprobung** überprüft (vielleicht auch geweckt oder hinterfragt) werden kann.

¹⁴ Definiert als Differenz zwischen Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit bestimmten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden.

Grafik 4-24: Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen von Lehrstellensuchenden (Mittelwerte)



Quelle: Ergebnisse der lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

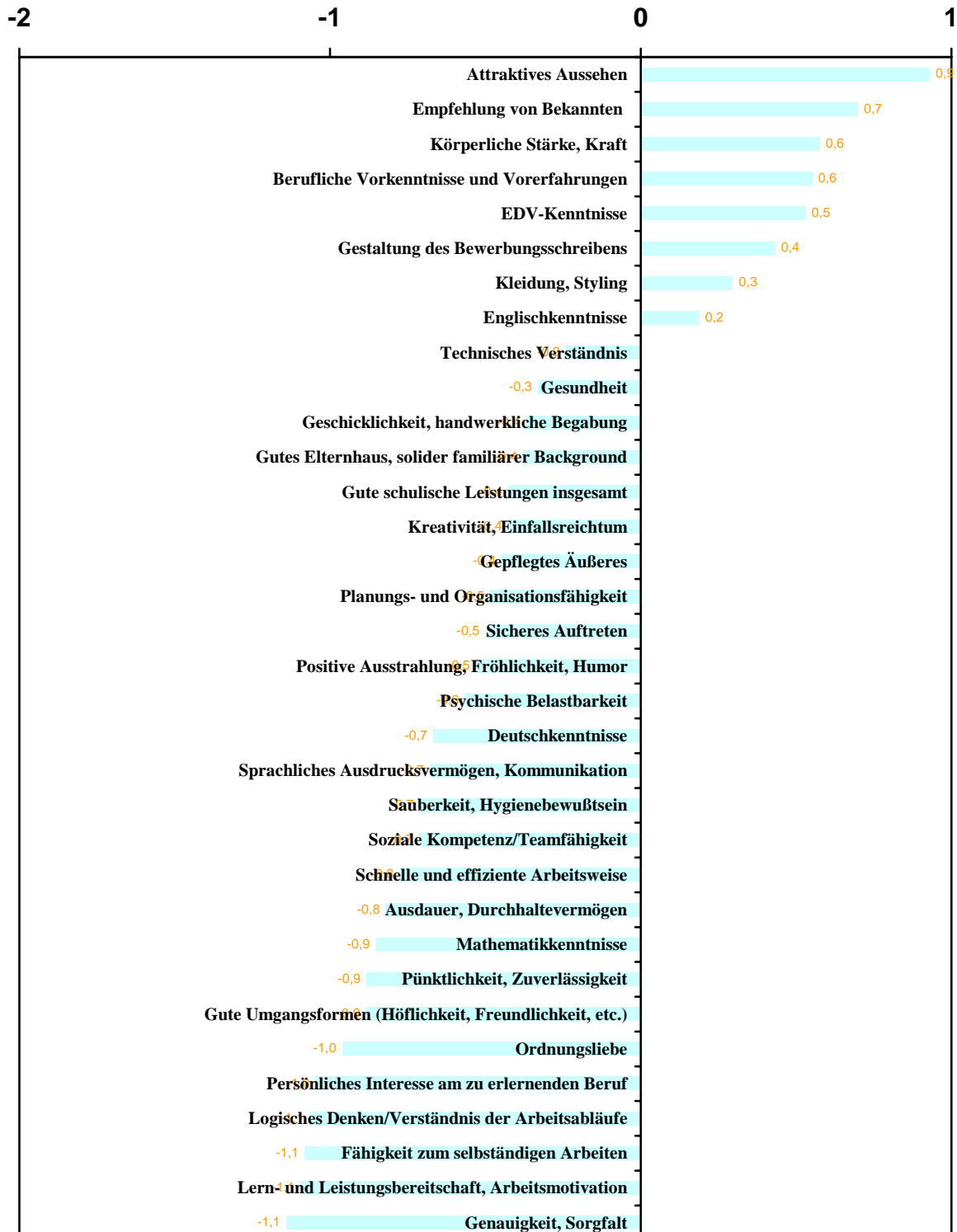
Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, JASG-Lehrgang, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

Grafik 4-25: Differenz Zufriedenheit – Wichtigkeit bei Qualifikationen von Lehrstellensuchenden (Mittelwerte)

"-" = Zufriedenheit < Wichtigkeit

"+" = Zufriedenheit > Wichtigkeit



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, JASG-Lehrgang, etc.

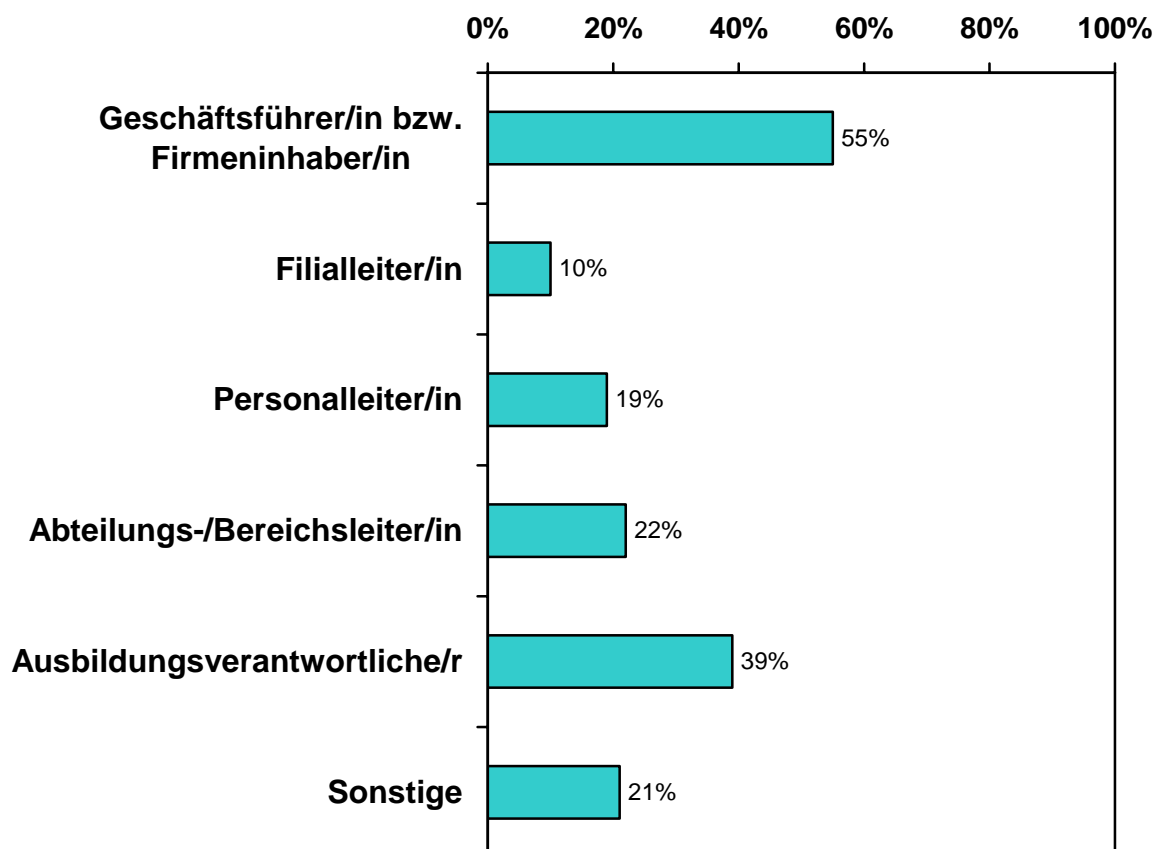
Reihung nach Differenz

4.4. Lehrlingsauswahl

Nachdem in den vorangegangenen Kapiteln die erforderlichen Eingangsqualifikationen ausführlich beleuchtet wurden, widmet sich das nun folgende Kapitel dem Prozess der Lehrlingsauswahl an sich, wobei dabei auch verschiedene Bewerbungsstrategien unter die Lupe genommen werden.

Zuerst wird der Frage nachgegangen, wer die Entscheidung über die Lehrlingsauswahl in den Unternehmen trifft (vgl. Grafik 4-26), was natürlich auch stark von der Unternehmensgröße abhängt. In 55% der befragten Lehrbetriebe ist der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in zumindest in die Entscheidungsfindung involviert, in weiteren 39% der Betriebe auch ein/e eigene/r Ausbildungsverantwortliche/r.

Grafik 4-26: Entscheidung über Lehrlingsauswahl



Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Mehrfachantworten möglich, wenn es sich dabei um unterschiedliche Personen handelte. Wenn eine Person mehrere Funktionen innehatte, wurde lediglich die erstzutreffende Funktion angegeben.

Zu Beginn wurden die Lehrbetriebe auch im Rahmen einer offenen Frage gefragt, **worauf sie bei der Lehrlingsauswahl am meisten achten**. Die Antworten boten ein breites Spektrum an unterschiedlichen Fokussierungen, wobei sich aber einige **Schwerpunkte** deutlich herauskristallisierten:

- Das **Auftreten** der BewerberInnen
- Die **Schulnoten/Zeugnisse**
- Die **Motivation** und das **Interesse am zu erlernenden Beruf**

In standardisierter Form (vgl. Grafik 4-27) wurde schließlich erfragt, welche **Auswahlverfahren** die Lehrbetriebe wie häufig bei der Lehrlingssuche anwenden.

Am häufigsten erfolgt ein **persönliches Aufnahme- und Auswahlgespräch**. 92% der befragten Betriebe führen dies (fast) immer durch, weitere 5% häufig.

70% der Befragten lesen/analysieren (fast) immer das **Bewerbungsschreiben**, 10% häufig. D.h. dass umgekehrt 20% der Befragten angeben, bei der Lehrlingsauswahl den Bewerbungsschreiben nur selten oder gar nie Aufmerksamkeit zu schenken.¹⁵

Recht häufig erfolgen zudem eine **Analyse der Schulnoten** (63% (fast) immer), **praktische Tests/Arbeitserprobung** (59% (fast) immer) sowie die **Durchführung einer „Schnupperlehre“ bzw. von berufspraktischen Tagen als Schulveranstaltung** (58% (fast) immer).

Fast die Hälfte der Betriebe (49%) führt außerdem (fast) immer **schriftliche Tests** durch.

Eine quantitativ relativ geringe Bedeutung haben (bisher) Potentialanalysen und Assessment Centers.

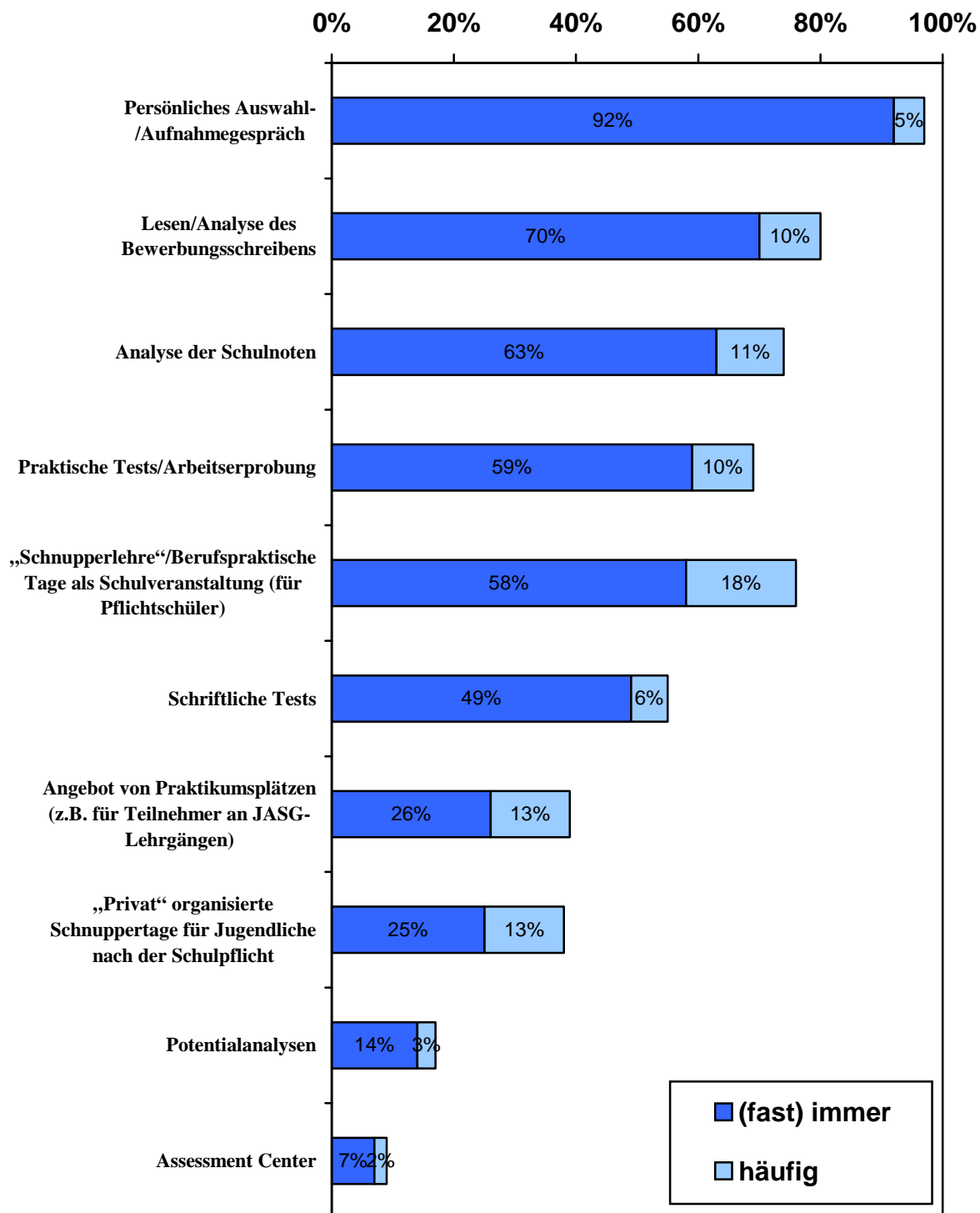
7% der befragten Lehrbetriebe führen zudem sonstige (d.h. nicht in Grafik 4-27 genannte) Auswahlverfahren durch, wobei hier am häufigsten Gespräche mit den Eltern genannt werden wie zum Beispiel:

„Die Eltern müssen dabei sein, sonst wird er nicht genommen, weil wenn die Eltern nicht dahinter sind, ist es sinnlos.“ (Branche: Metall)

„Es ist eine Bedingung, dass mindestens ein Elternteil beim Bewerbungsgespräch dabei ist.“ (Branche: Elektro)

¹⁵ Dies kann unterschiedliche Ursachen haben: Beispielsweise die als gering betrachtete Aussagekraft vielfach standardisierter Bewerbungsschreiben oder die oftmals wesentlich höher bewertete Bedeutung praktischer Erfahrungen/Erprobungen und eigener Tests.

Grafik 4-27: Auswahlverfahren bei der Lehrlingssuche

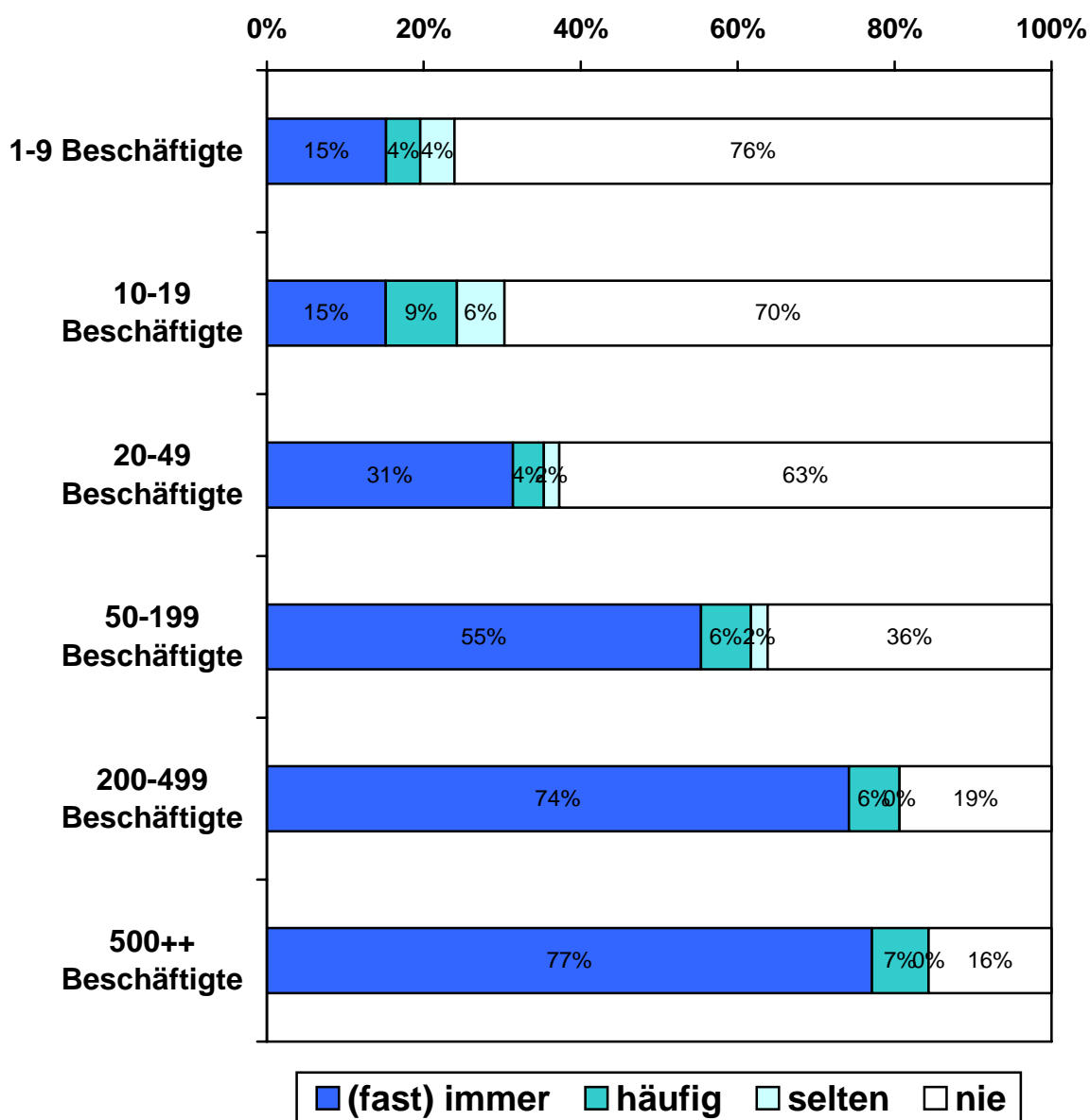


Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Verwendung einer 4-stufigen Antwortskala bestehend aus: „(fast) immer“, „häufig“, „selten“ und „nie“
Reihung nach der Häufigkeit der „(fast) immer“-Antworten

Vor allem in der **Anwendung schriftlicher Tests** zeigen sich zudem **extreme Unterschiede nach Betriebsgröße und auch nach Branchen**. In Betrieben bis max. 20 Beschäftigte sowie bei Friseuren und im Gastgewerbe sind es max. 15% der Unternehmen, welche schriftliche Tests (fast) immer als Auswahlverfahren einsetzen. In Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten sowie im Metallbereich tun das hingegen mehr als 70% (vgl. Grafik 4-28 und 4-29).

Grafik 4-28: Anwendung schriftlicher Tests nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

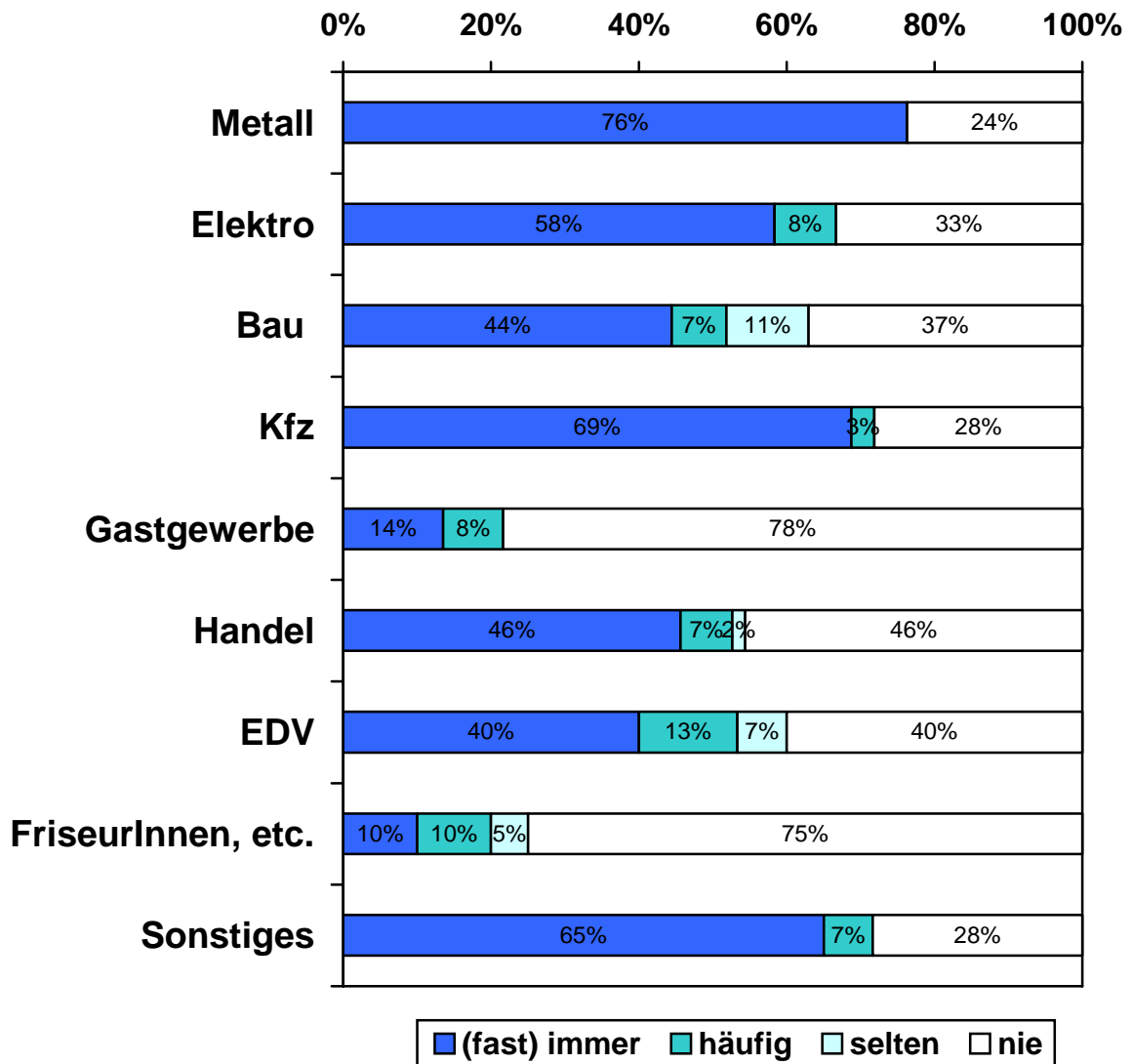


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Grafik 4-29: Anwendung schriftlicher Tests in den wichtigsten Branchen



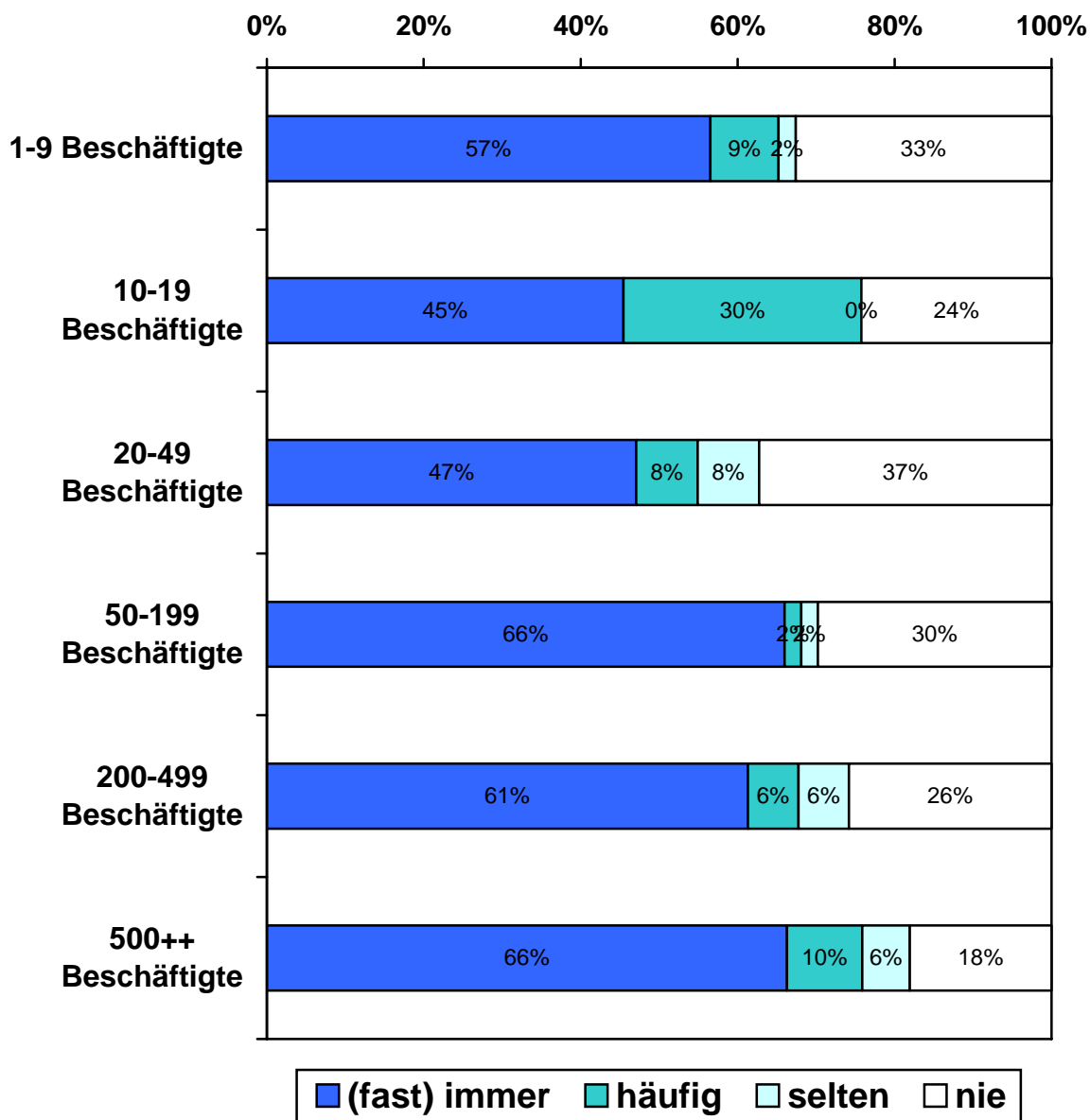
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Die Unterschiede nach Betriebsgröße und Branche sind in der Anwendung praktischer Tests bzw. einer Arbeitserprobung als Auswahlverfahren wesentlich geringer (siehe Grafik 4-30 und 4-31).

Grafik 4-30: Anwendung praktischer Tests/Arbeitserprobung nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

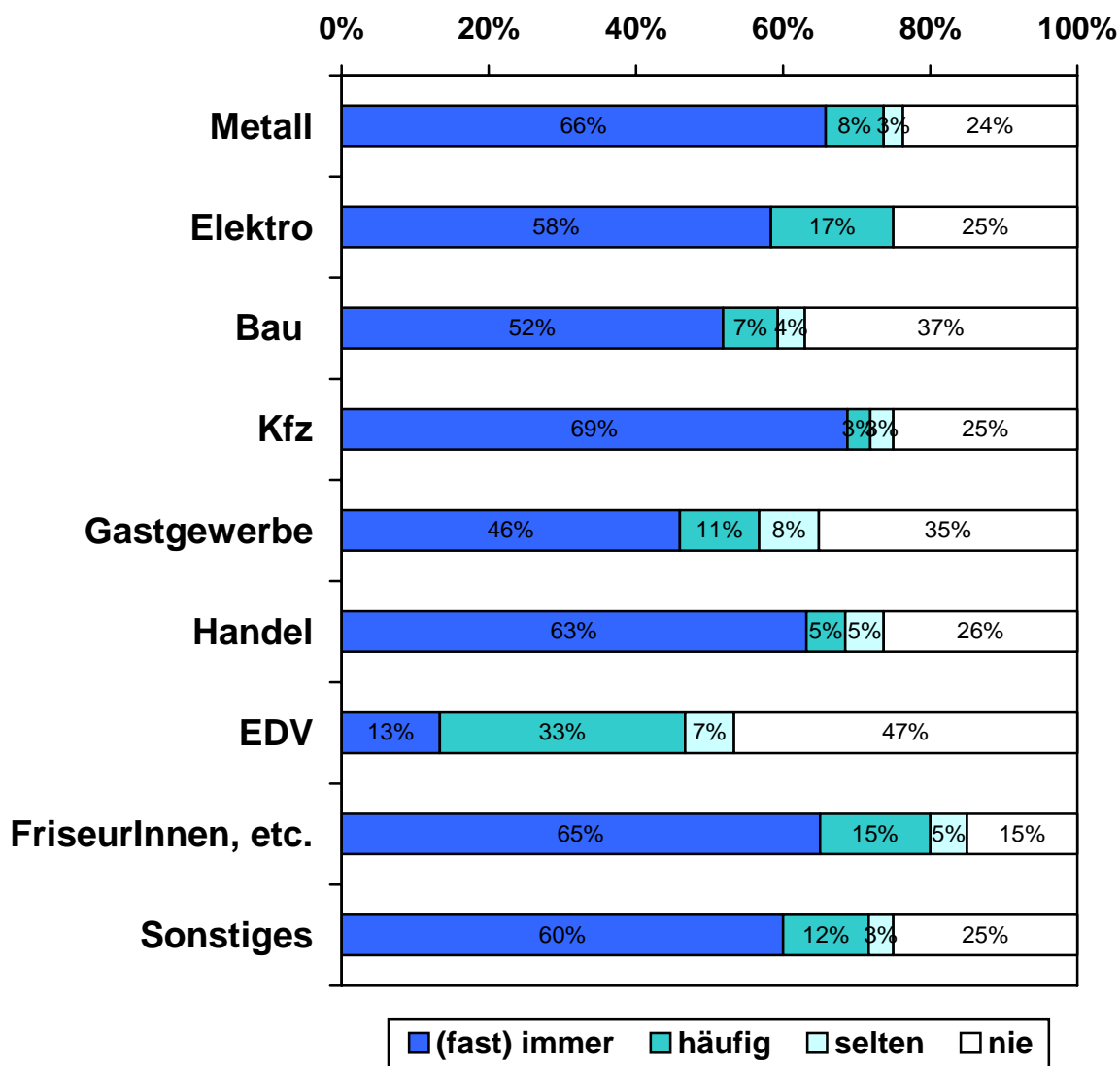


Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Grafik 4-31: Anwendung praktischer Tests/Arbeitserprobung in den wichtigsten Branchen



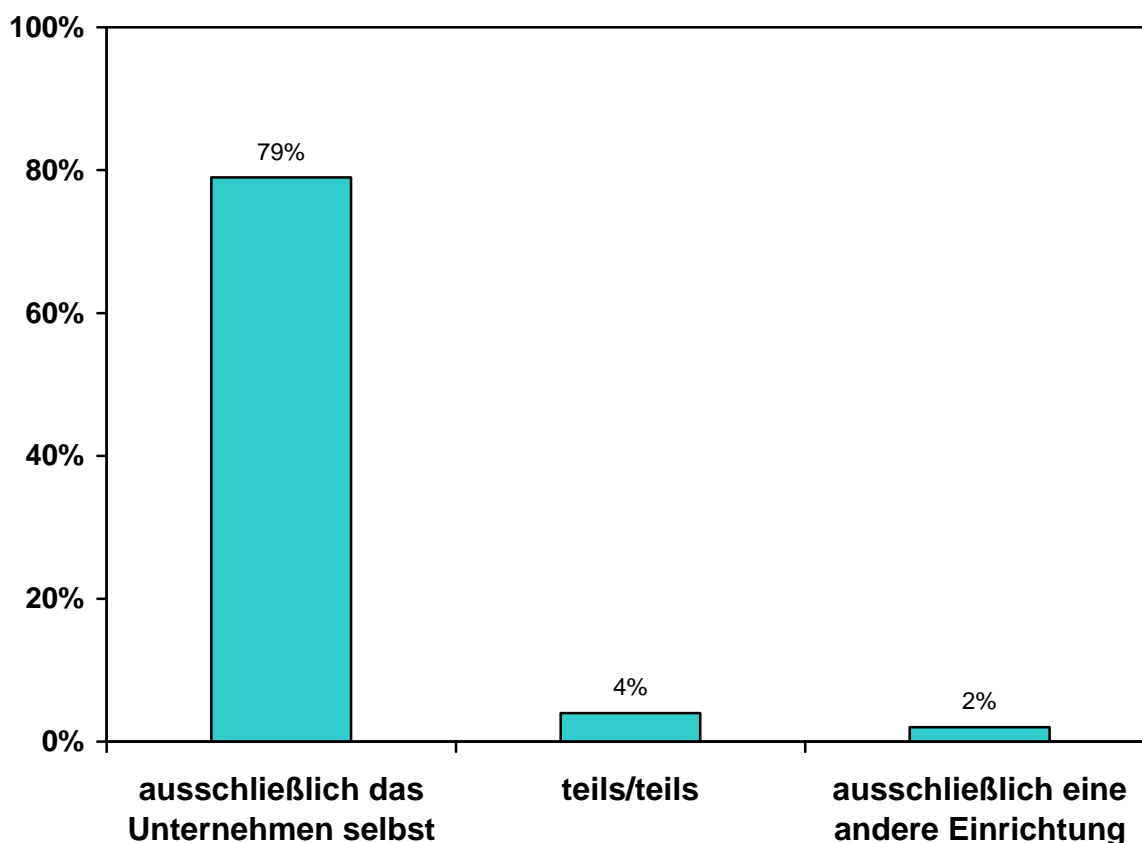
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass **85%** der Unternehmen zumindest gelegentlich irgendeine Form von **Aufnahmetests** (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers oder Potentialanalysen) anwenden, 79% führen diese ausschließlich selbst durch. **Lediglich 6%** der befragten Unternehmen **lassen sich dabei von externen Einrichtungen** (genannt wurden vor allem WIFI, BFI, AMS und Wirtschaftskammer bzw. BIZ und BIWI) **unterstützen**, wobei nur 2% der Unternehmen Aufnahmetests ausschließlich von externen Einrichtungen durchführen lassen. Das Ausmaß der externen Unterstützung kann daher zweifellos als (noch) sehr gering bezeichnet werden. Gleichzeitig besteht aber sehr wohl bei vielen Unternehmen ein Wunsch nach verstärkter Vorselektion von Bewerbern - vor allem seitens des AMS.

Grafik 4-32: Durchführung von Aufnahmetests



Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Doppelnennungen möglich. D.h. dass 85% der Betriebe zumindest gelegentlich Aufnahmetests (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers oder Potentialanalysen) durchführen.

Die Bewertung verschiedener Bewerbungsstrategien (vgl. Grafik 4-33) ermöglicht interessante Aufschlüsse - zum Beispiel auch im Hinblick auf die Gestaltung von Bewerbungstrainings für jugendliche Lehrstellensuchende bzw. JASG-TeilnehmerInnen. Festzuhalten bleibt, dass es **grundsätzlich keine ausschließlich positiv oder negativ besetzte Strategie** gibt, weil die Bewertung **sehr vom jeweiligen Unternehmen/Adressaten abhängig** ist.

Eindeutig **überwiegend positiv** bewertet werden:

- **Schriftliche Bewerbung (per Post)**
- **Handgeschriebener Lebenslauf**
- **Telefonische Nachfrage nach dem Stand des Auswahlverfahrens¹⁶**
- **Begleitung durch die Eltern beim Bewerbungsgespräch**
- **Telefonische Kontaktaufnahme vor dem Bewerbungsschreiben**

Eher überwiegend positiv (aber deutlich hinter einer postalischen Bewerbung zurückliegend) wird auch eine elektronische Bewerbung (per E-Mail) gewertet.

Deutlich wird bei dieser Analyse auch, dass die Bewerbung (von Jugendlichen) um Lehrstellen eine ganz spezifische Situation mit spezifischen Erwartungen seitens der Unternehmen darstellt, die nicht mit anderen Bewerbungssituationen (von Erwachsenen) verglichen werden kann, wie sich etwa an der hohen Bedeutung eines handgeschriebenen Lebenslaufs oder der Begleitung durch die Eltern erkennen lässt. Dies steht nicht zuletzt damit im Zusammenhang, dass Jugendliche über kürzere – und daher inhaltlich oftmals weniger aussagekräftige - bewerbungsrelevante Lebensläufe verfügen und sich mitten in einer noch schwer zu prognostizierenden Entwicklungsphase befinden.

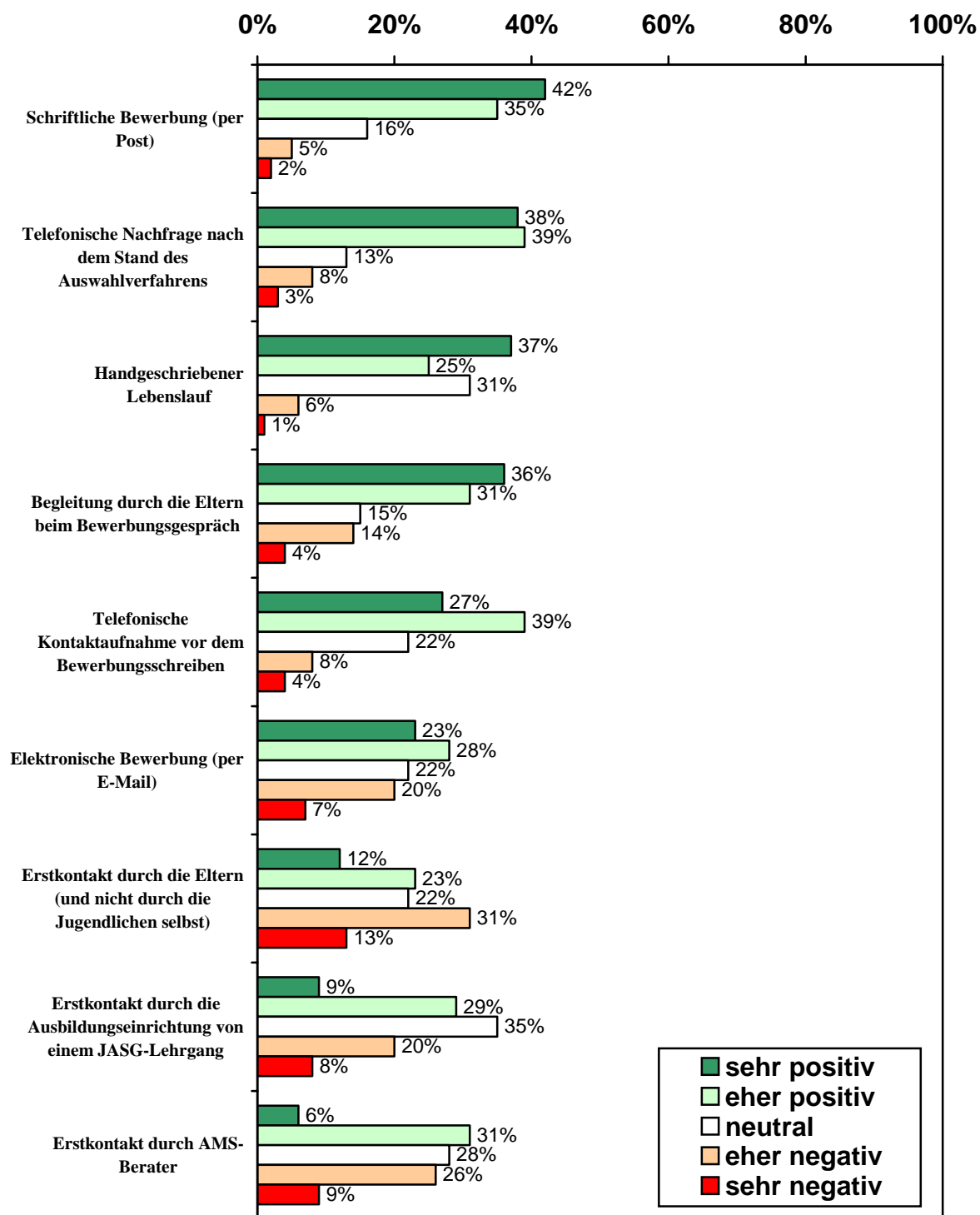
Relativ neutral (d.h. mit einem weitgehend ausgewogenen Verhältnis von positiven und negativen Bewertungen) werden folgende Strategien beurteilt:

- Erstkontakt durch die Eltern (und nicht durch die Jugendlichen selbst)
- Erstkontakt durch AMS-Berater/in
- Erstkontakt durch die Ausbildungseinrichtung von einem JASG-Lehrgang

Die Frage durch wen optimalerweise der Erstkontakt erfolgen sollte, kann also nur einzelfallbezogen beantwortet werden.

¹⁶ Dies wird nicht zuletzt auch als Ausdruck von Interesse und möglicherweise auch von Selbstbewusstsein gewertet.

Grafik 4-33: Bewertung von Bewerbungsstrategien



Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Verwendung einer 5-stufigen Antwortskala bestehend aus: „sehr positiv“, „eher positiv“, „eher negativ“, „sehr negativ“ und „neutral“

Reihung nach der Häufigkeit der „sehr positiv“-Antworten

Interessante Aufschlüsse über die Praxis der Lehrlingssuche und -auswahl ermöglicht auch die Analyse der **Bewertung von schulischen und beruflichen Vorerfahrungen** (vgl. Grafik 4-34). Besonders hervorzuheben ist dabei die **hohe positive Bewertung praktischer Erfahrungen**.

Sehr positiv bewertet werden:

Praktische Erfahrung im eigenen Betrieb (z.B. Schnuppertage, Praktikum)

Erfolgreicher Abschluss einer mittleren oder höheren Schule (z.B. Handelsschule, HTL)

Praktische Erfahrungen in anderen Betrieben (z.B. Schnuppertage, Praktikum)

Überwiegend positiv betrachtet werden:

Abbruch einer mittleren oder höheren Schule (z.B. Handelsschule, HTL)

Besuch des polytechnischen Lehrgangs

Interessant ist in diesem Zusammenhang sicherlich, dass das oft als „Konkurrenz“ zum polytechnischen Lehrgang betrachtete Absolvieren des 9.Schuljahres in einer mittleren oder höheren Schule nicht als Vorteil sondern nahezu ident mit dem Besuch des polytechnischen Lehrgangs bewertet wird, wobei allerdings sicherlich zu bedenken ist, dass ein „Abbruch“ wohl sehr einzelfallbezogen (hinsichtlich Ursache und Zeitpunkt des Abbruchs) beurteilt wird. Weiters erwähnenswert ist, dass der Besuch eines polytechnischen Lehrgangs innerhalb Wiens wesentlich negativer (nur 6% „sehr positiv“-Antworten) als außerhalb Wiens (22% „sehr positiv“-Antworten) eingeschätzt wird.

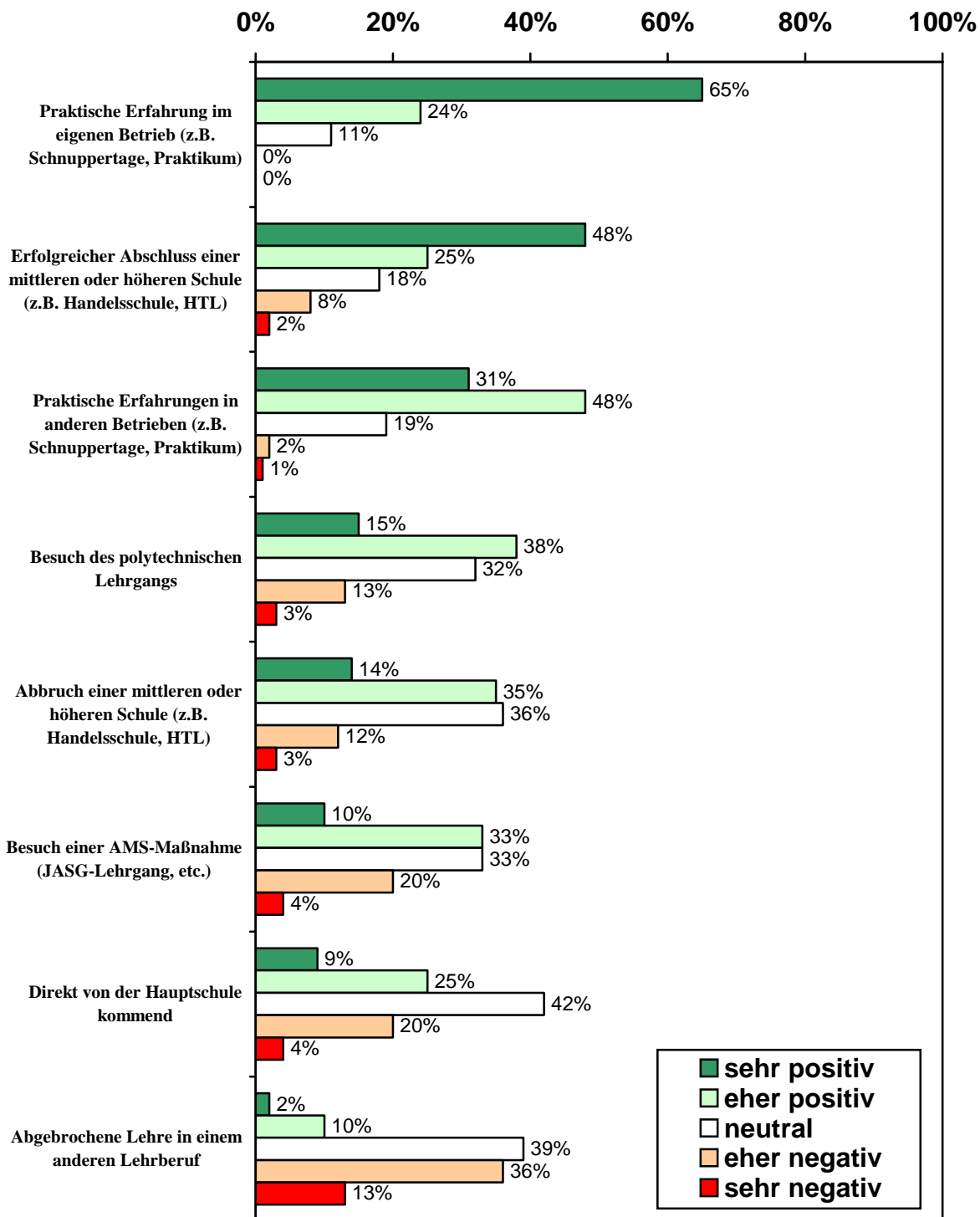
Noch **eher positiv** wird zudem der **Besuch einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.)** gesehen. 10% werten dies als sehr positiv, 33% als eher positiv, immerhin 20% aber auch als eher negativ und 4% als sehr negativ. Es kann daher doch davon ausgegangen werden, dass der Besuch einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.) an sich keinen generellen Wettbewerbsnachteil für die teilnehmenden Jugendlichen bedeutet oder vielleicht gar erst generiert.

(Allerdings ist diese Bewertung insofern etwas zu relativieren, als bei den Betrieben insgesamt zur Frage der schulischen und beruflichen Vorerfahrungen in gewisser Weise eine Tendenz zu „positiven“ Antworten beobachtet werden kann, was insofern zum Ausdruck kommt, als nur eine Vorerfahrung (Abbruch einer Lehre) als negativ bewertet wurde. In der Praxis der Lehrstellensuche bzw. Lehrlingsauswahl konkurrieren diese Vorerfahrungen aber selbstverständlich miteinander - auch hinsichtlich des Grades der positiven Bewertung.)

Weitgehend **neutral** wird der Umstand betrachtet, wenn Jugendliche direkt von der Hauptschule kommen.

Eindeutig **eher negativ** als positiv (13% sehr negativ, 36% eher negativ) wird eine **abgebrochene Lehre in einem anderen Lehrberuf** beurteilt, wenngleich auch zu erwähnen ist, dass eine relativ große Gruppe (39%) dies neutral betrachtet. Dieses Ergebnis verdeutlicht dennoch, dass es für LehrabbrecherInnen besonders schwierig ist, wieder eine neue – besser geeignete – Lehrstelle zu finden. Für diese Gruppe sind in der Regel auch die JASG-Maßnahmen des AMS nicht zugänglich bzw. nicht konzipiert (siehe Schlussfolgerungen).

Grafik 4-34: Bewertung von schulischen und beruflichen Vorerfahrungen



Quelle: lbw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Verwendung einer 5-stufigen Antwortskala bestehend aus: „sehr positiv“, „eher positiv“, „eher negativ“, „sehr negativ“ und „neutral“

Reihung nach der Häufigkeit der „sehr positiv“-Antworten

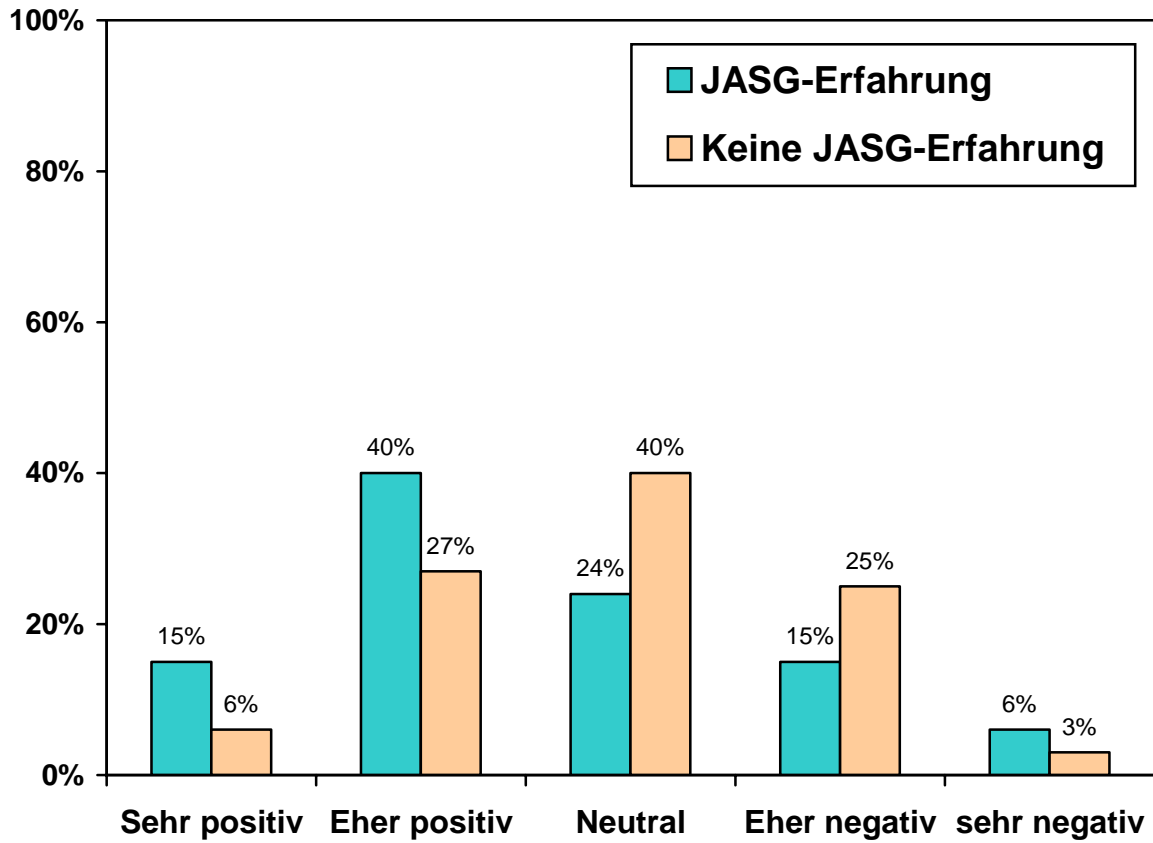
Von besonderem öffentlichen Interesse (und wohl auch von besonderem Interesse für das AMS selbst als Auftraggeber dieser Untersuchung) ist sicherlich eine **Detailanalyse** (vgl. Grafik 4-35 bis 4-37) **der Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.)**:

Grafik 4-35 zeigt, dass **jene Betriebe, die bereits Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben**, den **Besuch einer AMS-Maßnahme positiver bewerten** (15% sehr positiv, 40% eher positiv) im Vergleich zu den Betrieben ohne Erfahrungen mit JASG-Jugendlichen (6% sehr positiv, 27% eher positiv).

Dies kann zweifellos als beachtlicher Erfolg der AMS-Maßnahmen bzw. JASG-Lehrgänge gewertet werden, nicht zuletzt da zu berücksichtigen ist, dass sich die TeilnehmerInnen ja „nur“ aus jenen Personen rekrutieren, die bis Maßnahmenbeginn nicht erfolgreich mit der selbständigen Lehrstellensuche waren.

Zu erwähnen ist allerdings weiters, dass bei den JASG-erfahrenen Betrieben auch der Anteil derer, die den Besuch einer AMS-Maßnahme sehr negativ bewerten geringfügig höher (6%) ist als bei jenen Betrieben, die noch keine Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Maßnahmen haben (3%).

Grafik 4-35: Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.) in Abhängigkeit von JASG-Erfahrung

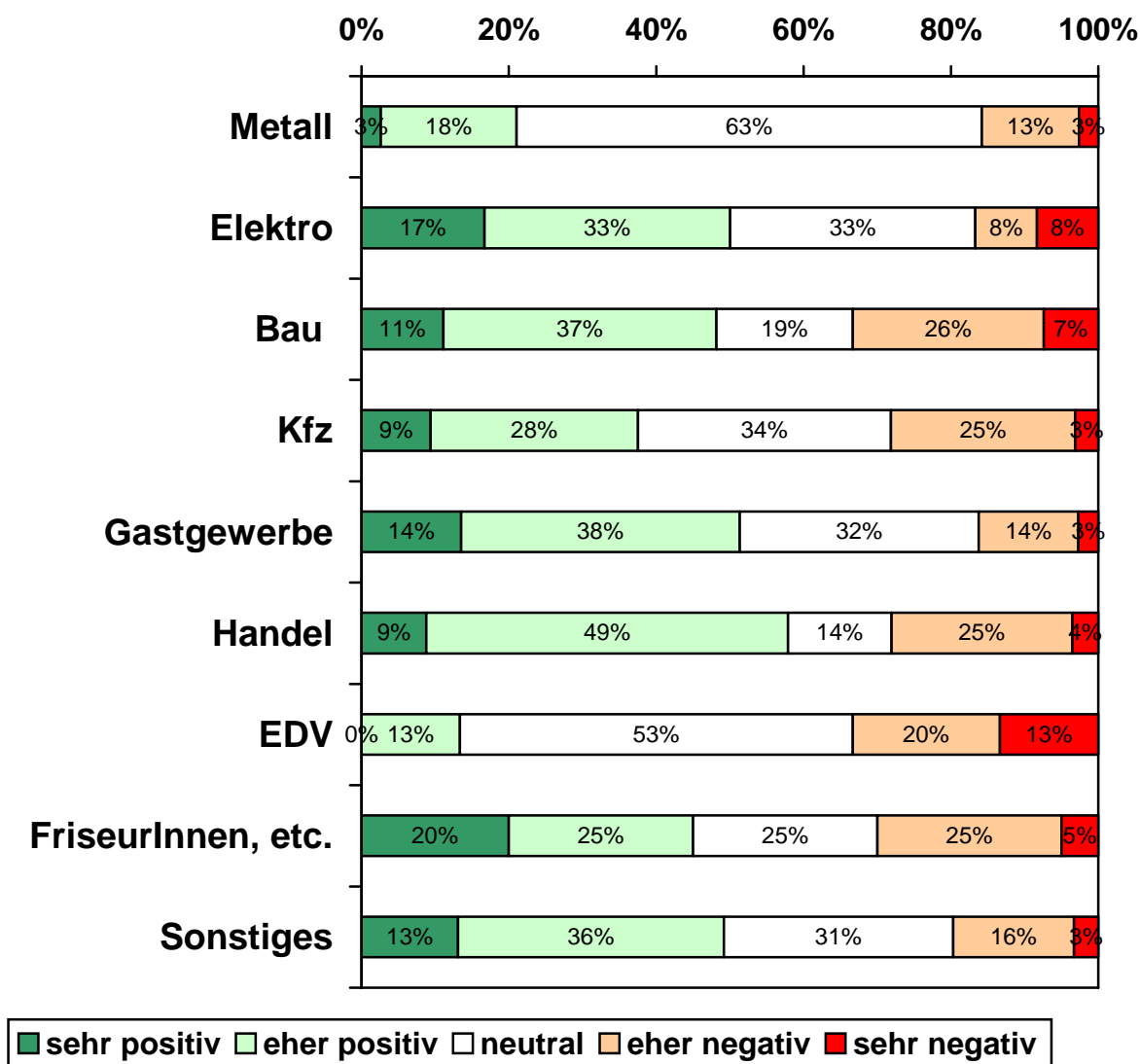


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: „JASG-Erfahrung“ = Jene 48% der Betriebe, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

Grafik 4-36 untersucht die Unterschiede in der Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme nach Branchen, welche nicht allzu groß ausfallen. Auffallend ist allerdings doch, dass die EDV-DienstleisterInnen dem Besuch von AMS-Maßnahmen weniger positiv (0% sehr positiv) gegenüberstehen. Die Aussagekraft dieser Ergebnisse muss allerdings unter Anbetracht der relativ geringen Fallzahlen in den einzelnen Branchen mit erheblichem Vorbehalt betrachtet werden.

Grafik 4-36: Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.) in den wichtigsten Branchen



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

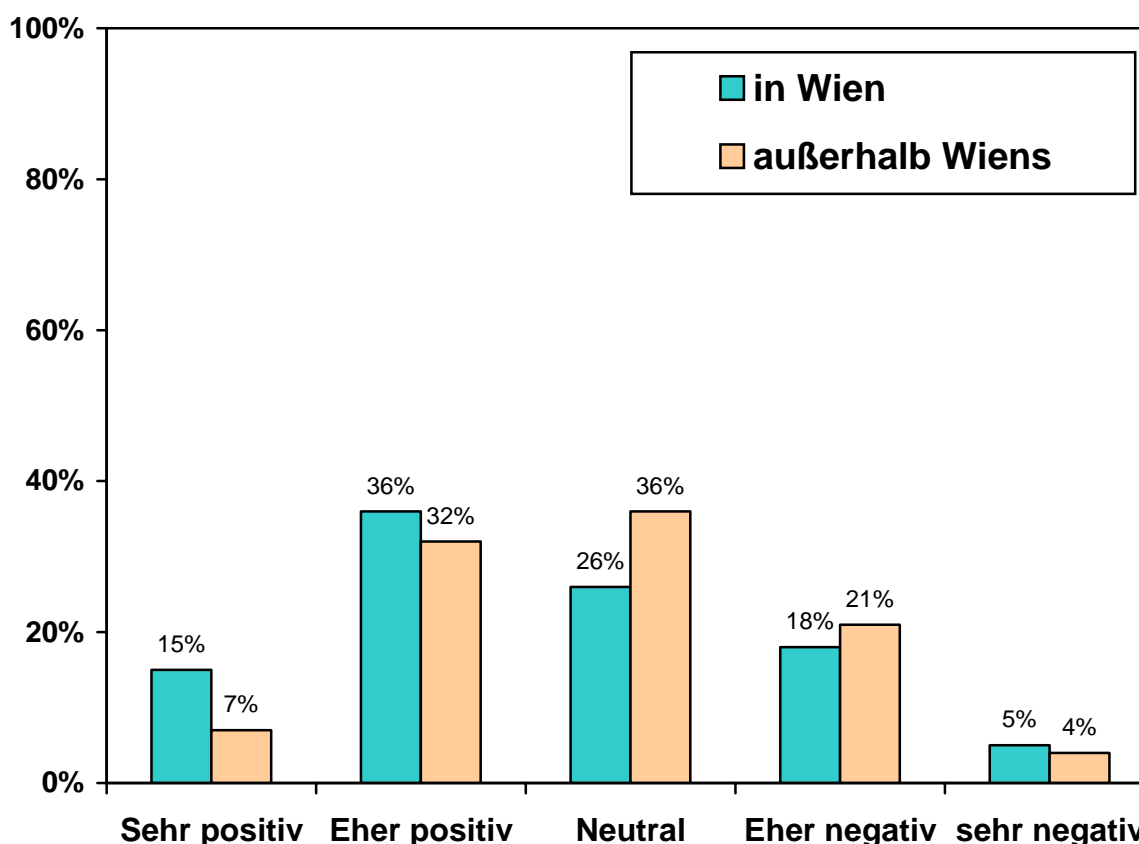
Anmerkungen: Genaue Branchenbezeichnung: „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“, „Elektro“, „Bau(+Baunebengewerbe)“, „Kfz-Handel + -reparatur“, „Gastgewerbe, Hotellerie“, „Handel (Einzel- + Großhandel)“, „EDV/IT-Dienstleistung“, „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“, „Sonstiges“.

Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Hinsichtlich der Bewertung des Besuchs von JASG-Maßnahmen, die ja regional sehr unterschiedlich gewichtet sind (Stichwort: Schwerpunkt Wien - vgl. Kapitel 3), erschien auch die Frage interessant, ob diesbezüglich Unterschiede zwischen Wiener und Nicht-Wiener Betrieben bestehen. Betriebe innerhalb und außerhalb Wiens unterscheiden sich nur eher geringfügig hinsichtlich der Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.).

Betriebe innerhalb Wiens bewerten den Besuch einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.) etwas positiver als Betriebe außerhalb Wiens. Dies steht nicht zuletzt in einem Zusammenhang mit den wesentlich umfangreicheren JASG-Erfahrungen der Wiener Betriebe: 71% der befragten Wiener Lehrbetriebe aber nur 33% der Betriebe aus den anderen Bundesländern verfügen bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Maßnahmen (vgl. auch Kapitel 4.3.).

Grafik 4-37: Bewertung des Besuchs einer AMS-Maßnahme (JASG-Lehrgang, etc.) in Abhängigkeit von der Region (Wien)



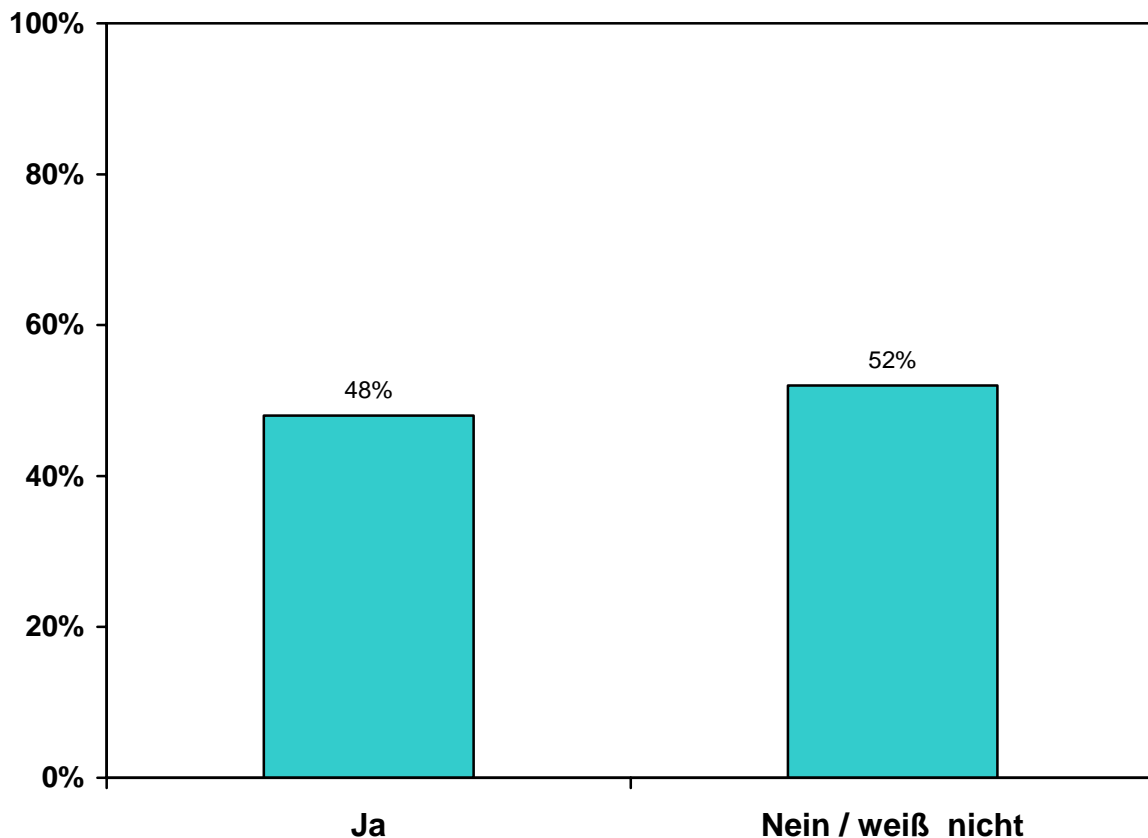
Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: „JASG-Erfahrung“ = jene 48% der Betriebe, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

4.5. Erfahrungen mit Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen

Insgesamt 48% der befragten Lehrbetriebe verfügen bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Maßnahmen (vgl. auch Tabelle 4-1 in Kapitel 4.1.).

Grafik 4-38: Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen des AMS

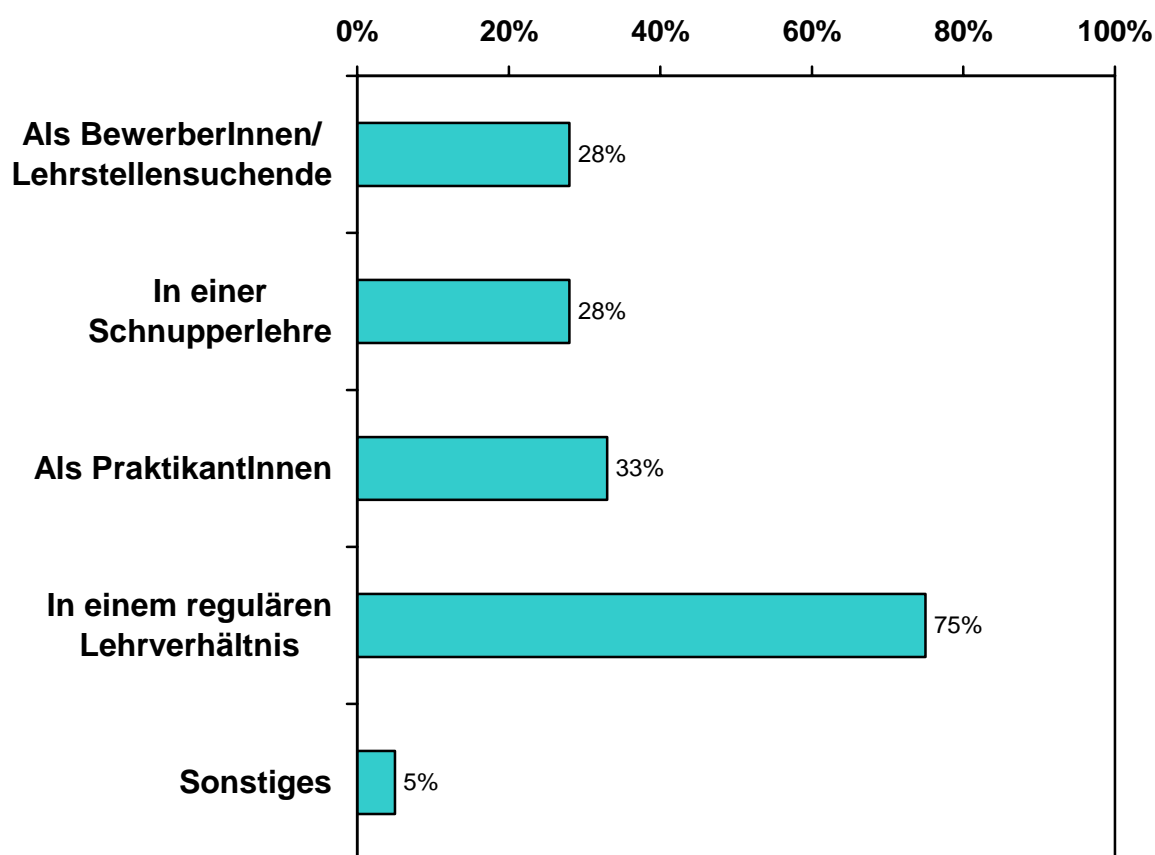


Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: vgl. auch die Beschreibung des Erhebungsdesigns

Immerhin 75% der befragten Lehrbetriebe, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen, haben Jugendliche aus JASG-Lehrgängen in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen (vgl. Grafik 4-39).

Grafik 4-39: Art der Erfahrungen mit Jugendlichen aus einer JASG-Maßnahme des AMS



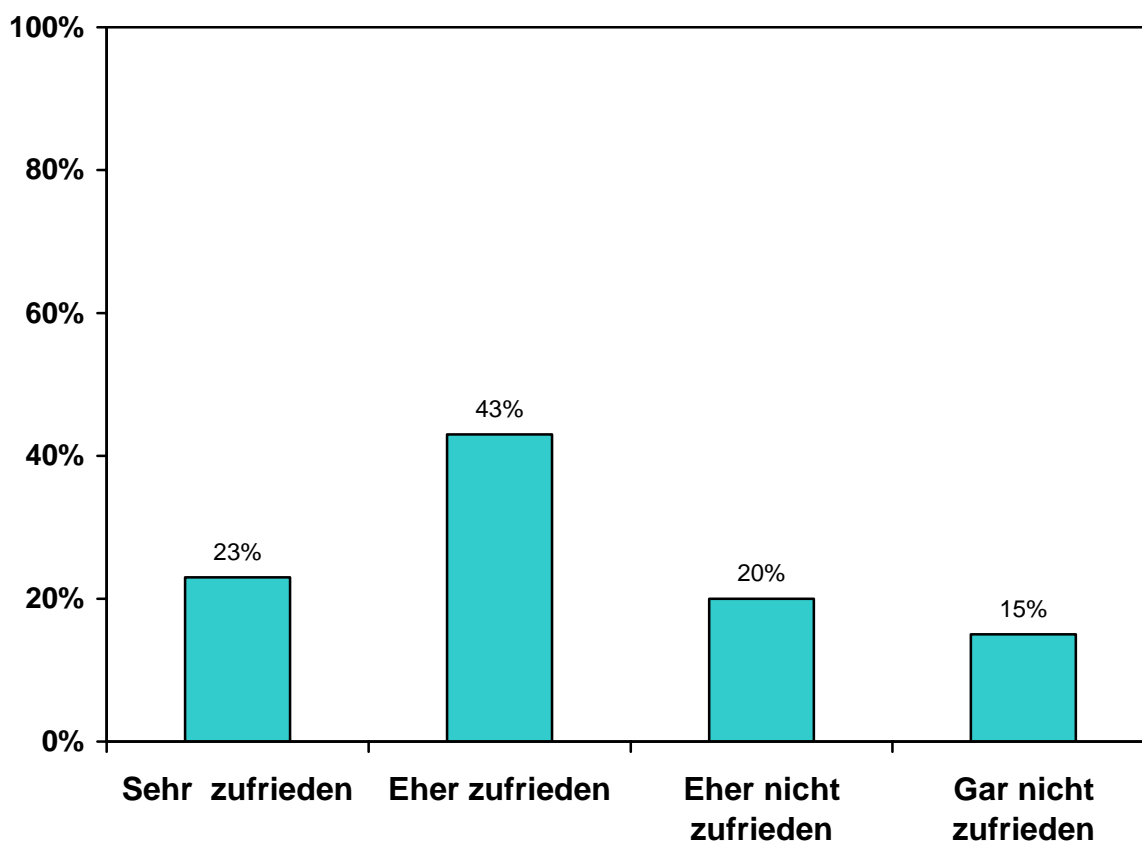
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Nur jene 48% der Betriebe berücksichtigt, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

Mehrfachnennungen möglich.

Rund **2 Drittel (66%)** der befragten Lehrbetriebe, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen, waren/sind **mit den Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus einer JASG-Maßnahme** des AMS insgesamt **zufrieden** (23% davon sogar sehr zufrieden).¹⁷ 20 waren/sind eher nicht zufrieden und 15% gar nicht zufrieden.

Grafik 4-40: Zufriedenheit mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus einer JASG-Maßnahme des AMS



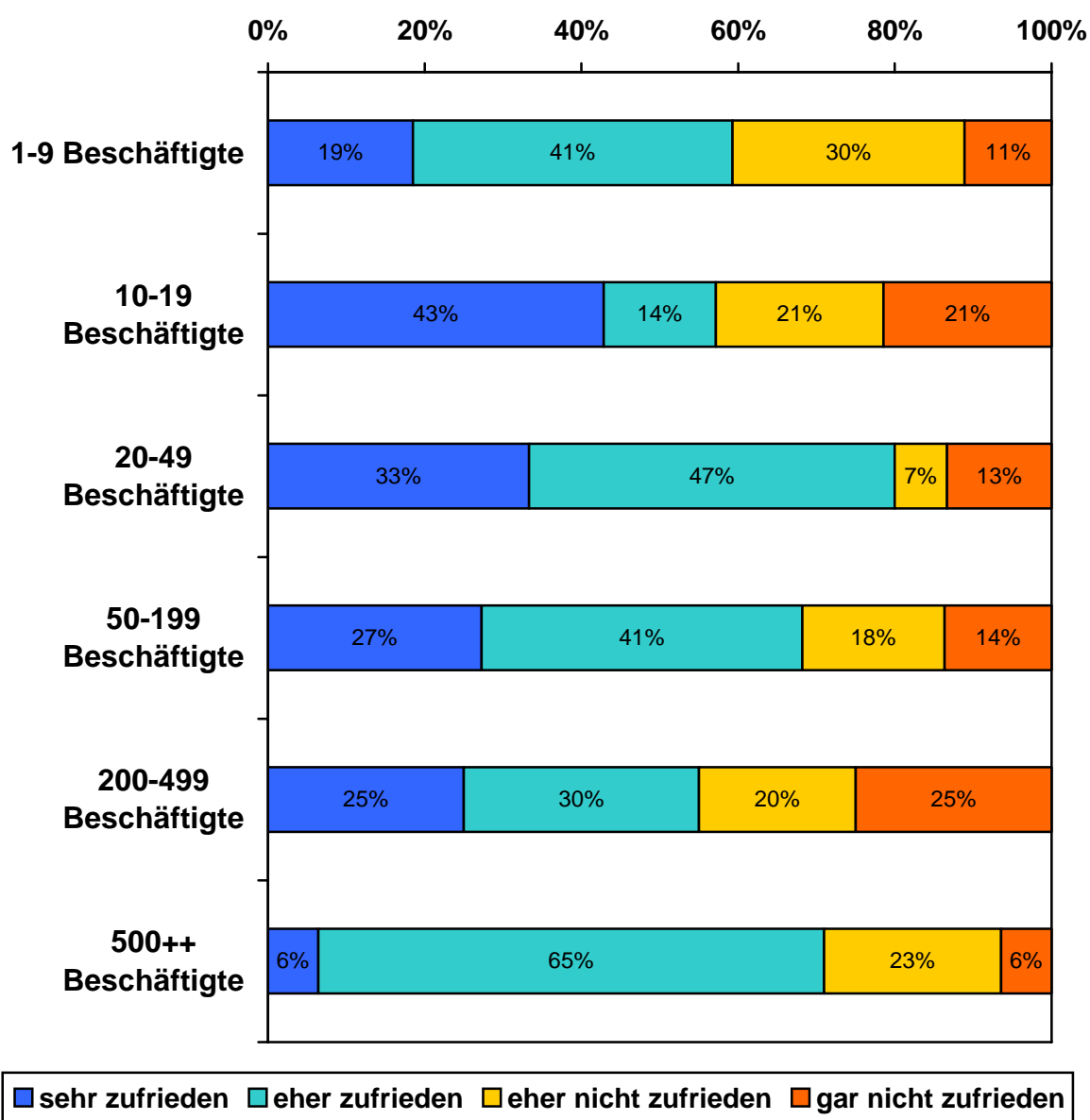
Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Nur jene 48% der Betriebe berücksichtigt, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

¹⁷ Diese Werte liegen etwas unter den Werten einer Befragung von Wiener „JASG-Betrieben“ durch die KMU-Forschung Austria, in welcher 25% der Betriebe über sehr gute Erfahrungen und 56% über gute Erfahrungen berichteten (vgl. HECKL, EVA/DORR, ANDREA/DÖRFLINGER, CÉLINE (2006): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, Forschungsbericht der KMU FORSCHUNG AUSTRIA, Wien, S 53). In deren Untersuchung aus dem Jahr 2006 wurde aber eine etwas andere Fragestellung verwendet und sie war außerdem auf Wien beschränkt. Allerdings lassen sich auch in der vorliegenden Untersuchung keine nennenswerten oder gar statistisch signifikanten Bewertungsunterschiede zwischen „JASG-Betrieben“ aus Wien und dem restlichen Österreich feststellen (Wien: 24% sehr zufrieden, 41% eher zufrieden. Rest-Österreich: 21% sehr zufrieden, 45% eher zufrieden.)

Die Auswertung der Zufriedenheit mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus einer JASG-Maßnahme des AMS nach Betriebsgröße zeigt keinen eindeutigen Zusammenhang (vgl. Grafik 4-41), auch die Auswertung nach Branchen lässt eher auf eine zufällige Streuung schließen (Anm.: aufgrund der geringen Fallzahlen nicht grafisch dargestellt). Es scheint so zu sein, dass die Zufriedenheit ganz stark von den konkreten Erfahrungen mit den einzelnen Lehrlingen/Lehrstellensuchenden abhängt.

Grafik 4-41: Zufriedenheit mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus einer JASG-Maßnahme des AMS nach Betriebsgröße



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (n=305 Betriebe)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Nur jene 48% der Betriebe berücksichtigt, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

59% der befragten Betriebe, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen, sind der Meinung, dass **wesentliche Unterschiede zwischen JASG-TeilnehmerInnen und sonstigen Lehrstellensuchenden** bestehen (vgl. Grafik 4-42).

Hinsichtlich der **Art der Unterschiede** sind die Antworten allerdings in hohem Maße **ambivalent**: Ein relevanter Teil der Betriebe sieht wesentliche **Nachteile** bei TeilnehmerInnen aus JASG-Lehrgängen - u.a. **hinsichtlich Arbeitsmotivation und sozialen Defiziten**. Ein ebenfalls maßgeblicher Teil der Betriebe sieht hingegen **Vorteile** auf Seiten der JASG-TeilnehmerInnen (im Vergleich zu sonstigen Lehrstellensuchenden), welche **vor allem** mit der **besseren beruflichen Vorbereitung** begründet werden.

Es scheint doch so zu sein, dass die konkrete Einschätzung der Qualifikationen der JASG-TeilnehmerInnen auf den konkreten Erfahrungen beruht, welche nun einmal sehr unterschiedlich und einzelfallbezogen sind.

Nachfolgende Beispiele sollen diese **Ambivalenz der Einschätzungen und Erfahrungen gegenüber JASG-TeilnehmerInnen** illustrieren:

„Negativ, weil sie meistens frustriert sind. Fühlen sich als zweite oder dritte Wahl.“ (Branche: GWH-Installateur)

„Größeren Ehrgeiz. Sehr bemüht. Sehr fleißig.“ (Branche: Gastgewerbe)

„Die JASG-Lehrlinge vermitteln den Eindruck, dass es ein Muss ist, da zu arbeiten.“ (Branche: Spedition)

„Die JASG-Abgänger haben schon Vorkenntnisse im Beruf.“ (Branche: Bau)

„Der sich so bewirbt ist schon im Vorfeld sehr interessiert, eine Lehrstelle zu finden - im Gegensatz zu JASG-Abgängern.“ (Branche: Kfz)

„JASG-Lehrstellensuchende sind spezifischer vorbereitet.“ (Branche: Telekommunikation)

„Die sind eigentlich die Personen, die es nicht geschafft haben. Machen das aus Muss und ohne eigene Motivation.“ (Branche: Holz)

„Das sind sicher sozial problematische Personen, die eher im Auffangnetz landen – sei es durch Selbstverschulden oder Pech.“ (Branche: Elektroinstallation)

„Man sieht hier natürlich schon die Qualifikation eines JASG-Abgängers ist besser als die eines normalen Lehrstellensuchenden.“ (Branche: Metall)

„Jugendliche, die ganz normal die Schule abschließen und selber einen fixen Platz suchen und rechtzeitig bekommen, sind motivierter.“ (Branche: Handel)

„Dass die Jugendlichen, die aus dem JASG kommen keine Berufserfahrung haben (schulisch gut/praktisch mies).“ (Branche: GWH-Installateur)

„Sie haben schon Erfahrungswerte, mehr Grundwissen. Sie sind eher auf den Beruf vorbereitet.“ (Branche: Handel)

„Dass die nicht mitdenken und meistens auch keine Allgemeinbildung haben und schwierige Personen sind.“ (Branche: Immobilienvermittlung)

„Lehrlinge aus JASG-Maßnahmen sind betreuungsintensiver, weil ja hier genau die Jugendlichen "landen", die es nicht geschafft haben, eine Lehrstelle zu finden - aus was für Gründen auch immer (Familienprobleme, Schwierigkeiten in der Schule, viele erfolglose Versuche, eine Lehrstelle zu finden, was ja frustriert).“ (Branche: Personalvermittlung)

„Das AMS bemüht sich sehr den Lehrlingen eine Stelle zu vermitteln, aber irgendwie fehlt diesen Jugendlichen die Motivation für diesen Lehrberuf, er nimmt das, was er nehmen muss und macht nicht das, was er eigentlich will.“ (Branche: Handel)

„Sie haben schon praktische Erfahrungen, sind dadurch ein bisschen erwachsener, sehen dadurch ein bisschen den Ernst des Lebens.“ (Branche: Handel)

„Jugendliche aus JASG-Maßnahmen sind ernsthafter an der Lehrstelle interessiert.“ (Branche: Friseur)

„Wir können sie aufgrund des Praktikums ein Jahr lang testen, bevor wir uns entscheiden, ob wir sie behalten, das ist der große Vorteil.“ (Branche: GWH-Installateur)

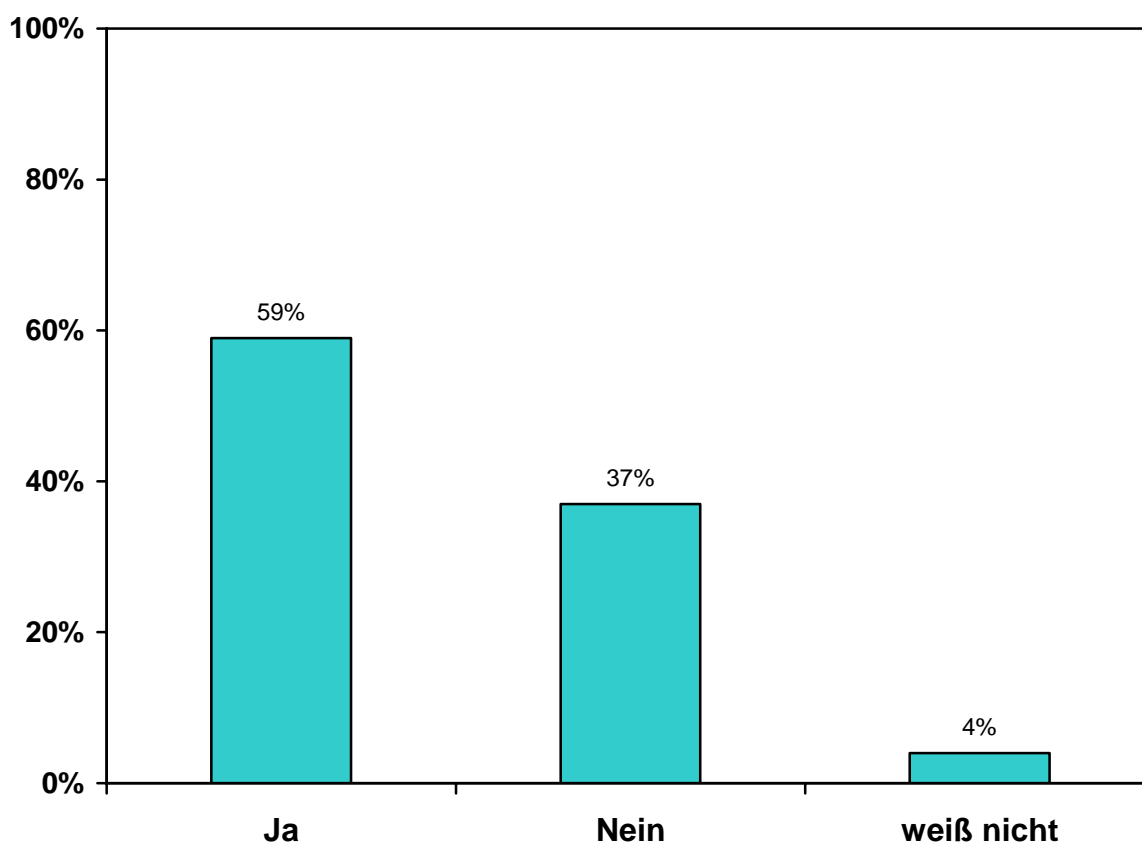
„Die haben ja oft schon das erste Lehrjahr in dieser Übungswerkstatt hinter sich gebraucht und haben zwar schon theoretisches Wissen, sind aber dem Arbeitsdruck der Privatwirtschaft nicht gewachsen, wenn dann plötzlich der Kunde vor ihnen steht und wartet.“ (Branche: Kfz)

„Der Trainer, der mit den Lehrlingen arbeitet, weiß auf was wir Wert legen und schickt uns die richtigen. Dann führen wir einen Probelauf (Arbeitsprobe) durch und entscheiden uns für einen. Wir nehmen keine "normalen" Lehrlinge mehr, weil wir mit den BFI-Lehrlingen gute Erfahrungen gemacht haben.“ (Branche: GWH-Installateur)

„Für die anderen Bundesländer kann ich es nicht beurteilen, aber in Oberösterreich sind diese Jugendlichen deswegen in diesen JASG-Lehrgängen weil sie entweder überhaupt keinen Arbeitswillen haben oder entweder total orientierungslos sind.“ (Branche: Versicherungsmakler)

„Jugendliche aus JASG-Maßnahmen sind besser vorbereitet.“ (Branche: Schifffahrt)

Grafik 4-42: Bestehen wesentlicher Unterschiede zwischen JASG-TeilnehmerInnen und den übrigen Lehrstellensuchenden



Quelle: Ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkung: Nur jene 48% der Betriebe berücksichtigt, welche Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen haben.

Ein **Vergleich der Zufriedenheit** mit allen Lehrstellensuchenden und jener mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen **hinsichtlich einzelner Qualifikationen** (siehe Grafik 4-43) ermöglicht interessante Aufschlüsse über die Bewertung von JASG-TeilnehmerInnen und die mit ihnen getätigten Erfahrungen. In diesen Vergleich sind nur jene 48% der Betriebe einbezogen, die bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen. (Daher unterscheiden sich die Ergebnisse für alle Lehrstellensuchenden geringfügig von den in Kapitel 4.2. präsentierten Resultaten, wo alle befragten Betriebe in die Auswertung einbezogen wurden.)

Generell kann gesagt werden, dass **JASG-TeilnehmerInnen nicht wesentlich anders als wie sonstige Lehrstellensuchende beurteilt** werden. Inwieweit dies tatsächlich oder ausschließlich auf die in den JASG-Lehrgängen vermittelten Kompetenzen zurückgeführt werden kann, lässt sich letztendlich allerdings schwer beurteilen, da über die Eingangsvoraussetzungen von Jugendlichen, welche einen JASG-Lehrgang beginnen, im Vergleich zu Jugendlichen, welche eine Lehre ohne vorherige JASG-Erfahrung anfangen, wenig bekannt ist. Selbstverständlich könnten zudem auch externe Faktoren (z.B. das höhere Alter von JASG-TeilnehmerInnen) eine Rolle spielen.

Wenn nun jene Bereiche analysiert werden, in denen doch gewisse nennenswerte Unterschiede (Mittelwertdifferenz mindestens $\pm 0,2$) bestehen so lässt sich immerhin feststellen, dass **JASG-TeilnehmerInnen doch in zahlreichen Dimensionen etwas positiver beurteilt** werden als sonstige Lehrstellensuchende. Es handelt sich dabei um die Bereiche:

- **Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen** (Mittelwertdifferenz: +0,27)
- **Ordnungsliebe** (Mittelwertdifferenz: +0,26)
- **Gestaltung des Bewerbungsschreibens** (Mittelwertdifferenz: +0,23)
- **Planungs- und Organisationsfähigkeit** (Mittelwertdifferenz: +0,22)
- **Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe** (Mittelwertdifferenz: +0,22)
- **Technisches Verständnis** (Mittelwertdifferenz: +0,22)
- **Gute Umgangsformen** (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.) (Mittelwertdifferenz: +0,21)
- **Mathematikkenntnisse** (Mittelwertdifferenz: +0,20)

Dieses Ergebnis zeigt doch recht deutlich, dass die meisten Betriebe, welche über Erfahrungen mit JASG-TeilnehmerInnen verfügen, die Vorbereitung und Qualifizierung der Jugendlichen in den JASG-Maßnahmen grundsätzlich schätzen.

Umgekehrt ist darauf hinzuweisen, dass JASG-TeilnehmerInnen in keinem Punkt deutlich negativer (Mittelwertdifferenz mindestens - 0,2) als sonstige Lehrstellensuchende beurteilt werden (vgl. nochmals Grafik 4-43). **Geringfügig negativer** werden **JASG-TeilnehmerInnen** in Bezug auf ihre **EDV-Kenntnisse** sowie hinsichtlich ihres **sozialen Kapitals** und ihres **familiären Backgrounds** bewertet:

- **EDV-Kenntnisse** (Mittelwertdifferenz: -0,19)
- **Empfehlung von Bekannten** (Mittelwertdifferenz: -0,17)
- **Gutes Elternhaus, solider familiärer Background** (Mittelwertdifferenz: -0,12)

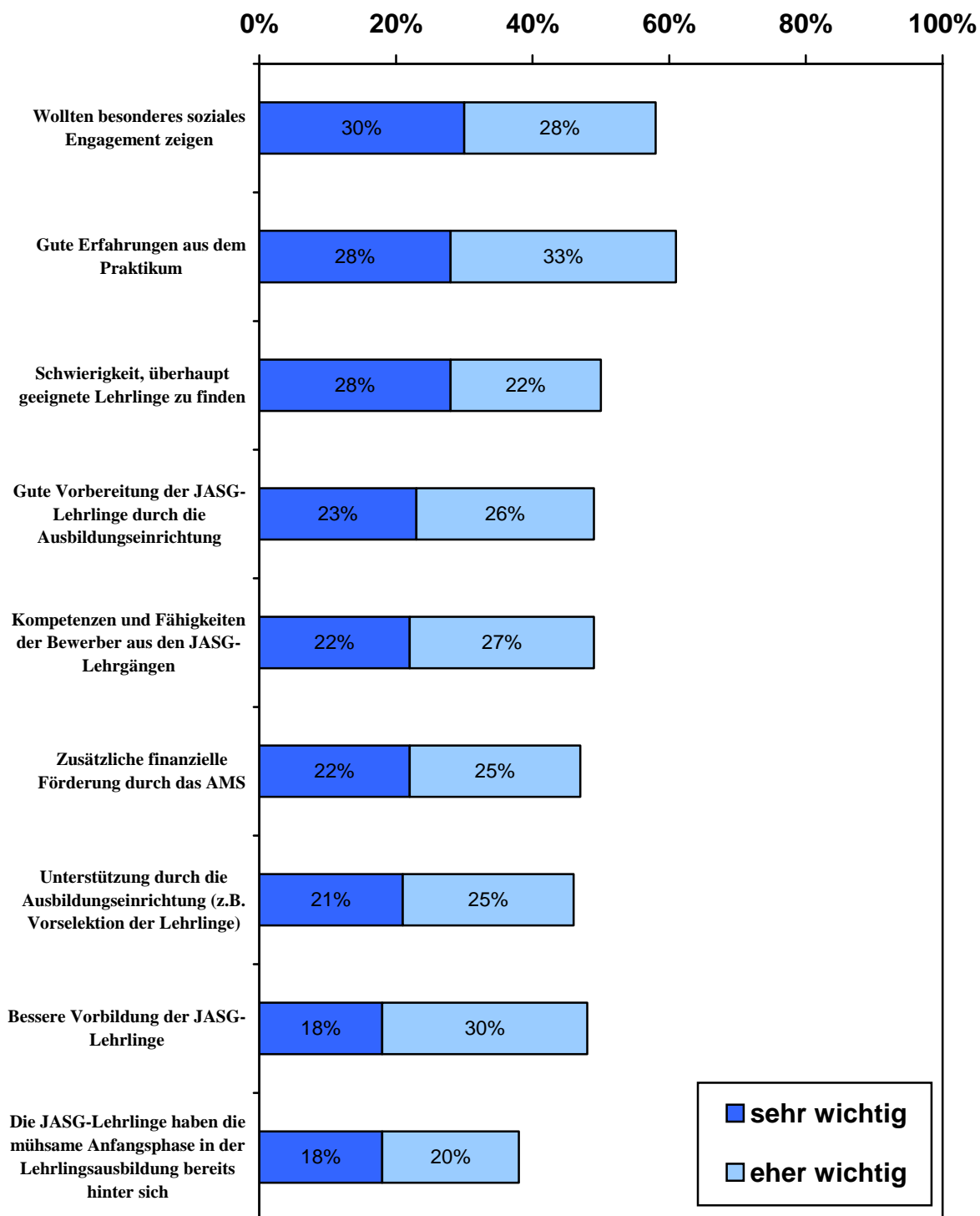
Hinsichtlich des leichten „Rückstands“ in den EDV-Kenntnissen ist sicherlich zu prüfen, ob und inwieweit den EDV-Kenntnissen im Rahmen der JASG-Maßnahmen noch größere Aufmerksamkeit gewidmet werden könnte, währenddessen etwa beim familiären Background nur reduzierte Handlungspotentiale seitens des AMS bzw. der Maßnahmenträger bestehen. Allerdings ist auch hierbei auf die Notwendigkeit und Bedeutung der Einbeziehung der Eltern („Elternarbeit“) zu verweisen (siehe auch die Schlussfolgerungen).

Als **Hauptmotive** (vgl. Grafik 4-44) für die **Beschäftigung von Lehrlingen aus einem JASG-Lehrgang** (Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis) wurden genannt:

- **Wollten besonderes soziales Engagement zeigen** (30% sehr wichtig)
- **Gute Erfahrungen aus dem Praktikum** (28%)
- **Schwierigkeit, überhaupt geeignete Lehrlinge zu finden** (28%)
- **Gute Vorbereitung der JASG-Lehrlinge durch die Ausbildungseinrichtung** (23%)
- **Kompetenzen und Fähigkeiten der BewerberInnen aus den JASG-Lehrgängen** (22% sehr wichtig)
- **Unterstützung durch die Ausbildungseinrichtung - z.B. Vorselektion der Lehrlinge** (21% sehr wichtig)

Diese Ergebnisse untermauern nicht zuletzt auch die Bedeutung der Praktika in den JASG-Maßnahmen für die Lehrstellensuche. Die Praktika stellen offensichtlich auch für viele Betriebe eine besonders effektive Möglichkeit einer erfolgreichen Lehrlingsauswahl dar.

Grafik 4-44: Motive für die Beschäftigung von Lehrlingen aus einem JASG-Lehrgang



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung (von n=305 Betrieben)

Anmerkungen: Verwendung einer 4-stufigen Antwortskala bestehend aus: „sehr wichtig“, „eher wichtig“, „eher nicht wichtig“ und „gar nicht wichtig“

Reihung nach der Häufigkeit der „sehr wichtig“-Antworten

Nur jene 35% der befragten Betriebe berücksichtigt, welche angaben, einen Lehrling aus einem JASG-Lehrgang in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen zu haben.

Abschließend wurden die Betriebe auch gefragt, welche zusätzlichen Unterstützungsleistungen sie sich vom AMS oder den vom AMS beauftragten Ausbildungseinrichtungen wünschen würden, damit sie verstärkt bzw. erstmals Lehrstellensuchende aus JASG-Lehrgängen übernehmen würden. Dabei wurde vor allem der **Wunsch nach einer umfangreicheren und besseren Vorauswahl der Lehrlinge** sowie nach **mehr praktischen Erfahrungen** und einer **intensiveren Berufsorientierung** der BewerberInnen artikuliert.

5. Qualitative Erhebung – ExpertInnenbefragung¹⁸

Die qualitative Erhebung vertieft und ergänzt die Befunde aus der quantitativen Betriebsbefragung und basiert auf Interviews mit ExpertInnen aus Unternehmen, Berufsschulen und JASG-Trägereinrichtungen aus den Bundesländern Salzburg und Wien.

Ein spezieller Fokus lag auf den Berufslehrgängen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG), weshalb in einem eigenen Kapitel (Punkt 5.2) auf wichtige Komponenten dieser Auffangmaßnahme sowie auf Unterschiede zwischen den Bundesländern Salzburg und Wien eingegangen wird.

Im Rahmen der beiden folgenden Kapitel werden die Kernergebnisse der ExpertInnenbefragung dargestellt – einerseits über die Betrachtung jener Faktoren, die sich als förderlich für den erfolgreichen Einstieg in eine Lehrausbildung herauskristallisierten (Punkt 5.3), andererseits über die von den ExpertInnen genannten Problemfelder und Lösungsansätze im Zusammenhang mit JASG-Lehrgängen (Punkt 5.4).

5.1 Erhebungsdesign und Methode

In den Monaten Juni bis August 2007 wurden insgesamt 28 leitfadengestützte Interviews (Einzel- und Doppel- bzw. Gruppeninterviews) mit einer Dauer von durchschnittlich 60 Minuten geführt. Befragt wurden ExpertInnen aus drei Bereichen: Unternehmen, Berufsschulleitungen und JASG-Trägerorganisationen. Ein spezieller Fokus lag dabei auf den Berufslehrgängen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG).

In zwölf, nach Branchen, ausgebildeten Lehrberufen und Größe ausgewählten Unternehmen¹⁹, die bereits Erfahrungen mit der Beschäftigung von Jugendlichen aus JASG-Maßnahmen sammeln konnten, wurden die „Gatekeeper“ des betrieblichen Lehrlingswesens befragt. In den großen bis mittleren Unternehmen waren dies MitarbeiterInnen der **Personalabteilung** sowie LeiterInnen bestimmter Fachbereiche (wie z.B. Verkauf, Montage, Bau), in den kleinen Unternehmen die **BetriebsinhaberInnen bzw. GeschäftsführerInnen** selbst.

¹⁸ Auszüge aus den ExpertInneninterviews, die im gesamten Kapitel angeführt sind, werden anonymisiert wiedergegeben. Um sie dennoch den verschiedenen Bereichen (Unternehmen, Berufsschulen, Trägereinrichtungen) zuordnen zu können, wurden sie mit einer Quellenangabe versehen: „U“ steht für Unternehmen, „B“ für Berufsschule und „T“ für JASG-Trägereinrichtung. Darüber hinaus enthält die Quellenangabe einen Verweis auf das Bundesland: „w“ steht für Wien, „s“ für Salzburg und „ö“ für Unternehmen mit Standorten in ganz Österreich. Die Interviews wurden innerhalb der drei Gruppen durchnummeriert, worauf die Zahl nach den beiden Buchstaben hinweist. Weiters enthält die Quellenangabe die Seitennummer des Transkripts.

¹⁹ Siehe dazu die tabellarische Übersicht im Anhang.

Neben der betrieblichen Sicht bezieht die Studie jene von VertreterInnen des zweiten Lernorts der dualen Ausbildung, der Berufsschule, mit ein – an neun Berufsschulen wurden insgesamt zehn **SchulleiterInnen** bzw. deren StellvertreterInnen befragt.

Der Vermittlungsauftrag im Rahmen der JASG-Maßnahmen hat dazu geführt, dass bei den durchführenden Bildungsträgern vielfach spezielle Schlüsselkräfte – **BetriebskontakterInnen**²⁰ – eingesetzt werden, die neben einer Praktikumsplatzierung auch eine nachhaltige Vermittlung auf einen Lehrplatz unterstützen sollen. Der kontinuierliche Kontakt mit (potenziellen) Lehrbetrieben führt zu einer Kumulation von Spezialwissen über den konkreten Bedarf seitens der Betriebe, das für diese Studie mit Hilfe von sieben persönlichen Interviews mit insgesamt neun Personen genutzt werden konnte.

Die ExpertInnengespräche wurden in **Wien** und in **Salzburg** geführt, in jenen zwei Bundesländern, in denen sich die Situation am Lehrstellenmarkt am stärksten unterscheidet: Salzburg weist den niedrigsten Lehrstellenandrang aller Bundesländer auf, Wien den höchsten.²¹

Ein spezieller Fokus der qualitativen Erhebung lag auf den Berufslehrgängen nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG). Das nachfolgende Kapitel gibt einen Überblick über dieses Angebot für Lehrstellen suchende Jugendliche anhand ausgewählter Komponenten. Die herausgearbeiteten Unterschiede zwischen den Bundesländern Salzburg und Wien sollen einen Blick auf die Bandbreite, innerhalb derer Berufslehrgänge in Österreich durchgeführt werden, ermöglichen.

5.2 Berufslehrgänge nach dem JASG²² – ein Überblick

Das Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) regelt infolge der seit Jahren angespannten Lage am Lehrstellenmarkt die zusätzliche Bereitstellung von Ausbildungsplätzen für Jugendliche, die nach Beendigung der Schulpflicht keine Lehrstelle finden konnten. Der Zugang der Jugendlichen zu einer JASG-Maßnahme erfolgt über das AMS, das Trägerorganisationen (Bildungsträger, Trainingsinstitute etc.) mit der Durchführung beauftragt.

²⁰ Je nach Träger auch Outplacer, Jobfinder bzw. PraktikumsassistentInnen genannt.

²¹ Der Lehrstellenandrang benennt das Verhältnis zwischen den beim AMS vorgemerkten und sofort verfügbaren Lehrstellen suchenden Jugendlichen und den beim AMS gemeldeten offenen Lehrstellen. Aktuell (Stand September 2007) kommen – statistisch gesehen – in Salzburg 0,5 Jugendliche auf eine offene Lehrstelle, in Wien sind es 4,9 Jugendliche (Quelle: AMS Österreich).

²² Im Folgenden JASG-Lehrgänge oder Berufslehrgänge genannt.

Zwischen der Trägereinrichtung und dem/der Jugendlichen wird ein sog. Ausbildungsvertrag für die Dauer von zehn bis zwölf Monaten abgeschlossen. Das Gesetz sieht weiters die Möglichkeit zur Einrichtung von aufbauenden Lehrgängen sowie von Lehrgängen zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung vor. Die Jugendlichen in JASG-Lehrgängen erhalten keine Lehrlings-, sondern eine Ausbildungsentschädigung in der Höhe von 150,- Euro netto monatlich.

Ziel der JASG-Lehrgänge²³ ist die Vermittlung der Jugendlichen auf einen regulären Lehrplatz, das Training in der Trägereinrichtung, der Berufsschule und Berufspraktika in Unternehmen sollen dies unterstützen.

Vergabe und Gestaltung von JASG-Lehrgängen obliegen – innerhalb der gesetzlichen Bestimmungen – den zuständigen Abteilungen der AMS-Landesstellen. Um den Unterschieden am Lehrstellenmarkt und im Speziellen jenen in der Zusammensetzung der potenziellen TeilnehmerInnen gerecht zu werden, gestaltet sich die Durchführung bundesländerweise verschieden. Die Ausschreibungskriterien, aber auch die Anzahl der Jugendlichen, die je Bundesland bzw. Region JASG-Maßnahmen besuchen, beeinflussen Organisation und Rahmenbedingungen der Berufslehrgänge.

5.2.1 TeilnehmerInnenstruktur

Die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen von JASG-Lehrgängen wird zu einem großen Teil von Angebot und Nachfrage am Lehrstellenmarkt, aber auch von der Struktur bzw. Zahl alternativer Auffangmaßnahmen im Bundesland beeinflusst. So sind unter den TeilnehmerInnen der Berufslehrgänge in Salzburg viele Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf und auch Jugendliche mit psychischen Problemlagen. Ausbildungsplätze im Rahmen der Integrativen Berufsausbildung (IBA) bzw. Einrichtungen wie etwa Sozialökonomische Betriebe stehen – im Vergleich zu anderen Bundesländern – nur in geringem Ausmaß zur Verfügung.

„Die Zielgruppe für den JASG in Salzburg ist eine andere als in Wien, weil es weniger Strukturen in Salzburg gibt, die Jugendliche aufnehmen, die einen spF (Anm.: sonderpädagogischer Förderbedarf) gehabt haben. Es gibt in Salzburg JASG-Lehrgänge mit bis zu 90% der Jugendlichen mit spF, einige kommen sogar von der Clearingstelle, es gibt auch einen nicht unerheblichen Anteil der Jugendlichen, die Clearing ablehnen. Seit September 2005 gibt es nur eine einzige Möglichkeit für Jugendliche zu einer IBA (Anm.: Integrative Berufsausbil-

²³ Neben den Berufslehrgängen regelt das Jugendausbildungssicherungsgesetz auch die Durchführung von Lehrlingsstiftungen.

dung) zu kommen, und zwar über einen Lehrgang, der von der Kapazität her hinsichtlich des Gesamtbedarfs als eher bescheiden zu bezeichnen ist: Dort wird mit insgesamt 24 Jugendlichen – ausschließlich in der Landeshauptstadt – gearbeitet. Zudem sind Jugendliche, die extern den Hauptschulabschluss abgelegt haben, in Salzburg mittlerweile kein unerheblicher Teil mehr. Sie kommen aus Sonderpädagogischen Zentren (SpZ), und man schaut halt, dass sie trotzdem noch irgendwie den Hauptschulabschluss schaffen. Sie haben dann externe Hauptschulabschlüsse, wo drinnen steht, dass sie in bestimmten Fächern nach dem SpZ-Lehrplan unterrichtet worden sind, sie haben aber trotzdem einen regulären Hauptschulabschluss. Die können oft wirklich sehr sehr wenig, kaum mehr als jemand, der den Hauptschulabschluss nicht hat und vom SpZ kommt. Und diese Jugendlichen landen dann auch bei uns im JASG. Und da ist die Clearingstelle nicht einmal formal zuständig. Also da gibt es wirklich einen erheblichen Bereich und zuwenig Angebot. Und die andere Seite noch: Sozialökonomische Betriebe gibt es vielleicht zwei, drei mit ganz geringer Kapazität.“ (Ts6/S.7)

In Wien finden sich Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf nur in Ausnahmefällen in Berufslehrgängen. In der Bundeshauptstadt werden die Berufslehrgänge dagegen stark vom hohen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund geprägt, der von den befragten ExpertInnen auf rund zwei Drittel geschätzt wird. Ebendiese Jugendlichen unterliegen oft im Konkurrenzkampf um die knappen Lehrplätze in Wien.

5.2.2 Organisation

Berufslehrgänge in Österreich werden entweder nach Lehrberufen, nach Berufsfeldern oder aber offen, also weder auf einen bestimmten Beruf noch auf ein bestimmtes Berufsfeld bezogen, organisiert. In Wien erfolgt die Ausschreibung für die meisten Berufslehrgänge nach bestimmten einzelnen Lehrberufen, im kaufmännischen Bereich (Büro/Einzelhandel) nun bereits im zweiten Jahr flächig, in Salzburg dagegen über die Jahre hinweg ausschließlich offen für alle Lehrberufe. In den anderen Bundesländern gibt es vor allem Berufslehrgänge für Berufsfelder (z.B. Büro/Handel, Holz/Metall und Metall/Energie), teilweise auch in Kombination mit einer offenen Form.²⁴ Grund für die unterschiedliche Ausschreibungspraxis ist die Anzahl der potenziellen TeilnehmerInnen.

Welche Lehrberufe in Wien im Rahmen des JASG ausgeschrieben werden, legt eine Arbeitsgruppe („Landesprojektgruppe“) aus VertreterInnen des AMS Wien, der Sozialpartner, des WAFF und des Stadtschulrats (LSI) fest, wobei zu je einem Drittel innovative/neue Berufe, die häufigsten Wunschberufe der Jugendlichen sowie jene Berufe berücksichtigt werden, für die eine hohe Nachfrage am Lehrstellenmarkt von Seiten der Betriebe besteht. Zudem werden die Kapazitäten der Wiener Berufsschulen in die Planung miteinbezogen.

²⁴ In Kärnten etwa wurden aktuell einzelne Berufslehrgänge erstmals auch offen organisiert, Tirol überlegt diesen Schritt für die Zukunft.

5.2.3 Dauer

JASG-Lehrgänge dauern bis zu zwölf Monate. In Wien besteht für JASG-TeilnehmerInnen, die trotz intensiver Bemühungen keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, die Möglichkeit an einem aufbauenden Lehrgang teilzunehmen und in weiterer Folge – nach Absolvierung der gesamten Lehrzeit in der Trägereinrichtung und der Berufsschule – die Lehrabschlussprüfung abzulegen. Hat hingegen in Salzburg einE JugendlicheR im Lauf der 12-monatigen Zeit in einem JASG-Lehrgang keinen Lehrplatz gefunden, kehrt er in der Regel als gemeldeter Lehrstellensuchender zum AMS zurück.

5.2.4 Berufsorientierungsphase – Wahl des Lehrberufs

Die Berufsorientierungsphase im Rahmen der JASG-Berufslehrgänge ist in Salzburg aufgrund der offenen Organisation in den Berufslehrgang integriert. Jugendliche haben die Möglichkeit ihre Berufswünsche – so geeignete Praktikumsplätze gefunden werden – in der Praxis zu erproben, auf Basis der so gewonnenen Erfahrungen mit den BetreuerInnen die eigenen Stärken und Schwächen zu reflektieren und gegebenenfalls den Wunschberuf neu zu bestimmen. Die erste Entscheidung für einen bestimmten Beruf wird von den Jugendlichen zwar bereits nach dem Ende der Berufsorientierungsphase verlangt, es besteht aber theoretisch wie auch praktisch die Möglichkeit der Änderung dieser Entscheidung über die gesamte Maßnahmendauer hinweg.

„Am Anfang dauert es ungefähr zwei Wochen, bis die Jugendlichen gut bei uns angekommen sind, bis die wildesten Dinge weggeräumt wurden, vor allem Sachen aus der Vergangenheit, aber auch Wohnungsprobleme oder dass Jugendliche (...) ein erhebliches Problem damit haben es jeden Tag zu uns zu schaffen und acht Stunden bei uns zu bleiben. Da gibt es dann die entsprechenden Dynamiken und Kämpfe – wer da übrig bleibt, ist sozusagen mit im Boot, das heißt in einer tragfähigen Gruppe, mit der wir arbeiten können. Dann haben wir eine Phase, die erfahrungsgemäß vier Wochen dauert, wo es wirklich um die grundsätzliche Berufsorientierung geht: Theorie, Einbezug des Berufsinformationszentrums, auch Betriebsbesuche usw. Am Ende dieser Phase sollte der Jugendliche soweit sein zu wissen, wo er hin will, welchen Beruf er erlernen will. Zumindest muss er eine Palette von Alternativen nennen können, was er sich vorstellen kann. Und dann probiert er sukzessive diese Alternativen aus. Es kann dann schon so sein, dass dieses gesamte Paket an Alternativen, das er oder sie vorschlägt, nicht dem entspricht, was realistisch ist. Aber das macht nichts. Es ist nach unserer Erfahrung besser, die Jugendlichen ausprobieren zu lassen, als sie zu belehren. (...) Es gibt auch Jugendliche, bei denen sich die Orientierungsphase über ein halbes Jahr hinzieht.“
(Ts6/S.1)

In Wien vollzieht sich die Orientierungsphase im Rahmen des sog. Berufsorientierungscoachings (BOCO), das dem Berufslehrgang vorgelagert ist und von einzelnen Trägereinrichtungen durchgeführt wird. Die Dauer dieser Orientierungsphase betrug bislang neun Wochen, für heuer ausgeschriebene Berufslehrgänge (JASG X) erstmals nur sechs Wochen. Die Jugendlichen haben die Möglichkeit – der Liste der ausgeschriebenen Lehrberufe entsprechend – zwei Lehrberufe ihrer Wahl anzugeben. Die durch die Ausschreibung festgelegte TeilnehmerInnenzahl je Lehrberuf führt dazu, dass – insbesondere bei besonders beliebten Lehrberufen – nicht alle Jugendlichen ihren Wunschberufen entsprechend zugeordnet werden können.

5.2.5 Anrechnung der Ausbildungszeit

In Berufslehrgängen zu Einzel- oder Flächenberufen werden die Jugendlichen fachspezifisch ausgebildet, sowohl bei der Trägereinrichtung als auch in der Berufsschule bzw. im Zuge von Berufspraktika in Unternehmen. Wird einE JugendlichEr auf eine Lehrstelle übernommen, muss die gesamte bisherige Ausbildungszeit auf die Lehrzeit angerechnet werden. In offenen Berufslehrgängen liegt der Schwerpunkt in der Trägerorganisation dagegen auf persönlichkeits- und allgemein bildenden Inhalten, die berufsspezifische Ausbildung erfolgt im Rahmen längerer Praktika („Ausbildungsverbund“), die Berufsschule wird in der Regel erst nach einem halben Jahr besucht. Die im Rahmen eines Ausbildungsverbunds absolvierte Zeit kann – ebenso wie die Berufsschulzeit – vom Unternehmen, das den/die Jugendlichen auf eine Lehrstelle übernimmt, auf die Lehrzeit angerechnet werden, ein Recht des/der Jugendlichen darauf besteht allerdings nicht. Die Zeit, die der/die Jugendliche in der Trägereinrichtung verbracht hat, kann nicht auf die Lehrzeit angerechnet werden.

5.2.6 Betreuung in der Trägereinrichtung

Art und Intensität der Betreuung der Jugendlichen in der Trägereinrichtung differieren in den beiden untersuchten Bundesländern stark. In Salzburg sind eine deutlich individuellere Betreuung der TeilnehmerInnen, aber auch der Einsatz innovativer Ansätze (Theaterpädagogik, „Hochseilgarten“) möglich. (Einzel-)Coaching etwa ist ein häufiger Bestandteil in der Arbeit mit den TeilnehmerInnen. In Wien dagegen können Einzelgespräche nur innerhalb eines relativ geringen Stundenkontingents für sozialpädagogische Betreuung geführt werden.

5.2.7 Praktikum

Im Rahmen des in Salzburg offen geführten Berufslehrgangs haben die Jugendlichen in der Berufsorientierungsphase die Möglichkeit Kurzpraktika von ein bis zwei Wochen zu absolvieren. Nach erfolgter Berufswahlentscheidung besuchen sie Praktika mit einer Dauer von drei bis neun Monaten im Rahmen des sog. „Ausbildungsverbunds“, der zwischen dem Unternehmen, dem/der Jugendlichen, seiner/ihrer Erziehungsberechtigten und der Trägereinrichtung abgeschlossen wird.

Die maximale Dauer eines Praktikums in Wien beträgt 30 Werktage. Im Fall von Lehrberufen mit ganzjährig geführtem Berufsschulunterricht besuchen die Jugendlichen während des Praktikums jede Woche die Berufsschule.

5.2.8 Berufsschule

In Wien besuchen die TeilnehmerInnen eines Berufslehrgangs – sobald sie einem Lehrberuf bzw. einer Trägereinrichtung zugeordnet wurden – die Berufsschule, es besteht Berufsschulpflicht. Die meisten Wiener Berufsschulklassen werden ganzjährig geführt, d.h. der Berufsschulbesuch erfolgt ein- bis zweimal wöchentlich. Aufgrund des vorgelagerten Berufsorientierungscoachings beginnen die Jugendlichen verspätet mit der Berufsschule, der bis dahin versäumte Schulstoff muss mit Hilfe zusätzlicher Berufsschultage aufgeholt werden. In Salzburg erfolgt der Berufsschulbesuch in der Regel erst nach einem halben Jahr, und dann zumeist in geblockter Form.

„In den Lehrberufen, für die in Salzburg die Berufsschulklassen ganzjährig geführt werden, schicken wir unsere Jugendlichen nicht in die Schule. Weil es macht keinen Sinn, wenn der Jugendliche einmal in der Woche in der Schule ist und vielleicht noch kein Praktikum dazu hat, weil er ja dann noch keinerlei praktische Erfahrung hat. Es macht nur Sinn die Jugendlichen in die Berufsschule zu schicken, wenn die Klassen geblockt geführt werden.“ (Ts3/S.2f)

Der Platz in der Berufsschule muss in Salzburg durch die jeweilige Trägereinrichtung organisiert werden, entsprechend der noch vorhandenen Plätze in den Berufsschulklassen. Während in Wien die meisten JASG-TeilnehmerInnen im ersten Jahr eigene Berufsschulklassen besuchen, existierte in Salzburg im letzten Schuljahr nur eine einzige solche Klasse (Einzelhandel). Üblicherweise werden in Salzburg JASG-TeilnehmerInnen gemeinsam mit regulären Lehrlingen unterrichtet, meist sind es zwei bis vier JASG-Jugendliche je Regelklasse.

JASG-TeilnehmerInnen in Salzburg müssen, sobald sie einen Lehrvertrag in einem Betrieb erhalten, mit der Berufsschule beginnen. Wird diese ganzjährig geführt und der Lehrvertrag wird vor Ende des Jahres in der Trägereinrichtung abgeschlossen, dann muss der/die Jugendliche den bisherigen Schulstoff der ersten Klasse nachholen.

„Das ist für die Jugendlichen eine ganz schöne Herausforderung. Alles, was bisher in der Berufsschule durchgenommen worden ist, muss nachgelernt werden. Oft wird dann am Ende eine Nachtragsprüfung abgelegt.“ (Ts3/S.3)

5.2.9 Nachbetreuung

Zwischen zehn Wochen und drei Monaten nach der erfolgreichen Vermittlung auf einen Lehrplatz hat in Salzburg sowohl der/die Jugendliche als auch das ausbildende Unternehmen die Möglichkeit bei auftretenden Problemen eine Nachbetreuung durch die Trägereinrichtung anzufordern. Die Förderung der Trägereinrichtung durch das AMS erfolgt nur nach erfolgter „Konsultation“ bzw. im Rahmen eines im Fördervertrag festgesetzten Stundenkontingents (rd. vier Stunden/Woche für 40 TeilnehmerInnen). In Wien ist für die Integrative Berufsausbildung, nicht aber im Rahmen der JASG-Lehrgänge eine Nachbetreuung vorgesehen.

5.3 Der Einstieg in die Lehrausbildung

5.3.1 Verfahren der Lehrlingsaufnahme

Der vorliegende Abschnitt gibt einen Überblick über die angewendeten Verfahren der Lehrlingsaufnahme in den Unternehmen der qualitativen Erhebung, von der Vorauswahl der Bewerbungen bis zur Feststellung der Eignung in Hinblick auf die Persönlichkeit und die Kompetenzen der Jugendlichen.

Zuständigkeit für die Lehrlingsaufnahme in den Unternehmen

Die Zuständigkeit für die Lehrlingsauswahl liegt bei den untersuchten Kleinunternehmen in der Regel direkt bei dem/der FirmeninhaberIn bzw. GeschäftsführerIn, wobei diesEr in das gesamte Spektrum der operativen Belange der Lehrlingsausbildung direkt eingebunden ist. Bei den Unternehmen mittlerer Größe liegt die Verantwortung für die Lehrlingsaufnahme in

der Regel bei den LeiterInnen der jeweiligen Fachbereiche, wie VerkaufsleiterIn, MontageleiterIn, BauleiterIn. Bei den Großunternehmen werden Planungsentscheidungen und organisatorische Abläufe von den Personalverantwortlichen getroffen, wobei für die Durchführung der Kompetenzdiagnostik in einem Unternehmen ein PsychologInnenteam zur Verfügung steht. Die Letztentscheidung über die Lehrlingsaufnahme wird sowohl bei den mittleren als auch bei den großen Unternehmen auf Basis der Vorauswahl durch die Personalverantwortlichen durch die späteren AusbilderInnen der Lehrlinge getroffen, das sind z.B. FilialleiterInnen oder WerkstättenleiterInnen.

Bekanntmachung

Für die Bekanntmachung offener Lehrstellen werden seitens der untersuchten Unternehmen am häufigsten folgende Formen gewählt, wobei in mehreren Betrieben zwei bis drei Formen kombiniert Verwendung finden:

- Bekanntmachung auf der Internethomepage des Unternehmens
- Schaltung von Inseraten in Tageszeitungen
- Bekanntmachung in Jobportalen im Internet
- Meldung der offenen Ausbildungsplätze beim Arbeitsmarktservice

Grundsätzlich besteht eine Unterscheidung darin, ob das Unternehmen zu einem bestimmten Zeitpunkt sehr aktiv um BewerberInnen wirbt, oder ob das ganze Jahr über Bewerbungen gesammelt werden, die etwa aufgrund der Internetpräsenz oder der generellen Bekanntheit eines Unternehmens laufend als Initiativbewerbungen der Jugendlichen einlangen.

*Verfahren zur Eignungsfeststellung*²⁵

Die Verfahren zur Feststellung der Eignung von Jugendlichen für eine Lehre beinhalten in den untersuchten Unternehmen die nachfolgend ausgeführten Elemente, wobei Schnuppertage, Eignungstest und das persönliche Gespräch in unterschiedlicher Reihenfolge zur Anwendung kommen.

Vorauswahl aufgrund von Zeugnisnoten, Bewerbungsschreiben und Lebenslauf

Welche Zeugnisse verlangt werden, hängt grundsätzlich vom Zeitpunkt der Bewerbung ab: Bei Jugendlichen, die zu diesem Zeitpunkt das neunte Pflichtschuljahr noch nicht abgeschlossen haben, ist das Abschlusszeugnis der achten Schulstufe sowie das Semesterzeug-

²⁵ Siehe dazu ausführlich Punkt 5.3.3 Auswahlkriterien im Bewerbungsprozess.

nis der neunten Schulstufe maßgeblich, ansonsten muss in der Regel das Abschlusszeugnis der neunten Schulstufe vorgelegt werden. Von Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen, die bereits das erste Semester in der Berufsschule absolviert haben, stellt das Semesterzeugnis der Berufsschule zumeist eine wichtige zusätzliche Bewerbungsunterlage dar.

Die InterviewpartnerInnen mehrerer Unternehmen erklärten, dass Zeugnisnoten bei der Bewerbung um eine Lehrstelle keine entscheidende Bedeutung zukommt und schlechte Zeugnisse durch den persönlichen Eindruck eines/einer Jugendlichen aufgewogen werden können. Gleichzeitig wurde betont, dass vor allem die Noten (unter Berücksichtigung der Leistungsgruppe) in den Fächern Mathematik und Deutsch bei der Beurteilung der BewerberInnen nicht zu schlecht sein dürfen. Bei anspruchsvolleren Berufen, wie z.B. bestimmten technischen Berufen, legen die Personalverantwortlichen größeren Wert auf gute Noten, da daraus mögliche Schwierigkeiten bei der Bewältigung der Berufsschule abgeleitet werden.

Schnuppertage und Kurzpraktika

Schnuppertage und Kurzpraktika im Rahmen des Aufnahmeverfahrens werden primär dazu genutzt, den Jugendlichen Einblick in ihr zukünftiges Ausbildungsumfeld zu gewähren und ihnen die Möglichkeit zu geben, festzustellen, ob der gewählte Beruf tatsächlich der richtige für sie ist. Weiters dienen die Schnuppertage und Kurzpraktika den zukünftigen Auszubildenden die Jugendlichen im Rahmen div. beruflicher Aufgabenstellungen näher kennen zu lernen. Das ist vor allem in größeren Unternehmen wichtig, wo das übrige Auswahlverfahren durch eine zentrale Abteilung erfolgt.

„Das Aufnahmeverfahren ist dreigeteilt, prinzipiell gibt es immer die Möglichkeit durch Schnuppern. Ich würde mal sagen, das ist das entscheidende Kriterium, denn oft ist bei einem Gespräch bzw. Testverfahren nicht der direkte Filialleiter, sondern eine Person, die mehr mit Recruiting zu tun hat, also z.B. eine Gebietsleitung, befasst. Das Schnuppern findet aber immer in der möglicherweise zukünftigen Ausbildungsfiliale statt. Entscheidend ist dann die Einschätzung des Filialleiters, ob er mit dem jungen Menschen kann. Und natürlich auch umgekehrt ist für die Person entscheidend, dass sie sieht, ist das ein Beruf, den ich mir vorstellen kann, oder nicht.“ (Uö4/S.1)

Persönliches Gespräch mit dem Jugendlichen und seinen Eltern

Das persönliche Gespräch wird von allen Unternehmen als der wichtigste Teil des Aufnahmeverfahrens beschrieben. Es wird primär dazu genutzt, den Grad der Motivation des/der Jugendlichen zur Berufsausbildung sowie den Arbeitswillen festzustellen. Weiters dient das Aufnahmegespräch dazu, die persönlichen Voraussetzungen für den Beruf zu überprüfen, insbesondere das spezifische Interesse am zu erlernenden Beruf. Die Gesprächssituation soll auch Aufschluss darüber geben, ob das Auftreten des/der Jugendlichen für den KundInnenkontakt geeignet ist und ob der/die Jugendliche ins Team passt bzw. die Voraussetzun-

gen dazu mitbringt das Team zu unterstützen. Nahezu alle Unternehmen wiesen darauf hin, dass der Kontakt zum Elternhaus für sie ein sehr wichtiges Entscheidungskriterium darstellt. (Sh. dazu auch Punkt 5.3.3)

Eignungstest / Lehrlingscasting

Aufnahmetests werden nicht von allen Unternehmen durchgeführt. Insbesondere Kleinbetriebe, die nur selten einen offenen Lehrplatz anzubieten haben, verzichten oft auf diese Methode der Kompetenzfeststellung. BewerberInnen werden nach Durchsicht der Bewerbungsunterlagen zu einem Gespräch eingeladen.

Bei jenen Unternehmen der Erhebung, bei denen ein Eignungstest zum Einsatz kommt, ist dieser entweder vom Unternehmen selbst zusammengestellt oder er wurde von anderen Unternehmen bzw. von der Innung übernommen bzw. aus verschiedenen übernommenen Tests zusammengefügt.

Die angewendeten Eignungstests beinhalten Fragen zu mehreren Teilbereichen: Allgemeinwissen, Rechnen, Rechtschreibung, Fragen zur Überprüfung des logischen Denkens und – falls beruflich relevant – des technischen Verständnisses. Weiters beinhalten die beschriebenen Tests fachspezifische Fragen, etwa Grundlegendes aus dem Bereich der Waren- und Werkzeugkunde.

Mittlere bis große Unternehmen führen sog. Lehrlingscastings durch, im Rahmen derer eine große Anzahl von Jugendlichen getestet wird.

5.3.2 Auswahlkriterien im Bewerbungsprozess

Zeitpunkt der Bewerbung

Der Zeitpunkt der Bewerbung wird von den befragten ExpertInnen als grundlegend für einen erfolgreichen Einstieg in die Lehrausbildung angesehen. Je früher die Bewerbung erfolgt, desto größer schätzen sie die Chancen auf eine Lehrstelle ein. Zum einen, weil die Starttermine der Aufnahmeverfahren immer früher angesetzt werden – in Großbetrieben etwa bereits am Beginn des letzten Schuljahres –, zum anderen weil mit frühen Bewerbungen hohes Engagement der LehrstellenbewerberInnen assoziiert wird.

„Im nächsten Jahr werden wir die Aufnahmeverfahren bereits im ersten Semester abschließen, damit die Jugendlichen noch vor Ende des Semesters eine Lehrstellenzusage bekommen. Die wirklich guten Lehrlinge hatten im letzten Jahr, als wir sie zum Vorstellungstermin

eingeladen haben, bereits eine Lehrstelle gefunden. Zuerst waren wir ratlos, dann erfuhren wir, dass andere Großbetriebe ihre Termine nach vorn verschoben hatten.“ (Uö2/S.8)

„Es ist gut, wenn die Lehrlinge schon früh, also einige Zeit vor Beendigung der Schule, mit dem Betrieb Kontakt aufnehmen. Das zeigt besonderes Interesse, und der Einstieg kann kontrolliert über die Bühne gehen.“ (Us12/S.2)

Von zahlreichen GesprächspartnerInnen aller Gruppen wird die zu späte Bewerbung als Grund dafür gesehen, warum die Lehrstellensuche bei einem Teil der JASG-Jugendlichen vor Maßnahmeneintritt erfolglos blieb.

„Vielleicht wurde erst im Juli mit der Lehrstellensuche begonnen. Die Gemeinde Wien nimmt zum Beispiel im November Lehrlinge auf. Wenn einer im Juli kommt, hat er keine Chance mehr. Und viele andere Firmen suchen auch im November, Dezember bereits aus den einlangenden Bewerbungen aus, weil die Aufnahmeprozedur im Jänner, Februar passiert. Zum Beispiel Telekom Austria: Wenn jemand im Juni kommt, ist bereits alles gelaufen.“ (BS5/S.1)

Schriftliche Bewerbung

Die schriftlichen Bewerbungsunterlagen stellen das erste Selektionskriterium dar. Lebenslauf, Bewerbungsschreiben und Zeugnisnoten geben den Ausschlag dafür, ob einE BewerberIn in die engere Wahl genommen und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen wird oder nicht. Die Gewichtung der einzelnen Teile ist je nach Unternehmen verschieden, prinzipiell gilt jedoch: Je größer das Unternehmen bzw. je größer die Anzahl der erhaltenen Bewerbungsschreiben bzw. je anspruchsvoller der jeweilige Lehrberuf einzuschätzen ist, desto relevanter werden die schulischen Leistungen der BewerberInnen.

„Das Zeugnis ist für manche Betriebe sehr wichtig, für manche weniger wichtig. Wichtig ist es vor allem für Großbetriebe, für Betriebe, die sehr viele Bewerbungen haben, die sich mit der Auswahl schwer tun bzw. aus vielen auswählen können. Da ist das Zeugnis sicherlich ausschlaggebend. Ich kenn zum Beispiel einen Großbetrieb, da darf im Zeugnis kein einziger Dreier stehen, maximal in einem unwichtigen Gegenstand.“ (Tw5/S.2)

„Es herrscht bei uns der allgemeine Konsens, dass man sich von den Schulnoten her sehr schwer tut auf die Eignung einer Person für den Beruf zu schließen. Wenn aber jemand konsequent über die Jahre immer nur schlechte Noten produziert, dann zeigt das, dass es ein Problem gibt, entweder in der Organisation, in der intellektuellen Leistungsfähigkeit oder in der Motivation, im Engagement. Trotzdem ist mittel- bis langfristig eine Korrelation zwischen guter Leistung und besseren Noten zu erkennen.“ (Uö4/S.3)

Als ausschlaggebend für die Entscheidung, den/die BewerberIn in die Vorauswahl zu nehmen, sind nach den Aussagen der meisten Personalverantwortlichen und nach den Erfahrungen der BetriebskontakterInnen letztendlich aber nicht die schulischen Leistungen, son-

dern wie stark sich Engagement und Motivation sowie das Interesse für den zu erlernenden Beruf und den potenziellen Lehrbetrieb im Bewerbungsschreiben widerspiegeln.

„Das Zeugnis ist nach wie vor ein relevanter Faktor, aber es kommt natürlich auch darauf an, wie ich meine Bewerbung schreibe. Dann kann das Zeugnis auf einmal gar nicht mehr wichtig sein. Man muss halt erklären, warum das Zeugnis nicht so gut ausgefallen ist. Zum Beispiel, dass damals die Schule nicht so wichtig war, er aber jetzt draufkommen ist, dass er einen Lehrberuf haben möchte, und sich anstrengen will. Die Firmen sind dankbar für offene, ehrliche Worte. Und wenn einer wirklich schulisch schwach ist, aber handwerklich gut, dann soll er das auch in seine Bewerbung hineinschreiben.“ (Ts3/S.4)

Die befragten UnternehmensvertreterInnen betonen die Wichtigkeit von „aussagekräftigen“ Bewerbungsschreiben über die Person des Lehrstellenbewerbers / der Lehrstellenbewerberin.

„Die Bewerbungsschreiben sagen oft nichts aus, weil sie in der Regel so standardisiert sind, dass sie bei jedem gleich aussehen, vor allem bei den JASG-Jugendlichen. Ich kann mich dann an nichts anhalten, hab keinerlei Information über die Person des Jugendlichen, die ich aber brauchen würde, um mich zu entscheiden, ob ich ihn zu einem Gespräch einlade oder nicht.“ (Uö4/S.3)

Als Zeichen von Engagement werten befragte UnternehmensvertreterInnen, wenn sich der/die Jugendliche nach erfolgter schriftlicher Bewerbung etwa telefonisch über den Stand der Bewerbung informiert.

Aufnahmetest und Aufnahmegespräch

Ebenso wie der Stellenwert der schulischen Leistungen ist jener des Abschneidens bei Aufnahmetests einzustufen: Ein positives Ergebnis ist notwendig um in die engere Wahl zu kommen, entscheidend für die Vergabe der Lehrstelle ist aber letztlich der Eindruck, den der/die LehrstellenbewerberIn im persönlichen Aufnahmegespräch hinterlässt. Geachtet wird hier auf das Auftreten der Jugendlichen, insbesondere auf höfliche Umgangsformen, Pünktlichkeit, aber auch – als Indikator für das persönliche Interesse und den Motivationsgrad der Jugendlichen – auf den Informationsstand zu Lehrberuf und -betrieb.

„Es werden vorweg alle ausgeschieden, deren Zeugnis schlechtere Noten in Deutsch und Mathe enthält als Dreier in der dritten Leistungsgruppe der Hauptschule, alle anderen werden zu einem dreistündigen Test zugelassen, in dem Technik, Soziales und Allgemeinbildung abgetestet werden. Wer diesen besteht, wird zu einem persönlichen Gespräch eingeladen. Da wird dann vor allem geschaut, ob der Jugendliche eine richtige Vorstellung vom Beruf hat.“ (Uö2/S.2)

Schnuppertage und Praktika

Das Absolvieren von Schnuppertagen bzw. Praktika bedeutet nach wie vor einen entscheidenden Vorteil bei der Lehrstellensuche. Auf diesem Weg können wichtige Kontakte zu potenziellen Lehrbetrieben geknüpft werden.

Jugendliche aus einer JASG-Maßnahme gelangen am häufigsten über die Absolvierung eines Berufspraktikums in einem Unternehmen zu einem Lehrplatz. Das Betriebspraktikum, das für das Unternehmen kostenlos ist, wird von den befragten UnternehmensvertreterInnen als Vorteil der JASG-Jugendlichen gegenüber anderen BewerberInnen um eine Lehrstelle beschrieben. Durch das längerfristige Praktikum bietet sich für das Unternehmen die Möglichkeit Motivation, Eigenschaften und Begabungen der Jugendlichen kennen zu lernen, zu sehen wie die Jugendlichen in der Arbeitssituation agieren und reagieren.

„Vor allem ist für uns nicht ersichtlich, warum der ein Jahr im Berufslehrgang war. War er dort, weil er sich um nichts gekümmert hat, und der Lehrgang war die letzte Notlösung? Oder hat er sich wirklich bemüht und hat keine Lehrstelle gefunden? Oder ist der Betrieb, bei dem er sich angemeldet hat, in Konkurs gegangen? – Es gibt ja da viele Möglichkeiten. Da ist dieses Praktikum natürlich schon sehr von Vorteil für den Lehrling, denn es wird dem Betrieb leichter gemacht ihn zu übernehmen.“ (Uw5/S.4)

Das sonst im jeweiligen Unternehmen übliche Aufnahmeverfahren (z.B. schriftlicher Aufnahmetest) muss zumeist nicht durchlaufen werden um als Lehrling aufgenommen zu werden. Die PraktikantInnen aus Berufslehrgängen haben so die Möglichkeit ihre Stärken im realen Arbeitsprozess unter Beweis zu stellen, eine Chance, die ihnen aufgrund von Vorselektionskriterien wie Zeugnisnoten oder Testergebnissen unter „normalen“ Umständen zumeist verwehrt bleibt.

Unterstützung durch die Eltern

Von großer Relevanz für die Chancen der Jugendlichen auf eine Lehrstelle bezeichnen die befragten ExpertInnen zudem die Unterstützung durch die Eltern im Bewerbungsprozess. Diese Unterstützung beginnt bereits bei der aktiven Auseinandersetzung mit den Berufswünschen des/der Jugendlichen und der Hilfe bei der Zusammenstellung und beim rechtzeitigen und gezielten Versand der Bewerbungsunterlagen. Von besonderer Wichtigkeit ist die gemeinsame Wahrnehmung von Vorstellungsgesprächen. Werden die Jugendlichen nicht von ihren Eltern bei den Vorstellungsgesprächen begleitet, stellt dies einen bedeutenden Nachteil

für die Lehrstellensuchenden dar. Dies lässt sich aus den Aussagen nahezu aller befragten Personalverantwortlichen entnehmen, die in den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten im Fall von Problemen mit Lehrlingen wichtige Ansprechpersonen sehen.

„Oft werden die Jugendlichen vom Elternhaus zuwenig vorbereitet, und dann werden Bewerbungen verschlafen. Es auf die Jugendlichen zu schieben, zu sagen, dass sie kein Interesse haben, bringt nichts. Ich finde, dass es zu den Aufgaben der Eltern gehört, dass sie beim Jugendlichen Interesse wecken und ihn dann auch begleiten und führen, vor allem in dem Alter.“ (Tw5/S.5)

„Ein Zeugnis interessiert mich eigentlich nur von der Betragensnote her und von den Formulierungen der Lehrer, aus denen man oft erkennen kann, ob es ein Problem gegeben hat. Wenn das der Fall ist und ich sehe, dass das Elternhaus auch nicht funktioniert, dann besteht die Gefahr, dass ich das Problem nicht unter Kontrolle bringe, weil ich ja noch viel weniger Zugriffsmöglichkeiten habe. (...) Man muss ganz offen sagen: Die Jungs kommen in die Pubertät. Wir können sie nicht erziehen, wenn sie von zu Hause nicht die richtige Führung haben. Dann wird es ein Spießrutenlauf. Wenn sie mir entgleiten, habe ich keine Handhabe. Deshalb schaue ich mir das Elternhaus sehr gut an.“ (Uw5/S.2)

„Generell werten wir es als ein gutes Zeichen, wenn die Eltern mitkommen. Da kann man dann auch gleich besprechen, wo die Probleme mit den Lehrlingen allgemein liegen können. Es gibt zum Beispiel Lehrlinge, wo die Eltern nicht wissen, dass der Jugendliche im Krankenstand ist oder aus anderen Gründen nicht in die Arbeit kommt. Wenn die Eltern nicht Deutsch können, ist es schwierig über Probleme zu sprechen. Das betrifft JASG-Lehrlinge besonders.“ (Uw10/S.2)

Die BetriebskontakterInnen in den JASG-Lehrgängen können den Startnachteil dieser Jugendlichen verkleinern helfen, da sie für die Zeit des Praktikums als AnsprechpartnerInnen für die Personalverantwortlichen fungieren.

„Warum sich die Betriebe auf das ‚Wagnis‘ einlassen, hat ganz stark damit zu tun, dass sie wissen: Sollte es Probleme geben, dann habe ich jemanden, den ich anrufen kann. Bei den Eltern ist das nicht so sicher. Bei uns ist auf jeden Fall die Ressource da, das ist unser Job, dass wir uns mit dem Problem auseinandersetzen und eine Lösung suchen.“ (Ts6/S.5)

5.3.3 Die Bedeutung von Alter und Geschlecht

Alter

Der Großteil der BetriebskontakterInnen räumen älteren Jugendlichen im Allgemeinen eher schlechtere Chancen auf eine Lehrstelle ein als jüngeren. Eine Gesprächspartnerin begründet dies folgendermaßen:

„Viele wollen junge Leute, weil sie sagen, da kann ich mir den Jugendlichen noch besser formen. (...) In den Firmen herrscht außerdem nach wie vor die Meinung vor, dass älteren Jugendlichen mehr Lehrlingsentschädigung gezahlt werden muss als jüngeren. Wir klären da natürlich auf. Diese Meinung hält sich aber hartnäckig.“ (Ts3/S.4)

Ein Unternehmensvertreter sieht bei älteren Jugendlichen eine größere Gefahr des Lehrabbruchs gegeben:

„Meiner Erfahrung nach sind Lehrlinge, die schon älter sind, rasch unzufrieden mit dem Einkommen. Sie könnten ja in ihrem Alter schon bedeutend mehr verdienen als die Lehrlingsentschädigung. Das wirkt sich dann demotivierend aus und führt letztlich zum Lehrabbruch.“ (Uw10/S.2)

In einzelnen Lehrberufen bzw. Unternehmen gibt es aufgrund spezifischer Anforderungen, die mit dem Alter in Verbindung stehen, allerdings relativ gute Chancen für ältere Jugendliche.

„Veranstaltungstechnik ist ein Beruf, in dem die Firmen froh sind, wenn der Jugendliche schon 18 ist, weil die Veranstaltungen doch meist abends sind. Oder in der Gastronomie macht es auch nichts, wenn einer älter ist. Einfach all jene Berufe, bei denen auch abends gearbeitet wird.“ (Ts3/S.4)

„Kleinere Betriebe im KfZ-Bereich haben sehr gerne Leute, die bereits 17 oder 18 sind, weil sie dann schon den Führerschein haben. Auch Leute, die auf Baustellen fahren und Montagearbeiten machen, da kommt es aber wirklich auf den Betrieb an.“ (Tw1/S.4)

„Der Vorteil von Lehrlingen über 18 ist, dass der Jugendschutz nicht mehr gilt und die Jugendlichen auch ein bis zwei Stunden länger bleiben können, ohne dass der Betrieb ein Problem hat. Das ist bei Arbeiten am Bau wichtig, weil man dort nicht immer pünktlich Schluss machen kann. Bei den jungen Lehrlingen ist die Pubertät meist ein Problem. Außerdem wissen Ältere, dass sie jetzt etwas machen müssen, dass die ‚Spielzeit‘ vorbei ist.“ (Uw2/S.2)

Für ältere Lehrlinge spricht aus der Sicht mehrerer Personalverantwortlicher ein reiferes Auftreten, das vor allem bei Berufen mit KundInnenkontakt von Vorteil ist.

„Ein höheres Alter bringt auch mehr Verständnis. Und wenn Kunden ins Büro kommen, dann ist das Auftreten schon ganz anders. Ich sag's, wie's ist: Ein höheres Alter ist für uns beinahe Voraussetzung.“ (Us8/S.2)

Sind ältere Jugendliche schon in einem höheren Lehrjahr, ist für die Entscheidung der Betriebe oft die Höhe der Förderung ausschlaggebend.

„Es gibt einen wichtigen Grund, das sind die Förderungen. Wenn der Unternehmer weiß, er bekommt 400,- Euro im ersten Jahr und im zweiten nur mehr 200,- Euro, dann sagen die Leute natürlich: Bitte schickt mir den im ersten Lehrjahr. Im zweiten ist es dann schwieriger, einerseits wegen der Förderung, andererseits weil sie einen möglichst großen Teil der Aus-

bildung selbst im Betrieb machen wollen. „Da ist es dann unsere Aufgabe zu schauen, was genau der Betrieb sucht. Ein Vorteil der älteren Jugendlichen ist halt auch, dass sie schon etwas gereifter sind. So funktioniert es dann schon auch wieder. Da ist es dann aber noch wichtiger, dass die Jugendlichen zeigen, dass sie wirklich wollen.“ (Tw7/S.3)

Geschlecht

In den Unternehmen, die für die qualitative Erhebung herangezogen wurden, finden sich Mädchen und Burschen durchwegs in jeweils traditionellen Lehrberufen, wobei die befragten Personalverantwortlichen nur in Einzelfällen Interesse an Veränderungen bekundeten. Ein Unternehmen, in dessen Filialen technische Produkte verkauft werden, ist explizit bestrebt, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den Filialen zu gewährleisten, ein anderes, kleines Unternehmen im Finanzdienstleistungsbereich gibt an aufgrund schlechter Erfahrungen mit männlichen Lehrlingen ausschließlich nur mehr Mädchen aufnehmen zu wollen. Zwei Vertreter von Unternehmen des handwerklich-technischen Bereichs verwiesen auf gute Erfahrungen mit Mädchen in nichttraditionellen Berufen. Ihrer Erfahrung nach zeigen sich Mädchen hinsichtlich Lehrberuf, Anforderungen und Rahmenbedingungen informierter als Burschen. Darüber hinaus seien sie dann auch entschlossener den Lehrberuf zu erlernen. Eine Betriebskontakterin bestätigt dies und sieht – insbesondere wegen der noch immer geringeren Chancen von Mädchen im nichttraditionellen Bereich – vor allem das Betriebspraktikum im Rahmen der JASG-Lehrgänge als Einstieg in die Lehrausbildung in einem technisch-handwerklichen Beruf.

„Bei Mädchen im technischen Bereich hängt viel am Praktikum. Wenn sie da überzeugen, dann lassen kleine Betriebe auch die sanitären Räumlichkeiten umbauen. Es gibt aber auch zahlreiche Firmen, die von vornherein sagen, dass sie kein Mädchen wollen. (...) Es kommt sehr oft vor, dass Jugendliche von uns auf ein Praktikum auf der Baustelle gehen und nach dem ersten Tag sagen: ‚Diesen Beruf will ich nicht, den will ich nicht ausüben.‘ – Das ist ganz klassisch. Da spielt sehr oft der Schmutz auf der Baustelle eine Rolle. ‚Da wird man ja total dreckig, das ist überhaupt nicht das, was ich mir vorstelle.‘ Und das sind hauptsächlich die Burschen. Die Mädchen, die sich für einen solchen Beruf entscheiden, haben sich in der Regel vorher über den Beruf informiert. Die wissen, was auf sie zukommt, und die ziehen es dann auch durch.“ (Tw1/S.5)

Nach Ansicht eines Berufsschuldirektors bestehen gute Chancen für Mädchen im Bereich der neuen Technologien Fuß zu fassen, sofern die Berufswahl nach fundierter Berufsorientierung und Beratung erfolgt und den Interessen der Mädchen entspricht:

„Das Auswahlverfahren im JASG ist der Schlüsselpunkt. Wenn genügend Potenzial und Interesse da ist, dann ist offensichtlich das Ergebnis gut. Wir haben z.B. heuer eine reine Mädchenklasse bekommen, wo offenbar zuwenig Interessentinnen da waren oder zuwenig

gründlich ausgesiebt wurde, und die ist dramatisch zusammengebrochen, weil Mädchen drinnen sind, die im Lauf des Jahres sagen, eigentlich will ich Friseurin werden.“ (Bw5/S.4)

Im Bürobereich bestehen nach den Erfahrungen eines Betriebskontakters gute Chancen für die Vermittlung männlicher Jugendlicher, ebenso im Friseurbereich. Schwierigkeiten gebe es bei der Vermittlung von weiblichen Jugendlichen, die ein Kopftuch tragen, in Berufen mit Kundenkontakt.

„Im Einzelhandel ist das Kopftuch ein großes Thema. Jugendliche mit Kopftuch sind im Einzelhandel kaum vermittelbar, wenn sie nicht bereit sind, das Kopftuch auch runter zu nehmen. Und wenn das Mädchen das auch möchte, ist es oft so, dass die Familie das verhindert. Wir haben in vielen Fällen Mädchen in Lehrstellen vermittelt, wo dann der Vater oder ein Onkel kommt und sagt, mein Kind darf dort nicht arbeiten. Da haben wir oft sehr große Probleme. Und da ist es oft besser im Büro ohne Kundenverkehr, da ist es nicht so streng wie im Einzelhandel. Speziell der Textilbereich, der Modebereich ist da sehr schwierig. Im Bürobereich ist das Kopftuch nicht so ein Hindernis, aber da muss aber das Deutsch stimmen, der sprachliche Ausdruck.“ (Tw7/S.4)

5.3.4 Eigenschaften, Kompetenzen und Qualifikationen

Grundlegende Anforderungen der Unternehmen

Die Grundanforderungen, die Unternehmen an LehrstellenbewerberInnen stellen, differieren in Hinblick auf die verschiedenen Lehrberufe nur in geringem Ausmaß. Alle InterviewpartnerInnen betonen, dass die Motivation und der Wille der Jugendlichen einen Beruf zu erlernen die wichtigsten Aufnahmekriterien seien. In diesem Zusammenhang werden – wie schon unter Punkt 5.3.2 angeführt – grundlegendes inhaltliches Interesse der BewerberInnen und die bewusste Entscheidung für den zu erlernenden Beruf erwartet.

„Will er oder will er nicht –, genau auf das kommt es an. Das Wichtigste ist, dass er will, dass er ein Interesse am Beruf hat. Wenn er will, können wir ihm etwas beibringen. Wenn er nicht will, kann er der Gescheiteste sein und ist trotzdem wertlos. Der Ausdruck tut mir leid, aber dann ist es wirklich schade um die Zeit.“ (Uw5/S.2)

„Uns geht es mehr um die Persönlichkeit als um das Fachliche. Es ist notwendig, dass die Jugendlichen wollen. Dass sich der Jugendliche mit dem Beruf auseinandergesetzt hat, dass er weiß, was auf ihn zukommt.“ (Uw11/S.3)

„Wichtig ist, dass die TeilnehmerInnen auch die Chance haben sich vorzustellen. Wir haben sehr viele, wo das Zeugnis nicht so schön ist. Aber wenn das Unternehmen sieht, dass die Bereitschaft, der Wille da ist etwas zu lernen und vor allem auch dass die Leute etwas von dem Unternehmen wissen, bei dem sie sich vorstellen, dass sie recherchiert haben. Dass sie eine Antwort auf die meist am Anfang gestellte Frage haben: Warum wollen Sie bei uns arbeiten? Dass sie Bescheid wissen über die Kunden, die Strukturen. Und wenn das passt, haben sie sehr, sehr gute Chancen. Ich sehe das auch als unsere vorrangige Aufgabe, den

Leuten die Möglichkeit für ein persönliches Vorstellungsgespräch zu bieten, weil aufgrund ihres Zeugnisses schaffen sie es meist nicht soweit.“ (Tw7/S.2f)

Sehr hoch bewertet werden zudem persönliche Eigenschaften wie Fleiß und Hilfsbereitschaft sowie die Fähigkeit sich in ein Team einzufügen. Viele InterviewpartnerInnen heben auch die Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten als sehr wichtig hervor – notwendige Arbeiten sollen erkannt und in Angriff genommen werden.

„Ausschlaggebend ist, dass der Jugendliche entweder handwerklich gut ist – das merkt man im Praktikum oder in der Probezeit – oder ob er bei den Hilfsdiensten, die er macht, mitdenkt. Ob er einem beispielsweise ohne Aufforderung schon das richtige Werkzeug zureicht. Es reicht schon, dass er das innerhalb eines Monats erkennt: Ah, der Geselle braucht gerade einen Hammer oder einen bestimmten Schraubenzieher, den gebe ich ihm jetzt ohne Aufforderung. Und wenn er gerade keine Arbeit hat und er einen Besen nimmt und ein bisschen zusammenkehrt, ohne dass man ihn darauf stoßt, dann merkt man, da tut sich etwas, der will.“ (Uw1/S.3)

In Berufen mit KundInnenkontakt, etwa im Verkauf, als FriseurIn oder im Tourismus, sind zusätzliche Persönlichkeitsfaktoren gewünscht, die der notwendigen Dienstleistungs- und KundInnenorientierung entsprechen. So sollte nach den Erwartungen der Personalverantwortlichen einE JugendlicheR anfängliche Schüchternheit bald ablegen und in der Lage sein, aktiv mit den KundInnen zu kommunizieren bzw. auf diese zuzugehen.

Eine Betriebskontakterin ergänzt die wichtigsten Anforderungen der Unternehmen um Höflichkeit, gute Umgangsformen und Pünktlichkeit – Eigenschaften, die in den ersten Wochen in der Trägereinrichtung verstärkt trainiert werden.

„Das absolute Muss ist zu grüßen, jemanden in die Augen schauen zu können, das Kapperl runterzunehmen und pünktlich zu sein. Und in klaren ganzen Sätzen zu sprechen. Bevor diese Punkte nicht erfüllt sind, schick ich sie nicht in ein Praktikum. Das sag ich ihnen auch. Am Anfang haben nur wenige das Bewusstsein dafür. Alle Mitarbeiter bei uns schauen ganz stark drauf, ob Jugendliche grüßen. Ihr Verhalten wird gespiegelt. Sie werden immer wieder drauf hingewiesen. Das Drama ist ja, dass wir alle das schon von Zuhause gelernt haben. Ich müsste mir eigentlich die Eltern einladen, weil da krankt ja die ganze Geschichte.“ (T1/S.4)

Stellenwert fachspezifischer Vorkenntnisse

Im Gegensatz zur hohen Bedeutung persönlicher Eigenschaften der Jugendlichen setzen die Unternehmen bei den BewerberInnen keine fachspezifischen Vorkenntnisse voraus. Grundlegende, mit dem zu erlernenden Beruf zusammenhängende Basiskenntnisse werden jedoch erwartet. Das Interesse für den Beruf Koch/Köchin wird etwa daran gemessen, ob ein zu-

künftiger Kochlehrling einfache Grundrezepte wie Palatschinkenteig kennt, ein zukünftiger Lehrling im Tourismusbereich geografische Grundkenntnisse mitbringt oder ein Lehrling für einen anspruchsvolleren technischen Beruf Kenntnisse über die Einsatzmöglichkeiten von Werkzeugen hat.

Auch bei den JASG-Jugendlichen werden, obwohl zumeist die theoretische und praktische Ausbildung in Berufslehrgang und Berufsschule bereits begonnen wurde, fachspezifische Vorkenntnisse von den meisten befragten Unternehmen nur in geringem Ausmaß vorausgesetzt.

„Ich erwarte von den Bewerbern kein fachliches Wissen, das habe ich mir schon abgeschminkt, aber sie sollten sich mit dem Beruf ein bisschen auseinander gesetzt haben und nicht nur vage Vorstellungen haben wie: Ich reise gerne und daher ist ReisebüroassistentIn mein Traumjob.“ (Uw11/S.6)

In anspruchsvolleren Berufen des technischen Bereichs und in Berufen des Baunebengewerbes werden jedoch grundlegende Kenntnisse über den Einsatz von Arbeitswerkzeug erwartet sowie Kenntnisse in der Bearbeitung von Materialien. Mehrere Unternehmen sehen auch in diesen Berufen die Möglichkeit JASG-Jugendliche auszubilden. Andere wiederum bezeichnen – aufgrund von Erfahrungen mit PraktikantInnen – verschiedene Berufe als für JASG-Jugendliche eher ungeeignet. Dabei handelt es sich um technische Berufe wie ElektrotechnikerIn und Berufe mit KundInnenkontakt und einem komplexen Aufgabenspektrum, wie z.B. ReisebüroassistentIn.

Gute Erfahrungen mit JASG-Jugendlichen machten zudem bislang vor allem Kleinunternehmen, die durch ein Anforderungsprofil mit einfacheren manuellen Tätigkeiten und – aufgrund der geringen Größe des Unternehmens – durch eingeschränkte Ausbildungsmöglichkeiten charakterisiert werden können.

„Im Großen und Ganzen sind die Erfahrungen positiv. Die Berufslehrgänge sind für mein Unternehmen eine gute Sache, weil man da gut vorselektieren kann. Es gibt ja in Wien einige gute Tischlereien, die feine Sachen machen, die auch besonders intelligente Leute brauchen. Die brauche ich nicht, denn wir machen eine andere Tätigkeit, wir machen Montagearbeiten auf Baustellen. Das muss einem schon bewusst sein. Also ist das Anforderungsprofil bei mir nicht so hoch wie bei einem Tischler, der schöne Möbel macht. Darum nehme ich auch keinen, der sich bei mir bewerben würde, der lauter Einser hat, der hier nicht reinpasst, dem kann ich nicht bieten, was er braucht.“ (Uw1/S.5)

Gute Vermittlungschancen für JASG-TeilnehmerInnen bestehen auch in Berufen des Bereichs Gastgewerbe. So sieht etwa eine Berufsschuldirektorin kaum Unterschiede in der Leistungsfähigkeit der JASG-Jugendlichen im Vergleich zu Regellehrlingen der Berufe

Koch/Köchin und Restaurantfachmann/-frau. Eine Einschätzung, die durch die Testergebnisse einer wissenschaftlichen Erhebung bestätigt wurden.

„Es gibt einzelne JASG-Klassen, die ganz super sind. Und von der Leistungsfähigkeit her ist es so, dass immer wieder einige drinnen sind, ca. ein Drittel bis die Hälfte, die halt sehr leistungsschwach sind. Aber das kennen wir halt aus den normalen Klassen auch. Nicht im Lehrberuf HGA, weil das sind in der Regel sehr gute Schüler und Schülerinnen. Aber in den anderen Berufen gibt es immer wieder Klassen, die als extrem schwach auffallen. Also ich würde den Unterschied zwischen normalen und JASG-Klassen als nicht so gravierend bezeichnen. (...) Vor ein paar Jahren hat ein Team von einer Wiener Uni die mathematischen Fähigkeiten von vier Klassen bei uns im Haus getestet. Die beste Klasse war die HGA-Klasse, am zweiten Platz war dann schon die JASG-Klasse und danach erst die Koch- und die Kellner-Klasse.“ (Bw1/S.1f)

Veränderte Anforderungen in einzelnen Berufen

In mehreren Unternehmen zeigte sich, dass die Anforderungsprofile bestimmter Berufe und verschiedene Aufgabenbereiche zunehmend an Komplexität gewinnen. Dies wurde von einem Interviewpartner am Beispiel der KfZ-Technik erörtert.

„Das Berufsbild des ehemaligen Mechanikers, nun Mechatroniker, wandelt sich im Augenblick gewaltig. Hauptsächlich wird er zum Diagnostiker, denn die Reparaturen machen nur mehr einen Bruchteil der Zeit aus. Der Hauptteil ist die Fehlersuche. Das heißt, es wird sehr stark gefragt sein: Elektronik, Computer und in weiterer Folge Teambildung und kundenorientiertes Denken in Richtung Kundenzufriedenheit. Bei uns gibt es drei Mechanikerstufen, der eine ist der Co-Tech, der von uns zum Spitzenmann ausgebildet wurde, das ist eine dreijährige Ausbildung, dann gibt es den Servicetechniker und dann den normalen Mechatroniker. Wir hatten den besten Co-Tech in Österreich, und ich musste ihn kündigen, weil er nicht ins Team gepasst hat. Weil es nutzt mir nichts, wenn ich einen Mechaniker habe, der zwar seine Arbeit macht, aber nicht schaut, ob das Blinkerlamperl daneben kaputt ist. Und im Hintergrund kämpfe ich aber um meine Kundenzufriedenheit. Wir leben davon, dass der Kunde wieder kommt.“ (Uw5/S.2)

5.3.5 Unterstützung der Unternehmen bei der Lehrlingsauswahl

Nach Ansicht der befragten Unternehmen haben sich die von ihnen angewendeten Aufnahmeverfahren für Lehrlinge großteils bewährt. Einzelne GesprächspartnerInnen räumen jedoch ein, dass mitunter Lehrlinge, die das Aufnahmeverfahren mit Erfolg durchlaufen haben, mittelfristig nicht mehr den Anforderungen entsprechen.

„Wir haben bereits jetzt, trotz Test, immer wieder Lehrlinge, wo kein Interesse da ist, die Leistung nicht stimmt, die Noten in der Berufsschule schwach sind. Das kann man vorab nie ganz ausschließen, das zeigt sich dann erst in den ersten Jahren der Lehrzeit.“ (Uw7/S.4)

Eine Unterstützung – etwa in Form der Zurverfügungstellung von Eignungstests – stößt bei den GesprächspartnerInnen dennoch nur auf geringes Interesse. Eine Vorauswahl von BewerberInnen für offene Lehrplätze durch externe Stellen können sich lediglich einzelne InterviewpartnerInnen – vor allem die Personalverantwortlichen mittlerer bis größerer Unternehmen – als hilfreich vorstellen. Hintergrund sind die in den vergangenen Jahren zunehmend gestiegenen Bewerbungszahlen.

In lediglich einem Unternehmen der Befragung wird bereits regelmäßig auf eine solche externe Testung zurückgegriffen. Konkret handelt es sich um den Start Up Check des Berufsinformationszentrums der Wirtschaftskammer Wien (BiWi) ²⁶, der lt. den Aussagen eines befragten Berufsschuldirektors von Unternehmen im Bereich der Sanitär- und Klimatechnik häufig in Anspruch genommen wird.

„Bei diesem Computertest führen mangelnde Deutschkenntnisse zu einem schlechteren Ergebnis, weil unter anderem mit Lückentexten gearbeitet wird. Der Test muss zu 54% bestanden werden. Das ist eine Empfehlung des BiWi. Darunter ist an eine Anstellung nicht zu denken, weil sie davon ausgehen, dass der Jugendliche sonst auch die Schule nicht schaffen würde.“ (Bw4/S.2)

Von einem weiteren Unternehmen wurde der von der Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik entwickelte Einstufungstest genutzt um einen Hinweis darauf zu erhalten, ob LehrstellenbewerberInnen die Berufsschule erfolgreich absolvieren können.

Die Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik betreibt seit drei Jahren diesen Test, der aus PISA-Restfragen zusammengestellt wurde. Alle BerufsschülerInnen werden am ersten oder zweiten Tag, an dem sie die Berufsschule besuchen, getestet. Die Ergebnisse sind dokumentiert. Auf Basis des vorliegenden Datenmaterials wurden bereits zwei wissenschaftliche Arbeiten verfasst (sh. Abstracts in Anhang 1). Die Ergebnisse der SchülerInnen der JASG-Klassen können mit jenen der anderen Klassen verglichen werden, wobei meist jene SchülerInnen, die am spätesten eingeschult wurden – also am längsten nach einer Lehrstelle gesucht haben –, die schlechtesten Ergebnisse erzielen.

„Wir beginnen die Lehrlinge im September einzuschulen. Da kommen jene Lehrlinge, die sich die Firmen zuallererst ausgesucht haben, die sind meist sehr gut. Die, die später eine Lehrstelle kriegen, die kommen im Dezember, die sind bei den Ergebnissen doch schwächer. Dann gibt es zum Beispiel eine Klasse mit Lehrlingen aus einem größeren Betrieb, die stechen hervor. Das heißt, man muss diese Klasse herausnehmen. Und dann sieht man eine relativ klare Tendenz: Die, die als erste eine Lehrstelle bekommen, werden auch zuerst eingeschult, und die sind dann auch besser. (Bw6/S.6)

²⁶ Siehe dazu: <http://www.biwi.at/newsletter/5/startup.htm>

Der Test besteht aus sechs Kategorien²⁷: Im vergangenen Schuljahr erzielte die JASG-Klasse zwar die insgesamt schwächsten Ergebnisse, in der Kategorie „Konzentrationsfähigkeit“ schnitt sie aber unter allen Elektrotechnik-Klassen am besten ab. Im Vergleich zu den anderen BerufsschülerInnen am schlechtesten fielen die Ergebnisse der JASG-TeilnehmerInnen in der Kategorie „Logik und Kombinatorik“ aus.

Die Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik bietet Unternehmen die Möglichkeit, den Einstufungstest vor Ort zu nutzen, was nach Auskunft des Direktors „ein paar Mal pro Jahr“ passiert. Darüber hinaus besteht für Betriebe die Möglichkeit den Test – bei entsprechender Voranmeldung – über das Internet ausfüllen zu lassen. Dieses Angebot wird von den Betrieben aber nicht angenommen. Der Test wurde auch der Wirtschaftskammer zur Verfügung gestellt.

5.3.6 Kontakt JASG-Trägereinrichtung – Unternehmen

Die Ausgestaltung des Kontakts der Trägereinrichtung zu (potenziellen) Lehrbetrieben ist für den erfolgreichen Lehreinstieg der JASG-TeilnehmerInnen von essentieller Bedeutung. Eine wichtige Rolle spielt einerseits die Form des Erstkontakts zum Unternehmen sowie die daran anschließende regelmäßige Kontaktpflege, andererseits die detaillierte Erfassung der spezifischen Anforderungen der Unternehmen bezüglich der Eigenschaften, Kompetenzen und Fähigkeiten von PraktikantInnen bzw. LehranfängerInnen.

Erstkontakt

Der Erstkontakt zum Unternehmen erfolgt in den Trägereinrichtungen zumeist telefonisch, einen persönlichen Besuch im Unternehmen, der von vielen befragten Unternehmen als sehr wichtig angesehen wird, nehmen aber nicht alle befragten BetriebskontakterInnen wahr.

„Der Betriebskontakt entsteht immer erst mit der Anfrage: ‚Es gäbe da einen Lehrling‘. Warum setzt man sich nicht schon früher mit dem Unternehmen zusammen und sagt, wir bieten euch das an, dürfen wir nicht einmal vorbeikommen und eure Anforderungen protokollieren, damit wir dementsprechend das Auswahlverfahren machen? Oder: Dürfen wir einmal in die Filiale kommen und sehen, wie die Arbeit dort abläuft? Warum gibt es da nicht mehr Kontakt? Das verstehe ich nicht.“ (Uö4/S.5)

²⁷ Die sechs Kategorien lauten: „Sprachgebundenes Denken und Lesekompetenz“, „Räumliches Verständnis“, „Konzentrationsfähigkeit“, „Mathematik“, „Naturwissenschaften und technisches Allgemeinwissen“, „Logik und Kombinatorik“

„Wir selektieren Jugendliche entsprechend einem Anforderungsprofil, das wir vom Unternehmen bekommen haben, vor und schicken sie dann zum Vorstellungstermin oder zum Schnuppertag. Wir gehen in keine Unternehmen hinein. Wir machen das telefonisch oder die Unternehmen kommen auf uns zu, weil sie vom Nachbarbetrieb gehört haben, dass wir gratis Praktikanten vermitteln. Wir kontaktieren Unternehmen aus dem Herold. Man ruft einfach blind an, stellt kurz das Konzept vor und versucht eben Betriebe zu akquirieren, auch von der Stellenliste vom AMS zum Beispiel, wobei wir da oft sehen, dass die nicht mehr aktuell ist.“ (Tw2/S.1)

Laufender Kontakt

Nicht nur in Hinblick auf den Erstkontakt, sondern auch in der laufenden Zusammenarbeit erwartet sich ein großer Teil der befragten Unternehmen persönliche Zusammentreffen mit dem/der BetriebskontakterIn. Als optimale Vorgehensweise werden fundierte Feedbackschleifen hinsichtlich der auf Praktikumsplätze vermittelten Jugendlichen angesehen, über die die speziellen Anforderungen des Unternehmens an PraktikantInnen und potenzielle Lehrlinge laufend adaptiert werden können. Nur so kann ein möglichst optimales Matching von Anforderungen und Kompetenzen bei folgenden Vermittlungen gewährleistet werden.

„Es war dann so, dass, wenn überhaupt, nur kurz telefonisch nachgefragt worden ist, passt alles oder nicht. Aber ich denke mir, wenn man so etwas macht, dann gehört noch mehr Input dazu, dass man wirklich an die Arbeitsstelle geht und sich Zeit nimmt. Man kann sich einen Termin ausmachen und sich für eine halbe Stunde zusammensetzen. Dann ist das wieder ganz etwas anderes.“ (Uw9/S.4)

„Wenn uns die JASG-Betreuerin anruft und sagt, sie hätte jemanden für uns, dann trifft sie vorweg schon mal in bewährter Weise die Auswahl. Das ist auch für mich ein Vorteil: Wenn sie meint, die Jugendliche könnte zu uns passen, da hat sie ein gutes Gefühl, dann passt das auch für uns. Sie kennt unsere Anforderungen und unser Profil. Und das funktioniert eigentlich schon sehr gut. Sie ist sehr bemüht, dass Sie ihre Lehrlinge, ihre Schützlinge sag' ich mal, gut unterbekommt.“ (Us8/S.4)

Hinsichtlich der Vorauswahl und Vorbereitung der Jugendlichen sehen zahlreiche Wiener Unternehmen Verbesserungspotenzial. Die Jugendlichen sollten besser auf die Belastungen in Unternehmen, wie Stress, vorbereitet werden und grundlegenden Anforderungen, wie Hygiene, entsprechen. Ein weiterer wichtiger Faktor ist für die Unternehmen das Durchhaltevermögen der vermittelten Jugendlichen.

Ein Vergleich der beiden untersuchten Bundesländer zeigt eine höhere Betreuungsleistung der Unternehmen und der JASG-TeilnehmerInnen durch die Salzburger JASG-Träger, die auf die unterschiedliche Förderpraxis rückführbar ist. Beispielsweise besteht in Salzburg – im Gegensatz zu Wien – die Möglichkeit der Nachbetreuung nach erfolgreicher Vermittlung auf einen Lehrplatz. (Sh. dazu auch Abschnitt 5.2) Diese umfassendere Betreuung der Unter-

nehmen manifestiert sich in den Rückmeldungen der Salzburger Unternehmen, die zum größten Teil zufriedener ausfallen als bei den Wiener Unternehmen:

„Ich habe mit dem Marktleiter gesprochen, der es auch so empfunden hat, dass von Seiten der Initiative einfach zu wenig Betreuung da war. Am wichtigsten, kommt mir immer vor, ist den Einrichtungen, jemanden zu finden, der sagt ‚ja, machen wir‘. Und dann ist der Jugendliche einmal ad acta gelegt und man widmet sich den anderen Lehrstellensuchenden.“ (Uw9/S.4)

„Der laufende Kontakt nach der Aufnahme des Jugendlichen mit der Beratungsfirma ist optimal. Die Kontaktperson war sehr nett und hilfsbereit und rief immer wieder an, wie es geht. Als das Problem mit den schlechten Leistungen in der Berufsschule auftrat, kam der Berater in den Betrieb und es wurde zu dritt (Anm.: Chefin, Lehrling, Berater) ein konstruktives Gespräch geführt, was zu tun ist.“ (Us12/S.4)

„Auch nach der Aufnahme gibt es weiter Kontakt zu der JASG-Betreuerin und man kann sich mit Fragen, oder falls Probleme auftreten, an sie wenden. Es ist immer ein nettes Gespräch und sie sieht nach, wie es ihren Schützlingen geht, man unterhält sich und sie hat Interesse daran, was mit den Lehrlingen passiert. Man sieht, da steht jemand dahinter, der auch Interesse an den Personen hat. Teilweise ist es ja so, dass die Jugendlichen aus zerrütteten Familien kommen oder andere Schwierigkeiten in der Kindheit gehabt haben. Sie kommt einmal im Jahr vorbei und trifft natürlich alle Lehrlinge wieder bei uns, die sie kennt. Es ist richtig sich ein bisschen Zeit zu nehmen, zu fragen, ob alles passt etc.“ (Us8/S.4)

Nachbetreuung

In Salzburg besteht – wie eingangs erwähnt – die Möglichkeit zur Nachbetreuung. Der Umstand, dass die Unterstützungsleistung durch die Trägereinrichtung im Fall von Problemen aber vom Unternehmen oder Lehrling aktiv angefordert werden muss, wird von einem Trägervertreter kritisch gesehen. Darüber hinaus ist seiner Erfahrung nach der vorgesehene Zeitrahmen zu kurz bemessen um den Verbleib des/der Jugendlichen auf dem Lehrplatz nachhaltig unterstützen zu können.

„Ein Berater aus einer JASG-Maßnahme heraus hat nach Abschluss eines Lehrvertrags keinen klaren Status mehr. Das bedeutet, dass die Handlungsmöglichkeiten gegenüber den Jugendlichen und den Betrieben sehr begrenzt sind. Wenn also nicht absolut der Hut brennt, sind Betriebe nicht darüber begeistert, wenn es zu Betreuungsleistungen innerhalb der Arbeitszeit kommt. Wenn allerdings dann Probleme auftauchen, heißt es: Wieso ist denn da niemand, der sich kümmert? Außerhalb der Arbeitszeit ist wiederum der Jugendliche über Betreuungsleistungen nicht begeistert – weil ja scheinbar eh alles super ist bzw. die Jugendlichen es nicht immer richtig einschätzen können, ob es wichtig ist und sie Betreuung brauchen. Wenn die Probleme dann entsprechend angewachsen sind, ist oft nur mehr schwer etwas zu richten bzw. kann es dann wirklich passieren, dass zu diesem Zeitpunkt die Betreuungsleistung von Seiten des JASG-Trägers nicht mehr geleistet werden kann, weil auch die schlecht definierte Nachbetreuungszeit schon ausgelaufen ist. Der Betrieb hat dann den Eindruck, dass er allein gelassen wird. (...) Und wenn wir dann etwas machen, würden wir ohne Auftrag handeln. Das wäre juristisch extrem problematisch. (Ts6/S.14)

Ein Salzburger Unternehmensvertreter bestätigt diese Einschätzung:

„Ich habe den Eindruck, dass diese Einrichtungen hauptsächlich darauf abzielen, die Jugendlichen zu vermitteln. Ab dem Moment, wo die Jugendlichen die Lehre angetreten haben, kümmert sich niemand mehr um sie und das Unternehmen.“ (Us6/S.3)

Als möglichen Lösungsansatz für dieses Problem sieht der befragte Salzburger Trägervertreter eine aufsuchende Betreuung in Form eines Lehrlingscoachings.

„Man dürfte es nicht ersatzlos streichen, sondern müsste es von der anderen Seite her angehen. Man müsste sich überlegen, was bräuchte es für eine andere Organisationsform, damit einerseits die Betriebe das kriegen, was sie haben wollen, dass andererseits den Jugendlichen geholfen wird und dass auch wir damit arbeiten können. Das bedeutet, ein gut definiertes Lehrlingscoaching – mit einem klaren Auftrag vom Jugendlichen und vom Betrieb – wäre ein Riesenschritt in die richtige Richtung.“ (Ts6/S.14)

Der Wunsch nach einer solchen „aufsuchenden“ Nachbetreuung besteht jedoch nur bei einem Teil der befragten Unternehmen, meist sind es kleinere Betriebe. Die Möglichkeit im Fall von Problemen die Unterstützung der Trägereinrichtung in Anspruch nehmen zu können begrüßen aber alle UnternehmensvertreterInnen.

„Da die Kontaktperson das Unternehmen gut kennt, weiß sie, dass die Lehrlingsausbildung korrekt abläuft, dass es einen Lehrlingsbeauftragten gibt, etc. Wir sind ja hier in einer Größenordnung, wo ein Lehrling kein Mitläufer mehr ist, sondern ein integriertes Mitglied des Systems, daher glaube ich nicht, dass es im Haus sehr viel Betreuungsnotwendigkeit gibt. Spezielle Betreuung war bei uns bisher nicht notwendig, wenn diese notwendig sein sollte, greife ich zum Telefon und rufe ihn an. Wir haben hier 54 „produktive“ Mitarbeiter, wenn mich hier ständig jemand nachfragen würde, würde ich wahrscheinlich eher grantig werden, weil es mich im Tagesgeschäft viel zu sehr aufhält.“ (Uw5/S.4)

Von den Wiener BetriebskontakterInnen wird die Notwendigkeit für eine „institutionalisierte“ Nachbetreuung in nur geringem Ausmaß gesehen.

„Im Fall von Unternehmen, in denen weitere Lehrlinge aktuell ihr Praktikum absolvieren, fragen wir dann schon nach, wie es den vermittelten Jugendlichen geht, aber eine richtige Nachbetreuung wird von unserer Seite her nicht gemacht. Ich glaub, das wäre auch zu aufwändig, wenn wir ständig nachtelefonieren würden. Und wenn der Unternehmer vielleicht dann sagt, das ist ein Katastrophe mit dem Lehrling, dann können wir eh nichts machen, das muss dann eh der Unternehmer regeln.“ (Tw2/S.10)

5.3.7 Erfahrungen mit Lehrlingen aus Berufslehrgängen

Die Erfahrungen der befragten Unternehmen mit Lehrlingen aus Berufslehrgängen sind sehr unterschiedlich, wobei insgesamt gesehen die positiven Erfahrungen überwiegen. So wurde über Jugendliche berichtet, die zu Beginn der Lehrzeit Defizite aufwiesen, diese dann ausgli-

chen und Begabungen weiterentwickelten. Solche Erfahrungen bestärken die Unternehmen darin weitere Jugendliche aus Berufslehrgängen aufzunehmen.

„Für den Beruf hat sie die Hand. Sie ist praktisch sehr, sehr gut. Beim Schneiden habe ich sie gleich drangenommen. Ich habe mir gedacht, das nützen wir aus, wenn sie einen Spaß daran hat. Sie kann auch rasieren, wo viele Ausgelernte Panik haben, und sie kann es sehr gut. Daher wäre es sehr schade gewesen, wenn sie es nicht geschafft hätte. Mittlerweile weiß sie auch, dass sie für die Schule mehr tun muss, und sie nimmt viel an.“ (Us12/S.5)

Einige Personalverantwortliche machten allerdings auch die Erfahrung, dass grundlegende Anforderungen an PraktikantInnen aus Berufslehrgängen von den vermittelten Jugendlichen nicht erfüllt wurden.

„Ich habe in Wien wirklich ein paar rührige Filialleitungen, und ich habe wirklich schon ein schlechtes Gewissen, denen JASG-Jugendliche zu schicken. Denn die sagen, uns werden Leute geschickt, bei denen fehlt es sogar an der primären körperlichen Hygiene, so dass du den nie im Leben in ein Geschäft stellen kannst. Also, dass man zumindest ein bisschen auf die Anforderungen des Unternehmens Rücksicht nimmt oder auf die Kriterien, die man stellt. Denn wenn ich dreimal so eine Person bekomme oder eine, die absolut uninteressiert ist, die irgendwo hingeschickt wurde, dann frage ich mich, warum soll ich mir nochmals Zeit nehmen.“ (Uö4/S.3)

Ein Großteil der Personalverantwortlichen thematisiert die teilweise geringe Motivation von PraktikantInnen aus Berufslehrgängen. Ein Grund dafür wird im Umstand gesehen, dass die Jugendlichen oft nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden. Die InterviewpartnerInnen plädieren dafür, in den Berufslehrgängen zum einen mehr Zeit in die Berufsorientierung und Berufsinformation zu investieren, zum anderen den Jugendlichen stärker die Möglichkeit zu geben, Berufe zu erlernen, die ihren Vorstellungen, Wünschen und Begabungen entsprechen.

„Oft ist es so, dass die Jugendlichen nicht immer selbst einen bestimmten Beruf ergreifen wollen, sondern im Berufslehrgang ist vielleicht nur ein Platz frei bei den Tischler-Lehrlingen. Für manche passt es und für manche passt es nicht, die gehen dann wieder. Einen habe ich nach einem halben Jahr weggegeben, denn der wollte mir immer die elektrischen Leitungen reparieren, hat aber eben einen Platz als Tischlerlehrling bekommen. Dem habe ich dann gesagt, er soll schauen, ob er sich umschulen lassen kann, weil das so nichts wird.“ (Uw1/S.2)

Als ein Hauptproblem wird beschrieben, dass viele Jugendliche ein zu geringes Interesse am oder Wissen über den gewählten Beruf haben und die Zielsetzungen des Unternehmens nicht nachvollziehen können. In mehreren der untersuchten Unternehmen plädieren die Personalverantwortlichen dafür, dass die Jugendlichen vor Antritt eines Praktikums eingehender auf die berufliche Realität vorbereitet werden.

„Im Bereich Reisebüro gab es eine Praktikantin, die übernommen werden hätte können. Sie beendete das Praktikum aber schon nach zehn Tagen. Ihre Erklärung war, dass sie enttäuscht sei, weil sie keine Kundengespräche führen hätte dürfen, sondern nur im Backoffice-Bereich eingesetzt worden war.“ (Uw11/S.5)

5.4 Handlungs- und Problemfelder

5.4.1 Auswahl der JASG-Lehrberufe

Der Großteil der Wiener Betriebskontakterinnen hebt die Wichtigkeit der Wahl der Lehrberufe für die JASG-Lehrgänge hervor. Entscheidend für die ExpertInnen ist, dass die JASG-Jugendlichen so ausgebildet werden, dass ihre Einsatzmöglichkeiten vielfältig und damit ihre Chancen auf eine Lehrstelle groß sind.

„Der Maschinenbautechniker ist so ein Beruf. Da sind die Leute vielseitig einsetzbar. Ich kann sie genauso zu einem Schlosser, Maschinenbauer schicken wie auch zu einem Werkzeugbautechniker. Wichtig ist die Breite der Ausbildung, die vielseitige Einsetzbarkeit der Leute am Arbeitsmarkt. Um dann später eine Lehrstelle zu finden, ist ein Beruf mit einer breiten Einsatzmöglichkeit besser.“ (Tw5/S.1)

Nischen- bzw. neue Lehrberufe, für die die Vermittlungschancen noch nicht abgeschätzt werden können, wie beispielsweise die Lehrberufe „Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/in“ oder „EinkäuferIn“ führen nach den Erfahrungen der Befragten oft dazu, dass Jugendliche nur schwer vermittelbar sind und auf andere Berufe ausweichen müssen.

„Ich muss ehrlich sagen, Verwaltungsassistenten haben wir – glaube ich – zwei vermittelt, der Rest ist im Büro gelandet.“ (Tw7/S.2)

„Die Motivation der Jugendlichen, mit der viele sowieso zu kämpfen haben, leidet dann schon sehr.“ (T1/S.6)

Einige Wiener GesprächspartnerInnen regen die Ausschreibung von Berufsflächen im Gegensatz zu Einzellehrberufen als möglichen Lösungsansatz für dieses Problem an. Begrüßt wird die Ausschreibung im Bereich der beiden Lehrberufe Büro- und Einzelhandelskaufmann/-frau für die Wiener Lehrgänge, da viele JASG-TeilnehmerInnen im Lauf des Lehrgangs zwischen diesen beiden Berufen die Ausbildung wechseln.

„Ich meine, dass es sinnvoller ist eher eine Fläche auszubilden. Weil ja viele Lehrlinge aus dem Bürobereich in den Handel wechseln. Eine kaufmännische Fläche und dann im zweiten Lehrjahr eine Spezialausbildung. Das ist aufgrund der Verwandtschaft der Lehrberufe möglich, im zweiten Jahr dann – je nach Lehrberuf – muss eventuell noch eine Zusatzprüfung abgelegt werden. (Bw7/S.2f)

5.4.2 Wenig beliebte Lehrberufe bei Jugendlichen

In manchen Branchen ist es für die Unternehmen schwierig für bestimmte Berufe Lehrlinge zu finden. Besonders betroffen ist der Gastgewerbebereich (insbes. Koch/Köchin) und einzelne Schwerpunkte des Einzelhandels. Die geringe Attraktivität dieser Lehrberufe begründen die GesprächspartnerInnen vor allem mit den in den Betrieben üblichen Arbeitszeiten und dem Image, das die Branchen bei den Jugendlichen genießen.

Von den betroffenen UnternehmensvertreterInnen wird angeregt die Jugendlichen im Rahmen der Berufsorientierung über die Bedingungen und Anforderungen in den jeweiligen Berufen differenzierter zu informieren. Ein Trägervertreter sieht die Notwendigkeit eines tiefer gehenden Bündels an Maßnahmen, die auf Nachhaltigkeit bedacht sind und die Erprobung der einzelnen Berufe in der Praxis umfassen:

„Es wäre ganz, ganz wichtig, etwas nachhaltig zu initiieren. Etwas, das in Richtung Bewusstseinsbildung und -änderung bei den Jugendlichen geht. Ein Ereignis ist zu wenig, es würde eine Dichte an Dingen brauchen über einen längeren Zeitraum, dass man da was verändert. (...) Eine Möglichkeit stellen Übungshotels dar. Sinnvoll wäre es ein solches Projekt in den Polys vorzustellen und Jugendliche dazu zu bewegen sich den Berufsbereich in den Sommermonaten anzuschauen, ob er etwas für sie ist. Tolle Projekte, die sehr gut funktionieren, gibt es in Ried in Oberösterreich und in Deutschland.“ (Ts6/S.9f)

5.4.3 Berufsorientierung

Die Phase der Berufsorientierung im Rahmen des Berufsorientierungscoachings (BOCO), die für den laufenden JASG-Lehrgänge in Wien erstmals nicht mehr neun, sondern nur mehr sechs Wochen gedauert hat, wird vom Großteil der Wiener ExpertInnen als zu kurz angesehen, um umfassend über Berufsmöglichkeiten zu informieren. Zahlreiche Befragte plädieren neben einer Verlängerung der Berufsorientierungsphase auch für eine inhaltliche Neugestaltung in Richtung höherer Praxisanteile.

„Wichtig wäre, dass die Orientierung praxisbezogener abläuft, in einem Berufsorientierungsverbund. Mit Betrieben, wo die Leute vor Ort mitarbeiten. Richtig mitarbeiten, und nicht nur über die Schulter schauen, und nicht nur über drei Tage. Zwei oder drei ausgewählte Berufe sollten so erprobt werden. Das wäre meiner Ansicht nach sinnvoll. Ich glaube schon, dass Firmen bereit sind, jemanden mitarbeiten zu lassen, gerade kleinere Betriebe. Es muss aber eine Lösung für die Versicherung der Jugendlichen gefunden werden. Ab drei Tagen ist es einfach gesetzlich nicht möglich, weil er angemeldet werden muss. Und wirklich in einer Firma mitzuarbeiten und einen Eindruck zu bekommen, dauert sicher ein Monat pro Beruf. (Tw1/S.2)

Die Mehrheit der BerufsschulvertreterInnen regt eine deutlich längere Einstiegsphase von einem halben bis ein Jahr an, in der neben einer ausführlicheren Berufsorientierung auch intensiv an der Förderung von Schlüsselkompetenzen sowie der Reduzierung schulischer und sprachlicher Defizite gearbeitet werden könnte. VertreterInnen der Trägereinrichtungen

stehen diesem Vorschlag zumeist ablehnend gegenüber, die Jugendlichen würden ihrer Ansicht nach zuviel Zeit verlieren.

Ein Trägervertreter plädiert für eine intensivere Berufsorientierungsphase insbesondere für jene Jugendlichen, die erst im Februar in einen JASG-Lehrgang kommen

„Ich merk schon, dass die JASG-Lehrgänge, die im Februar starten, schwieriger sind als die, die im Oktober starten. Ich denke deshalb, weil die nicht so lang Arbeit suchend waren. Die im Februar zu uns kommen, sind teilweise so frustriert und ohne Struktur, wirklich auffällig. Da würd ich mir halt wünschen, dass die ganz klar berufsorientiert werden. Es ist einige Male passiert, dass nur 15 von 30, die aus einem BOCO kommen, wirklich Einzelhändler werden wollen. Der restliche Teil, also die anderen 15 Jugendlichen, werden dann irgendwoher genommen, und die wollen dann nicht.“ (Tw7/S.5)

Die meisten ExpertInnen verorten erhebliche Versäumnisse im Bereich der Berufsorientierung in der Pflichtschule. Ein Trägervertreter regt in diesem Zusammenhang bereits in der Pflichtschule eine verstärkte Werbung für Berufe an, die am Arbeitsmarkt stark nachgefragt werden (z.B. SchweißerIn).

5.4.4 Wunschberuf

Als großes Problem für die Motivation der Jugendlichen wird von allen ExpertInnen der Umstand gesehen, dass viele JASG-TeilnehmerInnen nicht in ihrem Wunschberuf ausgebildet werden, da nicht nur die Präferenzen der Jugendlichen, sondern auch das Platzangebot in den Lehrgängen ausschlaggebend für die Zuweisung zu einem Lehrberuf sind. Über eine intensivere Berufsorientierung könnte dieses Problem entschärft werden.

„Man müsste etwas verändern bei der Auswahl, bei der Zuweisung der Jugendlichen zu bestimmten Berufen. Wenn ein Jugendlicher wirklich Interesse an einem Beruf hat, dann nehme ich ihn dort hinein, aber nach dem Gießkannenprinzip die Jugendlichen auf die Berufe zu verteilen ist nicht sinnvoll. Da kommen dann die Drop Outs raus, so wie es jetzt ist. Also von der Grundauswahl her, da müsste man noch nachjustieren. (...) Natürlich ist es schwierig, wenn sich die Wünsche der Jugendlichen nur auf wenige Berufe konzentrieren. Bei den IT-Berufen ist es ja auch so. Die Frage ist nur, ob die Jugendlichen in diesen Berufen wirklich eine Chance haben. Da müsste man beratend eingreifen, wirklich abtesten. Wenn Jugendliche mit dem Computer arbeiten wollen, dann können sie das in vielen Berufen, die z.B. die Ausbildung an CNC-gesteuerten Maschinen beinhalten.“ (Bw2/S.4)

Der Austausch der Träger untereinander in Hinblick auf Jugendliche, die in einen anderen Lehrberuf wechseln wollen, könnte zu einer Verbesserung der Situation führen.

„Es passiert ja jetzt schon im Ansatz, dass wir Träger uns untereinander austauschen. Aber das passiert auf informeller Basis und sollte offiziell passieren. Unlängst hat mich zum Bei-

spiel ein Vertreter eines anderen Trägers angerufen und gefragt, ob wir noch Platz im Einzelhandel hätten, weil sie es mit den Industriekaufleuten nicht schaffen. (...) Wichtig wäre es so früh wie möglich die Leute in andere Berufe tauschen zu können. Dass man nach der BO – ganz formlos – reagieren kann. Ideal wäre natürlich online, wo jeder Zugang hat, mit einem Formular, in das wichtige Informationen zum Teilnehmer eingetragen werden.“ (Tw7/S.6)

5.4.5 Berufsschule – verspäteter Beginn

Bei ganzjährig geführten Klassen beginnen JASG-TeilnehmerInnen um vier Wochen später mit der Berufsschule als Regellehrlinge. Der versäumte Berufsschulstoff muss im Lauf des Schuljahres an zusätzlichen Berufsschultagen nachgeholt werden. In vielen Lehrberufen bedeutet dies für die Jugendlichen bis zu drei Schultage pro Woche über einen Zeitraum von mehreren Wochen. Nach Ansicht der befragten ExpertInnen aus den Trägereinrichtungen und den Berufsschulen stellt dies für die JASG-Jugendlichen, die zu einem erheblichen Teil als „schulmüde“ bezeichnet werden, eine große Belastung dar.

Ein erheblicher Teil der BerufsschulvertreterInnen plädiert für einen zeitgleichen Start mit den Regellehrlingen, was die organisatorischen Herausforderungen für die Berufsschulen reduzieren würde.

Die zusätzlichen Berufsschultage erschweren die frühe Vermittlung von JASG-TeilnehmerInnen auf Praktikumsplätze in Betrieben, besonders betroffen davon sind Baustellenberufe.

5.4.6 Motivation, Steigerung des Selbstwerts

Die BetriebskontakterInnen und BerufsschulvertreterInnen beschreiben einen Großteil der JASG-TeilnehmerInnen als nicht sehr selbstbewusst. Auch die Motivation ist nach der erfolglosen Lehrstellensuche nicht sehr ausgeprägt. Ein weiterer Grund dafür ist darüber hinaus die Ausbildung in einem Beruf, der nicht ihrem Wunschberuf entspricht. Den Jugendlichen fehlen Erfolgserlebnisse und der Glaube an die eigenen Fähigkeiten. **Umfangreiche Praktikumsfeedbacks** und **Ausbildungspässe** sind ein wichtiges Instrument um den Jugendlichen die eigenen Fähigkeiten und Stärken bewusst zu machen.

„Wichtig ist, dass sie umfangreiche Praktikumsfeedbacks in Form einer schriftlichen Beurteilung bekommen, und zwar über alles, was sie schon gemacht haben. Dass klar ist, dass er nicht nur das erste Jahr als Kfz-Techniker macht, sondern auch zum Beispiel die Kupplung gewechselt, die Bremsscheibenklötze geprüft hat. Das gibt es bei uns jetzt in Form von Aus-

bildungspässen, die auch abgestempelt werden. Ich hab's aber auch gerne zusätzlich von den Firmen, in denen ein Praktikum gemacht wurde. Was hat er wirklich alles gemacht. Das ist für künftige Firmen auch interessanter als Zusatzqualifikation. Und das alles dann in einer Mappe, praktisch Schwarz auf Weiß. Die Teilnehmer sehen dann: Ich hab ja schon was gemacht. Ich kann ja schon was.“ (Tw1/S.7)

Eine Berufsschuldirektorin regt ergänzend dazu **Kompetenzpässe** an, die informelle Kompetenzen beinhalten sollen.

„Den Jugendlichen fehlen Erfolgserlebnisse. Man muss den Jugendlichen klarmachen, vielleicht zum Beispiel durch sogenannte Kompetenzpässe zum Ausdruck bringen, was sie eigentlich für Fähigkeiten haben, informelle Kompetenzen. Das ist im Moment noch eine Zukunftsvision, die für mich aber in die Richtung geht: Wenn ich immer nur seh, dass ich zu blöd für alles bin, und das auch noch hör, das zweimal im Jahr auch noch schriftlich krieg, wie soll ich da Selbstvertrauen aufbauen? Das hat auch sehr viel mit Wertschätzung von Jugendlichen zu tun.“

Von großer Bedeutung für die Stärkung der Motivation und des Selbstwerts ist die möglichst frühe Vermittlung der Jugendlichen auf einen **Praktikumsplatz**, wobei dem Matching der Anforderungen der Unternehmen mit den Kompetenzen, Eigenschaften und Fähigkeiten der Jugendlichen durch den/die BetriebskontakterIn große Bedeutung zukommt.

5.4.7 Sozialpädagogische Betreuung

JASG-TeilnehmerInnen haben häufig mit kumulativen Problemlagen zu kämpfen und benötigen oft eine intensive und individuelle Betreuung. Vor diesem Hintergrund kommt von den Trägereinrichtungen in Wien der starke Wunsch nach einer deutlichen Erhöhung der sozialpädagogischen Betreuung innerhalb des Lehrgangs, was dazu beitragen kann die Drop Out-Quote bei den TeilnehmerInnen zu senken.

„Pro JASG-Lehrgang, das sind zirka 30 Teilnehmer, hat der Sozialpädagoge zwei Stunden pro Woche Zeit sich Leute herauszuholen und Probleme zu besprechen. Und die Jugendlichen haben zum Teil massive Probleme. Probleme, die mit dem Trainer oder der Trainerin nicht besprochen werden, z.B. Schwangerschaft, Probleme mit dem Freund, mit den Eltern, bis hin zur Zwangsheirat. Und da ist die Sozialpädagogin, der Sozialpädagoge gefragt zu vermitteln, Gespräche mit den Eltern, mit dem Freund, mit dem Ausbildner, mit der Lehrgangsleitung zu initiieren. Weil in vielen Fällen kommen die Jugendlichen dann nicht mehr. Und wir versuchen dann nachzufragen, was los ist, und kriegen nur die Antwort, ich will nicht mehr. Es steckt aber oft viel mehr dahinter. Eben der Zwang in der Familie, oder dass der Vater in den Praktikumsbetrieb geht und die Tochter wegen des seiner Ansicht nach zu kurzen T-Shirts aus dem Praktikum holt. (...) Bei Treffen mit anderen Trägern hör ich das auch immer wieder: Sozialpädagogische Betreuung gehört auf alle Fälle viel viel mehr. Ich könnt mir vorstellen, das Dreifache wäre ganz wichtig, dann wären es zwei Stunden pro Woche pro Gruppe mit zehn Teilnehmer.“ (Tw7/S.5)

Aber auch in Salzburg besteht der Wunsch nach erweiterten Ressourcen, um auf die individuellen Problemlagen der Jugendlichen besser eingehen zu können:

„Wir würden uns die Möglichkeit einer noch individuelleren Betreuung wünschen, weil wir glauben, dass sich die Klientel ändert. Früher war es mehr Beruf coaching, Berufsorientierung. Das gibt es natürlich nach wie vor. Aber der Schwerpunkt ist halt schon mittlerweile in Einzelgesprächen, die auch oft sehr tief gehen. Die psychische Problematik nimmt zu, alles, was im Persönlichkeitsbereich liegt. Die Guten, bei denen es nur an der Orientierung liegt, die sind eh gleich ziemlich am Anfang weg. Ziemlich am Anfang heißt nach den ersten drei, vier Monaten. Übrig bleiben die Jugendlichen, die schon einen gewissen Rucksack mit sich herumschleppen. (...) Wichtig wäre uns auch mehr Flexibilität bezüglich der Anwesenheitszeiten. Dass ich – je nach Persönlichkeit und Thematik des Jugendlichen – bestimmen kann, ob ein Jugendlicher jeden Tag kommt, oder dass ein Jugendlicher z.B. auch nur am Vormittag kommt, oder dass ich mit dem pro Tag nur drei Stunden verstärktes Einzelcoaching mache. Dann bringt das mehr, als wenn ich ihn von morgens bis abends da hab. Im JASG ist das ja nicht möglich, weil der JASG ja auch eine ganz andere Zielsetzung hat. Für einen Teil der Jugendlichen funktioniert der JASG ja gut, aber für den anderen Teil bräuchte es etwas anderes. Und dieser Anteil der Jugendlichen, die halt einfach mehr brauchen, die das individueller brauchen und auch von der Anwesenheit her, die wird halt leider immer größer. Dieser Anteil macht rund die Hälfte der Jugendlichen aus, vielleicht sogar mehr. Wir haben auch viele Jugendliche mit sonderpädagogischem Förderbedarf, da dauert alles auch ein bisschen länger, natürlich.“ (Ts3/S.5)

5.4.8 Fachpraktische Ausbildung

JASG-TeilnehmerInnen weisen vielfach schulische und sprachliche Defizite auf, die in den Trägereinrichtungen, zum Teil aber auch in den Berufsschulen, über Förderunterricht verringert werden sollen. Darüber hinaus ist vor allem zu Beginn des Lehrgangs das Training sozialer Kompetenzen bzw. von soft skills ein wichtiger und zeitintensiver Bestandteil der Arbeit der Trägereinrichtung. Dies dürfte der Grund dafür sein, dass die fachpraktische Ausbildung, die ja Bestandteil der JASG-Lehrgänge in Wien ist, in den Hintergrund rückt. Dass die befragten Unternehmen bei den JASG-Jugendlichen nur in Einzelfällen einen fachlich-inhaltlichen Vorsprung gegenüber anderen BewerberInnen, die noch nicht in einer Ausbildung stehen, erkennen können, bestätigt diese Vermutung.

„Das erste Monat ist Erziehungsarbeit. Da lernen sie einmal Strukturen. Da lernen sie pünktlich zu kommen, Verhaltensformen. Es gibt Lehrlinge, die mit den Sachen nicht wertschätzend umgehen, z.B. Sesseln beschmierern – wie in der Schule. Und das geht einfach nicht, das müssen sie lernen. Da sind wir ganz rigoros. Pünktliches Erscheinen ist ganz, ganz wichtig, da werden sie einmal verwarnt, und beim zweiten Mal ist es das gewesen. Wir sind auch mit den Lehrlingen per Sie, wir holen sie ab auf der Erwachsenenenebene, damit sie merken: Jetzt bin ich nicht mehr in der Schule. (...) Sie lernen natürlich auch sich richtig zu bewerben, Briefe, Formulierungen. Sie schauen sich an, wie laufen Bewerbungsgespräche ab. Und vor allem, sie schulen ihre soziale Kompetenz: Auf was kommt's denn an, dass ich die Lehrstelle krieg, was erwarten die von mir, was erwarte ich vom Unternehmen. Ziele zu for-

mulieren und sich selbst klar zu machen, was will ich damit, was will ich mit meinem Leben.“ (Tw7/S.4)

Darüber hinaus ist die Vermittlung fachpraktischer Inhalte in der Trägereinrichtung bzw. in Lehrwerkstätten nicht in allen Lehrberufen gleich gut zu bewerkstelligen. Die Einrichtung von Übungsfirmen, wie Friseurgeschäfte oder Restaurants, die auch von „normalen“ KundInnen besucht werden können, hilft so wichtige Kompetenzen wie den KundInnenkontakt oder das Umgehen mit Stresssituationen zu trainieren. In Lehrberufen, die auf Baustellen ausgeübt werden, stoßen die Möglichkeiten der Trägereinrichtungen allerdings an ihre Grenzen.

5.4.9 Sprachkompetenz

Insbesondere die befragten Wiener Unternehmen sehen die Notwendigkeit eines verstärkten Sprachtrainings bei Jugendlichen aus JASG-Lehrgängen. Mangelhafte Deutschkenntnisse nehmen ihrer Erfahrung nach relativ häufig begabten, motivierten und vor allem sozial kompetenten JASG-Jugendlichen mit Migrationshintergrund die Chance auf einen Lehrplatz.

„Die Sprache ist ganz wichtig. Dass wir schulisches Wissen in Zusammenhang mit der Berufsschule aufholen, ist eh selbstverständlich. Dass wir Lerngruppen machen, dass wir auf Prüfungen vorbereiten. Aber für Deutsch ist kein Platz mehr. Die Stunden sind ganz genau aufgelistet, Deutsch ist nicht vorgesehen, das steht nicht im Konzept. Das hätte ich gern, dass es hineinkommt. Es sollte die Möglichkeit geben, Deutschgruppen zusammenzufassen, dass wir zum Beispiel einen Tag nur Deutsch lernen.“ (Tw7/S.5)

Neben der verstärkten Förderung der deutschen Sprache betont ein Teil der ExpertInnen die Perfektionierung der Muttersprache von Jugendlichen mit Migrationshintergrund als wichtige Zusatzqualifikation.

„Leider wollen sie das nicht, ihre Muttersprache besser erlernen. Das ist natürlich auch noch was zusätzlich zum Lernen. (...) Obwohl es in Richtung einer Aufwertung der eigenen Muttersprache gehen würde, sehen die Jugendlichen das nicht so. Der Grundtenor ist: Wir leben in Österreich – und es wird ihnen ja auch immer gesagt, dass sie Deutsch sprechen müssen – und darum können sie überhaupt nicht nachvollziehen, warum sie ihre Muttersprache in Schrift lernen sollten – ‚Brauchen wir ja nicht!‘“ (Tw1/S.3)

5.4.10 Höhe der Ausbildungsentschädigung

Mehrere der befragten ExpertInnen schätzen die Ausbildungsentschädigung für JASG-TeilnehmerInnen in der Höhe von 150,- Euro als zu gering ein. Insbesondere bei älteren Lehrlingen, die für ihren Lebensunterhalt selbst aufkommen müssen, bzw. jenen Jugendli-

chen, die aus einkommensschwachen Familien kommen und zum Familieneinkommen beitragen müssen, wird die geringe Höhe der Ausbildungsentschädigung als möglicher Grund für einen Abbruch der Ausbildung gesehen.

„Außerdem sind die 150,- Euro im Lauf der Zeit immer gleich geblieben, sie wurden nicht an die Inflation angepasst und damals sogar 1:1 vom Schillingbetrag umgerechnet. De facto wurde der Betrag also seit neun Jahren nicht verändert.“ (Tw8/S.1)

In Trägereinrichtungen, die nicht nur Jugendliche in Berufslehrgängen ausbilden, sondern auch im Rahmen anderer Maßnahmen (Ausbildung nach § 30 BAG, IBA) führen die unterschiedlichen Ausbildungsentschädigungen (Jugendliche in einer § 30-Maßnahme etwa erhalten 240,- Euro) zu Konflikten.

„Das führt natürlich zu sehr vielen Schwierigkeiten der Jugendlichen untereinander, weil die TeilnehmerInnen zueinander Kontakt haben. Und sie sind in derselben Werkstatt und machen dieselbe Arbeit, haben dieselbe Dienstzeit. Sie verstehen einfach nicht, warum die anderen mehr Geld kriegen.“ (Tw1/S.4)

Begrüßt wird die Neuerung, wonach die volle DLU für Jugendliche ab 18 Jahren nur mehr dann ausbezahlt wird, wenn sie sich bereits im 3. Lehrjahr befinden, da damit die Vermittlung auf eine Lehrstelle erleichtert wurde. Bedauert wird, dass die Neuregelung nicht rückwirkend erfolgte: „jetzt sind wir mit noch mehr unterschiedlichen Modellen konfrontiert.“

Eine Gesprächspartnerin macht den Vorschlag, für den Bereich des Einzelhandels die Ausbildungsentschädigung nur in der Zeit, in der die Jugendlichen ein Praktikum machen, ausbezahlen, dann allerdings in der Höhe der Lehrlingsentschädigung. Ihrer Einschätzung nach würden sich dadurch keine finanziellen Nachteile für die Jugendlichen ergeben, der Wert der Praktikumsplätze für die Jugendlichen würde aber steigen.

6. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Befragung von über 300 Lehrbetrieben in Österreich hat gezeigt: Die insgesamt **wichtigsten Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden** sind **das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf** sowie **Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit**. Jeweils 90% der befragten Betriebe finden diese Kriterien sehr wichtig und 10% eher wichtig. Von besonderer Wichtigkeit sind weiters die Bereiche „**Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation**“ (85% sehr wichtig), „**Genauigkeit, Sorgfalt**“ (80% sehr wichtig) sowie „**Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.)**“ (73% sehr wichtig).

Gerade weil diesen Schlüsselqualifikationen ein so hoher Stellenwert zukommt, werden darin oftmals auch besondere Defizite bei den Lehrstellensuchenden gesehen. Im Vergleich der Dimensionen Wichtigkeit und Zufriedenheit zeigen sich aus der Sicht der befragten Betriebe **die größten Defizite**²⁸ der Lehrstellensuchenden in den Bereichen „**Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten**“, „**Genauigkeit, Sorgfalt**“, „**Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf**“ und „**Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe**“.

Diese vier Fähigkeiten/Qualifikationen können sicherlich alle als im traditionellen Bildungssystem nur schwer vermittelbar bezeichnet werden und weisen daraufhin wie sinnvoll und wichtig eine **berufliche Vorbereitung anhand möglichst realitätsnaher Arbeitskontexte** ist bzw. wäre - speziell auch für benachteiligte Jugendliche und im Rahmen von Maßnahmen des AMS. Insbesondere das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf erfordert zudem eine **enge Verzahnung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung**, weil auch das konkrete Interesse wohl erst durch eine entsprechende praktische Erprobung überprüft (vielleicht auch geweckt oder hinterfragt) werden kann.

Neben der Wichtigkeit bestimmter Eingangsqualifikationen bildete – wie bereits erwähnt – auch die **Zufriedenheit** mit den vorhandenen Einstiegsqualifikationen einen zentralen Untersuchungsgegenstand. Auch wenn die **schulischen Leistungen** keineswegs das wichtigste Kriterium bei der Lehrlingsauswahl darstellen, so ist doch die **Unzufriedenheit** mit ihnen **besonders hoch**. Beispielsweise sind nur 4% der befragten Betriebe mit den Mathematikkenntnissen der Lehrstellensuchenden sehr zufrieden, 18% aber sehr unzufrieden und weitere 39% eher unzufrieden. Hintergrund dieser Unzufriedenheit ist sicherlich auch der in Kapitel 1 und 2 beschriebene – bildungspolitisch durchaus erfreuliche – Umstand, dass in den

²⁸ Definiert als Differenz zwischen Wichtigkeit von und Zufriedenheit mit bestimmten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden.

letzten Jahren bzw. Jahrzehnten zunehmend Jugendliche mit unterdurchschnittlichen schulischen Leistungen eine Lehrausbildung anstrebten und der Anteil Jugendlicher, die nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung begannen, beinahe gegen Null tendierte.

Umgekehrt besteht eine **relativ hohe Zufriedenheit** mit den **EDV-Kenntnissen** der Jugendlichen aber beispielsweise auch mit manchen soft skills wie etwa der so wichtigen „**Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit**“. Vor allem die EDV-Kenntnisse und das hohe **Selbstbewusstsein** der aktuellen Lehrstellensuchenden wurden auch verbal als besondere Stärken der „heutigen“ Jugendlichen gewürdigt, welche überwiegend auch betrieblich genutzt werden können. Beispielsweise wird Selbstbewusstsein häufig in Zusammenhang mit besonderen **kommunikativen Fähigkeiten** gesehen.

Hinsichtlich der Auswahl von Lehrstellensuchenden ist darauf zu verweisen, dass **bei Jugendlichen** offensichtlich **andere Aspekte und Notwendigkeiten im Vordergrund** stehen **als bei der Auswahl von Erwachsenen**. Dies steht nicht zuletzt damit im Zusammenhang, dass Jugendliche über kürzere bewerbungsrelevante Lebensläufe verfügen und sich mitten in einer noch schwer zu prognostizierenden Entwicklungsphase befinden. Bei der Bewerbung von Lehrlingen wird daher beispielsweise nach wie vor auf die **Begleitung durch die Eltern** (Bewertung: 67% sehr oder eher positiv, 15% neutral, 18% eher oder sehr negativ) und die **Übermittlung handgeschriebener Lebensläufe** (Bewertung: 62% sehr oder eher positiv, 31% neutral, 7% eher oder sehr negativ) relativ hoher Wert gelegt.

Zusammenfassend lässt sich weiters feststellen, dass **85%** der Unternehmen zumindest gelegentlich irgendeine Form von **Aufnahmetests** (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers oder Potenzialanalysen) anwenden, 79% führen diese ausschließlich selbst durch. **Lediglich 6%** der befragten Unternehmen **lassen sich dabei von externen Einrichtungen unterstützen**, wobei nur 2% der Unternehmen Aufnahmetests ausschließlich von externen Einrichtungen durchführen lassen. Das Ausmaß der externen Unterstützung kann daher zweifellos als (noch) sehr gering bezeichnet werden. Gleichzeitig besteht aber sehr wohl bei vielen Unternehmen ein Wunsch nach verstärkter Vorselektion von BewerberInnen - vor allem seitens des AMS.

Von den befragten ExpertInnen wird zudem der **Zeitpunkt der Bewerbung** als grundlegend für einen erfolgreichen Einstieg in die Lehrausbildung angesehen. Je früher die Bewerbung erfolgt, desto größer schätzen sie die Chancen auf eine Lehrstelle ein. Zum einen, weil die Starttermine der Aufnahmeverfahren immer früher angesetzt werden – in Großbetrieben oft

bereits am Beginn des letzten Schuljahres –, zum anderen weil mit frühen Bewerbungen hohes Engagement der LehrstellenwerberInnen assoziiert wird.

In Hinblick auf die **Auswahlkriterien** sind schulische Leistungen (**Noten**) zwar ein wichtiger Faktor für die Entscheidung der Betriebe, BewerberInnen in die engere Wahl zu nehmen, nicht aber der ausschlaggebende Faktor für die endgültige Entscheidung. Viel mehr zählen für die Personalverantwortlichen – in Übereinstimmung mit den Ergebnissen der quantitativen Betriebsbefragung – inwieweit sich **Engagement und Motivation sowie das Interesse für den zu erlernenden Beruf und den potenziellen Lehrbetrieb im Besonderen** im Bewerbungsschreiben widerspiegeln. Ebenso wie der Stellenwert von Noten bei den Bewerbungsunterlagen ist das Abschneiden bei Aufnahmetests einzustufen. Ein positives Ergebnis ist notwendig, um in die engere Wahl zu kommen, entscheidend für die Vergabe der Lehrstelle ist aber letztlich der Eindruck, den der/die LehrstellenbewerberIn im **persönlichen Aufnahmegespräch** hinterlässt. Geachtet wird auf das **Auftreten** der Jugendlichen, insbesondere auf **höfliche Umgangsformen, Pünktlichkeit**, aber auch – als Indikator für das persönliche Interesse und den Motivationsgrad der Jugendlichen – auf den **Informationsstand zu Lehrberuf und Lehrbetrieb**.

Für lehrstellensuchende **Jugendliche aus JASG-Lehrgängen** kommen meist nicht die standardisierten Verfahren der Kompetenzdiagnostik wie schriftliche Aufnahmetests zur Anwendung. Entscheidend für die Übernahme in ein reguläres Lehrverhältnis ist in der Regel die erfolgreiche Absolvierung eines **Berufspraktikums** im Betrieb, wobei die ExpertInnen hier erneut die hohe Bedeutung von **Schlüsselqualifikationen wie Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit, Teamfähigkeit und Arbeitsmotivation** anführen. Das Praktikum im Rahmen einer JASG-Maßnahme ermöglicht somit Jugendlichen, die im herkömmlichen Bewerbungsverfahren wenig erfolgreich waren, ihre Qualifikationen und Fähigkeiten in einem realen Arbeitskontext unter Beweis zu stellen. Vorrangige Bedeutung kommt in diesem Zusammenhang der Vermittlungsleistung durch die BetriebskontakterInnen der Trägereinrichtungen zu: Die Anforderungen der Betriebe müssen erhoben und mit den Möglichkeiten der Jugendlichen in Abstimmung gebracht werden.

Von großer Relevanz für die Chancen der Jugendlichen auf eine Lehrstelle bezeichnen die befragten ExpertInnen – im Einklang mit den Ergebnissen der quantitativen Befragung – zudem die **Unterstützung durch die Eltern**. Diese werden von Personalverantwortlichen als wichtige Ansprechpersonen im Fall von Problemen mit Lehrlingen erlebt, weshalb sie es als sehr positiv bewerten, wenn die Jugendlichen zum persönlichen Vorstellungstermin begleitet

werden. Dies bedeutet entscheidende Nachteile für Jugendliche aus instabilen Familienverhältnissen, die diese Unterstützung durch die Eltern nicht erhalten.

Die **BetriebskontakterInnen** in den JASG-Lehrgängen können den Startnachteil dieser Jugendlichen verkleinern helfen, da sie für die Zeit des Praktikums als AnsprechpartnerInnen für die Personalverantwortlichen fungieren. Da nur in manchen Bundesländern eine Nachbetreuung nach der Übernahme des Jugendlichen auf eine reguläre Lehrstelle vorgesehen ist bzw. diese nur wenige Wochen umfasst, fühlen sich die Personalverantwortlichen in der Folge allerdings oft allein gelassen.

Bezüglich der **Bewertung der JASG-Lehrgänge** fällt das Ergebnis der Lehrbetriebsbefragung ebenso wie jenes der ExpertInnenbefragung zwar ambivalent aber doch **überwiegend positiv** aus. Insbesondere jene Lehrbetriebe, welche bereits über Erfahrungen mit Lehrstellensuchenden/Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen verfügen, bewerten den Besuch eines derartigen Lehrgangs mehrheitlich positiv.

Aus der Gesamtheit der - hier in den Schlussfolgerungen nur auszugsweise wiedergegebenen – Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung lassen sich folgende **Empfehlungen** ableiten, wobei sich diese schwerpunktmäßig an den Auftraggeber dieser Studie – das AMS – wenden:

- **Ausbau und Intensivierung der Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung**

Eine **herausragende Bedeutung** in einer optimalen Berufsvorbereitung für Jugendliche kommt zweifellos **einer ausreichenden, frühzeitigen und qualitativ hochwertigen Bildungs- und Berufsberatung (inkl. Berufsorientierung)** durch entsprechend qualifizierte Personen zu. Dabei sollte der besondere Fokus auf die Stärken und Interessen der Jugendlichen gelegt werden, da sicher jede/r bestimmte Stärken und Eingangsqualifikationen aufweist, die ihn/sie für einen bestimmten Beruf als besonders geeignet erweisen. Eine Intensivierung, Individualisierung und in vielen Fällen wohl auch Verlängerung der Berufsorientierungsphasen erscheint daher nicht nur in den JASG-Lehrgängen für wichtig.

Wie schon eine frühere Studie²⁹ zeigte, funktioniert die Bildungs- und Berufsberatung in der Schule zumindest für benachteiligte Jugendliche nicht ausreichend. LehrerInnen sind in der Regel auch weder ausreichend ausgebildete noch ausreichend (wirtschafts-)erfahrene Bildungs- und BerufsberaterInnen. Eine **neue Organisation der Bildungs- und Berufsberatung in der Schule** ist unbedingt erforderlich. Hier könnte auch seitens des AMS verstärkt die Kooperation mit den Schulen (sowie sonstigen Institutionen) gesucht werden, denn letzten Endes ist die Schule der einzige Ort, wo alle Jugendlichen institutionell erreichbar sind – z.B. mittels speziell geschulter AMS-BeraterInnen oder ExpertInnen unterschiedlichster Institutionen (AK, WKO, regional ansässige Unternehmen, etc.).

Besonders wichtig ist ein Ausbau der **Bildungs- und Berufsberatung für ZuwanderInnen** und Jugendliche mit nicht-deutscher Muttersprache. Hier sind auf Seiten der BeraterInnen entsprechende Fremdsprachenkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen unbedingt einzufordern.

Generell sollte Berufsorientierung, Bildungs- und Berufsberatung auch mittels einer verstärkten Ermöglichung und Förderung von **Praktika** im Rahmen der schulischen Ausbildung aber auch im Rahmen der Lehrstellensuche und der Berufsorientierung in JASG-Lehrgängen erfolgen. Denn nicht zuletzt betonen auch die Betriebe, dass das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf überhaupt die wichtigste Anforderung an ihre LehrstellenbewerberInnen darstellt.

- **Angebote für Jugendliche mit abgebrochenen Lehrausbildungen**

Wie diese Untersuchung zeigt, ist die Gruppe der LehrabbrecherInnen nicht nur weitgehend von der Teilnahme an JASG-Lehrgängen ausgeschlossen sondern ein Lehrabbruch wird am Lehrstellenmarkt auch als besonderer Wettbewerbsnachteil gewertet. Dabei erwähnt auch das aktuelle Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode (2007-2010) explizit die Notwendigkeit von Reintegrationsangeboten (etwa in Anlehnung an das dänische Modell) für Jugendliche, welche die berufliche Erstausbildung abgebrochen haben.

Zweifellos ist eine **besondere Unterstützung von LehrabbrecherInnen** und der **Ausbau und die Weiterentwicklung innovativer und alternativer Ausbildungsmodelle und Lernformen** für Jugendliche, deren Bedürfnisse mit den traditionellen Bildungsan-

²⁹ DORNMAYR, HELMUT/SCHLÖGL, PETER/SCHNEEBERGER, ARTHUR/WIESER, REGINE (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsausbildung, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

geboten bislang nicht ausreichend abgedeckt werden konnten, zu forcieren. Dies könnte sowohl über verstärkte praxisnähere öffentliche Ausbildungsangebote (Stichworte: Werkstattcharakter, Projektunterricht, selbstorganisiertes Lernen, etc.) erfolgen als auch über verschiedenste Modelle der Subjektförderung. In diesem Zusammenhang sind auch Strategien zu forcieren, mit denen auch Betriebe bei der Lehrlingsausbildung von Jugendlichen mit Abbrucherfahrungen (z.B. mittels **Coaching**, speziellen finanziellen Anreizen, etc.) unterstützt werden können.

- **Zusätzliche Angebote für Unternehmen zur Unterstützung des Prozesses der Lehrlingsauswahl**

Die Auswahlverfahren korrespondieren vor allem in kleineren Betrieben oftmals unzureichend mit ihren Zielen und sind häufig durch knappe Zeitbudgets stark limitiert. Zusätzliche Hilfestellungen für die Betriebe bei der Lehrlingsauswahl erscheinen daher sinnvoll. Diese sind auch als Alternativen und Ergänzung zur Beurteilung anhand der Schulnoten zu verstehen, da die Schulnoten die erforderlichen Kompetenzen nicht ausreichend abbilden. Denn im Mittelpunkt des Anforderungsprofils stehen - wie diese Studie zeigt – vor allem personenbezogene Kompetenzen wie persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf, Pünktlichkeit/Zuverlässigkeit, Arbeitsmotivation, etc.

Das AMS könnte beispielsweise auch – im Sinne einer von vielen Betrieben gewünschten „Vorselektion“ – adäquate **Potentialanalysen** durchführen/beauftragen. Im Mittelpunkt sollte dabei das Aufzeigen von besonderen Chancen und Potentialen stehen und weniger eine Negativselektion, was nicht zuletzt im Hinblick auf eine positive Motivation und Unterstützung der Jugendlichen wichtig erscheint.

- **„Elternarbeit“, d.h. Beratungs- und Informationsangebote für die Eltern:**

Eine **stärkere Einbeziehung der Eltern/Erziehungsberechtigten in die Ausbildung der Jugendlichen** erscheint aus pädagogischer Hinsicht wünschenswert und es entspricht auch dem deutlichen Wunsch der Unternehmen/Arbeitgeber, dass die Lehrlinge im Rahmen der beruflichen Ausbildung von ihren Eltern begleitet und unterstützt werden. Dies betrifft nicht nur – wie in dieser Studie schwerpunktmäßig dargestellt - die konkrete Situation des Bewerbungsgesprächs sondern die gesamte Ausbildungszeit. Eine Unterstützung durch die Eltern ist angesichts der in der Regel von großen Veränderungen begleiteten Lebensphase (15-20 Jahre), in welcher üblicherweise die Lehrlingsausbildung

stattfindet, zweifellos von großer Bedeutung. Besonders augenscheinlich ist dies etwa, wenn Jugendliche und Eltern in sehr unterschiedlichen sozialen und/oder kulturellen Kontexten aufgewachsen sind (z.B. bei MigrantInnen). Gerade für Eltern, welche zum Beispiel über keine eigenen Erfahrungen als Lehrling verfügen, könnte es daher besonders wichtig sein, mit den Ausbildungserfordernissen ihrer Kinder vertraut zu sein. Die Einbindung der Eltern sollte dabei an allen Lernorten (Betrieb, Ausbildungseinrichtung, Berufsschule) forciert werden. Die stärkere Einbeziehung der Eltern könnte auch einen Beitrag dazu leisten, unterschiedlichste Vorurteile in bezug auf die Lehrlingsausbildung an sich als auch die Arbeitswelt generell (z.B. auch betreffend die Rolle der Frauen) zu hinterfragen und oftmals an ihrer Wurzel (d.h. bei den Wertvorstellungen und Erwartungen der Eltern/Herkunftsfamilie) zu berühren.

In diesem Zusammenhang ist auch darauf hinzuweisen, dass die Eltern bereits eine maßgebliche Rolle bei der **Bildungs- und Berufswahl** von Jugendlichen spielen. Es ist daher notwendig, die Eltern schon in der Phase der wesentlichen Berufs- und Bildungsentscheidungen (d.h. während der Pflichtschulzeit) entsprechend zu unterstützen, zu beraten und direkt anzusprechen. In dieser Phase könnte auch das AMS – unter der Voraussetzung, dass die dafür notwendigen personellen und finanziellen Ressourcen zur Verfügung gestellt bzw. beschafft werden können – verstärkt seine Kompetenz in der Arbeitsmarkt- und Berufsberatung einbringen, wie dies teilweise (z.B. bei Elternabenden an Schulen) schon passiert. Dies könnte nicht zuletzt auch ein wesentlicher Beitrag dazu sein, das - oftmals an traditionellen Rollenbildern orientierte - geschlechtsspezifische Berufswahlverhalten zu beeinflussen. Dies soll aber keineswegs dazu führen, die Kompetenz oder Entscheidungsfreiheit der Jugendlichen in Frage zu stellen, sondern vielmehr im Gegenteil dazu, ihr Potential und ihren Handlungs- und Gestaltungsspielraum zu erweitern, indem ihnen die Möglichkeiten zur Nutzung ihrer individuellen Stärken und Fähigkeiten besser und umfassender vermittelt werden können.

Literatur

- Brus, Günter (2007): Evaluierung der Leistungsfähigkeit von BerufsschülerInnen mittels Einstufungstests (unter besonderer Berücksichtigung von JASG-Klassen). Seminararbeit an der Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik, Brunn am Gebirge
- Dornmayr, Helmut/Schlögl, Peter/Schneeberger, Arthur/Wieser, Regine (2006): Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung. Forschungsbericht von ibw und öibf, Wien
- Dörflinger, Céline/Dorr, Andrea/Heckl, Eva (2007): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, AMS info 99, Wien, <http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/info99.pdf> [21.08.2007]
- Gojkovic-Vojnovic, Monika (2003): Qualifikation auf dem Prüfstand: Sind Lehranfängerinnen und Lehranfänger im Lehrberuf Bürokaufmann/-frau für einen Büroberuf geeignet? Diplomarbeit, Universität Wien, Wien
- Heckl, Eva/Dorr, Andrea/ Dörflinger, Céline (2006): Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge, Endbericht, Wien, http://www.kmuforschung.at/de/Projekte/JASG/Endbericht_JASG.pdf [21.08.2007]
- Pinter, Alexander (2005): Werden die Berufsschüler der BS für EVT immer schlechter? Diplomarbeit für das Lehramt an Berufsschulen, Wien
- Wimler, Marlene (2006): Die Lehrstellensuche zwischen Schulabschluss und besuchter Berufsschule. Ein Vergleich zwischen Lehrlingen der regulären und integrativen Berufsausbildung sowie Teilnehmern an Lehrgängen nach Jugendausbildungssicherungsgesetz. Diplomarbeit, Universität Wien, Wien, http://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Integrative_und_regulaere_Berufsausbildung_und_JASG.pdf [21.08.2007]

Anhang 1:

Forschungsliteratur zum Thema – Abstracts

Die **Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge** wurde von der KMU Forschung Austria im Auftrag des AMS Wien im Jahr 2006 durchgeführt. Dabei wurden die JASG-Lehrgänge V bis VIIa, die im Zeitraum Oktober 2002 bis Februar 2005 in neun verschiedenen Trägereinrichtungen begonnen wurden, untersucht. Im Rahmen von JASG V bis VIIa wurden insgesamt 45 Lehrberufe angeboten, wobei sich 80% der Teilnehmenden auf 20 Berufe konzentrierten, insbesondere auf Büro- oder Einzelhandelskaufmann/-frau. Die Berufswahl unterscheidet sich stark nach Geschlecht. Insgesamt haben 4.400 Lehrlinge ihre Ausbildung in den untersuchten Trägereinrichtungen begonnen. Zwei Drittel davon sind männlich, mehr als 40% beginnen mit 16 Jahren, fast die Hälfte ist 17 oder älter und etwa zwei Drittel weisen einen Migrationshintergrund auf. Der Wiener Lehrstellenmarkt ist gekennzeichnet durch die höchste Lehrstellenandrangsziffer im Bundesländervergleich und der Wiener Arbeitsmarkt durch einen hohen Anteil an PflichtschulabsolventInnen an der Gesamtarbeitslosigkeit (mehr als 50%). Dadurch sind die praxisnahe Ausbildung in den Lehrgänge nach dem Jugendausbildungssicherungsgesetz (JASG) in Wien von besonderer Bedeutung. Insgesamt liegt die Vermittlungsquote von betrieblichen Lehrstellen im ersten JASG-Lehrjahr bei 27%, im zweiten Lehrjahr bei 34% und im dritten Lehrjahr ist als Vermittlungspotenzial schon sehr gering. Die Vermittlung erfolgt in erster Linie über die Initiative der Trägerorganisationen und über Praktika im Betrieb. Vor allem Kleinbetriebe nehmen ehemalige JASG-Teilnehmende auf. Fast 40% der Jugendlichen verbleiben aber in den ersten beiden Lehrjahren im JASG-Lehrgang. Sowohl Vermittlungs- als auch Austrittsquoten sind bei den Mädchen höher als bei den Burschen. Die Mehrheit der Betriebe (81%) hat gute Erfahrungen mit Lehrlingen aus JASG-Lehrgängen gemacht, ist sehr zufrieden und mehr als die Hälfte der Betriebe plant auch in Zukunft Jugendliche aus JASG-Lehrgängen aufzunehmen. Im Rahmen der Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge wurde auch der Arbeitsmarktstatus von rund 3.800 ehemaligen JASG-Teilnehmenden untersucht. Mehr als die Hälfte der Teilnehmenden befinden sich sechs bzw. zwölf Monate nach Verlassen der JASG-Lehrgänge in einem Beschäftigungsverhältnis, ein Fünftel ist arbeitslos und ein Viertel in einer erwerbsfernen Position. Am besten sind die „Chancen auf Beschäftigung“ bei jenen Jugendlichen, die die JASG-Lehrgänge im zweiten Lehrjahr verlassen haben. Das Arbeitslosigkeitsrisiko wird aber auch bedeutend gesenkt, wenn Jugendliche im Lehrgang verbleiben und dort ihren Lehrabschluss machen. Deshalb wird im Rahmen der Evaluierung der Wiener JASG-Lehrgänge empfohlen, die Vermittlungsquote nicht als einzigen Indikator für den Erfolg der Maßnahme heranzuzie-

hen. Weiters wird empfohlen, Betriebe durch eine Informationskampagne auf die Möglichkeit hinzuweisen, dass sie Lehrlinge im Rahmen von Praktika kennen lernen können. Problematisiert werden die Dauer der Lehrgänge für jeweils zehn Monate und der spätere Beginn des Lehrgangs infolge des vorgelagerten Berufsorientierungscoachings (BOCO). Die Ausbildungsentschädigung von EUR 150,- pro Monat wird als zu niedrig eingestuft. Zur Optimierung der Maßnahme werden die intensive und individuelle Betreuung der Jugendlichen, die Berücksichtigung der Nachfrage nach Fachkräften in der Wirtschaft und die Nutzung des BOCO zur Identifikation möglicher Defizite der Jugendlichen ebenso empfohlen wie die Implementierung eines umfassenden Monitoringsystems.

Die Diplomarbeit „Die Lehrstellensuche zwischen Schulabschluss und besuchter Berufsschule. Ein Vergleich zwischen Lehrlingen der regulären und integrativen Berufsausbildung sowie Teilnehmern an Lehrgängen nach Jugendausbildungssicherungsgesetz“ beschäftigt sich mit der Situation benachteiligter Jugendlicher am Lehrstellenmarkt und in der Lehrlingsausbildung in Wien. Dabei wurden mögliche Unterschiede in der beruflichen Ausbildung zwischen Lehrlingen im ersten Lehrjahr folgender drei Ausbildungsformen mittels Fragebogenerhebung und Lesescreening in Wiener Berufsschulen im Juni und November 2005 untersucht: Lehrlinge der regulären Lehre, Lehrlinge der integrativen Lehre (IBA) und TeilnehmerInnen an Lehrgängen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG). Die Untersuchung ist auf die Zeitspanne der letzten besuchten Schule bis zum Beginn des ersten Lehrjahres beschränkt. Inhaltliche Schwerpunkte der empirischen Erhebung sind somit: die schulische Vorbildung der Jugendlichen, deren Berufswahl und Lehrstellensuche sowie der Beginn einer Lehre. Die Befragung wurde für folgende Berufssparten durchgeführt: „Metall- und Energieberufe“, „Nahrungs- und Genussmittel bzw. Tourismus“, „Handel und Verwaltung“, „Bau- und Holzberufe“, „Textil- und Modeberufe, Kunstgewerbe, Grafik, Musik“, „Gesundheits- und Schönheitsberufe, Sozialberufe“ sowie „Technisches Planen“. Fast zwei Drittel der befragten SchülerInnen war 16 oder 17 Jahre alt. In den JASG-Klassen liegt der Anteil der befragten SchülerInnen mit österreichischer Staatsbürgerschaft mit 90% deutlich über jenem in regulären oder IBA-Klassen. Auch der Anteil jener Jugendlichen, die aus einem anderen Herkunftsland als Österreich kommen, ist bei dieser empirischen Erhebung in den JASG-Lehrgängen am geringsten. Fast die Hälfte (47%) der befragten SchülerInnen in JASG-Klassen kommen aus einer nicht-deutschsprachigen, 41% aus einer deutschsprachigen und 12% aus einer gemischtsprachigen Familie. Hinsichtlich der Erstsprache geben 77% der regulären BerufsschülerInnen, 50% der JASG-SchülerInnen und 34% der IBA-SchülerInnen an, dass diese Deutsch sei. Insgesamt werden bei allen befragten Lehrlingen am häufigsten Hauptschulen und Polytechnische Lehrgänge als Vorbildung angegeben. Im Durchschnitt brauchen SchülerInnen der regulären Lehre 4,8

(Median = 3,0) Monate, JASG-SchülerInnen 6,2 (Median = 4,0) Monate und SchülerInnen der integrativen Berufsausbildung 7 (Median = 4,0) Monate, um eine Lehrstelle zu finden. JASG-SchülerInnen schreiben am meisten Bewerbungen (Median = 50,0), gefolgt von SchülerInnen der integrativen Ausbildung (Median = 22,5) und SchülerInnen der regulären Lehre (Median = 19,0). Diese Untersuchung zeigt, dass JASG-SchülerInnen eher bereit sind eine Lehrstelle anzunehmen, die nicht ihren Wunschvorstellungen entspricht, d.h. dass sie eher dazu bereit sind nicht in ihrem Wunschberuf zu arbeiten. SchülerInnen, die eine reguläre Lehrlingsausbildung machen, haben die meisten Schnuppertage vor Beginn einer Lehre absolviert. Möglicherweise müssen sie durch diesen persönlichen Kontakt zu Betrieben weniger Bewerbungen schreiben und finden schneller eine Lehrstelle. Hinsichtlich Praktika zeigt die Diplomarbeit ein gegenteiliges Bild: JASG-SchülerInnen haben am häufigsten ein Praktikum vor der Lehre gemacht (möglicherweise aber im Rahmen einer AMS-Maßnahme), schreiben aber im Durchschnitt viel mehr Bewerbungen und brauchen auch länger, um eine Lehrstelle zu finden. Insgesamt erhalten die Jugendlichen – v.a. „reguläre Lehrlinge“ – in erster Linie Unterstützung von ihren Eltern bei der Lehrstellensuche. Die Ergebnisse der Untersuchung zeigen, dass Jugendliche der IBA sich deutlich von regulären Lehrlingen unterscheiden. Die Teilnehmenden an JASG-Lehrgängen stehen meist zwischen diesen beiden untersuchten Ausbildungsformen.

Die **Diplomarbeit „Qualifikation auf dem Prüfstand: Sind Lehranfängerinnen und Lehnanfänger im Lehrberuf Bürokaufmann/-frau für einen Büroberuf geeignet?“** beschäftigt sich mit den Unterschieden in der Qualifikation von LehnanfängerInnen in der betrieblichen Lehrlingsausbildung der Privatwirtschaft, der Hoheitsverwaltung und der Ausbildung im Rahmen des Jugendausbildungssicherungsgesetzes (JASG) beim Lehrberuf Bürokaufmann/-frau in Wien. Innerhalb dieser drei Gruppen wurde zwischen Jugendlichen mit deutscher Erstsprache und Jugendlichen mit einer anderen Erstsprache als Deutsch (Jugendliche mit Migrationshintergrund) unterschieden. Im Schuljahr 2002/2003 haben in Wien fünf Trägerorganisationen die Ausbildung laut JASG im Lehrberuf Bürokaufmann/-frau aufgenommen. Insgesamt wurden im Rahmen dieser Diplomarbeit 488 Jugendliche befragt: 181 aus der Privatwirtschaft, 117 aus JASG-Maßnahmen und 190 aus der Hoheitsverwaltung. Rund ein Drittel der Befragten waren männlich, drei Viertel sprachen Deutsch als Muttersprache, das Durchschnittsalter bei den LehnanfängerInnen lag bei 16 Jahren. Bei den Befragten in JASG-Lehrgängen war der Anteil jener mit deutscher Muttersprache vergleichsweise geringer und der Anteil der Jugendlichen mit Türkisch oder (Mutter-)Sprachen, die in südeuropäischen Balkanländern gesprochen werden, deutlich höher als in der Privatwirtschaft oder in der Hoheitsverwaltung. Nur ca. 60% der befragten Jugendlichen sehen den Lehrberuf Bürokaufmann/-frau als ihren Wunschberuf an. Die LehnanfängerInnen in der Ho-

heitsverwaltung unterscheiden sich hinsichtlich der Anzahl der Bewerbungen (geringer) und der Dauer der Lehrstellensuche (geringer) von den LehranfängerInnen der Privatwirtschaft und in JASG-Maßnahmen. Im Rahmen der Untersuchung wurde ein Büroarbeitstest verwendet, der in fünf Subtests unterteilt war, um Grundkompetenzen der Büroarbeit abfragen zu können. JASG-Jugendliche haben beim Subtest „Summenkontrolle“ gute Ergebnisse, bei den Subtests „Rechtschreibung prüfen“ und „Textaufgaben lösen“, bei denen sprachliches Verständnis gefordert wird, aber sehr große Schwierigkeiten. Die Hälfte der Gruppe der befragten JASG-Lehrlinge mit nicht-deutscher Muttersprache wird im Rahmen dieser Diplomarbeit als nicht-geeignet für den Lehrberuf Bürokaufmann/-frau eingestuft. Hinsichtlich der Verteilung „geeigneter“ und „ungeeigneter“ Jugendlicher in JASG-Maßnahmen zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen den Ausbildungsträgern. In den JASG-Maßnahmen wird – nach Angaben den befragten Jugendlichen – überwiegend kein Aufnahmetest durchgeführt. Insgesamt gaben aber 60% der Befragten an, einen schriftlichen Aufnahmetest abgelegt zu haben, bevor sie ihr Lehr- bzw. Ausbildungsverhältnis begonnen haben. Da v.a. im Bürobereich kommunikative Kompetenzen in mündlicher und schriftlicher Form wichtig sind, sollten die Eltern der Kinder mit Migrationshintergrund auf die Möglichkeit des Zusatzunterrichts Deutsch oder/und des muttersprachlichen Zusatzunterrichts in der Pflichtschule informiert werden. Auch in der Berufsschule könnte ein „Freigegegenstand Deutsch“ Jugendliche dabei unterstützen, sprachliche Ressourcen aufzubauen. Bei den Jugendlichen in den JASG-Maßnahmen werden im Rahmen dieser Diplomarbeit individuell sehr verschiedene Bedürfnisse festgestellt, weshalb einheitliche Fördermaßnahmen nicht empfohlen werden. Gefordert wird aber eine vermehrte Unterstützung der Jugendlichen bei der Berufswahl, um einen wirklich geeigneten Beruf zu finden. Aus organisatorischen Gründen werden im ersten Berufsschuljahr eigene Klassen mit JASG-Lehrlingen geführt. Im zweiten Berufsschuljahr könnten auch „gemischte“ Klassen geführt werden, damit es zu keiner Stigmatisierung wegen der fehlenden betrieblichen Lehrstelle kommt.

Die **Studie „Benachteiligte Jugendliche – Jugendliche ohne Berufsbildung“** wurde vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (ibw) und vom Österreichischen Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) durchgeführt. Durch die Kombination qualitativer (persönliche Interviews mit Jugendlichen, regionale Fokusgruppen) und quantitativer (sekundärstatistische Analyse, Befragung 20- bis 24-Jähriger ohne Sekundarabschluss II) Erhebungsmethoden wurde untersucht, welche Lebensbedingungen, Ausbildungs- und Berufsverläufe sowie berufliche Perspektiven Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung haben. Insgesamt wurden 261 Jugendliche standardisiert (telefonisch und face-to-face) befragt, des Weiteren acht Tiefeninterviews mit Jugendlichen und regionale Fokusgruppen an drei strukturell verschiedenen Orten in Österreich (Wien, Murau, Zell am See) durchgeführt. Der Auswahl der

befragten Jugendlichen wurde ein Kriterienraster zugrunde gelegt, der primär auf Benachteiligungen abzielte, denen durch (isolierte) arbeitsmarktpolitische Interventionen zu begegnen wäre. Im Rahmen des Kriteriums „Ausbildungshöhe“ wurden auch Jugendliche in Maßnahmen (z.B. JASG-Maßnahme oder Sozialökonomischer Betrieb) berücksichtigt.

Die **Diplomarbeit „Werden die Berufsschüler der BS für EVT immer schlechter?“** untersucht das Spannungsfeld zwischen den Erwartungen der Wirtschaft, den Möglichkeiten der Berufsschule und den Eingangsvoraussetzungen und Möglichkeiten der BerufsschülerInnen am Beispiel der Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik (EVT). Methodisch wurden qualitative Interviews mit LehrerInnen der Berufsschulen für EVT, Vergleiche von Abschlussnoten früherer Jahrgänge mit aktuellen Beurteilungen und Lehrabschlussprüfungen sowie Vergleiche und Auswertungen von Eignungs- und Einstufungstests durchgeführt. Der Unterschied bei den Leistungen im Einstufungstest zwischen JASG-SchülerInnen und BerufsschülerInnen, die aus Hauptschulen- oder polytechnischen Schulen kommen und über ein Lehrverhältnis verfügen, beträgt nur etwas mehr als acht Prozent. Insgesamt war das Niveau der Lösungsfindung bei der Auswertung von Einstufungstest niedrig. Nur knapp ein Drittel der SchülerInnen aus JASG-Klassen und etwas mehr als 40% die „regulären“ BerufsschülerInnen konnten die im Test gestellten Aufgaben bewältigen. Deutlich besser war das Testergebnis bei BerufsschülerInnen, die vor der Lehre eine mittlere oder höhere Schule besucht hatten (63,35%).

Die **Seminararbeit „Evaluierung der Leistungsfähigkeit von BerufsschülerInnen mittels Einstufungstests (unter besonderer Berücksichtigung von JASG-Klassen)“** beleuchtet u.a. die Ergebnisse der Einstufungstests für BerufsschülerInnen an der Berufsschule für Elektro- und Veranstaltungstechnik in Wien. Für die beiden Schuljahre 2005/06 und 2006/07 liegen Ergebnisse nach „Norm- und JASG-Klassen“ differenziert vor. Die Auswertung berücksichtigt die schulische Vorbildung, den Lehrberuf und untergliedert sich in die Bereiche „Sprachgebundenes Denken und Lesekompetenz“, „Räumliches Verständnis“, „Konzentrationsfähigkeit“, „Mathematik und Zahlengebundenes Denken“, „Naturwissenschaften und Technisches Allgemeinwissen“ sowie „Logik und Kombinatorik“.

Anhang 2:

InterviewpartnerInnen der qualitativen Erhebung

ExpertInnen aus Unternehmen

Table A-1: Unternehmen der qualitativen Befragung nach Unternehmensbereich, MitarbeiterInnenzahl, Position der InterviewpartnerInnen im Betrieb und nach Lehrberufen, die im Unternehmen ausgebildet werden

	Unternehmensbereich/ Branche	Bundesland	Anzahl MitarbeiterInnen	Berufliche Position der InterviewpartnerInnen im Betrieb	Lehrberufe, die im Unternehmen ausgebildet werden
Uw1	Tischlerei	Wien	6	Geschäftsführer	TischlerIn
Uö2	Dienstleistung, Verkehrswesen	Ö	2000	Ausbildungsleiter	ElektrotechnikerIn ElektromaschinentechnikerIn ElektrobetriebstechnikerIn ElektroinstallationstechnikerIn ElektronikerIn ElektroanlagentechnikerIn MaschinenbautechnikerIn MaschinenfertigungstechnikerIn MechatronikerIn KraftfahrzeugtechnikerIn Bürokaufmann/-frau
Uw3	Metallbearbeitung	Wien	22	Betriebsinhaber	MetalltechnikerIn
Uö4	Schuhhandel	Ö	780	Personalleiterin	Einzelhandelskaufmann/-frau
Uw5	KFZ-Technik	Wien	54	Kundendienstleiter	MechatronikerIn
Us6	Gastronomie	Sbg.	5	Betriebsinhaber und Geschäftsführer	Gastronomiefachfrau/-mann Koch/Köchin
Uw7	Elektrotechnik	Wien	300	Abteilungsleiter, verantwortlich für die Lehrlingsauswahl	Bürokaufmann/-frau ElektroinstallationstechnikerIn
Us8	Finanzdienstleistung	Sbg.	10	Geschäftsführer	Bürokaufmann/-frau
Uw9	Handel und KFZ-Technik	Wien	1000	Verkaufsleiter	Einzelhandelskaufmann/-frau KFZ-TechnikerIn
Uw10	Sanitär- und Klimatechnik	Wien	85	Bauleiter, Lohnverrechner	Bürokaufmann/-frau Sanitär- und KlimatechnikerIn TechnischeR ZeichnerIn
Uw11	Tourismus, Gastronomie	Wien	4000	BereichsleiterInnen der Personalentwicklung für Reisebüro, Hotellerie und Küche	Hotel- und GastgewerbeassistentIn ReisebüroassistentIn Systemgastronomiefachmann/-frau Gastronomiefachmann/-frau Koch/Köchin
Us12	Friseurbetrieb	Sbg.	5	Betriebsinhaberin und Geschäftsführerin	FriseurIn und PerückenmacherIn

ExpertInnen aus Berufsschulen

BS für Gastgewerbe, Wien

Dir.-Stv. Gerlinde Wenschitz

BS für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Wien

BD Heinz Pöcher

LBS Wals (Bau- und Baunebengewerbe), Salzburg

Dir.-Stv. Manfred Jenni

BS für Metall- und Glastechnik, Wien

BD SR Ing. Franz Kuttner

BS für Informationstechnik, Wien

BD Ing. Leopold Zeugswetter, Dir.-Stv. Ing. Oskar Vysvader

BS für Elektro- und Veranstaltungstechnik, Wien

BD Ing. Robert Rohr

BS für Bürokaufleute, Wien

BD Mag.^a Monika Gojkovic-Vojnovic

BS für Einzelhandel und EDV-Kaufleute, Wien

BD Eva-Maria Redl

LBS 5 Salzburg, Einzelhandel, Salzburg

BD Heinz Pailer

ExpertInnen aus Trägereinrichtungen

Bfi Wien

Hr. Mag. Jank

Fr. Moser

Weidinger & Partner, Wien

Fr. Genalsky

Fr. Mag.^a Summersberger

Die Berater Salzburg

Fr. Tichy

Jugend am Werk, Wien

Hr. Gehrke

Hr. Mag. Ing. Stückler

Ibis acam Salzburg

Hr. Mag. Manzl

Ibis acam Wien

Hr. Maier