

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden

Empirische Erhebung bei Wiener Lehrbetrieben

ENDBERICHT

Impressum

Medieninhaber und Herausgeber:
ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)

Rainergasse 38
1050 Wien
T: +43 1 545 16 71-0
F: +43 1 545 16 71-22
info@ibw.at
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Diese Studie wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Wien (Lehrlingsstelle) erstellt.

Inhaltsverzeichnis

0	Executive Summary	4
1	Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung.....	6
2	Lehrlingssuche	9
3	Einstiegsqualifikationen: Vorhandensein und Bedeutung	18
3.1	Allgemein	18
3.2	Branchenprofile.....	43
4	Lehrlingsauswahl	74
5	Unterstützung durch Wirtschaftskammer Wien und Wünsche an die Politik.....	85

0 Executive Summary

Die vorliegende Studie, die auf einer repräsentativen Befragung von n=301 Wiener Lehrbetrieben basiert, zeigt: Die insgesamt wichtigsten Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden sind das persönliche Interesse am zu erlernenden Beruf sowie Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit. Ca. 95% der befragten Betriebe finden diese Kriterien sehr wichtig. Von besonderer Relevanz sind weiters die Bereiche „Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation“ (85% sehr wichtig), „Genauigkeit, Sorgfalt“ (83% sehr wichtig) sowie „Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.)“ (80% sehr wichtig).

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. **Am geringsten** ist die Zufriedenheit **mit den Mathematikkennnissen**. Nur hier überwiegt die Zahl der unzufriedenen Betriebe die Zahl der zufriedenen. Nur 9% der befragten Betriebe sind mit den Mathematikkennnissen der Lehrstellensuchenden sehr zufrieden, 17% aber sehr unzufrieden und weitere 40% eher unzufrieden. Relativ gering ist darüber hinaus auch die Zufriedenheit mit den **Fremdsprachenkennnissen**. In jedem Fall ist die Unzufriedenheit der Lehrbetriebe mit den Mathematik- und Fremdsprachenkennnissen der Lehrstellensuchenden wesentlich größer als jene mit den – in der Öffentlichkeit viel diskutierten – Deutschkenntnissen der BewerberInnen.

Hintergrund dieser relativ großen Unzufriedenheit mit den schulischen Leistungen der Lehrstellensuchenden ist sicherlich auch der – bildungspolitisch durchaus erfreuliche – Umstand, dass der Anteil Jugendlicher, die nach der Pflichtschule keine weiterführende Ausbildung begannen, beinahe gegen Null tendierte.

Auffallend ist weiters, dass die **Zufriedenheit** mit den Einstiegsqualifikationen der Wiener Lehrstellensuchenden **im Vergleich zu 2007** aber **durchwegs gestiegen** ist. Besonders stark war dieser Anstieg im Bereich der Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.). Ob sich dahinter auch eine Reaktion der Lehrstellensuchenden auf verstärkte Arbeitsplatzängste (im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise) verbirgt, kann nicht eindeutig beurteilt werden. Es ließe sich aber vermuten.

Wenn nun die Dimensionen Zufriedenheit mit und Wichtigkeit von Einstiegsqualifikationen verglichen werden, zeigen sich aus der Sicht der befragten Betriebe die größten Defizite¹ der Lehrstellensuchenden in den Bereichen „Genauigkeit, Sorgfalt“, „Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf“, „Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe“, „Mathematikkennnisse“ sowie „Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten“. Diese Defizite bestehen auch nicht in erster Linie, weil in diesen Bereichen die Unzufriedenheit besonders hoch wäre (Ausnahme: Mathematikkennnisse), sondern vor allem, weil diese Bereiche besonders wich-

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

tig sind. Da diese Fähigkeiten/Qualifikationen (mit Ausnahme der Mathematikkenntnisse) als im traditionellen Bildungssystem nur schwer vermittelbar bezeichnet werden können, weisen diese Ergebnisse daraufhin wie sinnvoll und wichtig eine berufliche Vorbereitung anhand möglichst realitätsnaher Arbeitskontexte ist bzw. wäre – sowohl innerhalb als auch außerhalb des schulischen Rahmens. 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.

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“ oder „Sauberkeit und Hygienebewusstsein“. Vor allem das hohe Selbstbewusstsein und die EDV-Kenntnisse 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 (insbesondere im direkten Kontakt zu KundInnen) 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 auf die Begleitung durch die Eltern und die Übermittlung handgeschriebener Lebensläufe vielfach Wert gelegt. Die Frage nach der optimalen Bewerbungsstrategie kann aber nicht allgemein sondern nur einzelfallbezogen beantwortet werden. Generell kann Jugendlichen sicherlich empfohlen werden, die diesbezüglichen Erwartungen und Wünsche der potentiellen Lehrbetriebe vorab zu erkunden.

Zusammenfassend lässt sich weiters feststellen, dass 81% der Unternehmen zumindest gelegentlich irgendeine Form von Aufnahmetests bzw. standardisierten Auswahlverfahren (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers, Potentialanalysen, Eignungsverfahren und Auswahlhilfen des BIWI) anwenden. 74% führen diese ausschließlich selbst durch. Lediglich 7% 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) gering bezeichnet werden.

Insgesamt zeigt die Studie auch eine **hohe Zufriedenheit der Lehrbetriebe mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der Wirtschaftskammer Wien**: Etwas mehr als **90%** der befragten Lehrbetriebe sind mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der Wirtschaftskammer Wien **sehr oder eher zufrieden**. Mehr als die Hälfte (54%) ist damit sogar sehr zufrieden, lediglich 2% sind gar nicht zufrieden.

Hinweis zur Studie: Die vorliegende Studie ist als „Kurz-Report“ zu verstehen und stellt primär eine kompakte Datensammlung dar. Textpassagen dienen vor allem zu Erläuterungszwecken. Ein begleitender wissenschaftlicher Kommentar ist lediglich für das Executive Summary vorgesehen.

1 Erhebungsdesign und Stichprobenbeschreibung

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 Wiener Lehrbetrieben (einfache, ungewichtete Zufallsstichprobe) durchgeführt.

Insgesamt wurden n=301 zufällig ausgewählte Wiener Lehrbetriebe im Dezember 2009 telefonisch befragt. Als Adressdatenquelle fungierte die Lehrbetriebsstatistik der Wirtschaftskammer Wien. Aus organisatorischen Gründen wurde auf die Befragung von Nichtkammermitgliedern (z.B. öffentliche Verwaltung) verzichtet.

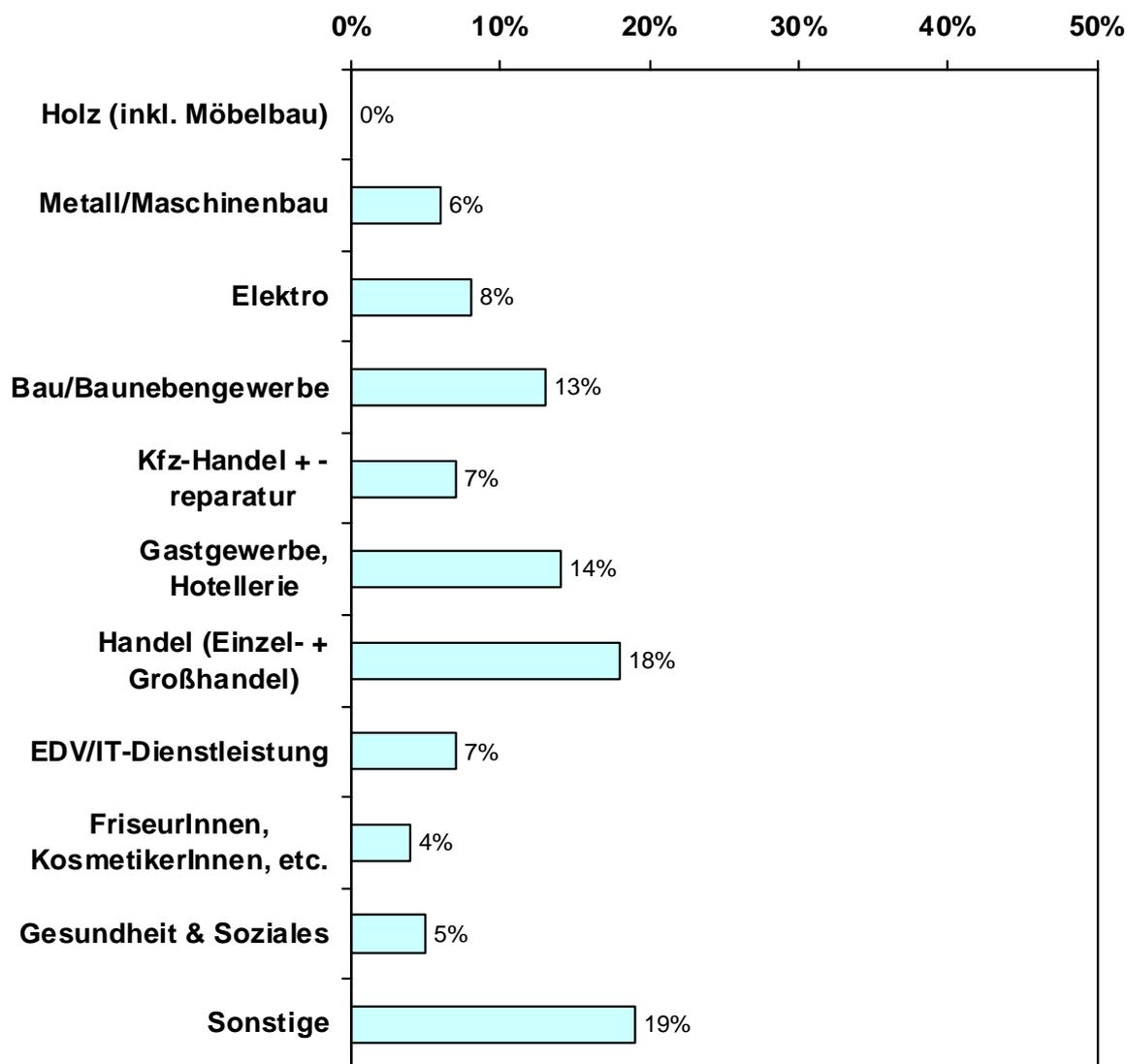
Insgesamt konnte eine Ausschöpfungsquote (= Anteil der erfolgreichen Interviews an allen (durchgeführten, verweigten und abgebrochenen) Interviews) von 36% erzielt werden. Die (im Vergleich zu einer ähnlichen Befragung²) relativ hohe Zahl an Interviewverweigerungen ist sicherlich zu einem wesentlichen Teil auf den Befragungszeitpunkt (Vorweihnachtszeit) zurückzuführen. Die Ausschöpfungsquote dieser telefonischen Befragung liegt aber immer noch 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.

Für die Repräsentativität der Befragung lässt sich feststellen: Ausgehend von einer Grundgesamtheit von N= 4.227 Lehrbetrieben in Wien (ohne Nichtkammermitglieder, Quelle: WKO, Stichtag: 31.12.2008 + ibw-Berechnungen) und einer Stichprobe von n=301 realisierten Interviews liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95%) der Bereich des maximalen Stichprobenfehlers³ unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von $\pm 5,6\%$. Es kann daher von einer ausreichenden Repräsentativität der Ergebnisse gesprochen werden.

Im Folgenden werden die befragten Betriebe hinsichtlich wesentlicher Strukturvariablen (Branche, Betriebsgröße) beschrieben. Nach Branche betrachtet (vgl. Grafik 1-1) zeigt sich, dass der relativ größte Anteil (18%) auf Betriebe aus dem Bereich Handel entfällt.

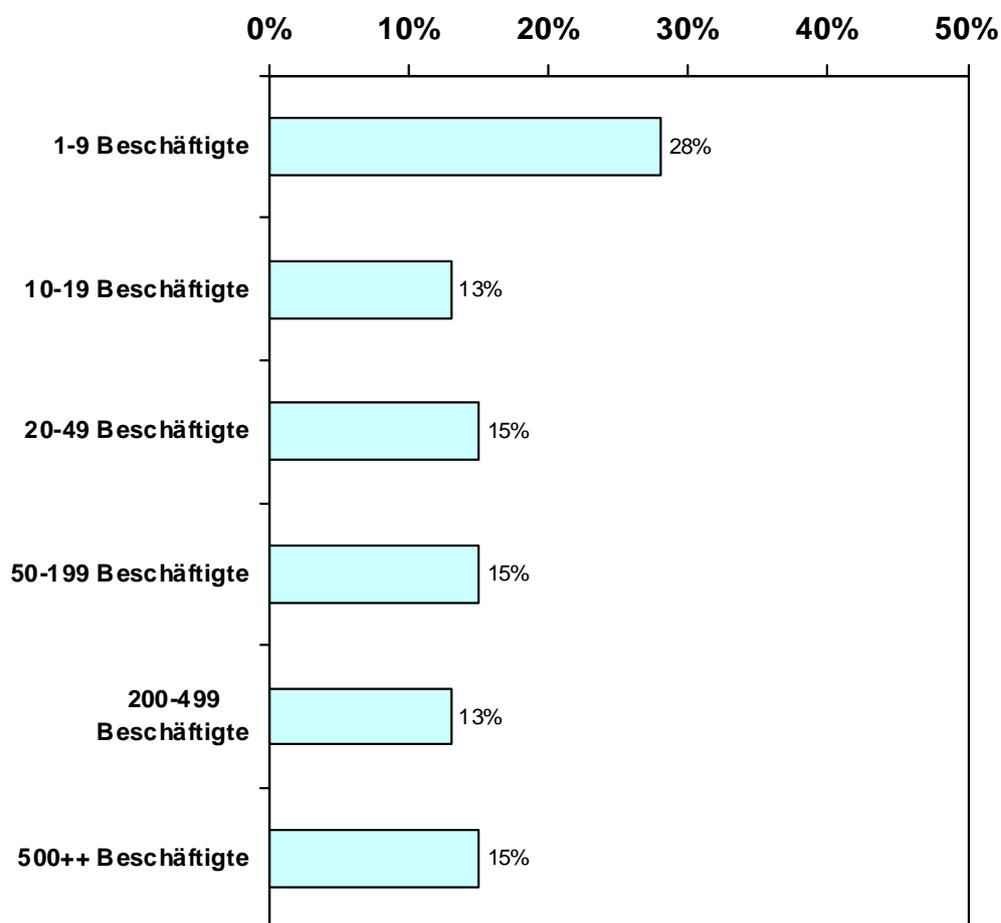
² vgl. H. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

³ 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.

Grafik 1-1: Branchenstruktur

Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

Grafik 1-2: Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)

Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

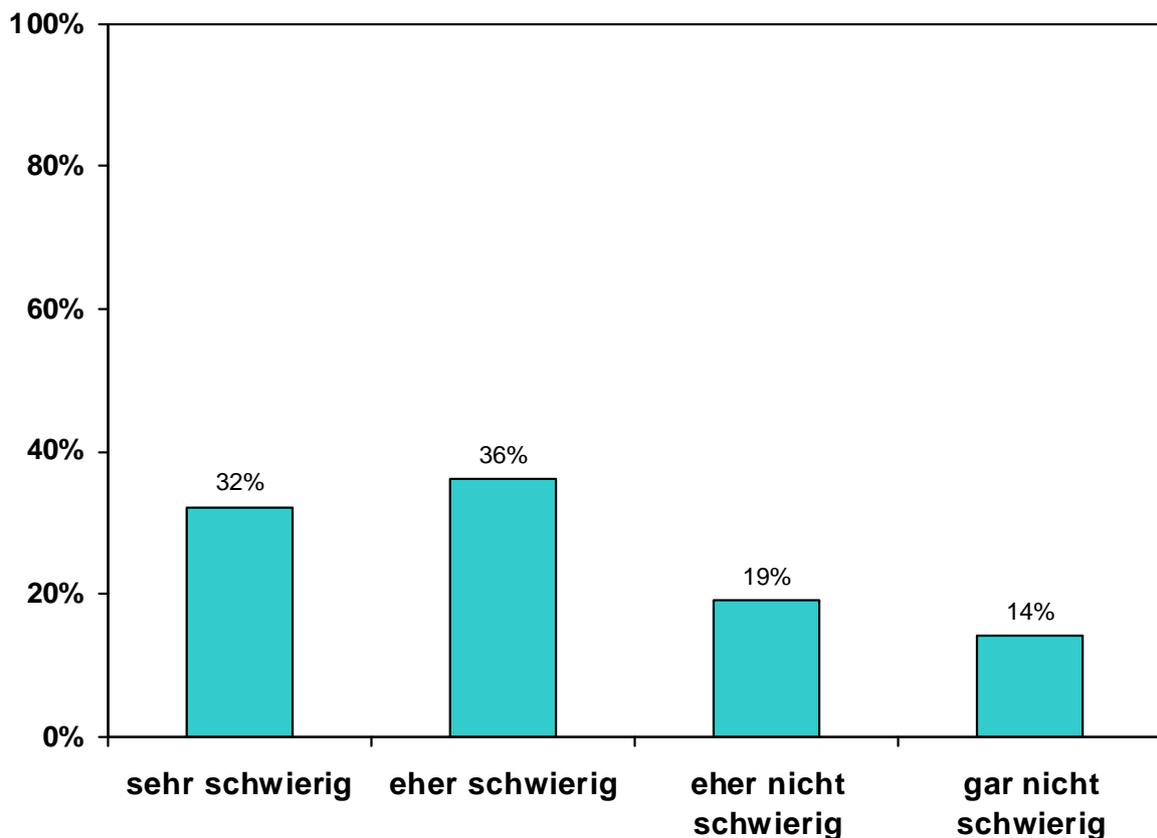
Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

In 45% der befragten Lehrbetriebe wurde der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in selbst befragt, in weiteren 19% der Betriebe gab es eine/n eigene/n Ausbildungsverantwortliche/n, mit welcher/m die Befragung durchgeführt werden konnte. In 17% der Unternehmen konnten die Fragen von der/dem Personalleiter/in beantwortet werden, in 6% von einer/m Abteilungsleiter/in sowie in 1% von einer/m Filialleiter/in. In 13% der Fälle wurde eine Person mit einer sonstigen Funktion (z.B. Assistent/-in der Geschäftsführung, Prokurist/in, Betriebs- oder Werkstättenleiter/in, Mitarbeiter/in der Personalabteilung, etc.) befragt.

2 Lehrlingssuche

Trotz einer relativ hohen Zahl lehrstellensuchender Jugendlicher, die allerdings als Gesamtzahl relativ wenig über regionale oder branchenspezifische Angebots-Nachfrage-Relationen sowie über die Qualifikationen der BewerberInnen aussagt, ist es für die Mehrheit der befragten Betriebe schwierig (für 32% sehr schwierig, für 36% eher schwierig), geeignete Lehrlinge für das Unternehmen zu finden. In späterer Folge (Grafik 2-4) 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 2-1: Wie schwierig ist es, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden?



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

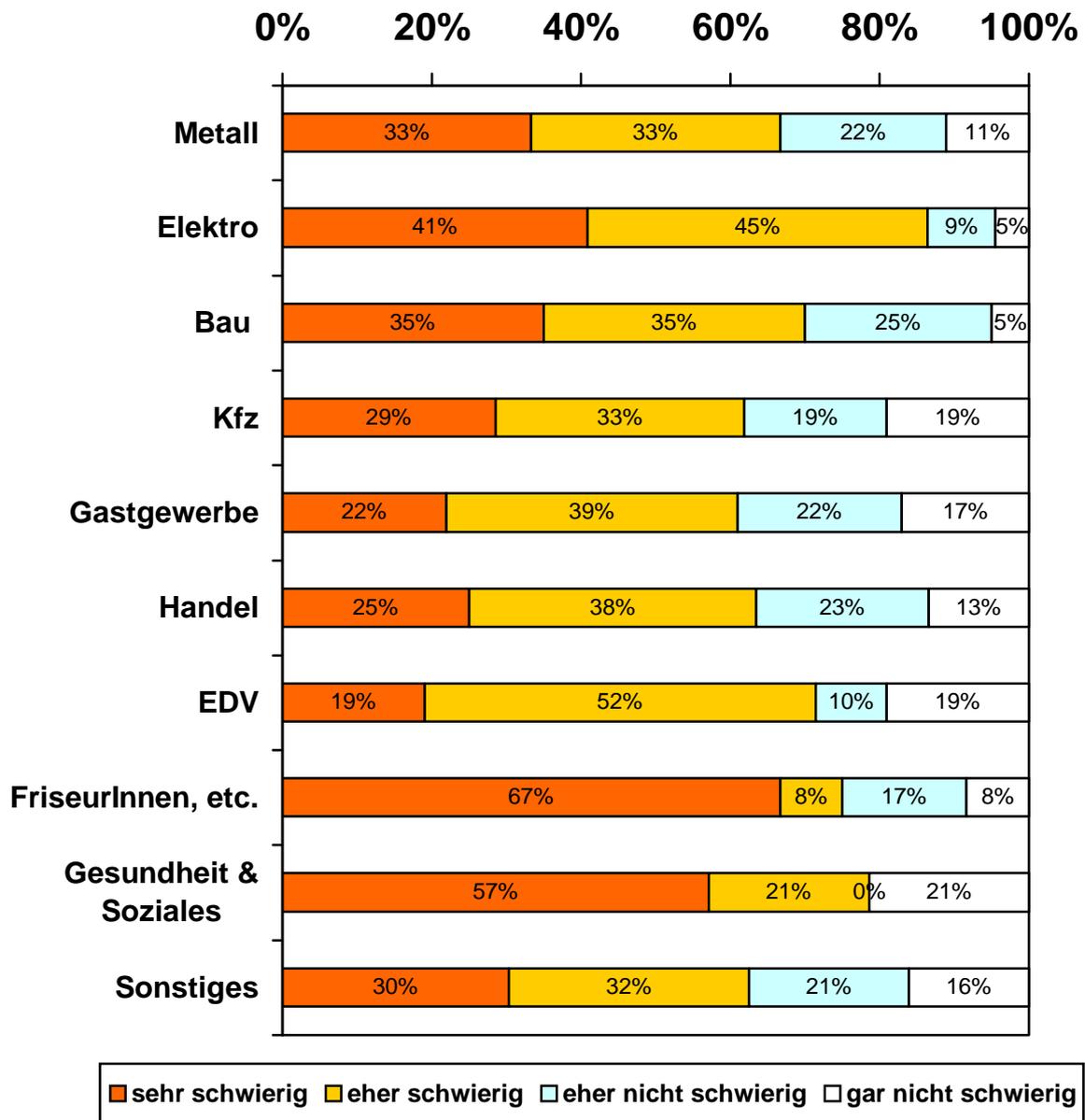
Hinsichtlich der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden, bestehen zudem erhebliche Unterschiede hinsichtlich Branche und Betriebsgröße.

Nach Branche betrachtet (vgl. Grafik 2-2) 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. In vergleichbarer Weise betrifft dies etwa auch den Bereich „Gesundheit & Soziales“, welcher ebenfalls mit hohen persönlichen und sozialen Qualifikationsanforderungen konfrontiert ist, wenngleich hier (z.B. bei Zahn- und Medizintechnikunternehmen) das Anforderungsprofil doch etwas anders gelagert ist.

Ein nicht ganz so starker Zusammenhang wie bei der Branchenbetrachtung lässt sich zwischen der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden, und der Betriebsgröße (vgl. Grafik 2-3) erkennen. Es ist wenig überraschend, dass größere Betriebe diesbezüglich etwas 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.

**Grafik 2-2: Schwierigkeit des Findens geeigneter Lehrlinge
in den wichtigsten Branchen**

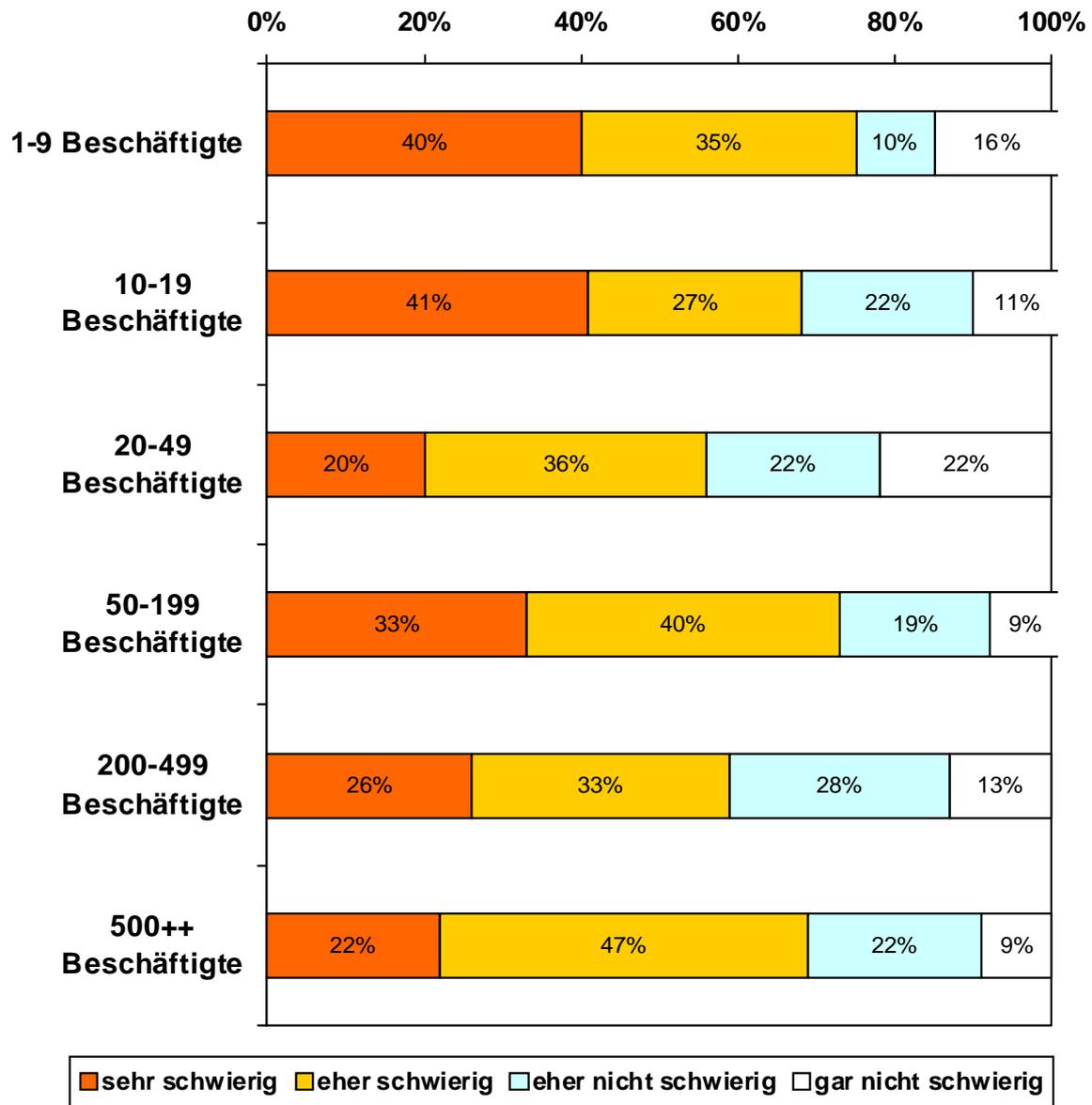


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Grafik 2-3: Schwierigkeit des Findens geeigneter Lehrlinge nach Betriebsgröße (Zahl der Beschäftigten)



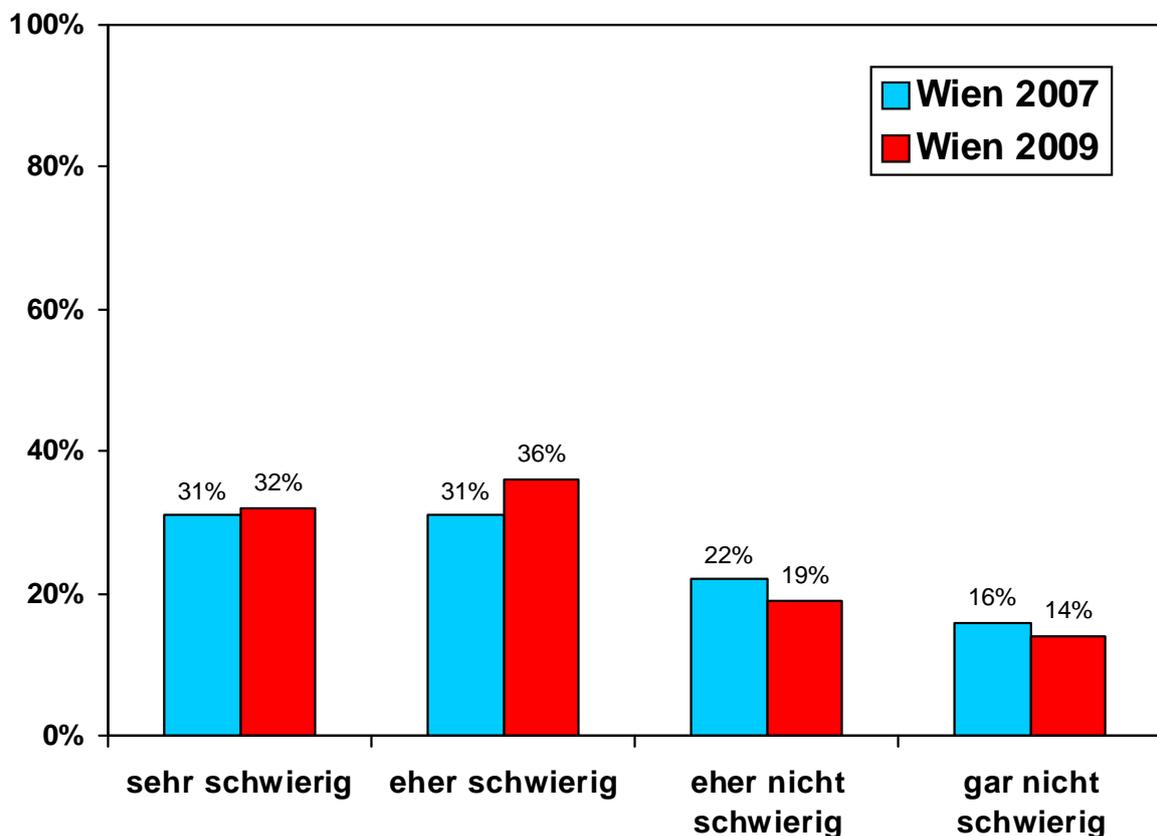
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Im folgenden erfolgt nun ein **Vergleich** dieser im Dezember **2009** erhobenen Daten **mit** einer Erhebung⁴ aus dem Jahr **2007**, welcher insofern interessant ist, als er u.a. Rückschlüsse darauf zulässt, ob in der Zwischenzeit (Stichwort: Wirtschaftskrise) eine Veränderung in der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden, eingetreten sein könnte. Dafür wurden die Ergebnisse der österreichweiten Studie aus dem Jahr 2007 (mit freundlicher Genehmigung des Auftraggebers AMS Österreich) spezifisch für Wien ausgewertet und den aktuellen Daten gegenübergestellt (vgl. Grafik 2-4). Die Ergebnisse dieses Vergleichs zeigen nur minimale Unterschiede in der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden. Die Werte für 2009 weisen sogar ganz geringfügig auf größere Schwierigkeiten hin. Es kann also zumindest davon ausgegangen werden, dass es nicht wirklich einfacher geworden ist.

Grafik 2-4: Wie schwierig ist es, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden? (Vergleich 2007 und 2009)



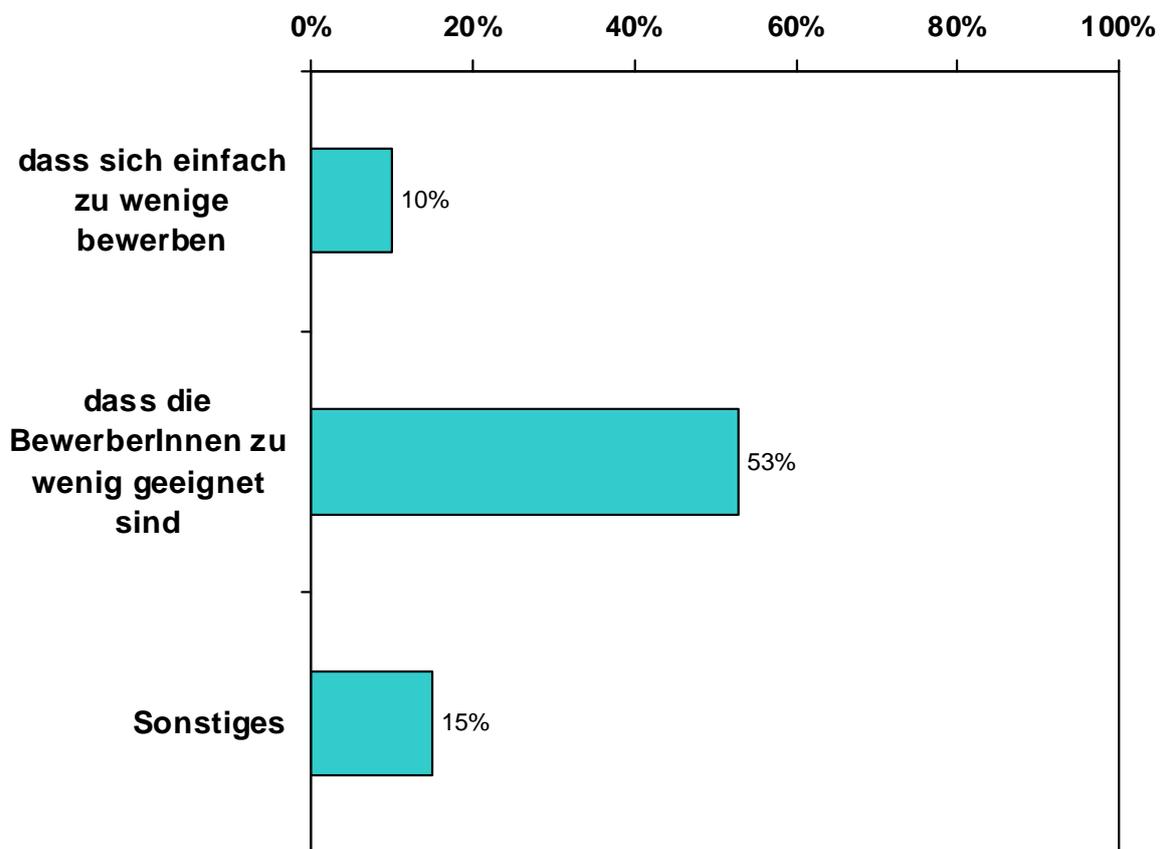
Quellen: 2009: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

2007: ibw-Lehrbetriebsbefragung 05-06/2007 (n=121 Betriebe in Wien): Spezialauswertung für Wien aus dem ProjektH. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

⁴ H. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

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 2-5).

Grafik 2-5: Hauptproblem bei der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge zu finden?



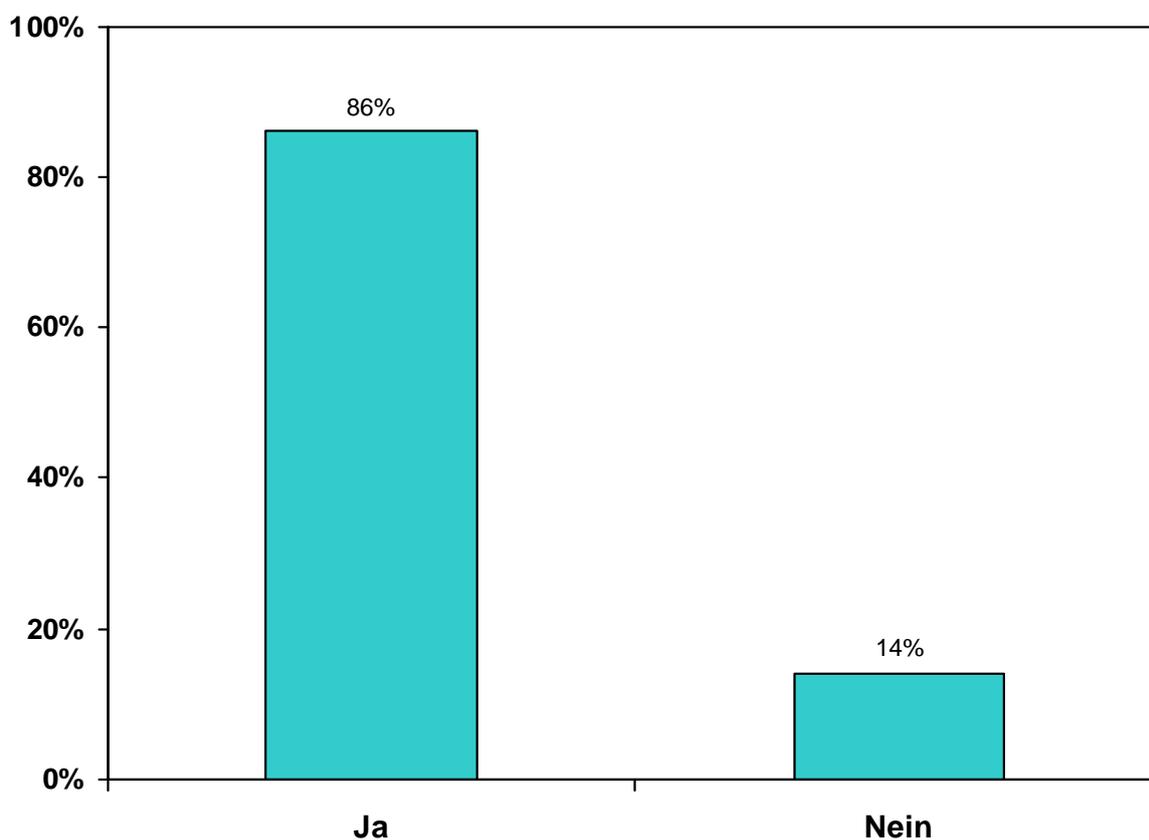
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Mehrfachnennungen möglich.

Alle Betriebe berücksichtigt, d.h. auch jene die angeben, dass es nicht schwierig ist, geeignete Lehrlinge zu finden. → Summe < 100%

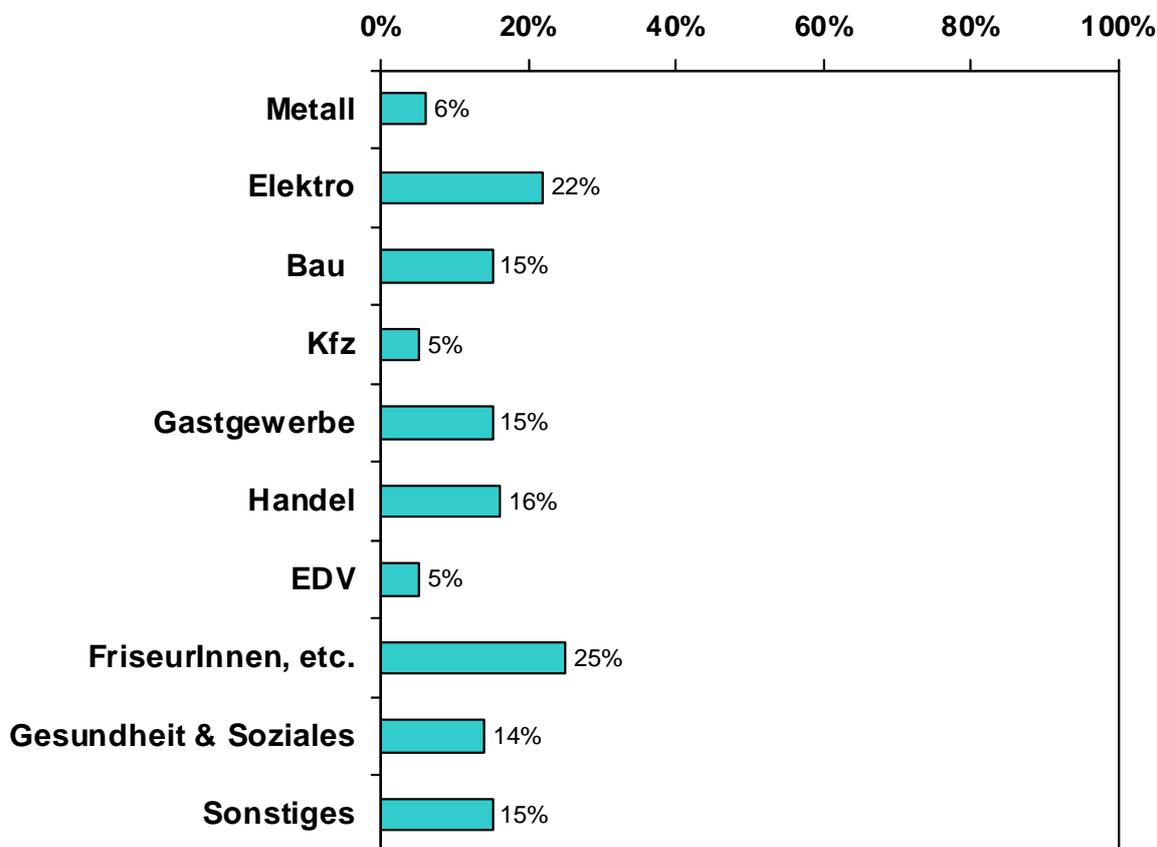
Die Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den Betrieb zu finden, führte in einigen (14%) der befragten Unternehmen sogar dazu, dass in den letzten Jahren nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzt werden konnten (vgl. Grafik 2-6). Auch hierbei lässt sich der größte Anteil (25%) wieder in der Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, FußpflegerInnen“ erkennen (vgl. Grafik 2-7). Die besondere Problematik der aus den hohen Anforderungen in den personenbezogenen Dienstleistungen resultierenden Besetzungsschwierigkeiten kommt auch am Lehrstellenmarkt zum Ausdruck: FriseurInnen gehören zwar zu den Berufen mit den meisten Lehrstellensuchenden, aber sie liegen auch unter den Berufen mit besonders vielen offenen Lehrstellen relativ weit vorne.

Grafik 2-6: Konnten in den letzten Jahren alle Lehrstellen im Betrieb besetzt werden?



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Grafik 2-7: Anteil der Betriebe mit unbesetzten Lehrstellen in den wichtigsten Branchen



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“.

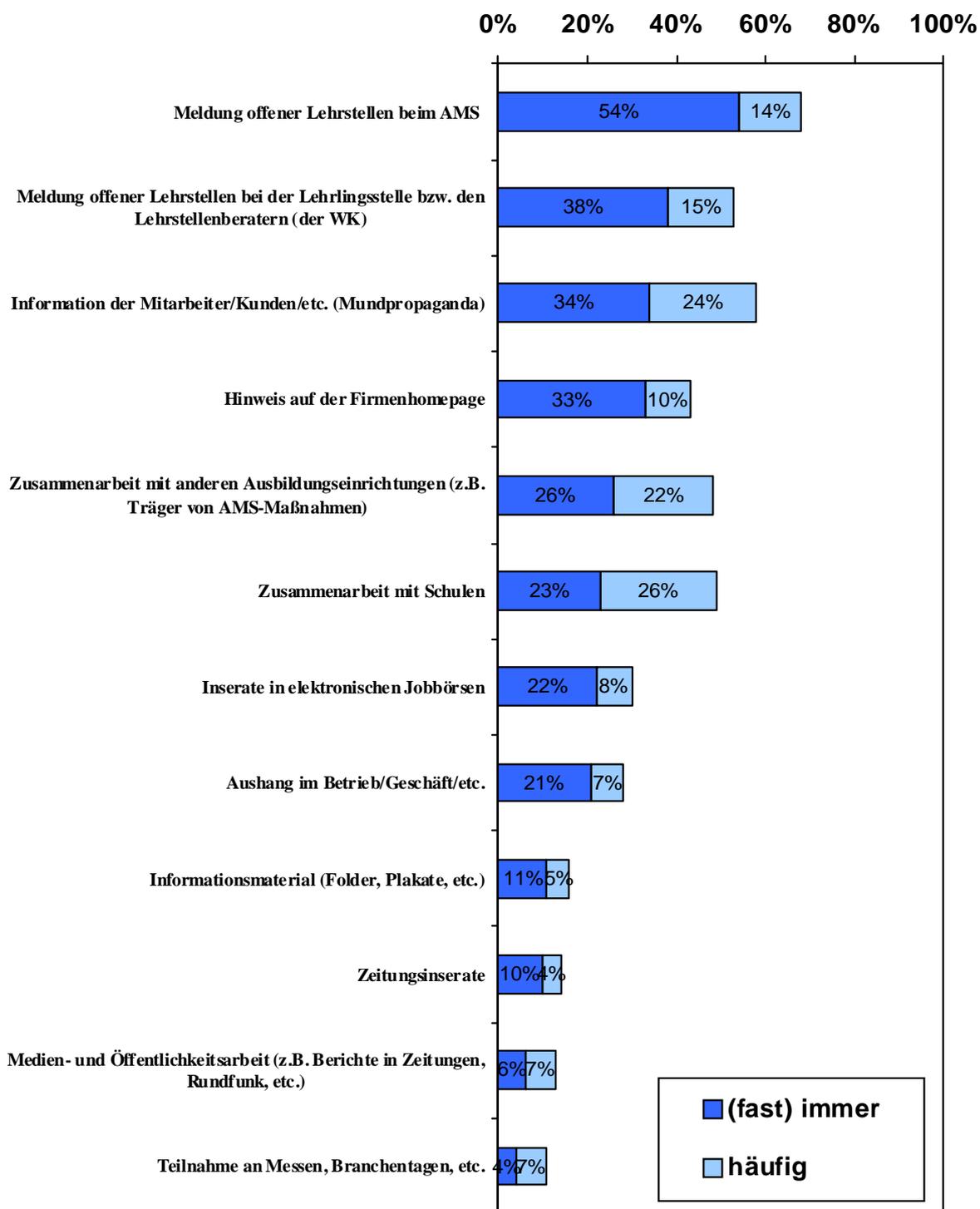
Ohne Branche „Holz (inkl. Möbelbau)“ aufgrund einer zu geringen Zahl befragter Betriebe.

Insgesamt konnten von den 14% (n=41) der befragten Lehrbetriebe, welche angaben, dass sie in den letzten Jahren freie Lehrstellen nicht besetzen konnten, 74 Lehrstellen im Jahr 2009 (1,8 pro Betrieb) nicht besetzt werden, im Jahr 2008 waren es 80 Lehrstellen (2,0 pro Betrieb). Die mit Abstand größte Zahl an unbesetzten Lehrstellen unter den befragten Unternehmen wies in beiden Jahren ein Großbetrieb im Bereich Optikhandel (Lehrberuf: Augenoptiker/-in) auf.

Als wesentliche Ursache für die Nicht-Besetzung der freien Lehrstellen wurde vor allem der Mangel an geeigneten BewerberInnen genannt, in einigen Fällen waren auch kurzfristige Absagen der ausgewählten Jugendlichen maßgebend.

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 2-8: Wege der Lehrlingssuche



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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.)“

3 Einstiegsqualifikationen: Vorhandensein und Bedeutung

3.1 Allgemein

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.

Rund die Hälfte (48%) der befragten Betriebe konnte besondere Stärken der derzeitigen Lehrstellensuchenden benennen. Unter den Stärken wurden besonders häufig Selbstbewusstsein und ein entsprechendes Auftreten genannt. Relativ häufig wurde darüber hinaus auf gute EDV-Kenntnisse und eine hohe Motivation (zumindest von einigen) verwiesen. Als Beispiele für die von den Betrieben genannten Stärken seien angeführt:

„Selbstbewusster als früher“

„Engagiert“

„Ausgeprägte Persönlichkeiten“

„PC Kenntnisse/ neugierig/ fragen viel nach“

„Sie sind engagiert“

„Die Jugend heute ist mehr offen als früher“

„EDV-Kenntnisse“

„Selbstbewusst“

„Bei einigen ist es so, dass sie gut vorbereitet wurden/ gutes Auftreten“

„Viele sind relativ gut vorbereitet und können sich gut präsentieren.“

„Die die wirklich einen Lehrberuf wollen, haben gutes Auftreten und gute Vorbereitung.“

„Sie wissen einen Lehrplatz zu schätzen und haben deswegen ein gutes Auftreten.“

„Im Gesamtbereich reifer und aufmerksamer“

„Stärkere Motivation“

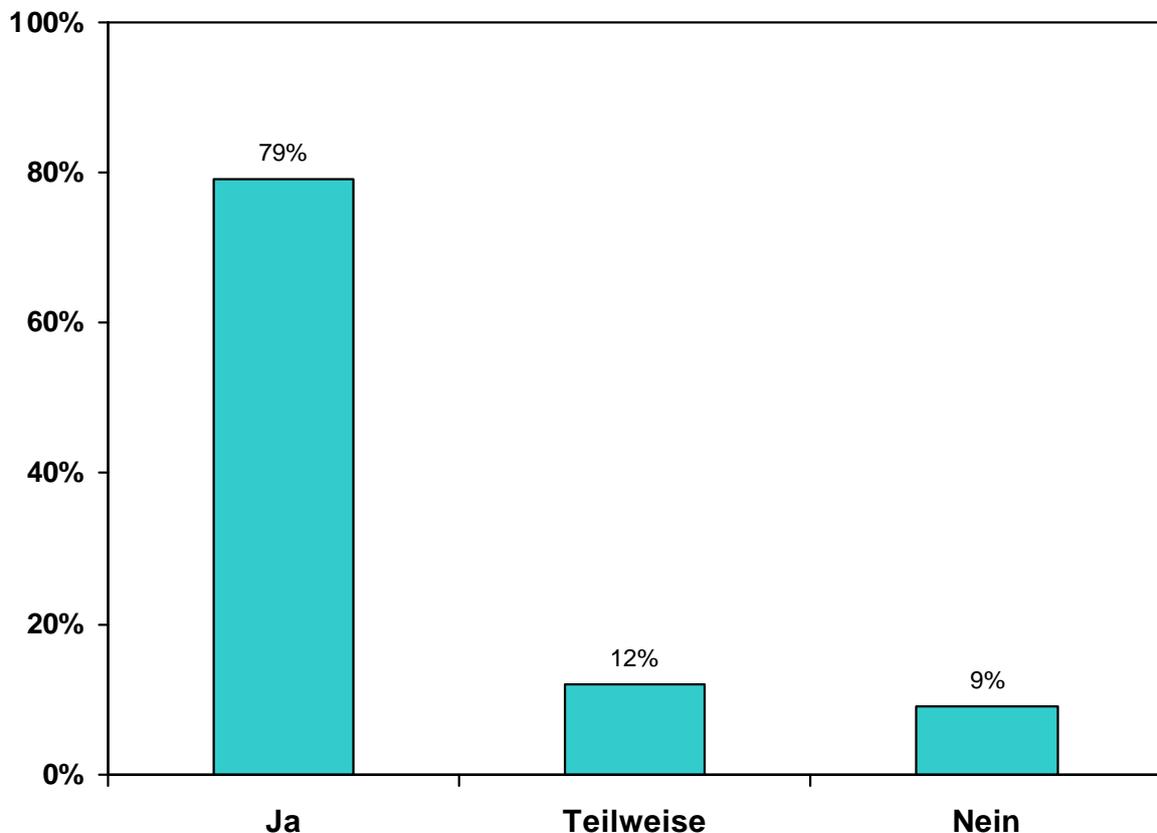
„Bei Technikern ist das Interesse und die Lernbereitschaft groß.“

„Sehr gezielt und sehr engagiert“

„Selbstbewusstsein“

Diese Stärken können in den meisten Fällen auch für die Betriebe genutzt werden (vgl. Grafik 3-1).

Grafik 3-1: Nutzung der Stärken



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Nur jene 48% der Betriebe berücksichtigt, welche bei den derzeitigen Lehrstellensuchenden tatsächlich besondere Stärken benennen konnten.

Im Zusammenhang mit der Art und Weise, wie diese Stärken für den Betrieb genutzt werden können, wird besonders häufig auf die Bedeutung des Selbstbewusstseins für die **Kommunikationsfähigkeiten** der Jugendlichen hingewiesen, welche vor allem im KundInnenkontakt benötigt werden. Als **Beispiele für die konkrete betriebliche Nutzung der Stärken** der Lehrstellensuchenden werden genannt:

„Weil in der Firma die Mitarbeiter selbstverantwortlich arbeiten.“

„Selbstbewusste Verkäuferin. Das Handling ist enorm viel Alltagsstress. Sie kommen und melden, wenn sie etwas nicht schaffen oder etwas nicht machbar ist. Soll aber nicht frech sein.“

„Kundenkontakt“

„Selbstbewusstsein ist auch für den Beruf förderlich.“

„Die Sprachen, welche sie sprechen. Die Eigeninitiative und Begeisterung motiviert die anderen Mitarbeiter.“

„Gute Monteure vorhanden durch Motivation“

„Die Lehrlinge müssen Berichte schreiben. Da ist die Kreativität von Vorteil.“

- „Wenn das Englisch gut ist, kann man es den Kunden gegenüber verwenden.“
- „Die Technik-Affinität ist bei den Jungen besser.“
- „Im Kundenumgang am Telefon“
- „Schneller Einsatz möglich“
- „Kurse werden besucht. Die Schulleistungen sind sehr gut durch das Engagement.“
- „Sie kennen sich gut aus.“
- „Die Computerkenntnisse können eingesetzt werden.“
- „Lehrlinge haben große Vorbildwirkung durch starkes Engagement. Lehrlinge helfen anderen Lehrlingen. Einsatz in der Abteilung. Sie können schon mehr Verantwortung übernehmen.“
- „So ein Jugendlicher kommuniziert anders als ein Gehemmter.“
- „Höher qualifiziert einsetzbar“
- „Die Jugendlichen sind durch die vermehrte Offenheit aufnahmefähiger.“
- „Kommunikation mit Kunden“
- „Kommunikationsstärke“
- „Mehr Engagement“
- „Verkaufsgespräch“
- „Die Leute sind einsatzbereit. Arbeiten mit. Positives Gesamtes für den Gast.“
- „Dass sie in der Berufsschule sehr gute Noten haben und dass sie auf der Baustelle sehr interessiert sind, etwas zu lernen.“
- „Arbeiten selbständig“
- „Betriebsklima wird besser“
- „Arbeit am PC“
- „Einsatzbereitschaft“
- „Erleichtert den Umgang mit Testgeräten“
- „Bessere Kommunikation. Keine Scheu vor dem Kunden.“
- „Alles EDV-mäßige ist wichtig.“
- „Im Verkauf ist sicheres Auftreten das Um und Auf.“
- „Sie stellen von sich aus Fragen.“
- „Wenn Gäste kommen oder Parteienverkehr können sie besser damit umgehen.“
- „Einsatz zum Programmieren“
- „Relevant beim Kundenkontakt“
- „Sie können dadurch von Anfang an im Verkauf tätig sein.“
- „Die Lehrlinge arbeiten sofort in den Abteilungen und im Kundenkontakt.“
- „Verantwortung/Selbstständigkeit“
- „Durchsetzungsvermögen in Teams“
- „Einsatzbereitschaft. Sie wollen etwas lernen.“
- „Sicheres Auftreten bei den Kunden“
- „Firmensystem sehr viel mit Computer“
- „Kommunikation“
- „Im Kundenkontakt“

Auf der anderen Seite konnten die Betriebe aber auch besondere Schwächen der derzeitigen Lehrstellensuchenden benennen. Immerhin sogar **89%** 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. Als Beispiele können genannt werden:

„Die schulischen Leistungen sind durch die Bank schlecht. Die wenigsten setzen sich mit dem Lehrberuf auseinander.“

„Mathematik“

„Zu wenig Schulausbildung“

„Wenige Inländer bewerben sich“

„Engagement/das Erscheinungsbild“

„Kommunikationsfähigkeit“

„Schulische Ausbildung. Die Sprache ist bei Ausländern ein Problem.“

„Unselbständig, packen nichts an.“

„Schlechte schulische Leistungen/Auftreten lustlos/Verstecken sich hinter den Eltern“

„Deutsch und Mathematik/ Manieren“

„Sie wissen nicht, worauf sie sich einlassen.“

„Art und Weise der Präsentation, Schulnoten, Wille ist nicht da“

„Keine Mathematik/ unfreundlich/ bestimmend/ selbstbewusst“

„Mathematik ist eine Schwäche/Allgemeinbildung lässt auch zu wünschen übrig“

„Dass sie halt irgendeine Lehrstelle haben/Kein Interesse an der Arbeit.“

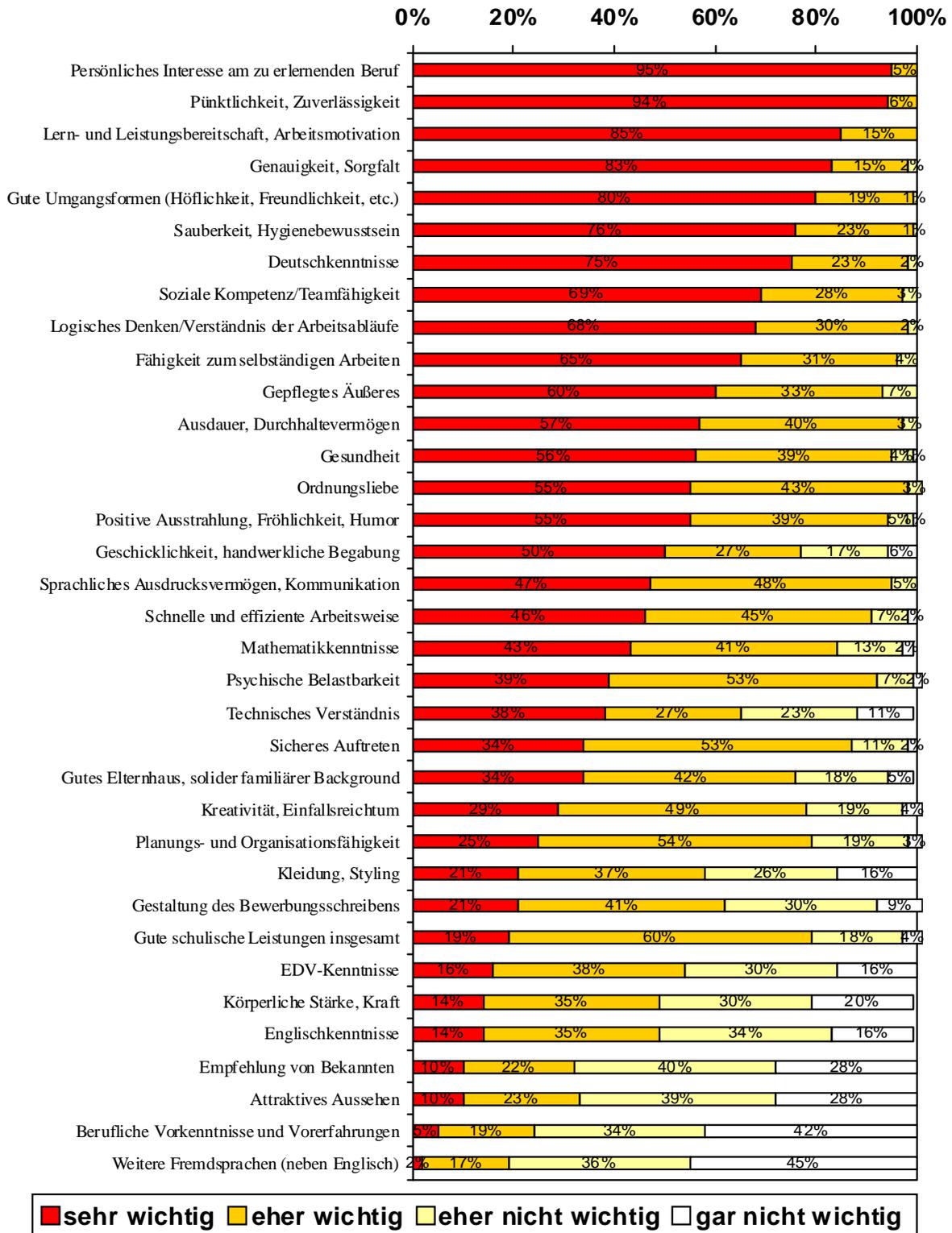
„Auftreten und Allgemeinbildung“

„Grundlagen in Deutsch, Mathematik, Geografie und Fremdsprachen“

Auf die Frage, was geschehen müsste, um diese Schwächen zu beheben, wird fast ausschließlich auf die Schule bzw. auch das Elternhaus verwiesen, wo verschiedenste Versäumnisse beobachtet werden.

In der Folge wurde nun versucht, die Wichtigkeit und die Zufriedenheit mit den Einstiegsqualifikationen der Lehrstellensuchenden auch in standardisierter Form zu erfassen (vgl. Grafik 3-2 bis 3-9).

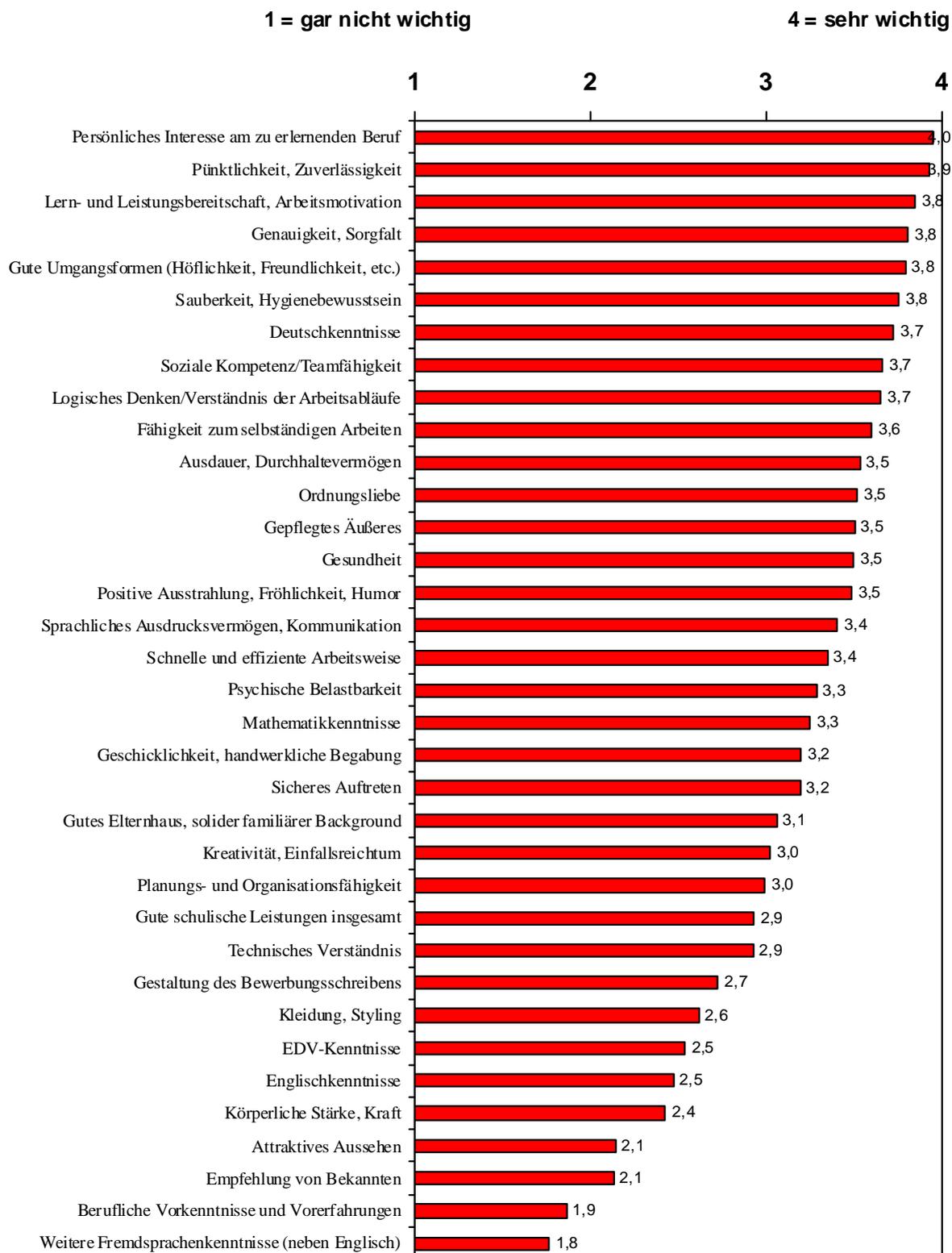
Grafik 3-2: Wichtigkeit von Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
 (Anteil von „sehr wichtig“ bis „gar nicht wichtig“-Antworten)



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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

Grafik 3-3: Wichtigkeit von Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Mittelwerte)



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

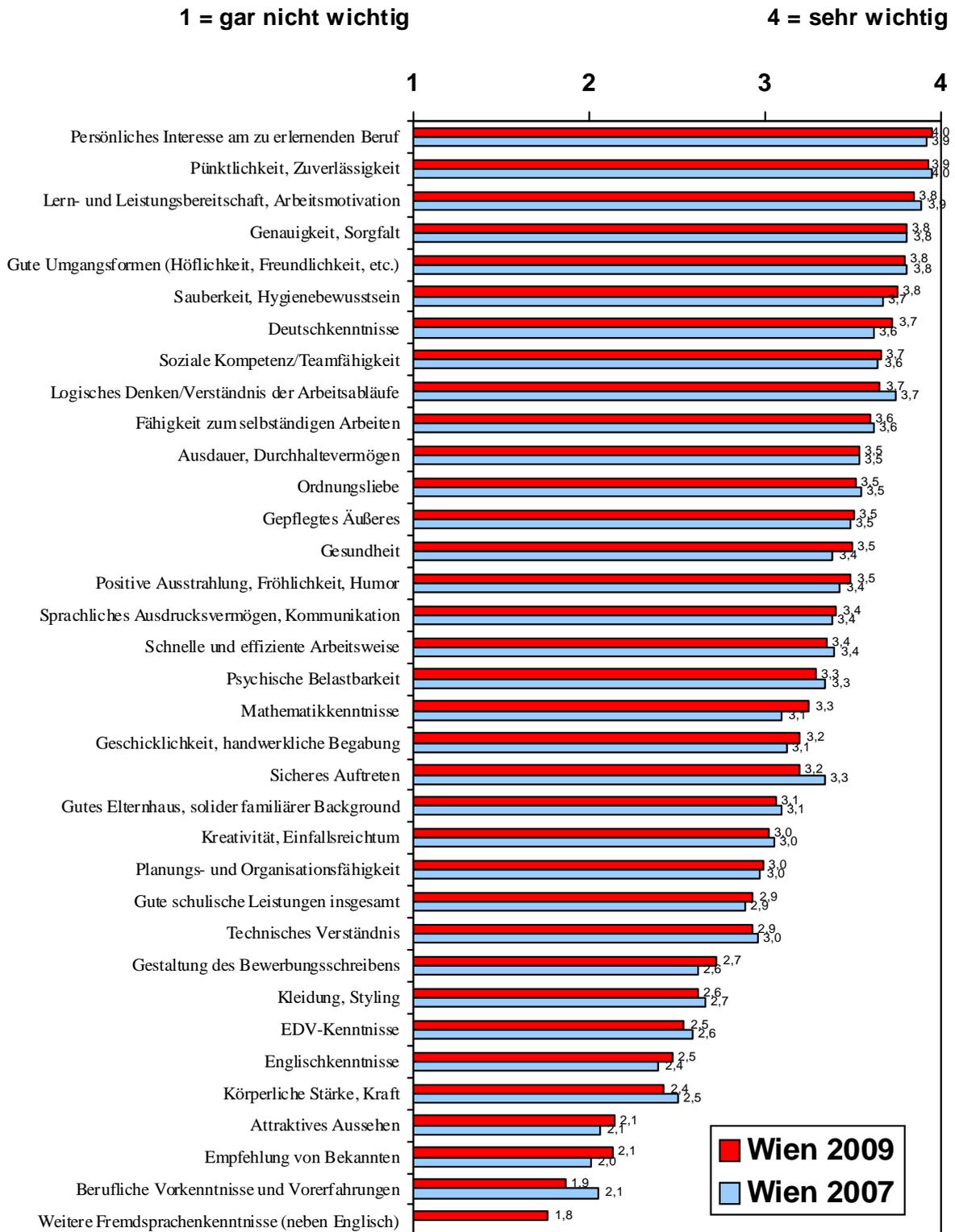
Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Im folgenden erfolgt nun wiederum ein Vergleich dieser im Dezember 2009 erhobenen Daten mit der Erhebung⁵ aus dem Jahr 2007, welcher insofern interessant ist, als er u.a. Rückschlüsse darauf zulässt, ob in der Zwischenzeit (Stichwort: Wirtschaftskrise) eine Veränderung in der Bewertung der erforderlichen Einstiegsqualifikationen eingetreten sein könnte. Dafür wurden erneut die Ergebnisse der österreichweiten Studie aus dem Jahr 2007 (mit freundlicher Genehmigung des Auftraggebers AMS Österreich) spezifisch für Wien ausgewertet und den aktuellen Daten gegenübergestellt (vgl. Grafik 3-4).

Die Ergebnisse dieses Vergleichs zeigen, dass sich die Einschätzung der Wichtigkeit der verschiedenen Einstiegsqualifikationen für Lehrstellensuchende bei den Wiener Lehrbetrieben **im Zeitverlauf (2007-2009) kaum verändert** hat. Es kann also daraus geschlossen werden, dass die Wirtschaftskrise - erwartungsgemäß – keinen messbaren Einfluss auf die Wichtigkeit von Qualifikationen bei Lehrstellensuchenden aufweist.

⁵ H. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

Grafik 3-4: Wichtigkeit von Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Mittelwerte; Vergleich 2007 und 2009)



Quellen: 2009: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

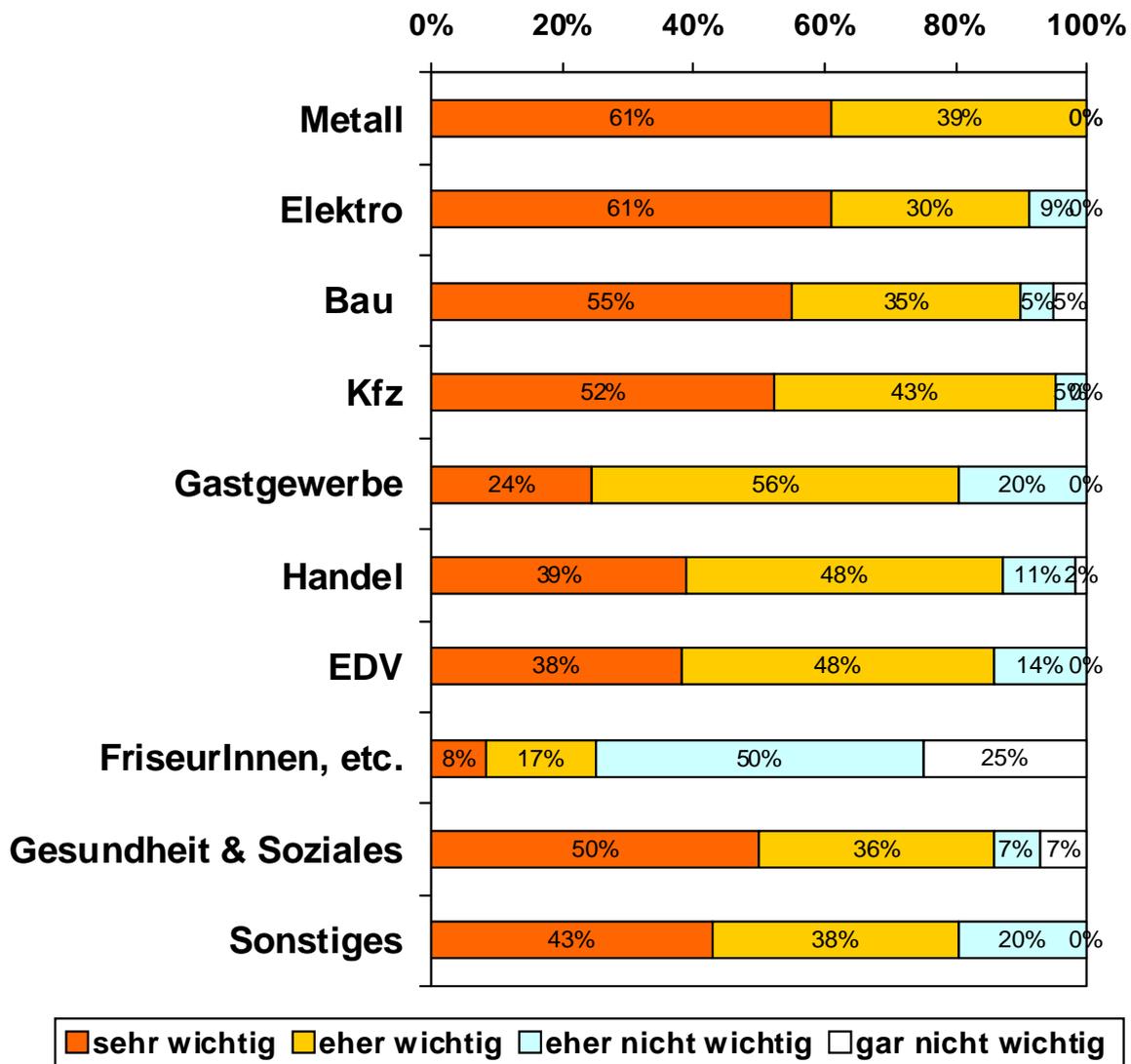
2007: ibw-Lehrbetriebsbefragung 05-06/2007 (n=121 Betriebe in Wien): Spezialauswertung für Wien aus dem ProjektH. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

Anmerkung: Die Kategorie „Weitere Fremdsprachenkenntnisse (neben Englisch)“ wurde 2007 nicht abgefragt.

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 3-5 bis 3-12).

**Grafik 3-5: Bedeutung des Kriteriums „Mathematikkenntnisse“
in den wichtigsten Branchen**

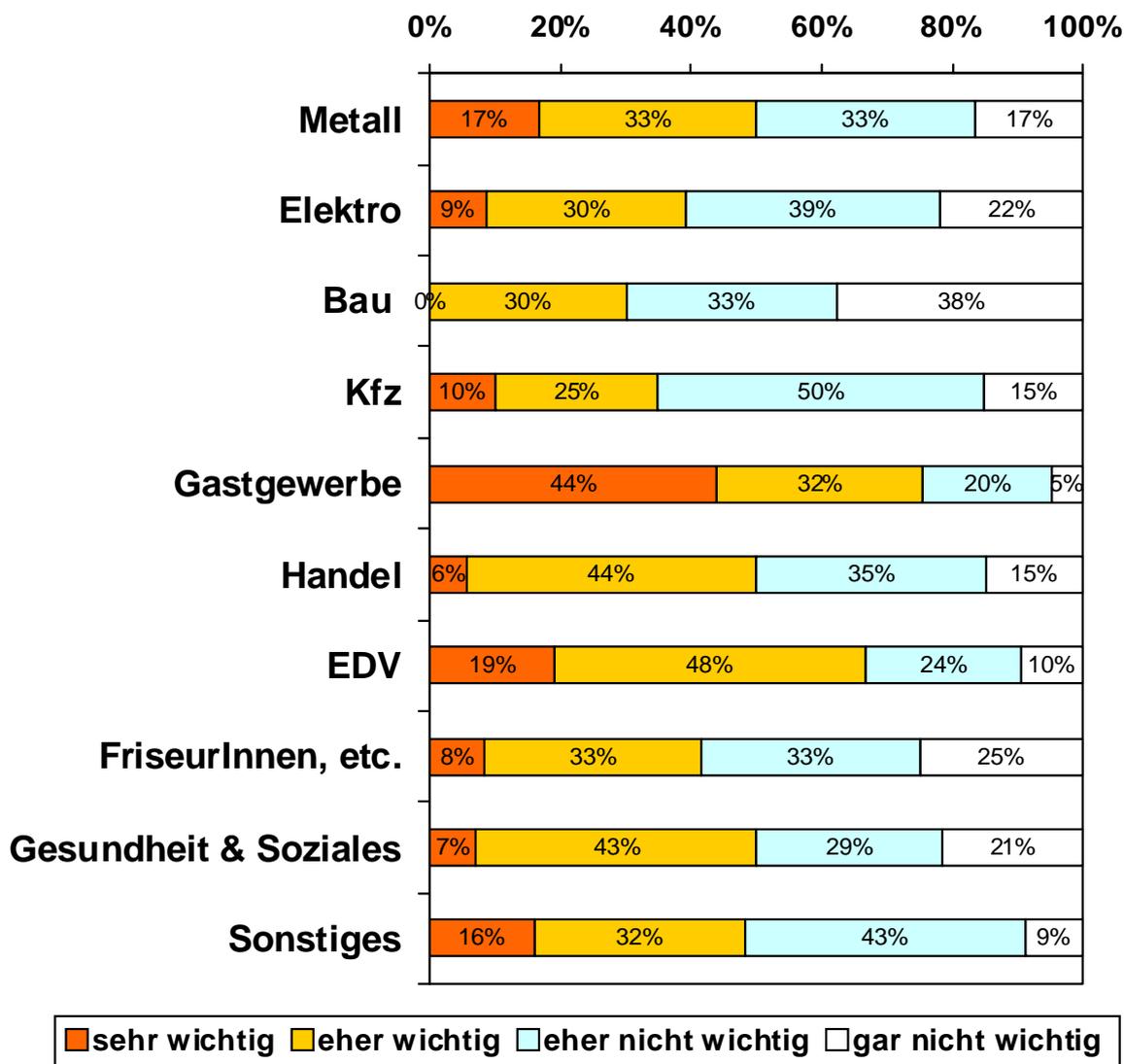


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

**Grafik 3-6: Bedeutung des Kriteriums „Englischkenntnisse“
in den wichtigsten Branchen**

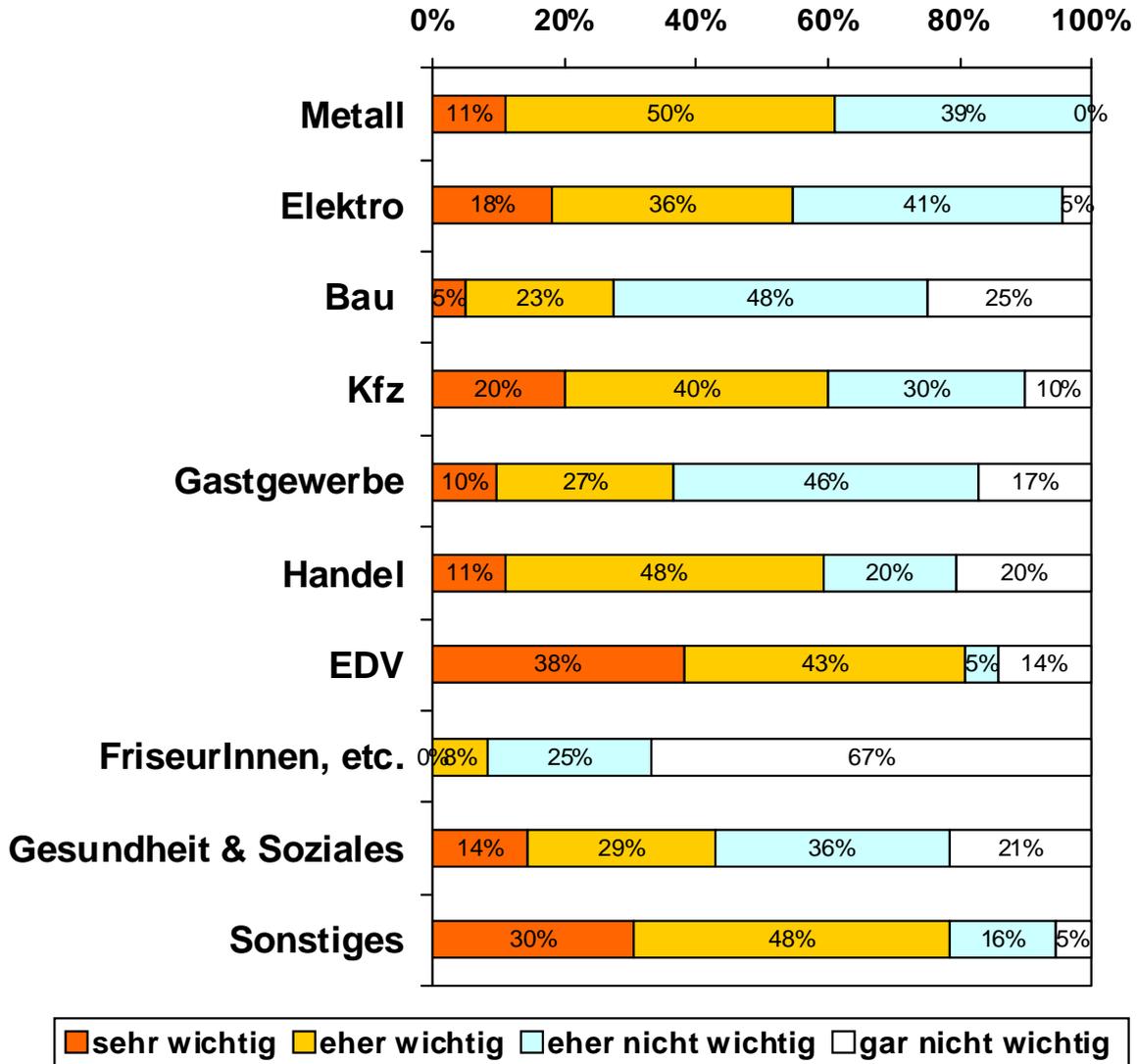


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

**Grafik 3-7: Bedeutung des Kriteriums „EDV-Kenntnisse“
in den wichtigsten Branchen**

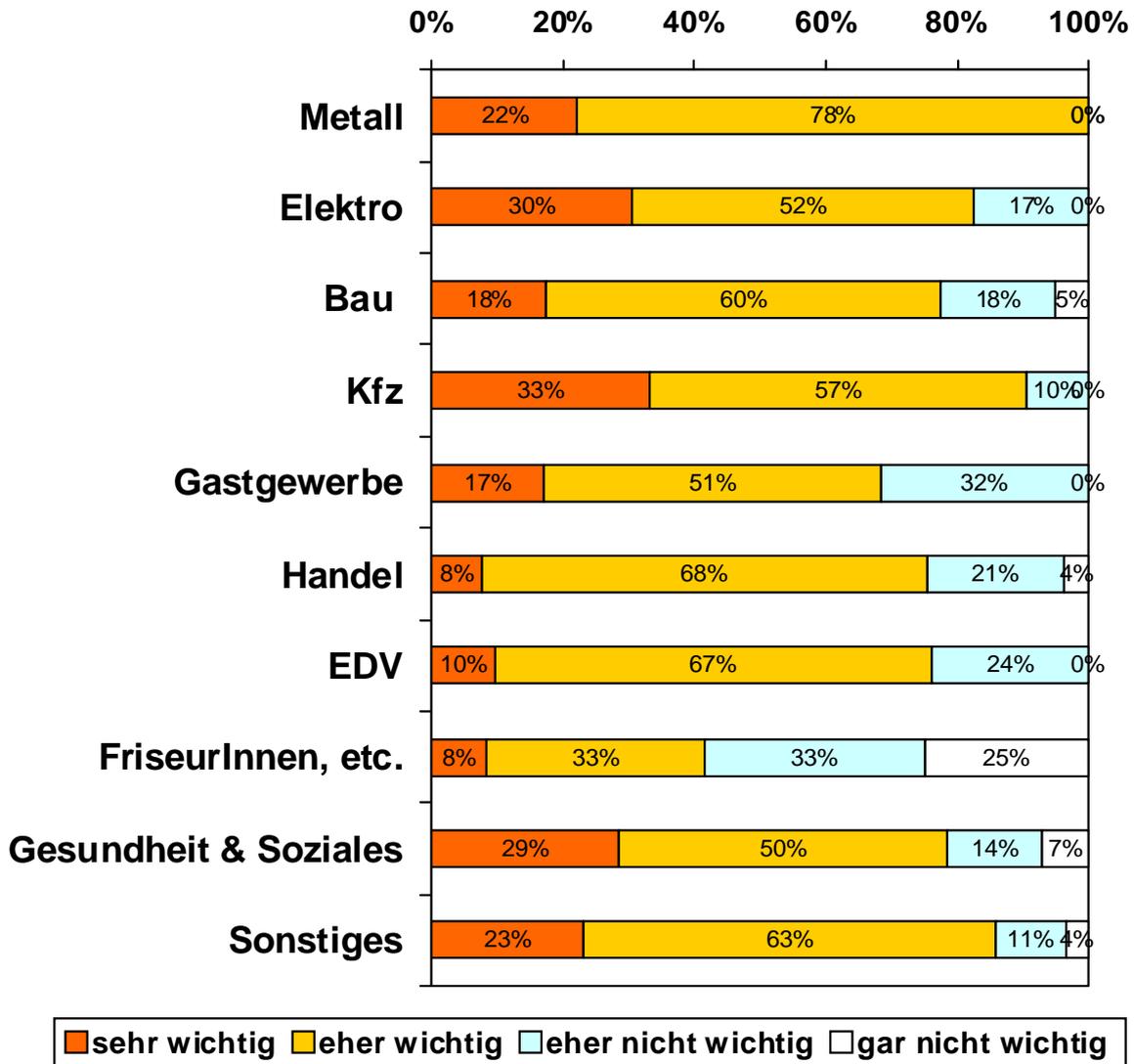


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Grafik 3-8: Bedeutung des Kriteriums „Gute schulische Leistungen insgesamt“ in den wichtigsten Branchen

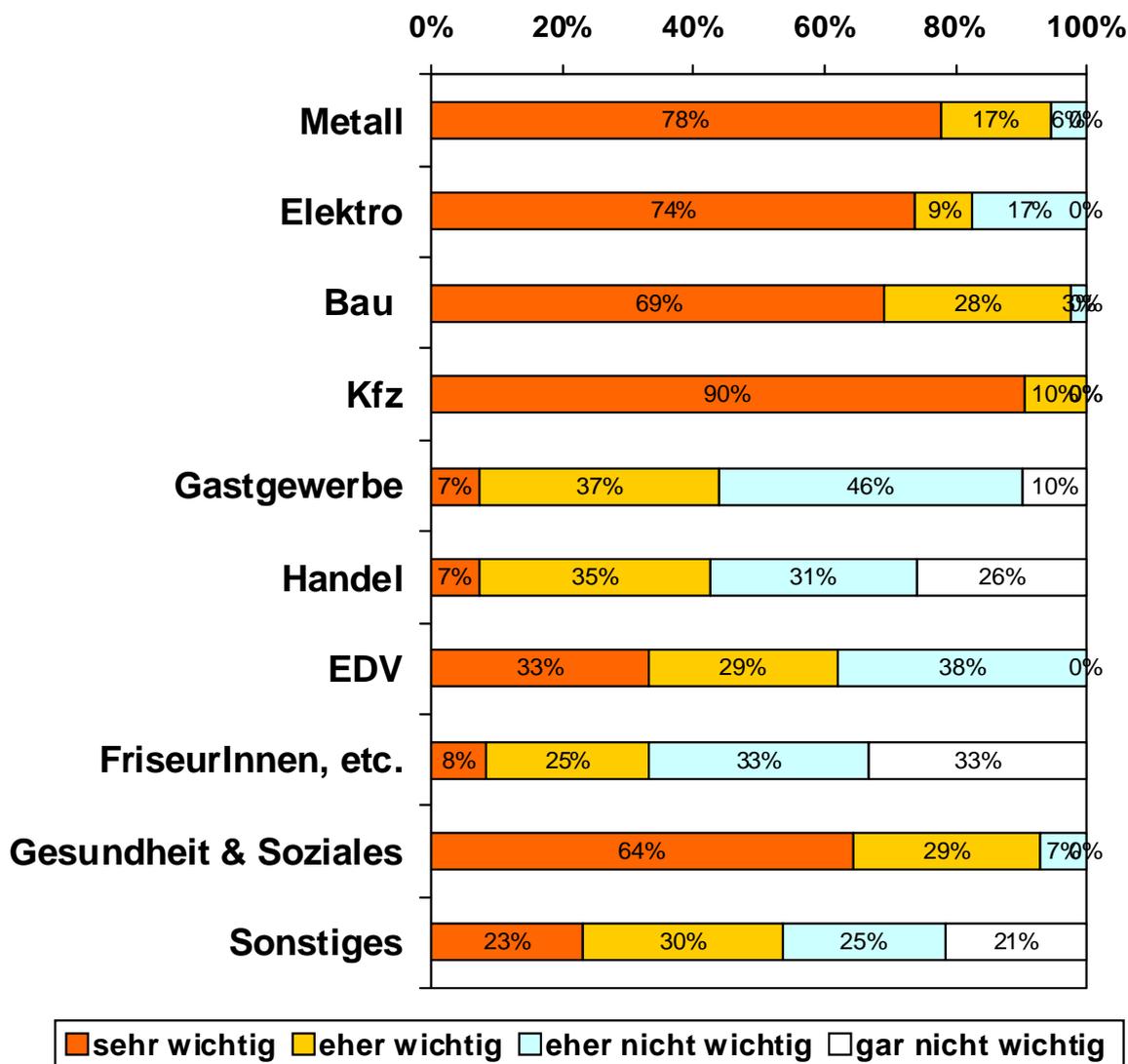


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

**Grafik 3-9: Bedeutung des Kriteriums „Technisches Verständnis“
in den wichtigsten Branchen**

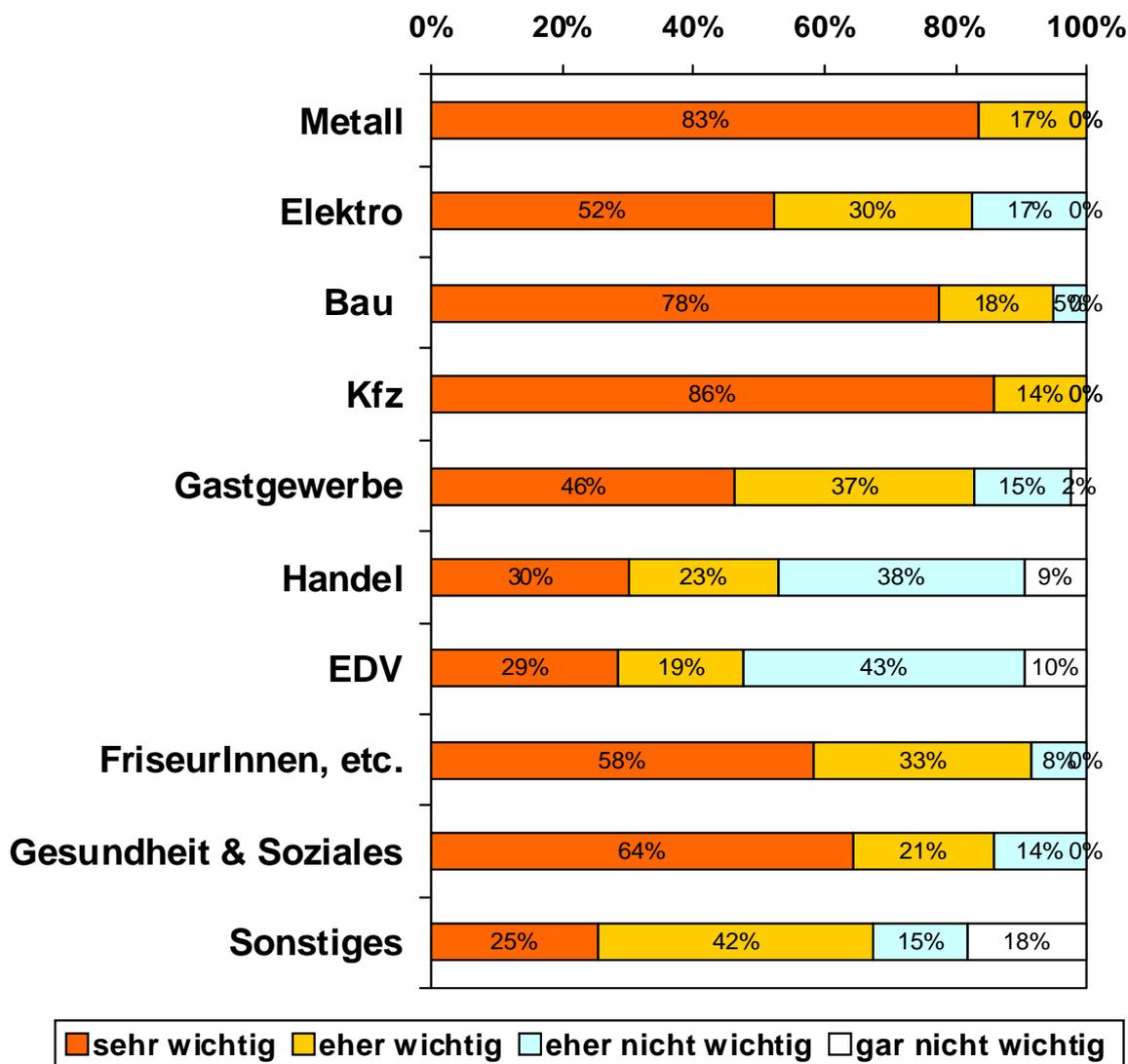


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Grafik 3-10: Bedeutung des Kriteriums „Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung“ in den wichtigsten Branchen

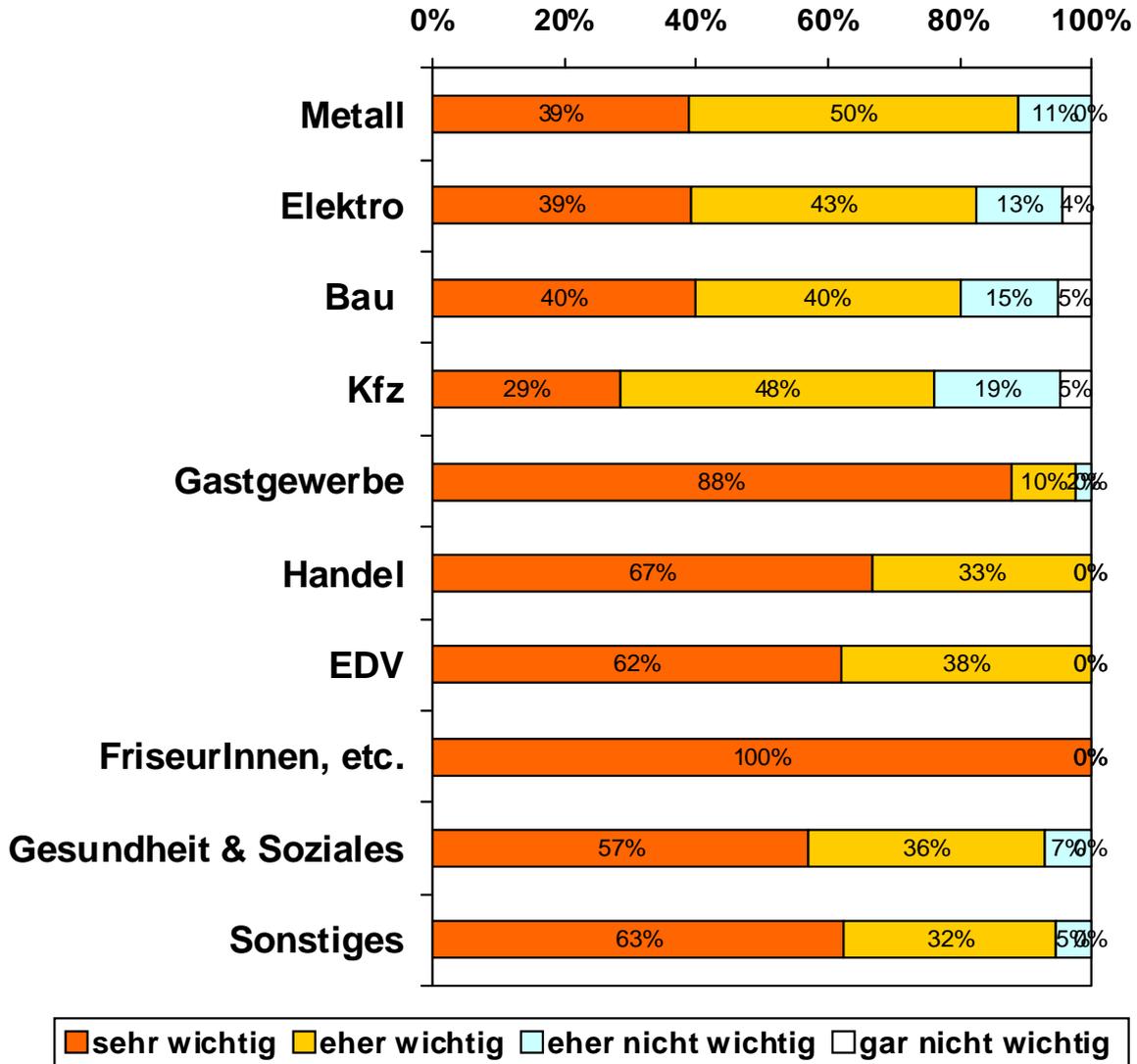


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

**Grafik 3-11: Bedeutung des Kriteriums „Gepflegtes Äußeres“
in den wichtigsten Branchen**

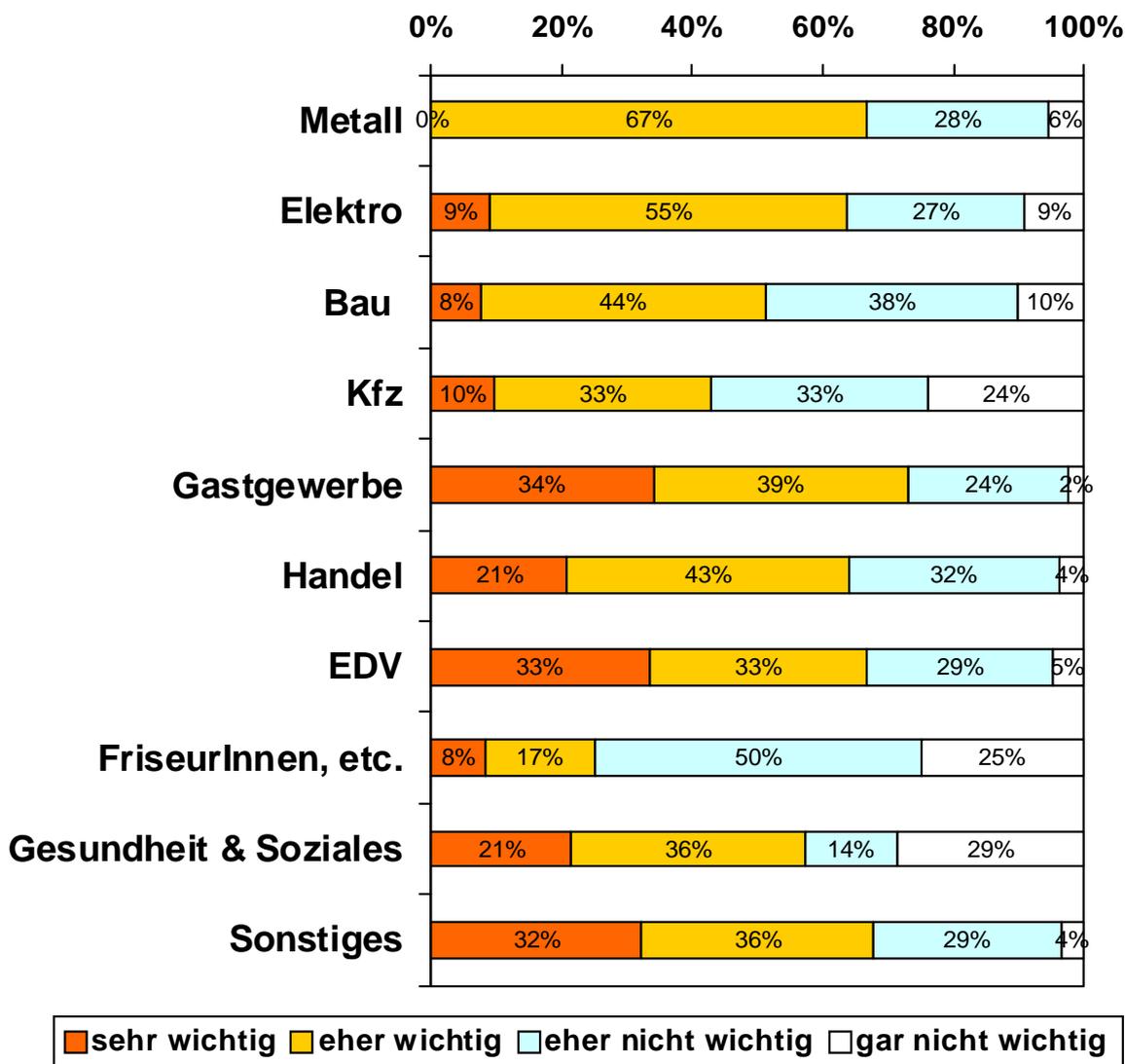


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Grafik 3-12: Bedeutung des Kriteriums „Gestaltung des Bewerbungsschreibens“ in den wichtigsten Branchen



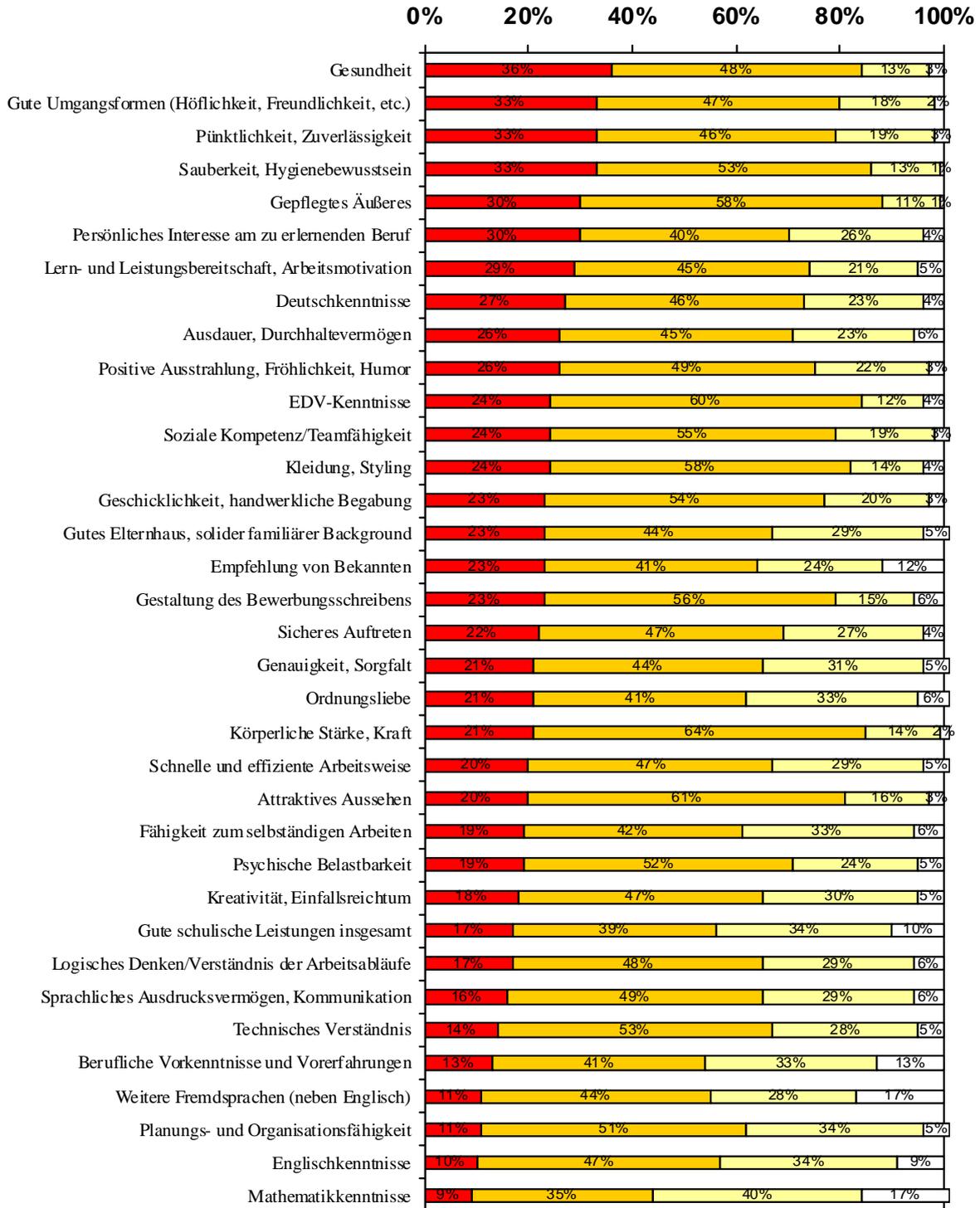
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Hinsichtlich der **Zufriedenheit** (vgl. Grafik 3-13 und 3-14) mit den Eingangsqualifikationen der Wiener Lehrstellensuchenden zeigt sich vor allem eines: **Am geringsten** ist die Zufriedenheit **mit den Mathematikkenntnissen**. Nur hier überwiegt die Zahl der unzufriedenen Betriebe die Zahl der zufriedenen. Relativ gering ist darüber hinaus auch die Zufriedenheit mit den **Fremdsprachenkenntnissen**. In jedem Fall ist die Unzufriedenheit der Lehrbetriebe mit den Mathematik- und Fremdsprachenkenntnissen der Lehrstellensuchenden wesentlich größer als jene mit den – in der Öffentlichkeit viel diskutierten – Deutschkenntnissen der BewerberInnen.

Grafik 3-13: Zufriedenheit mit Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Anteil von „sehr zufrieden“ bis „gar nicht zufrieden“-Antworten)



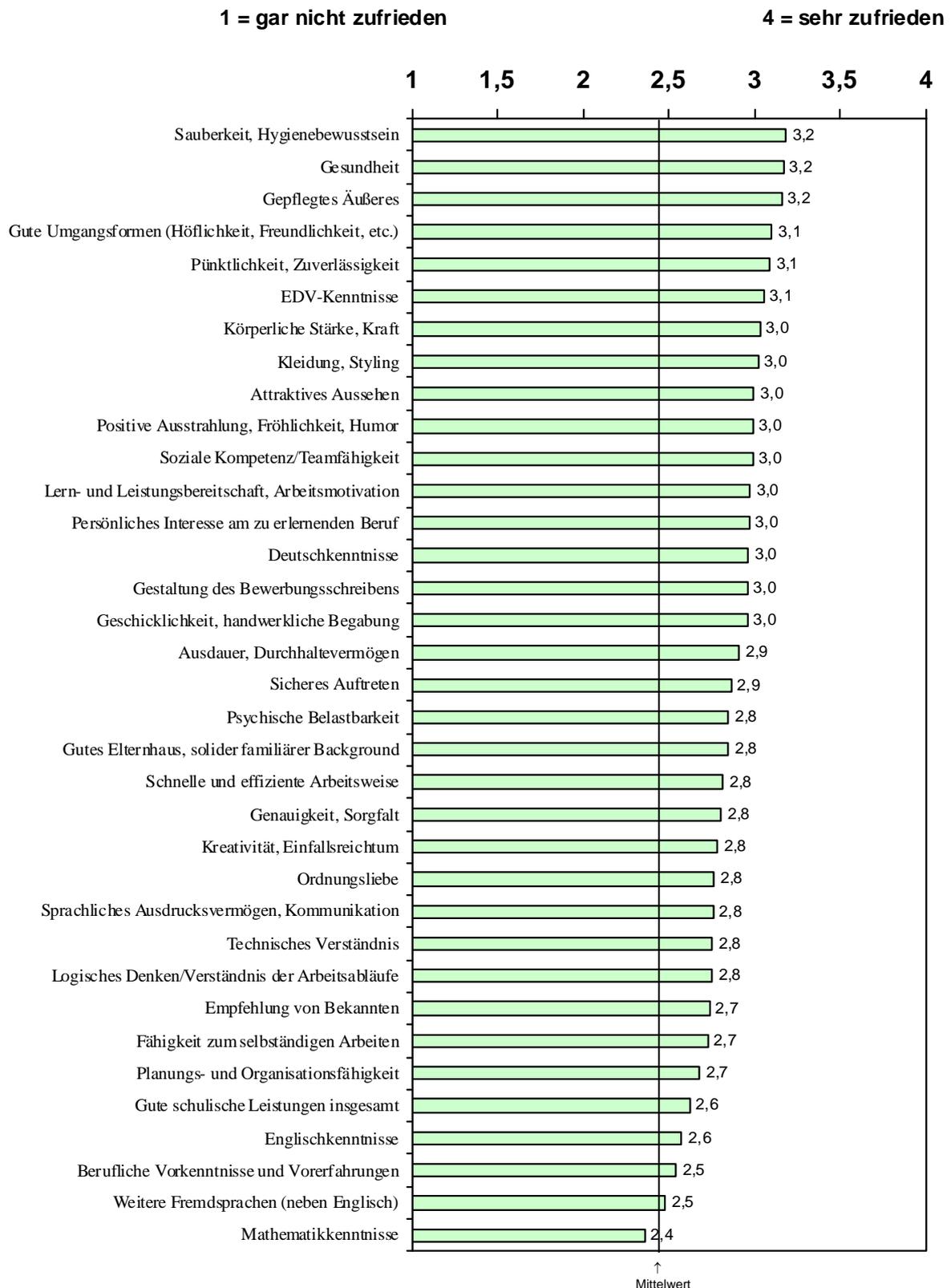
■ sehr zufrieden ■ eher zufrieden ■ eher nicht zufrieden □ gar nicht zufrieden

Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach der Häufigkeit der „sehr zufrieden“-Antworten

Grafik 3-14: Zufriedenheit mit Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
Mittelwerte

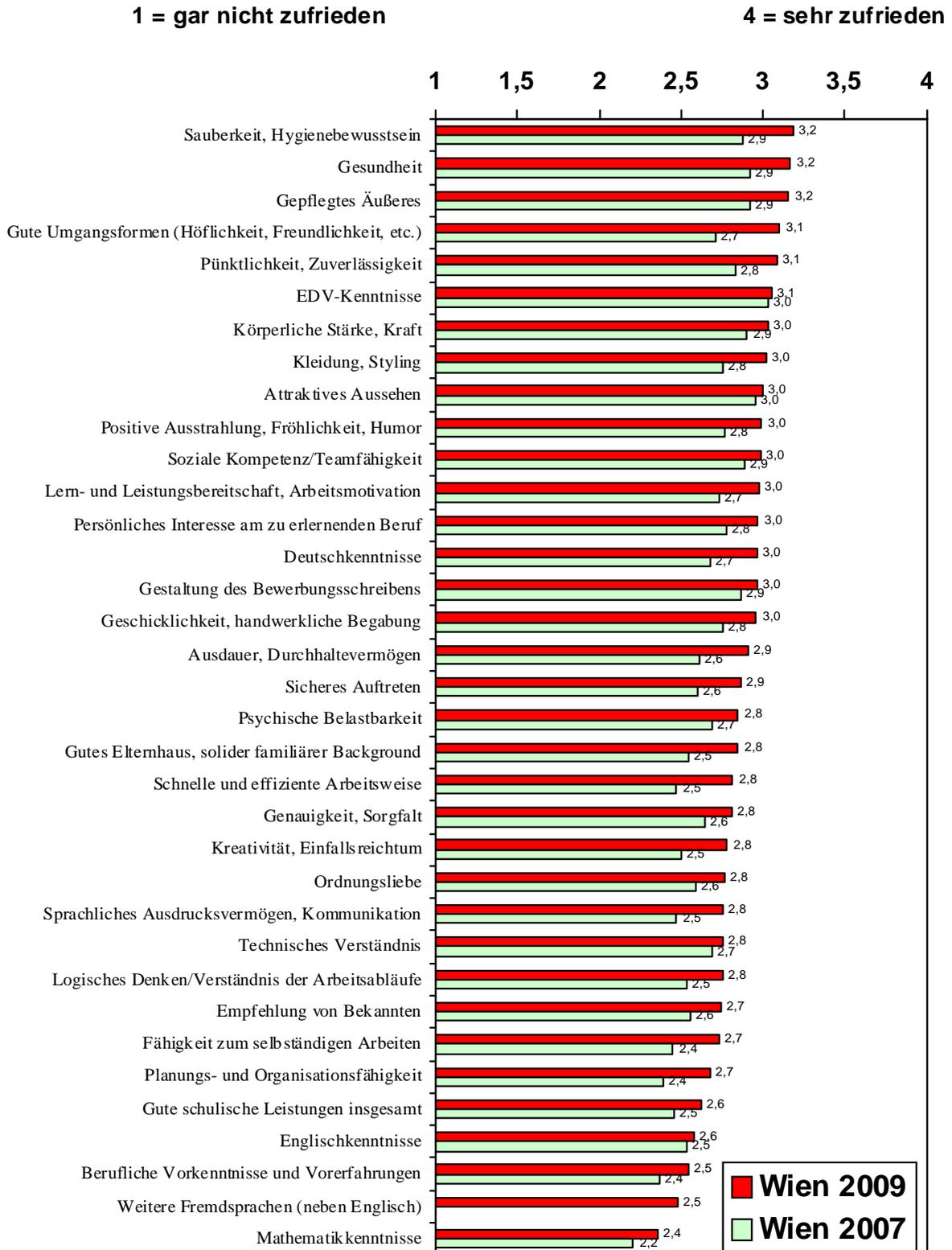


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Interessant ist, dass die **Zufriedenheit mit den Einstiegsqualifikationen der Wiener Lehrstellensuchenden im Vergleich zu 2007 durchwegs gestiegen** ist (vgl. Grafik 3-15). Besonders stark war dieser Anstieg im Bereich der Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit, etc.). Ob sich dahinter auch eine Reaktion der Lehrstellensuchenden auf verstärkte Arbeitsplatzängste (im Zuge der weltweiten Wirtschaftskrise) verbirgt, kann nicht eindeutig beurteilt werden. Es ließe sich aber vermuten.

Grafik 3-15: Zufriedenheit mit Qualifikationen (Lehrstellensuchende)
(Mittelwerte; Vergleich 2007 und 2009)



Quellen: 2009: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

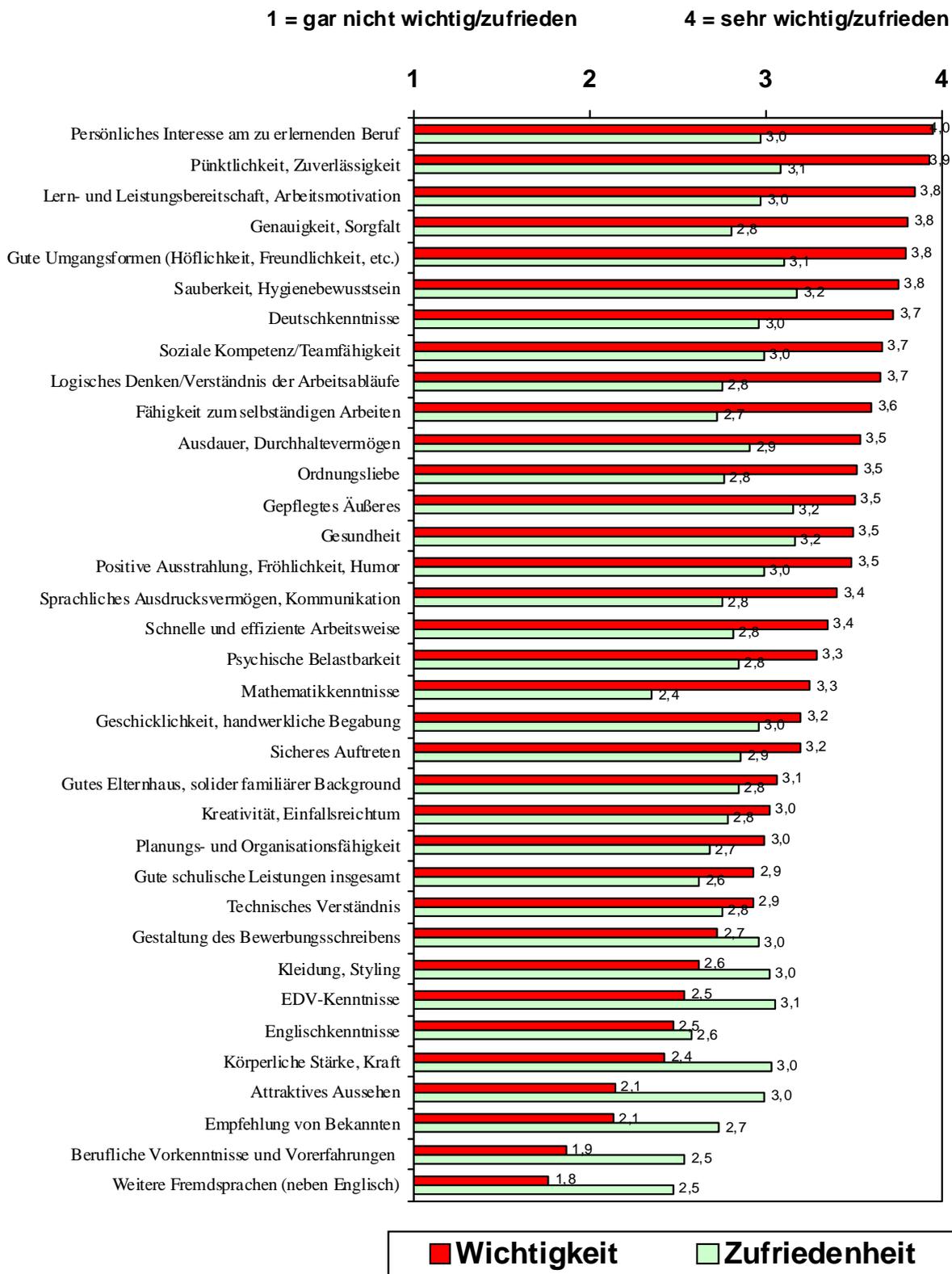
2007: ibw-Lehrbetriebsbefragung 05-06/2007 (n=... Betriebe in Wien): Spezialauswertung für Wien aus dem ProjektH. Dornmayr / R. Wieser / S. Henkel (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des AMS Österreich, Wien

Anmerkung: Die Kategorie „Weitere Fremdsprachenkenntnisse (neben Englisch)“ wurde 2007 nicht abgefragt.

Wenn nun – methodisch nicht ganz korrekt, weil ja 2 unterschiedliche Dimensionen/Skalen verwendet wurden – Wichtigkeit und Zufriedenheit insgesamt (vgl. Grafik 3-16) bzw. deren Differenz (vgl. Grafik 3-17) verglichen werden, zeigen sich aus der Sicht der befragten Betriebe die größten Defizite⁶ der Lehrstellensuchenden in den Bereichen „Genauigkeit, Sorgfalt“, „Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf“, „Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe“, „Mathematikkenntnisse“ sowie „Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten“. Diese Defizite bestehen auch nicht in erster Linie, weil in diesen Bereichen die Unzufriedenheit besonders hoch wäre (Ausnahme: Mathematikkenntnisse), sondern vor allem, weil diese Bereiche besonders wichtig sind (vgl. Grafik 3-2 und auch 3-3).

⁶ Definiert als Differenz zwischen Zufriedenheit mit und Wichtigkeit von bestimmten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden.

Grafik 3-16: Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen von Lehrstellensuchenden (Mittelwerte)



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

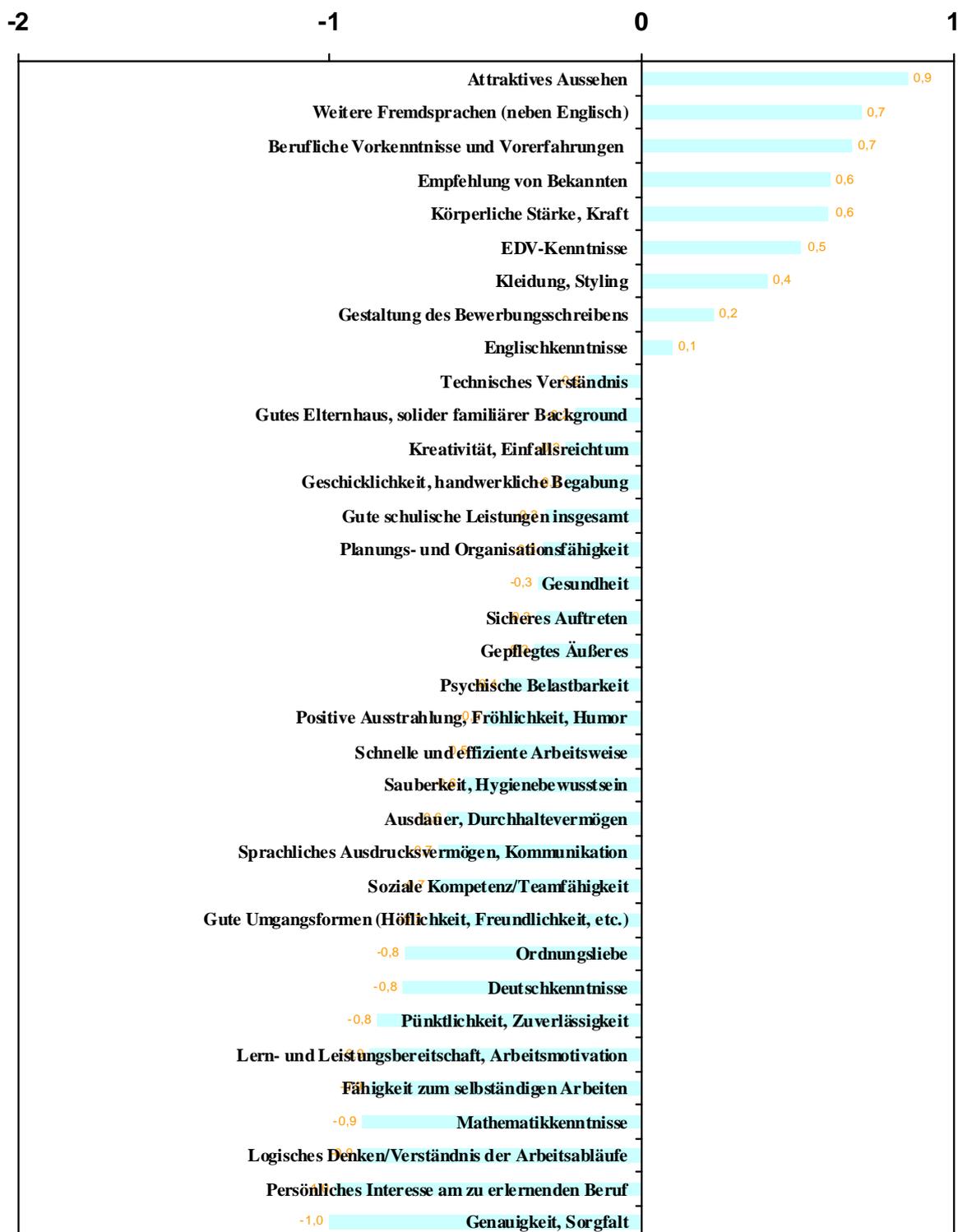
Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

Grafik 3-17: Differenz Zufriedenheit – Wichtigkeit bei Qualifikationen von Lehrstellensuchenden (Mittelwerte)

"-" = Zufriedenheit < Wichtigkeit

"+" = Zufriedenheit > Wichtigkeit



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

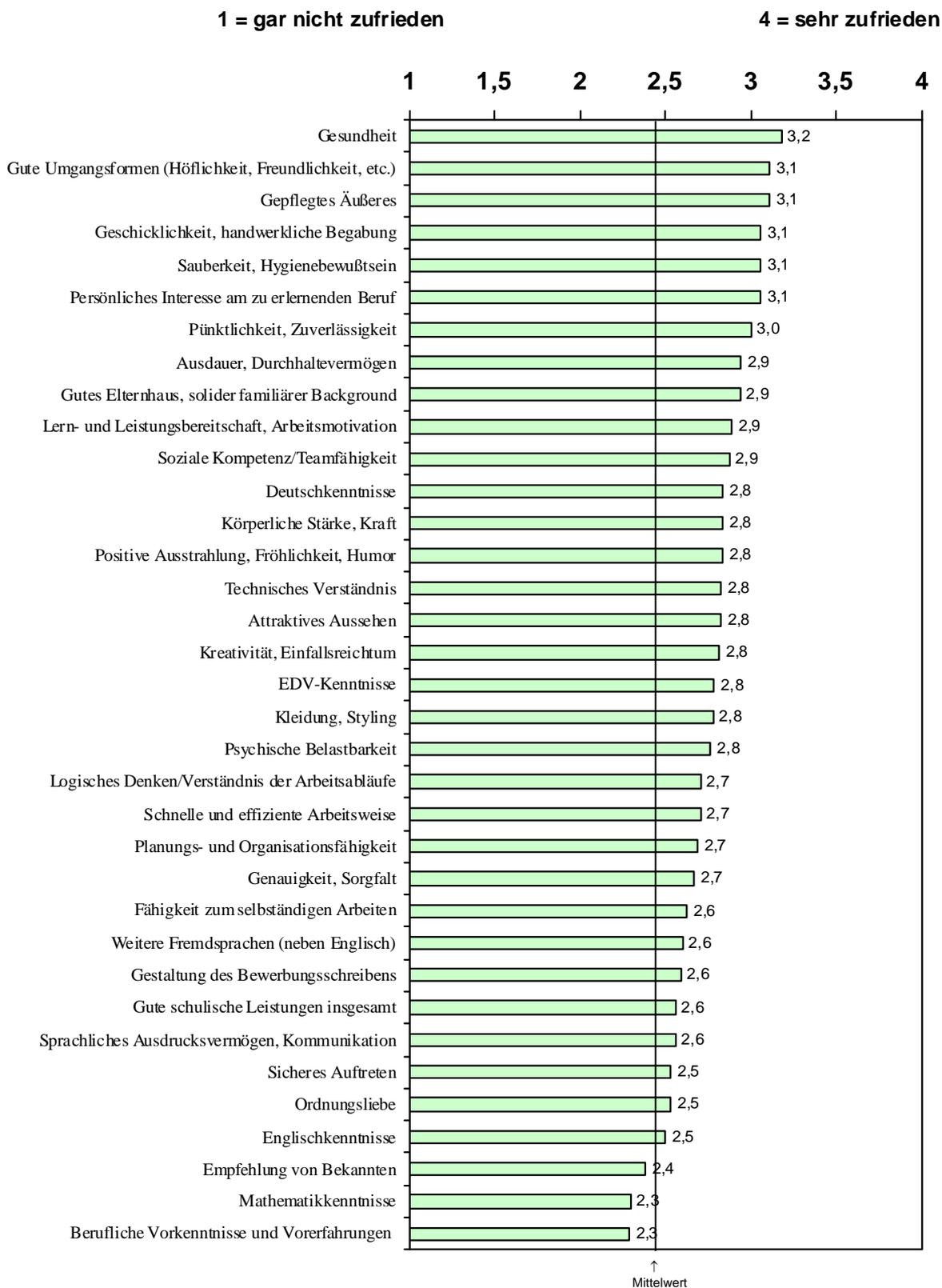
Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Differenz

3.2 Branchenprofile

Im folgenden werden nun die Wichtigkeit von und die Zufriedenheit mit den Einstiegsqualifikationen der Lehrstellensuchenden auch spezifisch nach Branchen dargestellt. Dabei zeigen sich doch recht deutliche Unterschiede in den jeweiligen beruflichen Anforderungsprofilen.

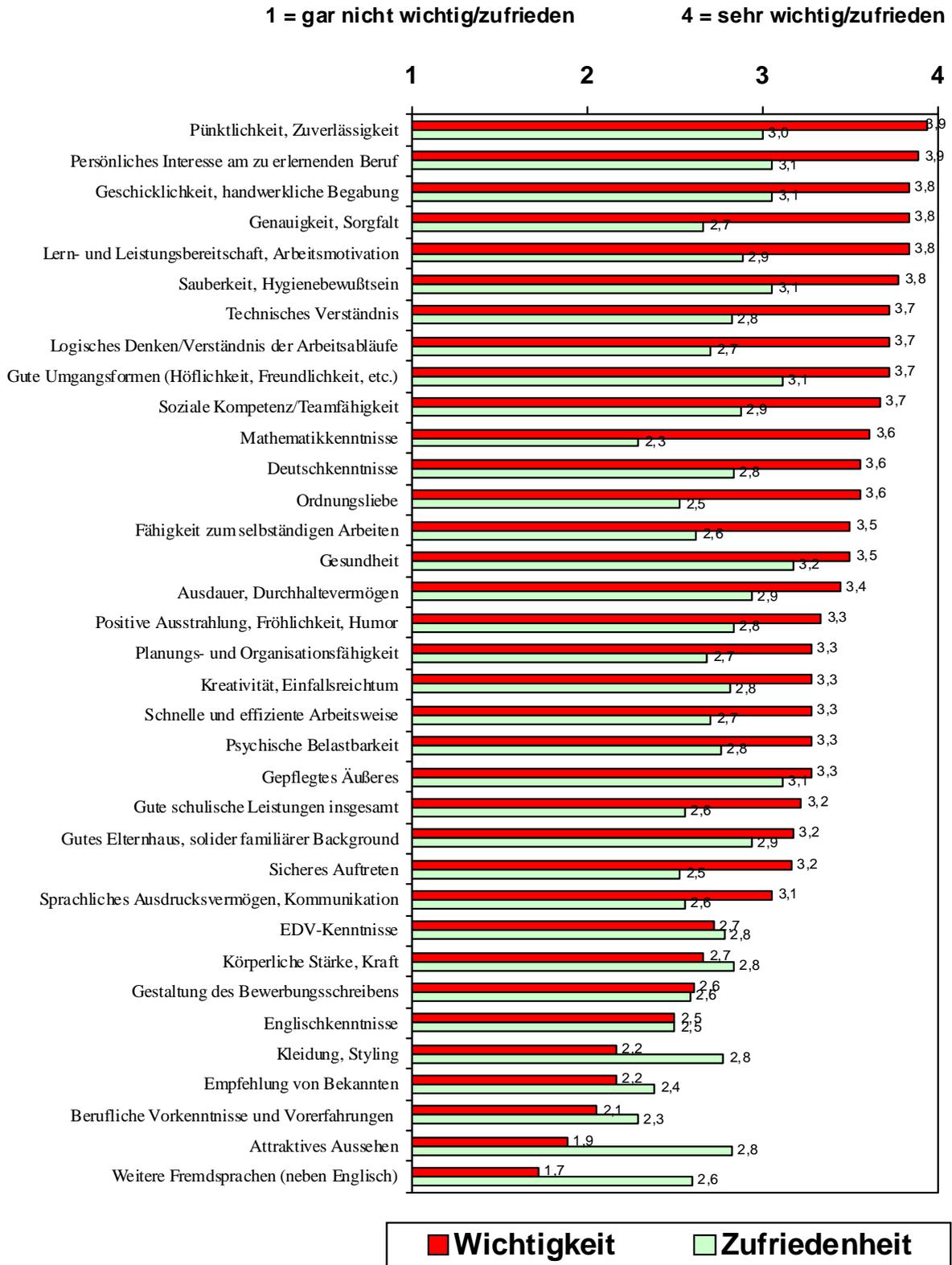
**Grafik 3-19: Branche „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-20: Branche „Metall/Maschinen- und Fahrzeugbau“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

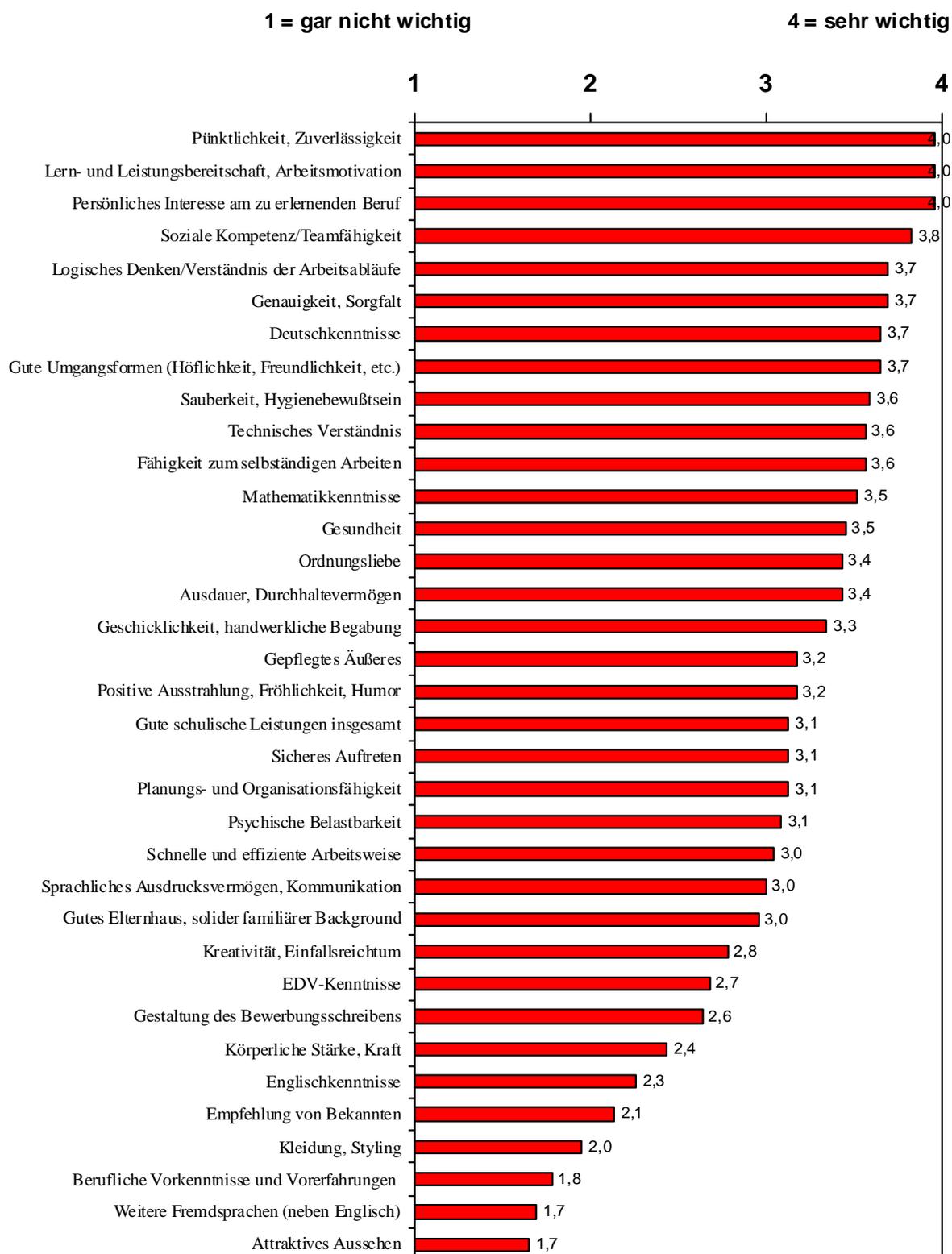


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

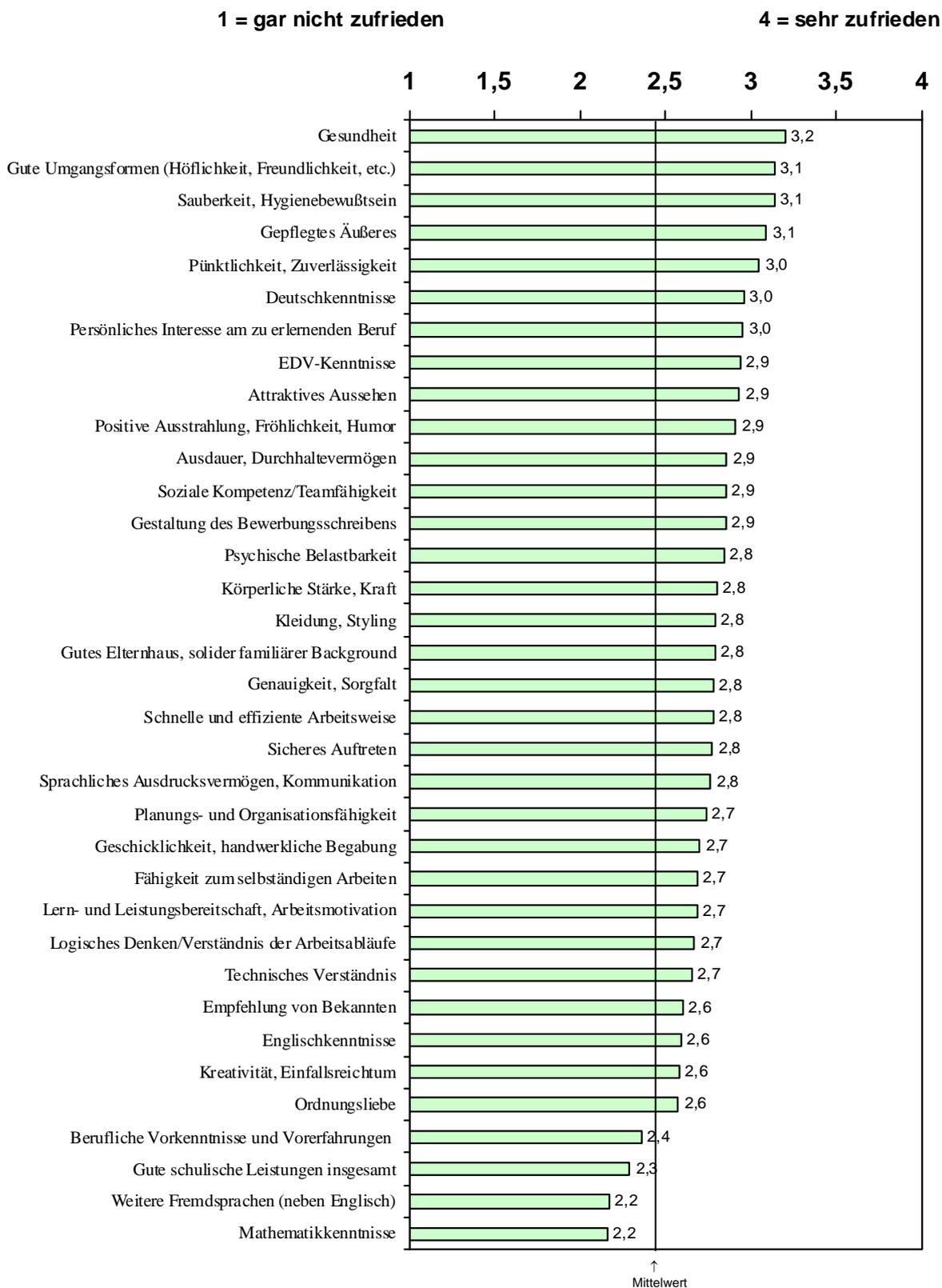
**Grafik 3-21: Branche „Elektro“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

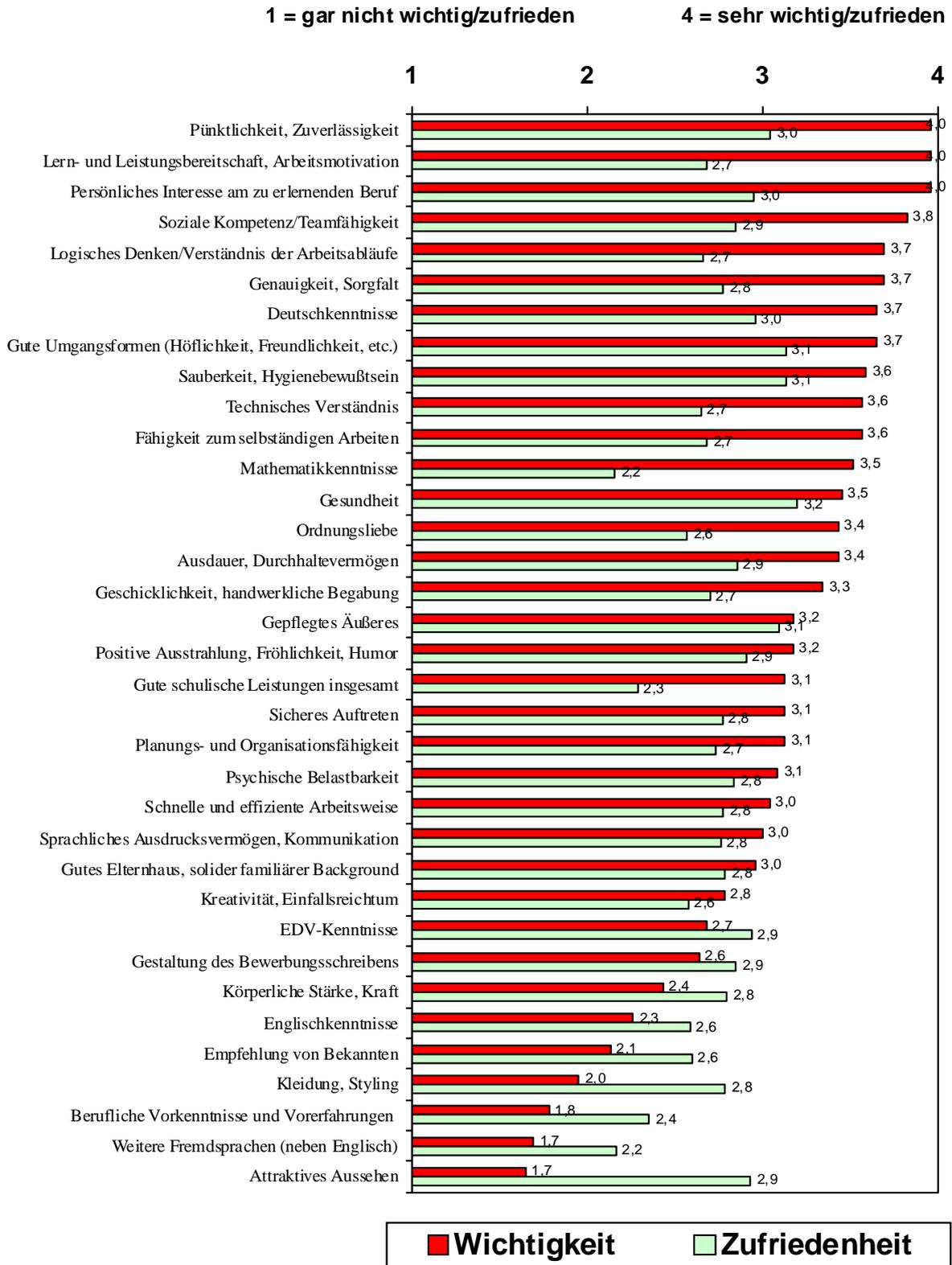
**Grafik 3-22: Branche „Elektro“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-23: Branche „Elektro“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

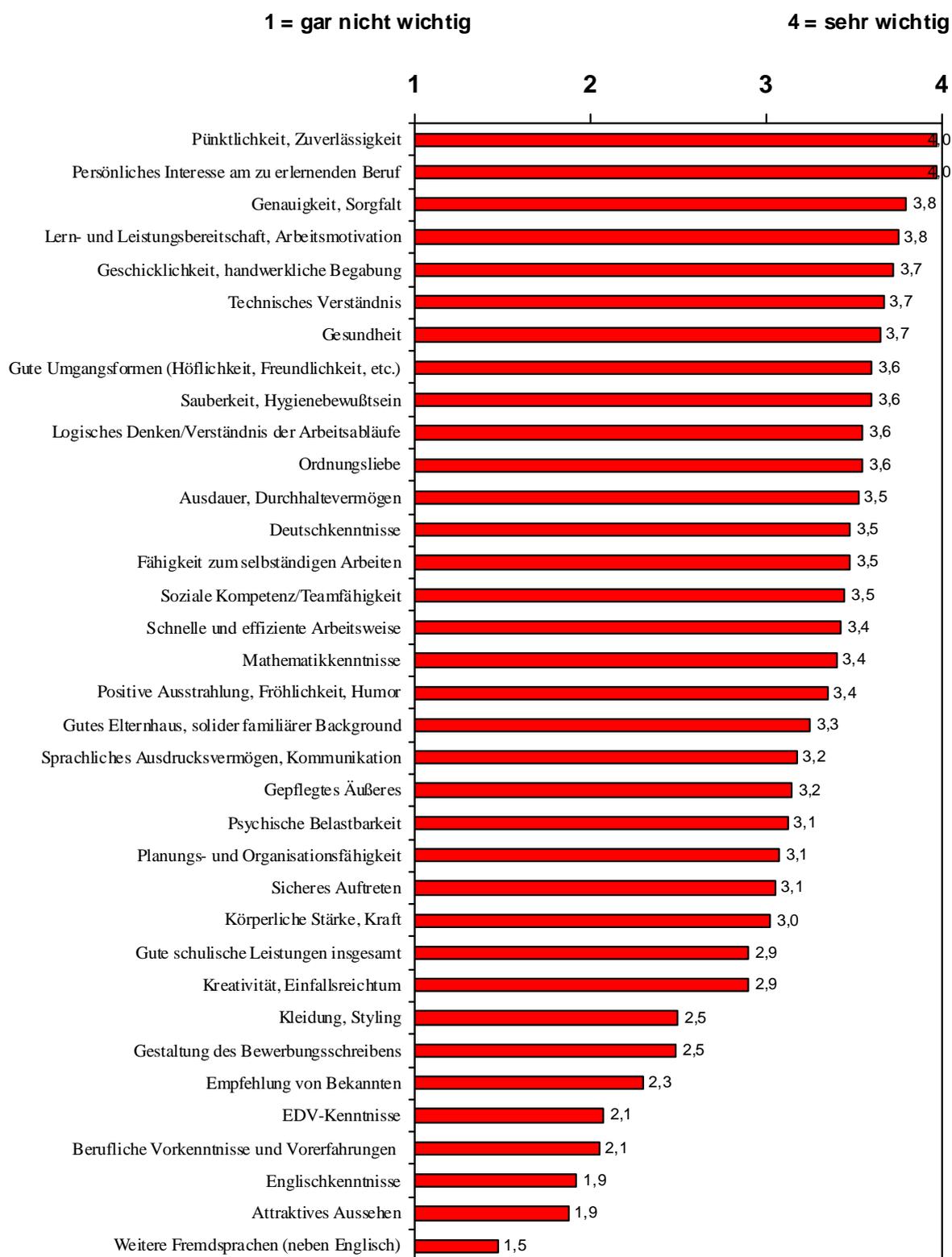


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

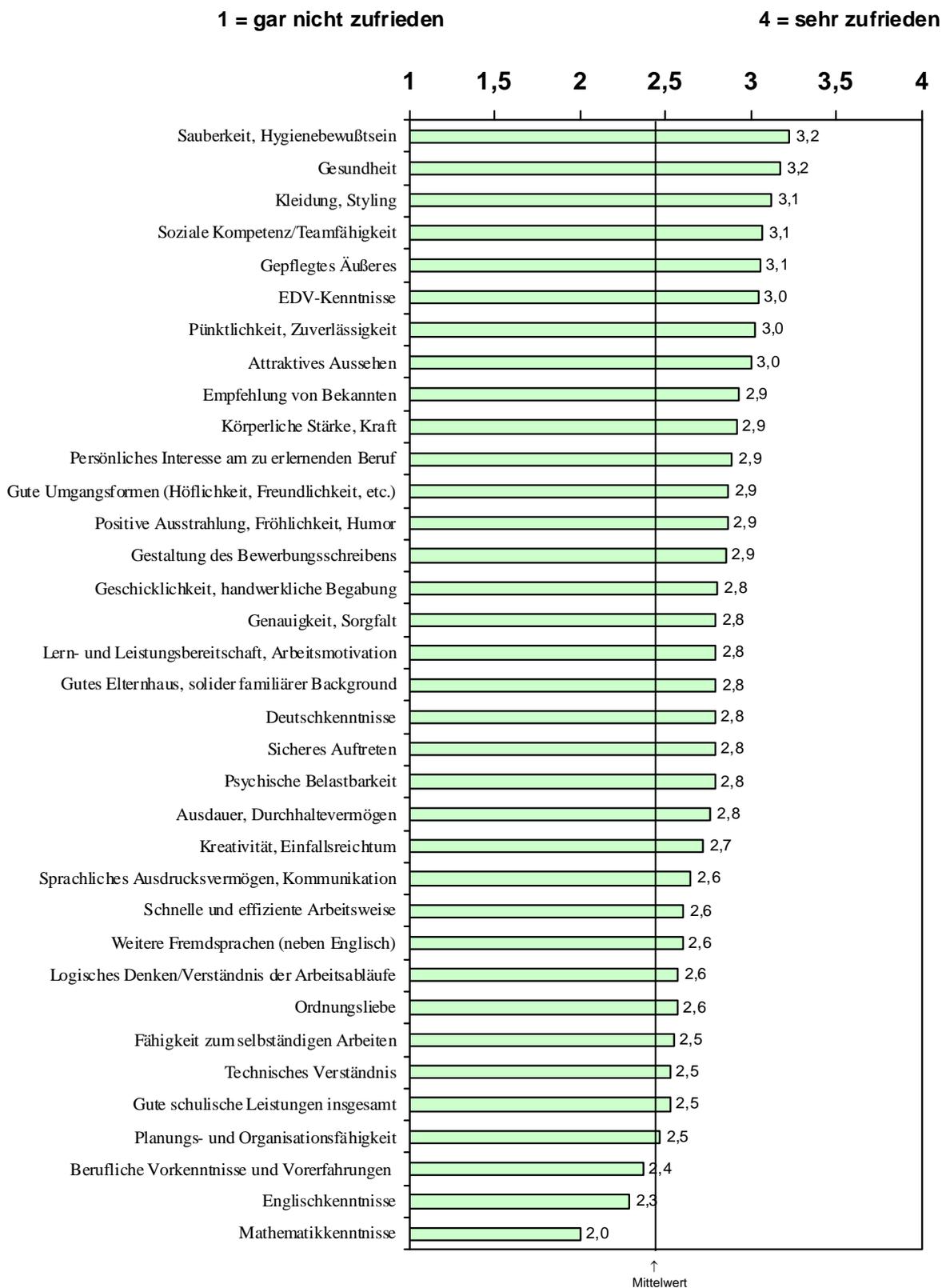
**Grafik 3-24: Branche „Bau (und Baunebengewerbe)“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

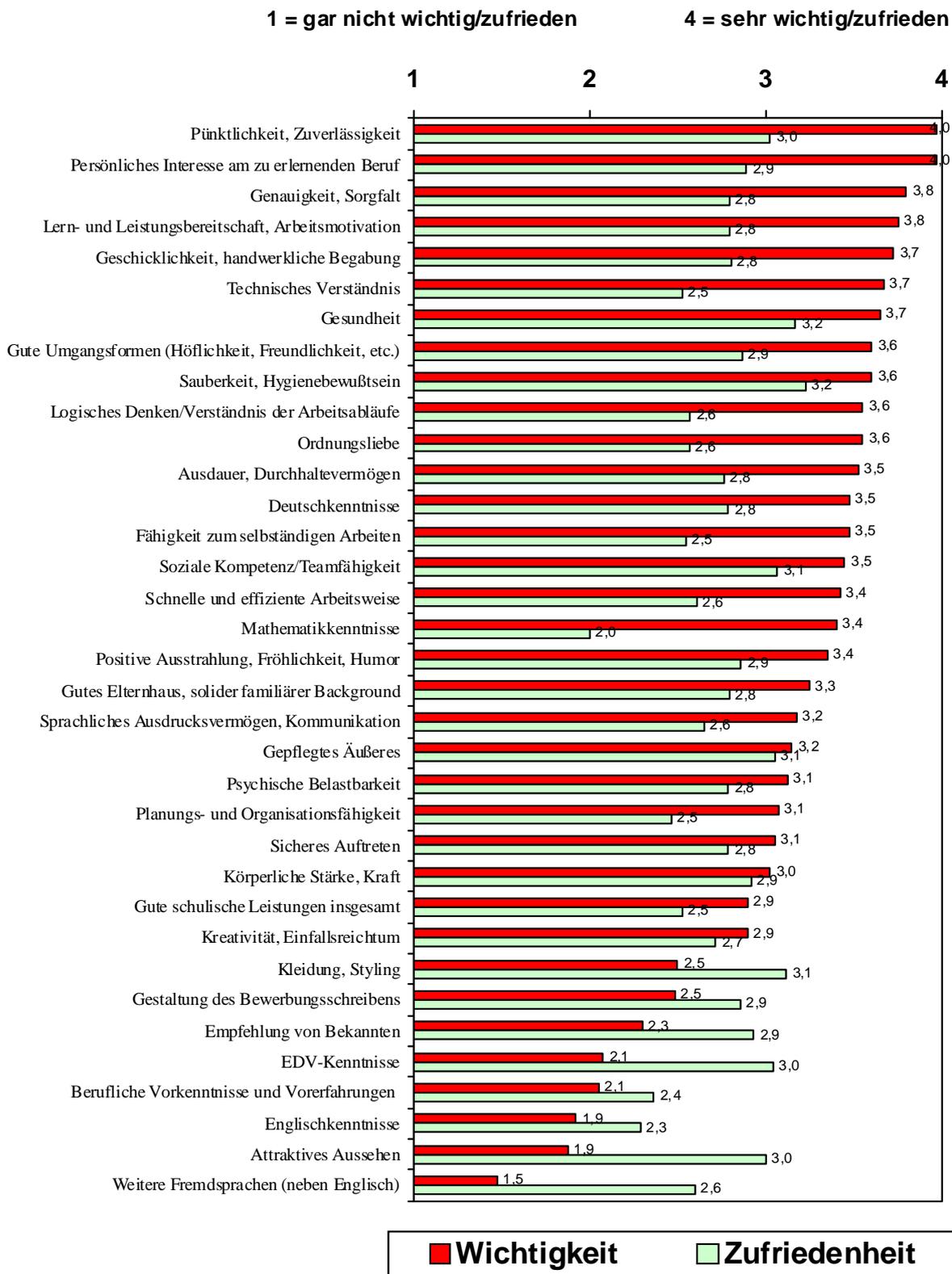
**Grafik 3-25: Branche „Bau (und Baunebengewerbe)“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-26: Branche „Bau (und Baunebengewerbe)“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

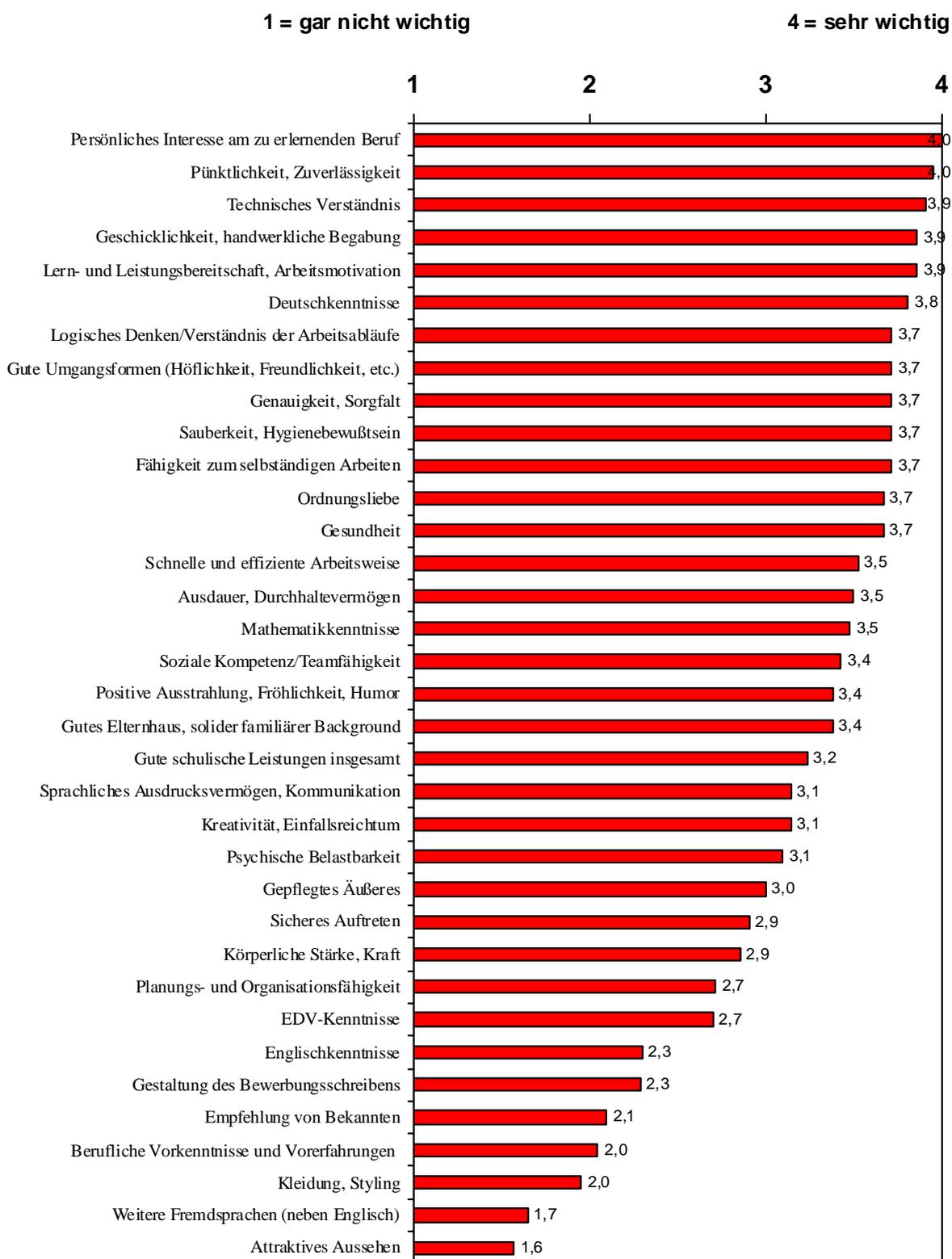


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

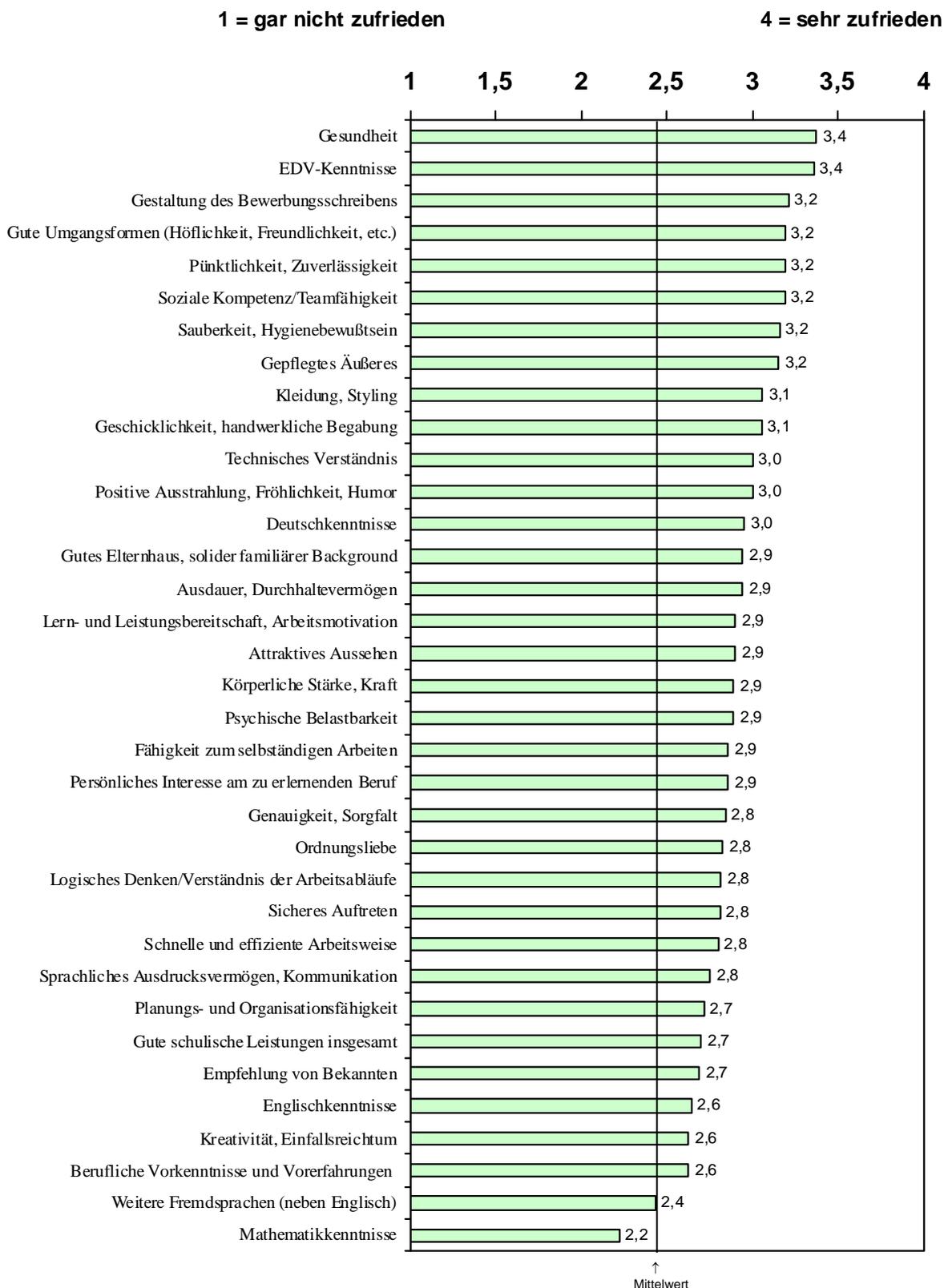
**Grafik 3-27: Branche „Kfz-Handel und -Reparatur“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

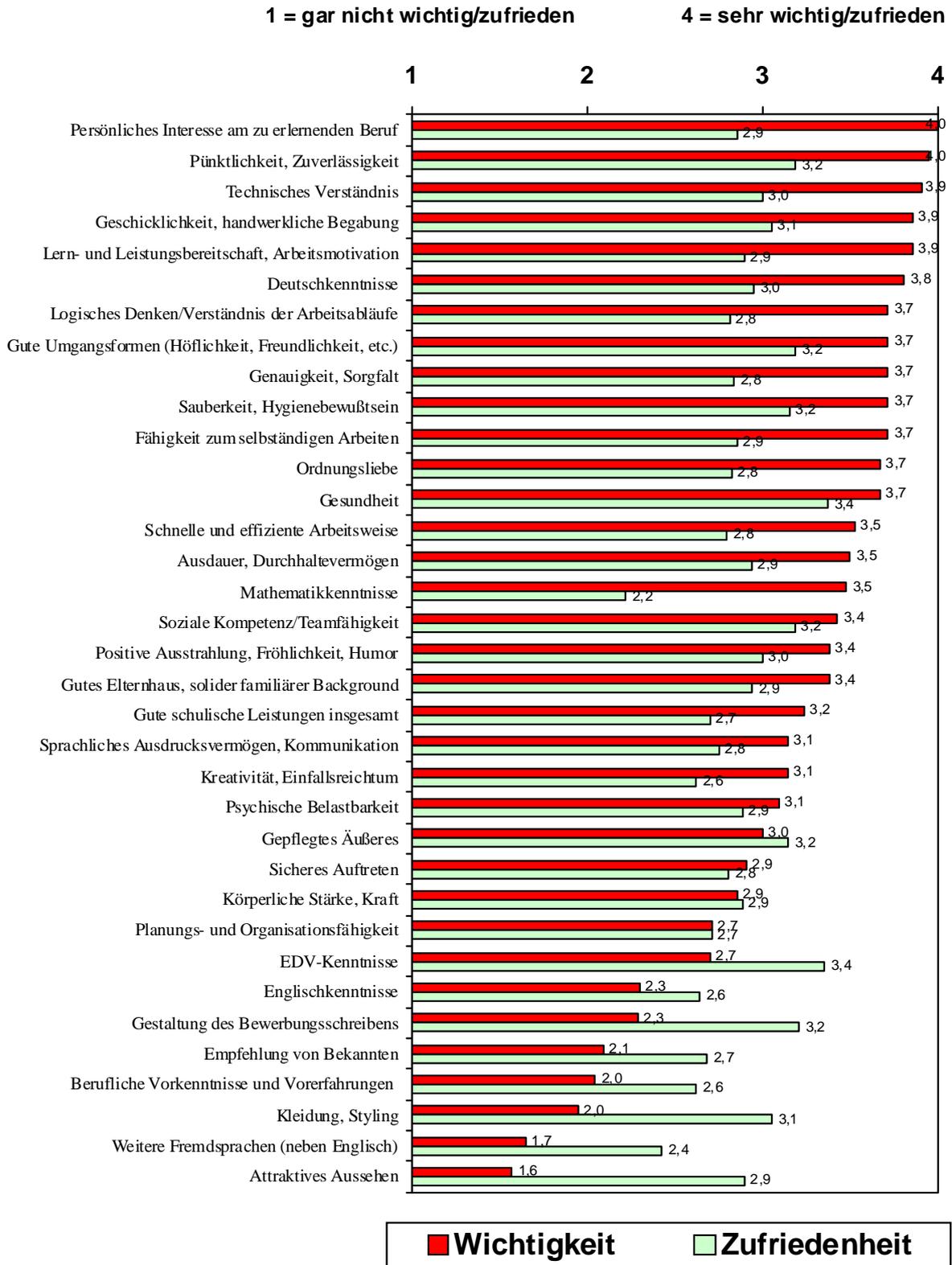
**Grafik 3-28: Branche „Kfz-Handel und -Reparatur“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-29: Branche „Kfz-Handel und -Reparatur“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

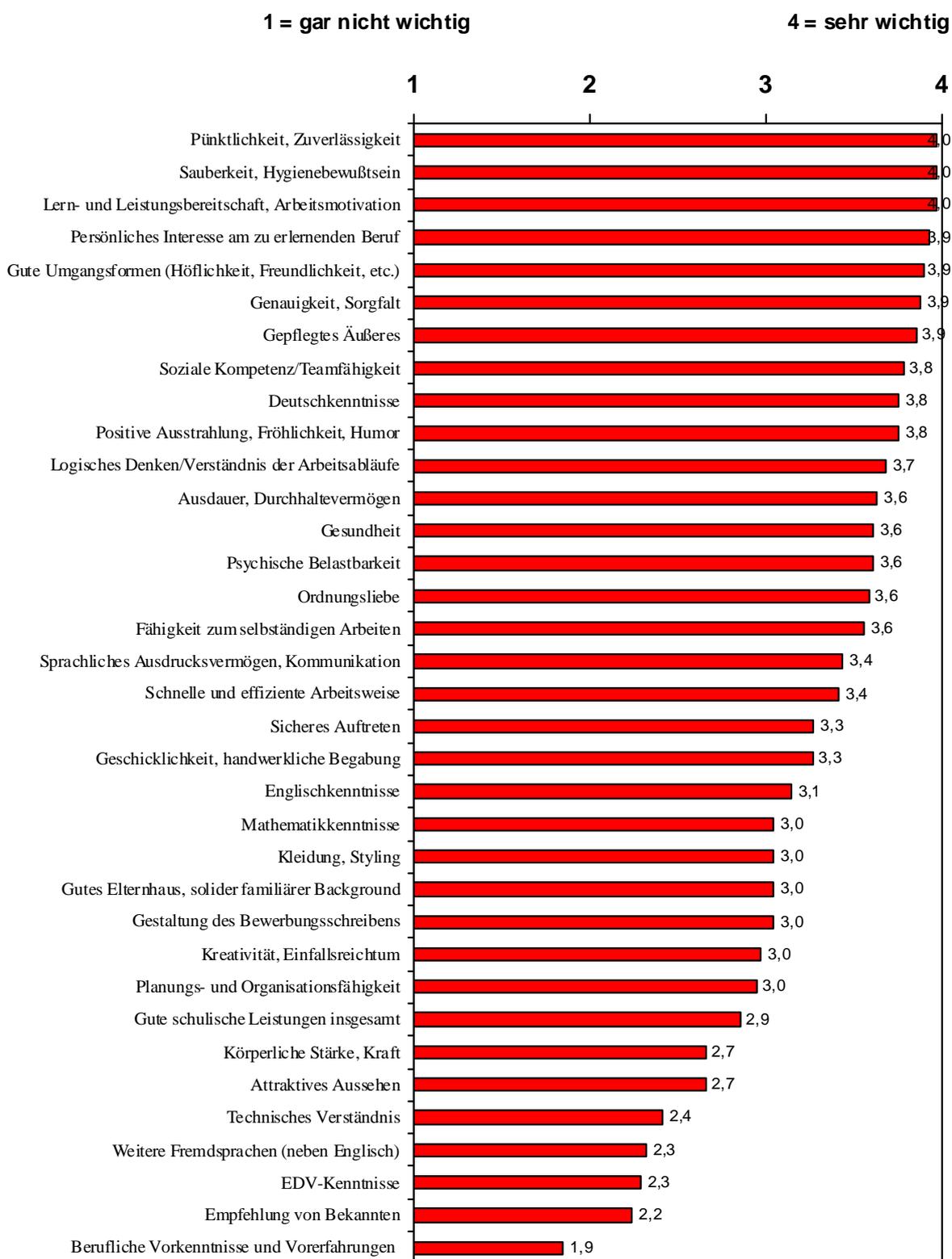


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

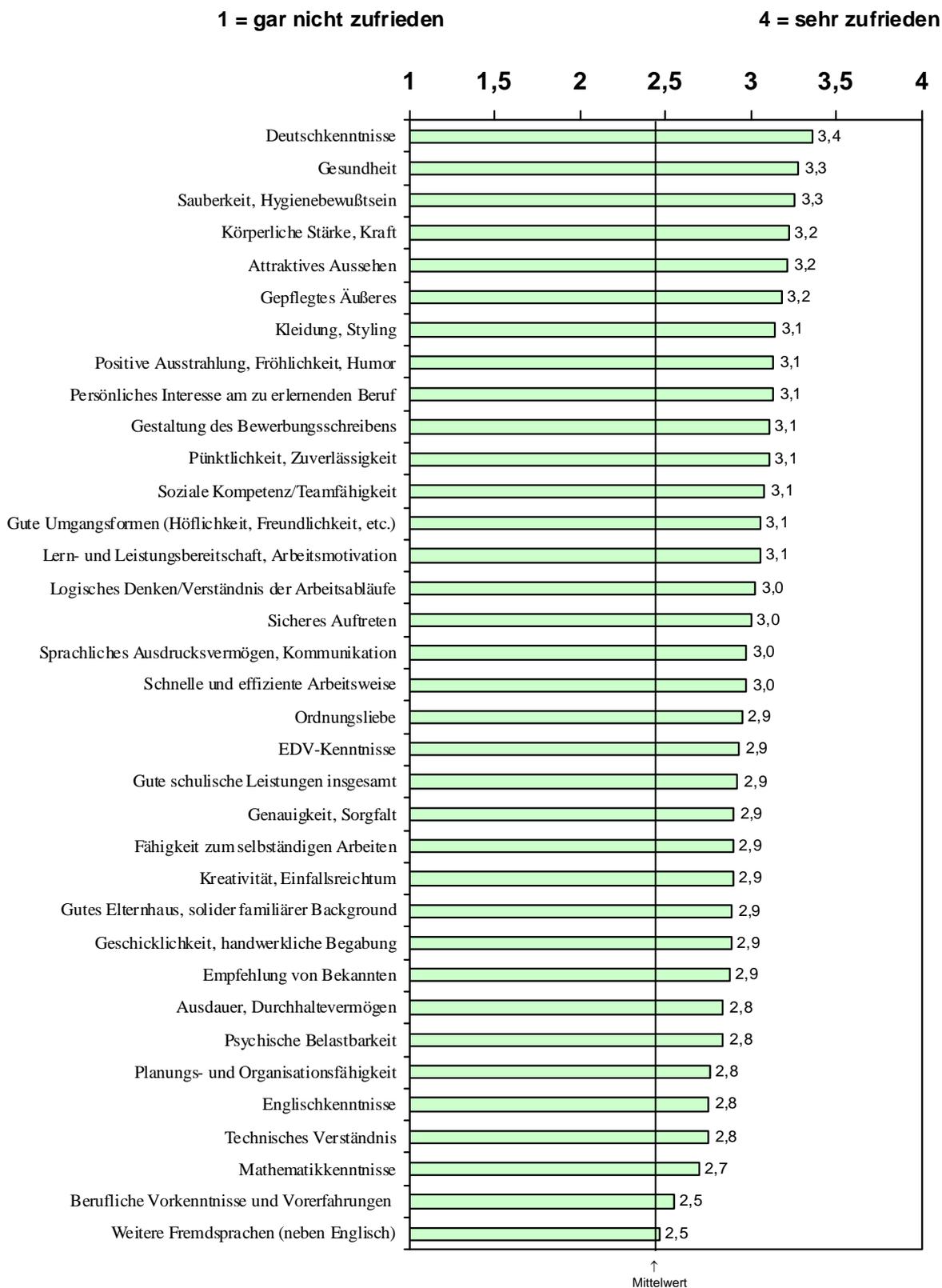
**Grafik 3-30: Branche „Gastgewerbe, Hotellerie“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

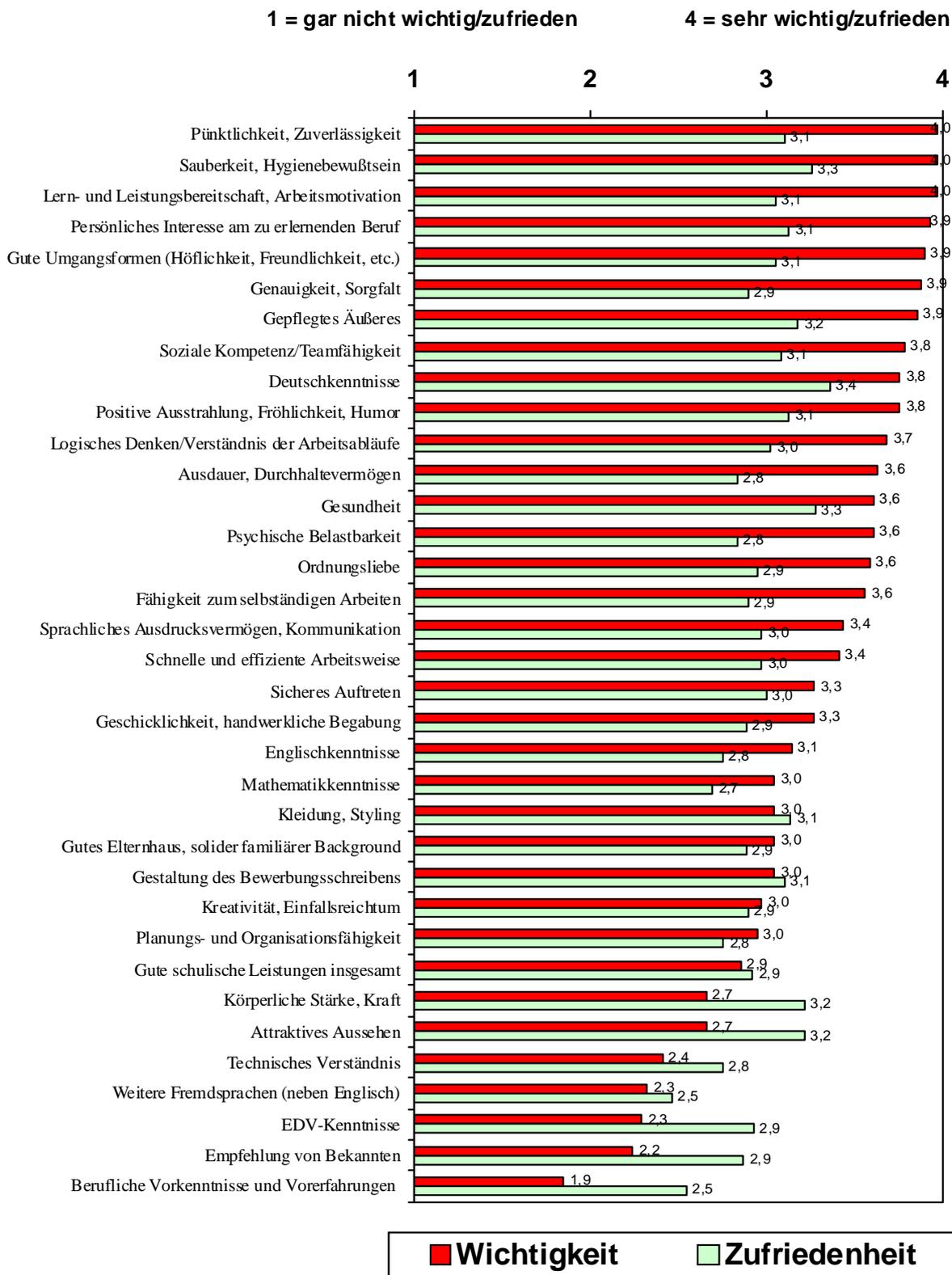
**Grafik 3-31: Branche „Gastgewerbe, Hotellerie“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-32: Branche „Gastgewerbe, Hotellerie“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

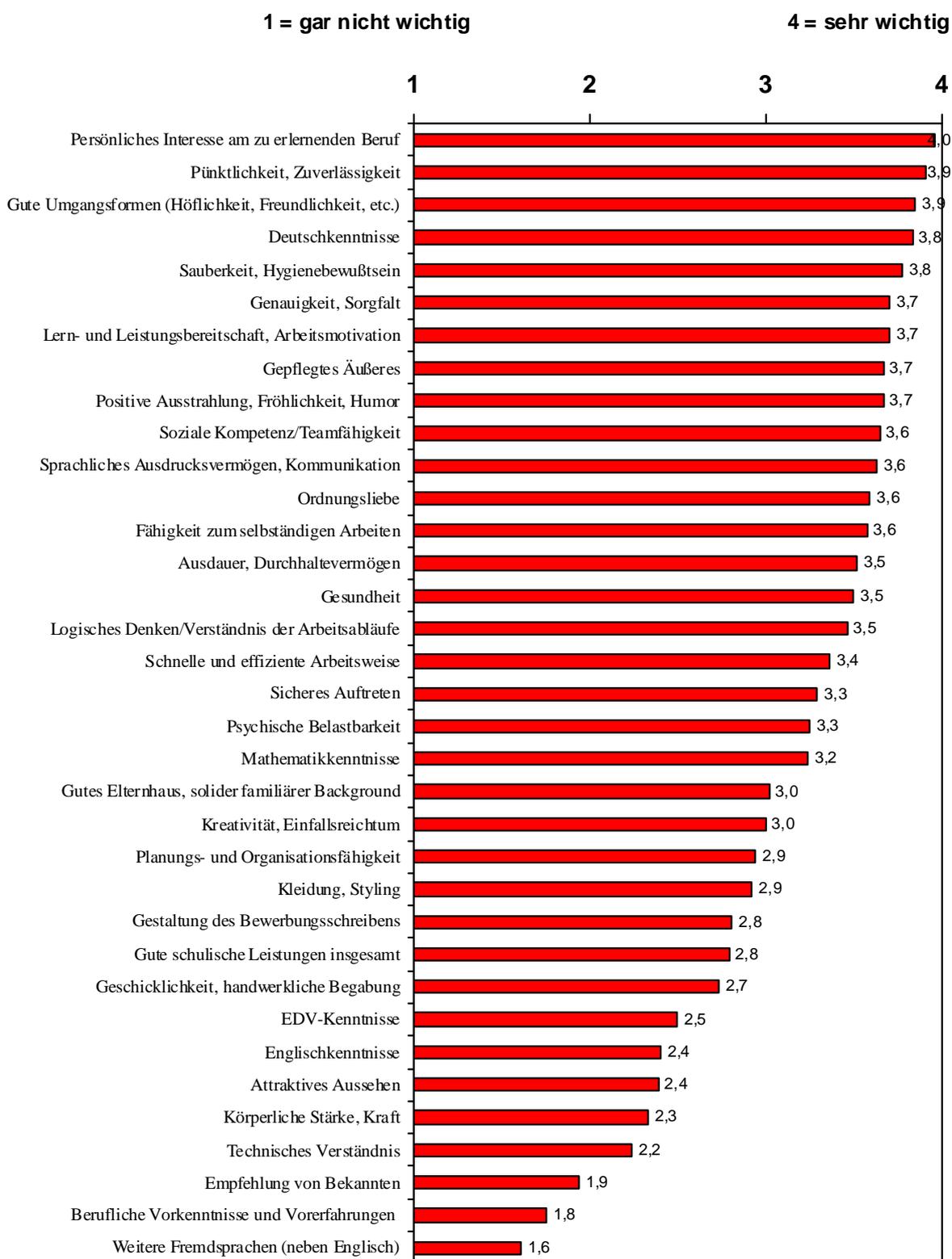


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

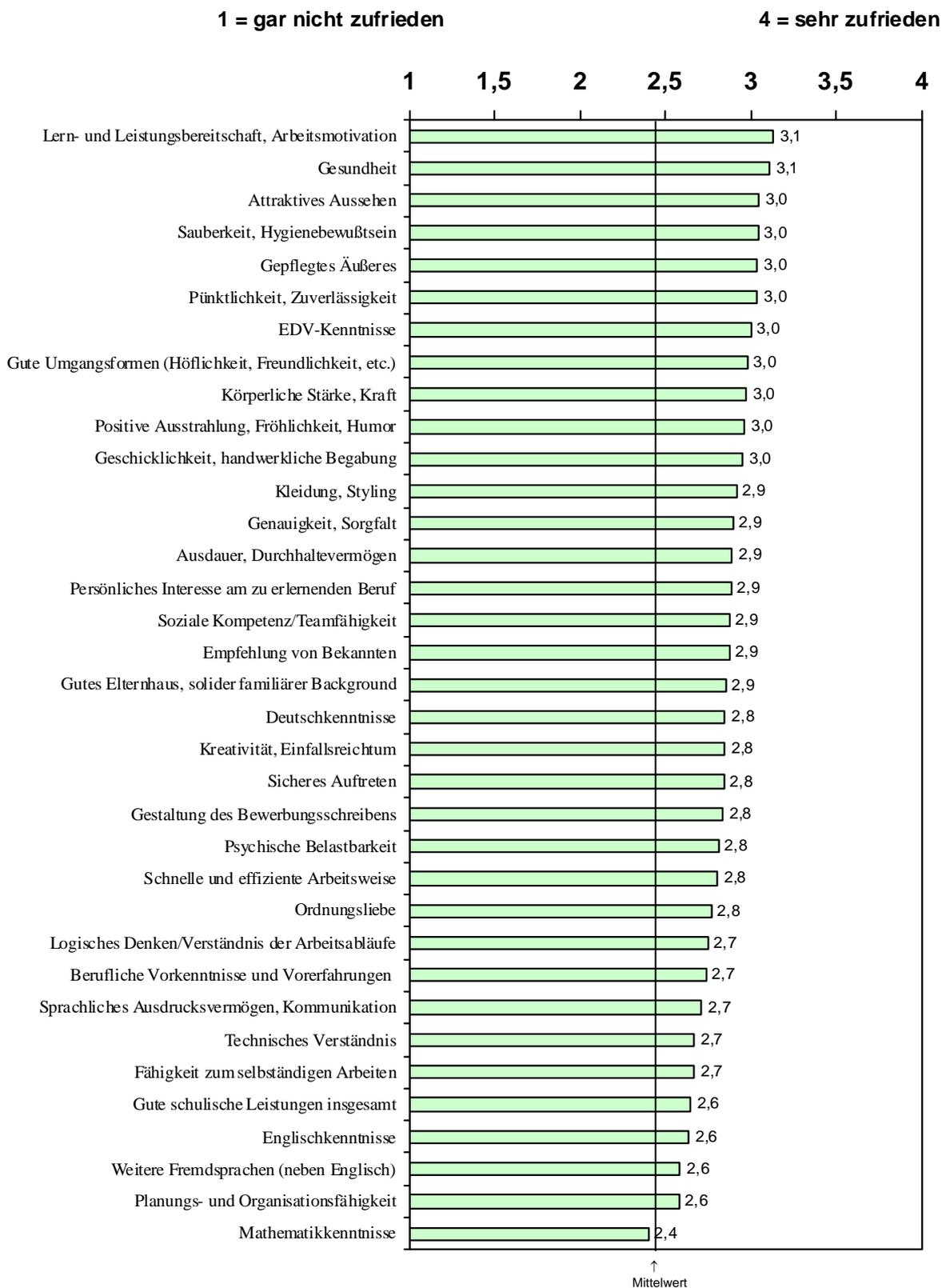
**Grafik 3-33: Branche „Handel (Einzel- und Großhandel)“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

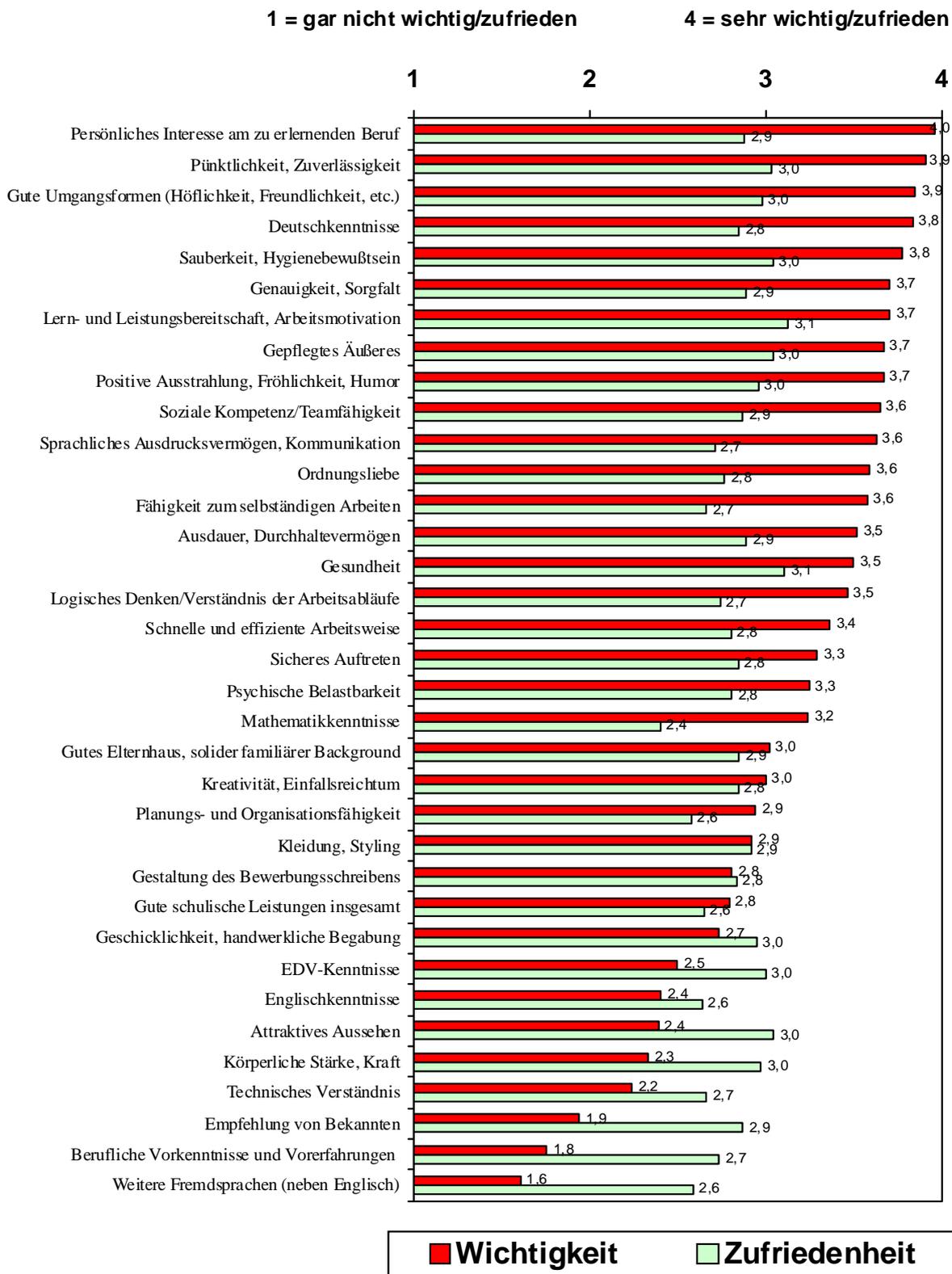
**Grafik 3-34: Branche „Handel (Einzel- und Großhandel)“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-35: Branche „Handel (Einzel- und Großhandel)“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

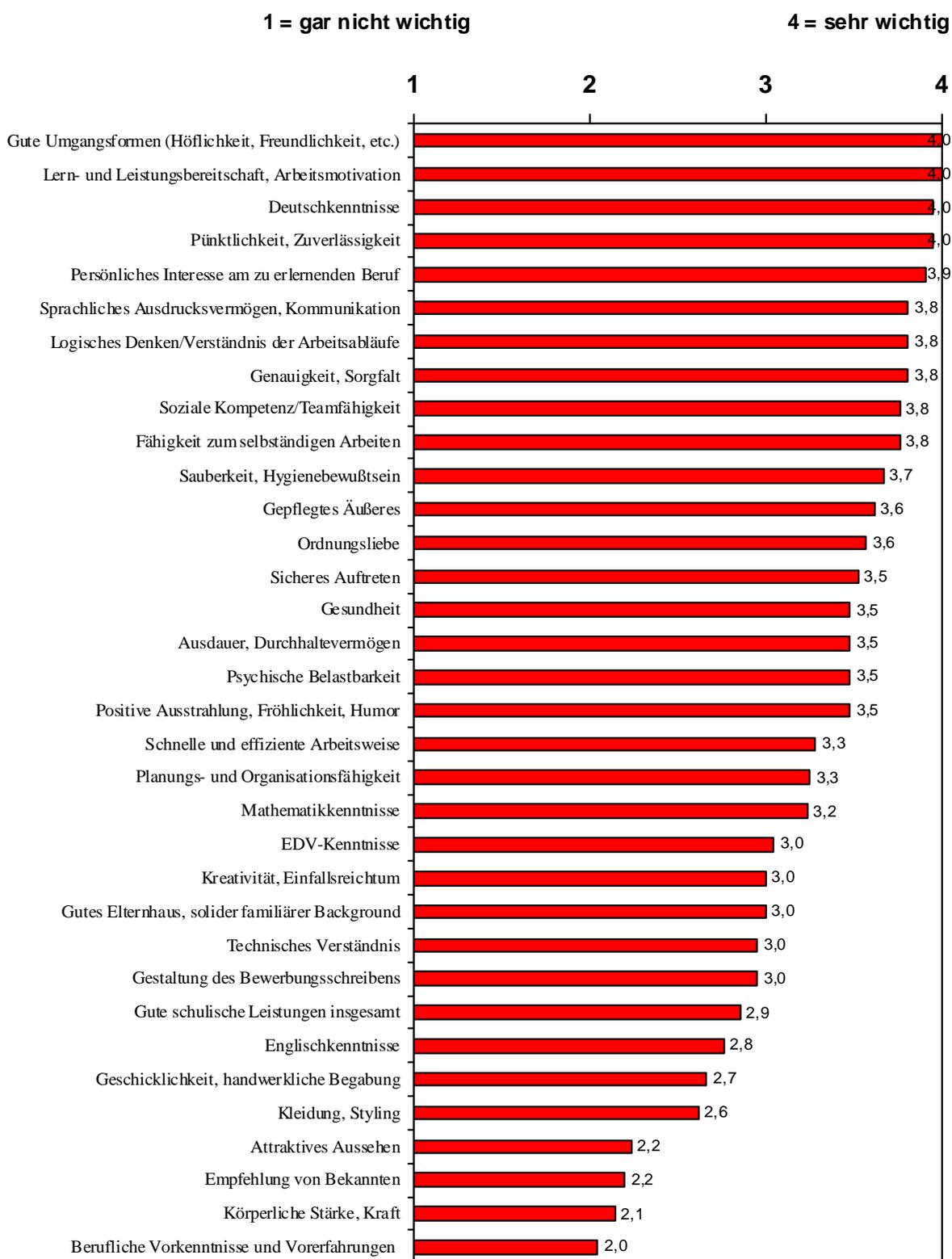


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

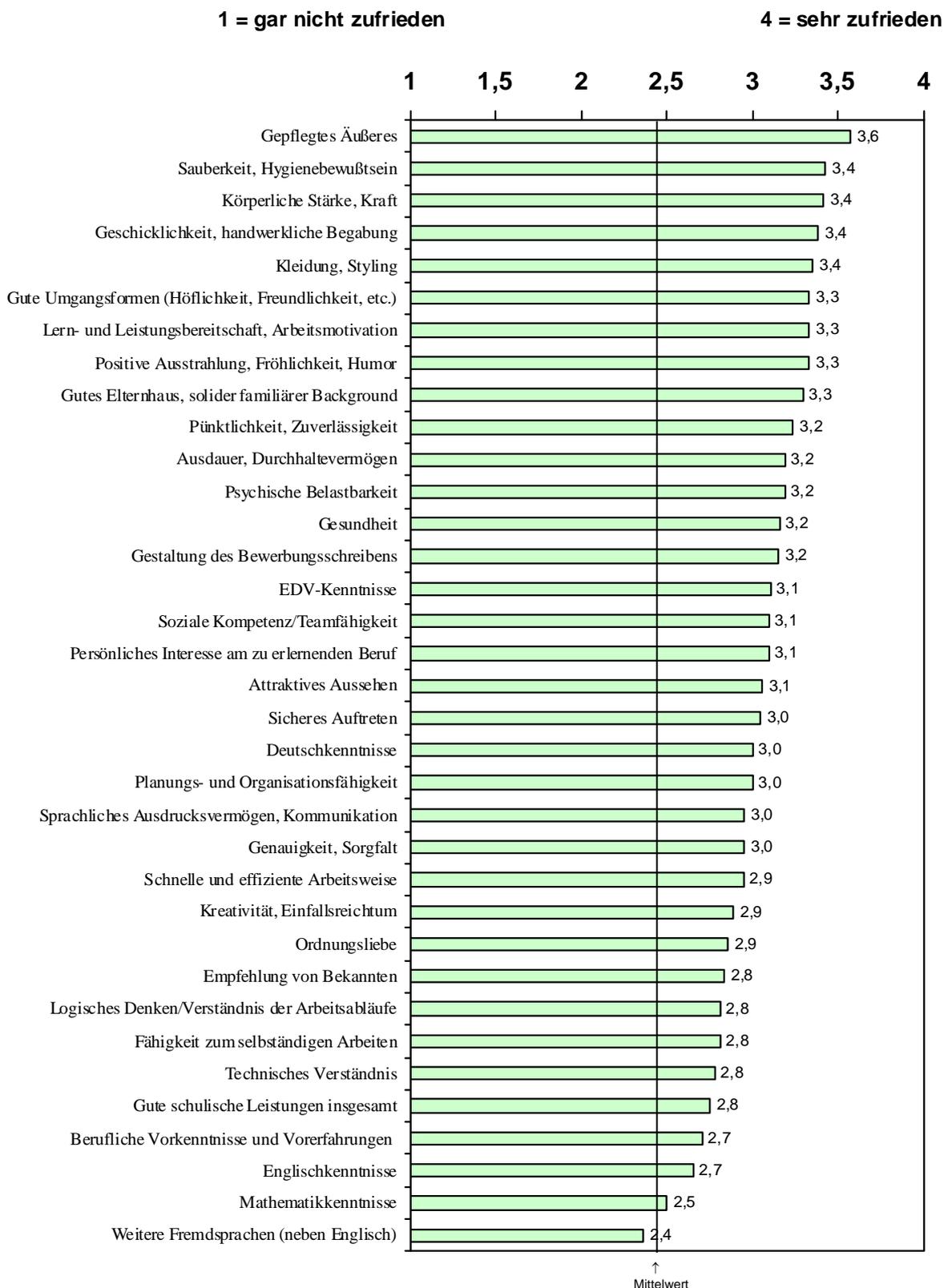
**Grafik 3-36: Branche „EDV/IT-Dienstleistung“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

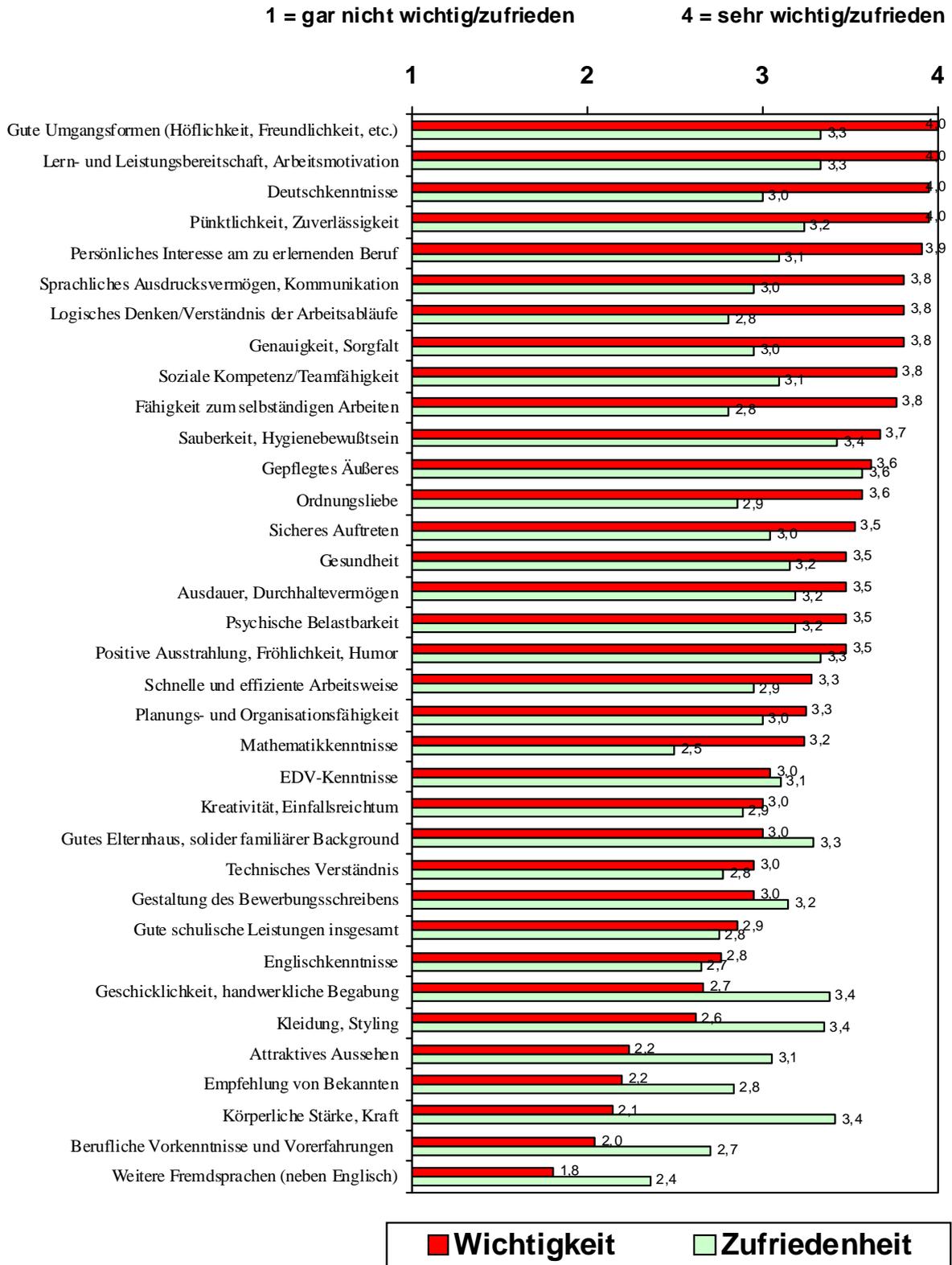
**Grafik 3-37: Branche „EDV/IT-Dienstleistung“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-38: Branche „EDV/IT-Dienstleistung“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

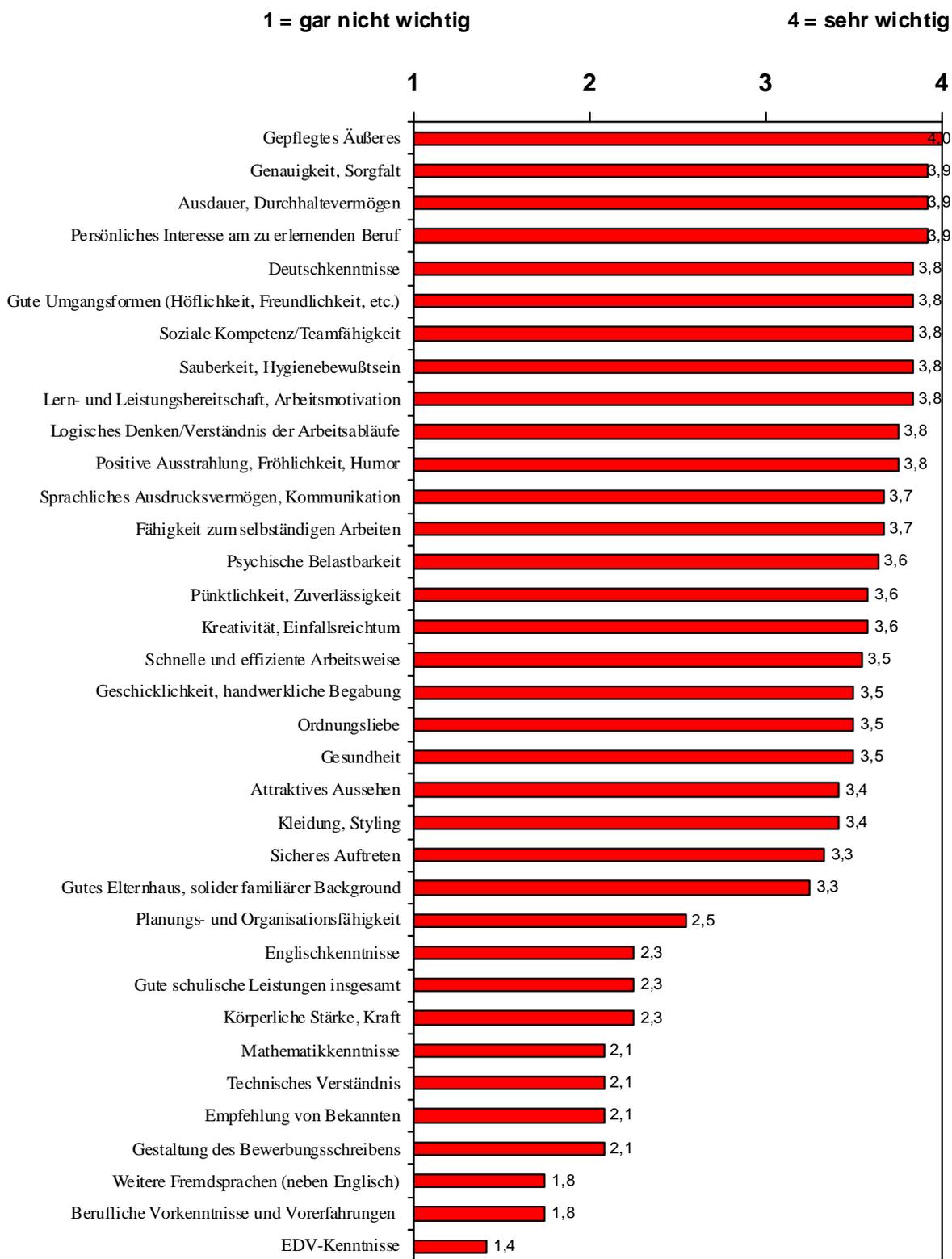


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

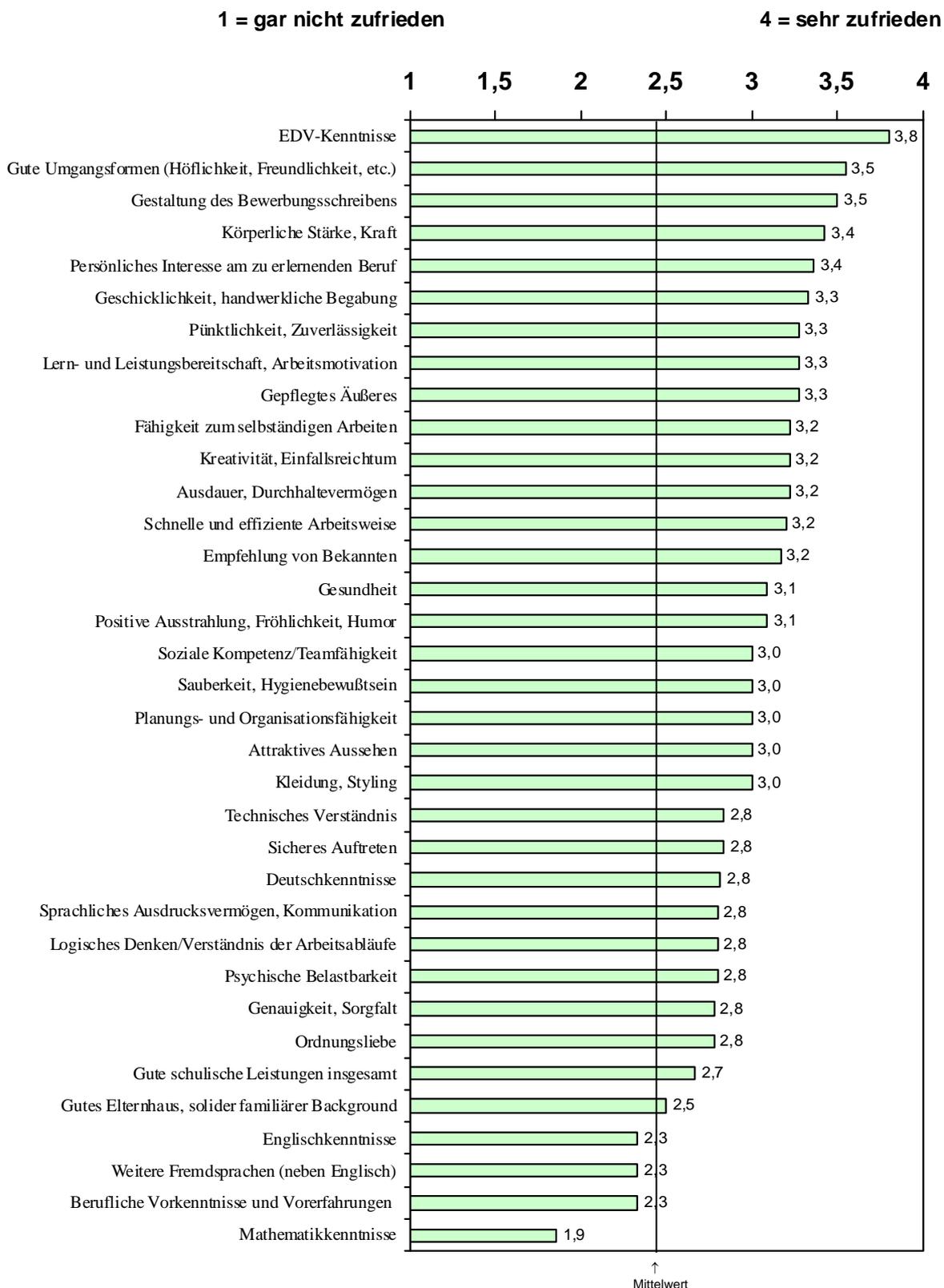
**Grafik 3-39: Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, Fußpflege“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

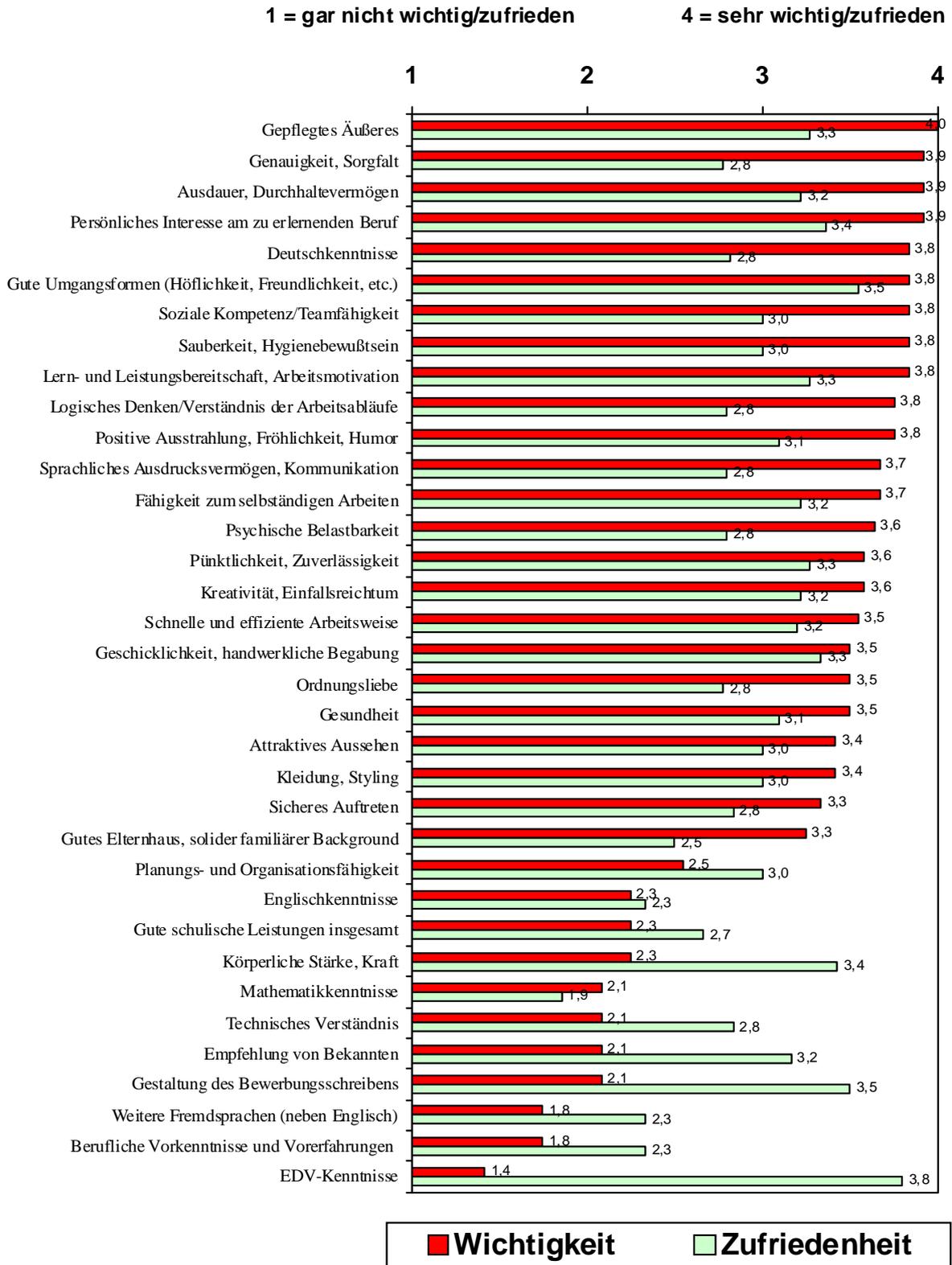
Grafik 3-40: Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, Fußpflege“: Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Grafik 3-41: Branche „FriseurInnen, KosmetikerInnen, Fußpflege“: Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen

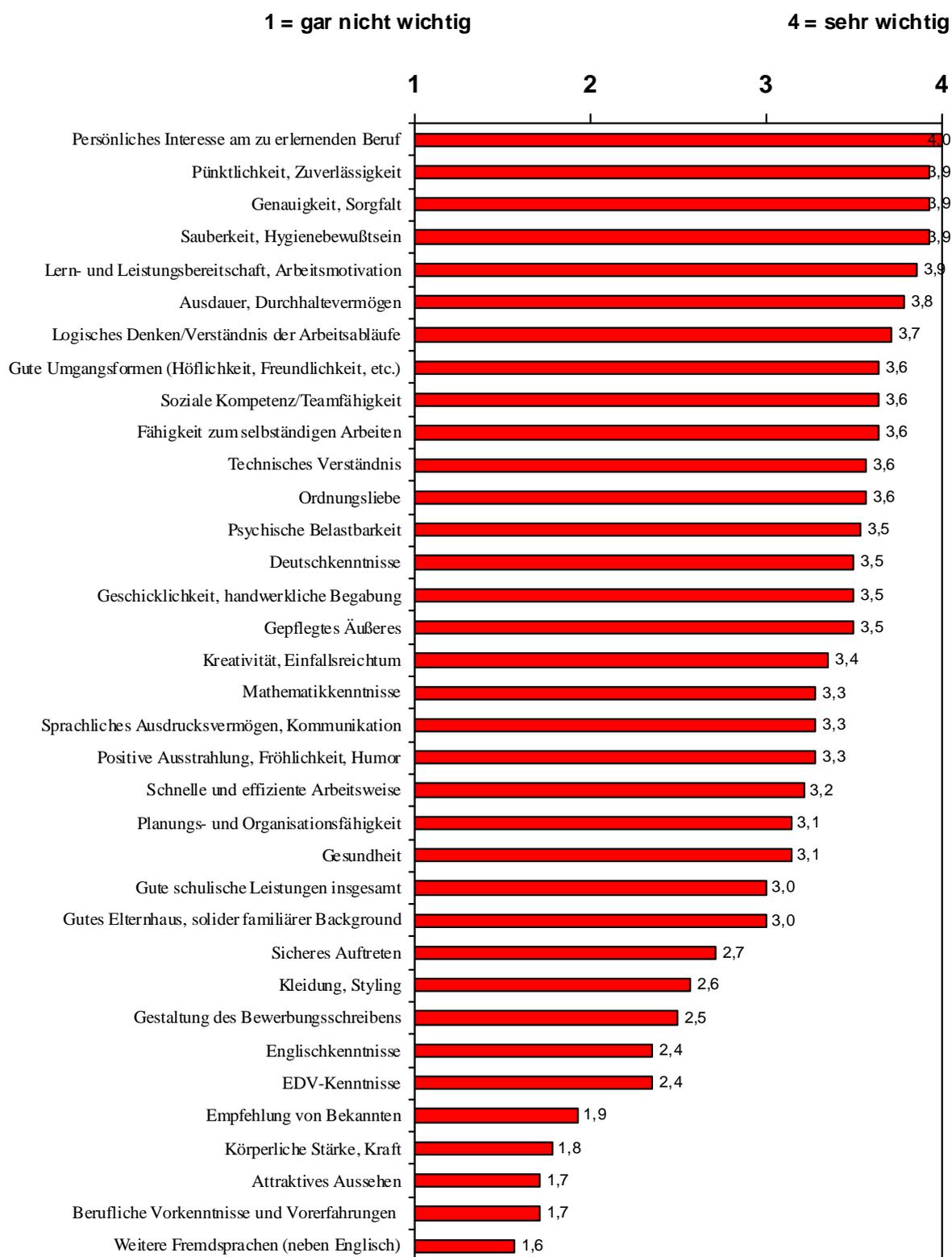


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

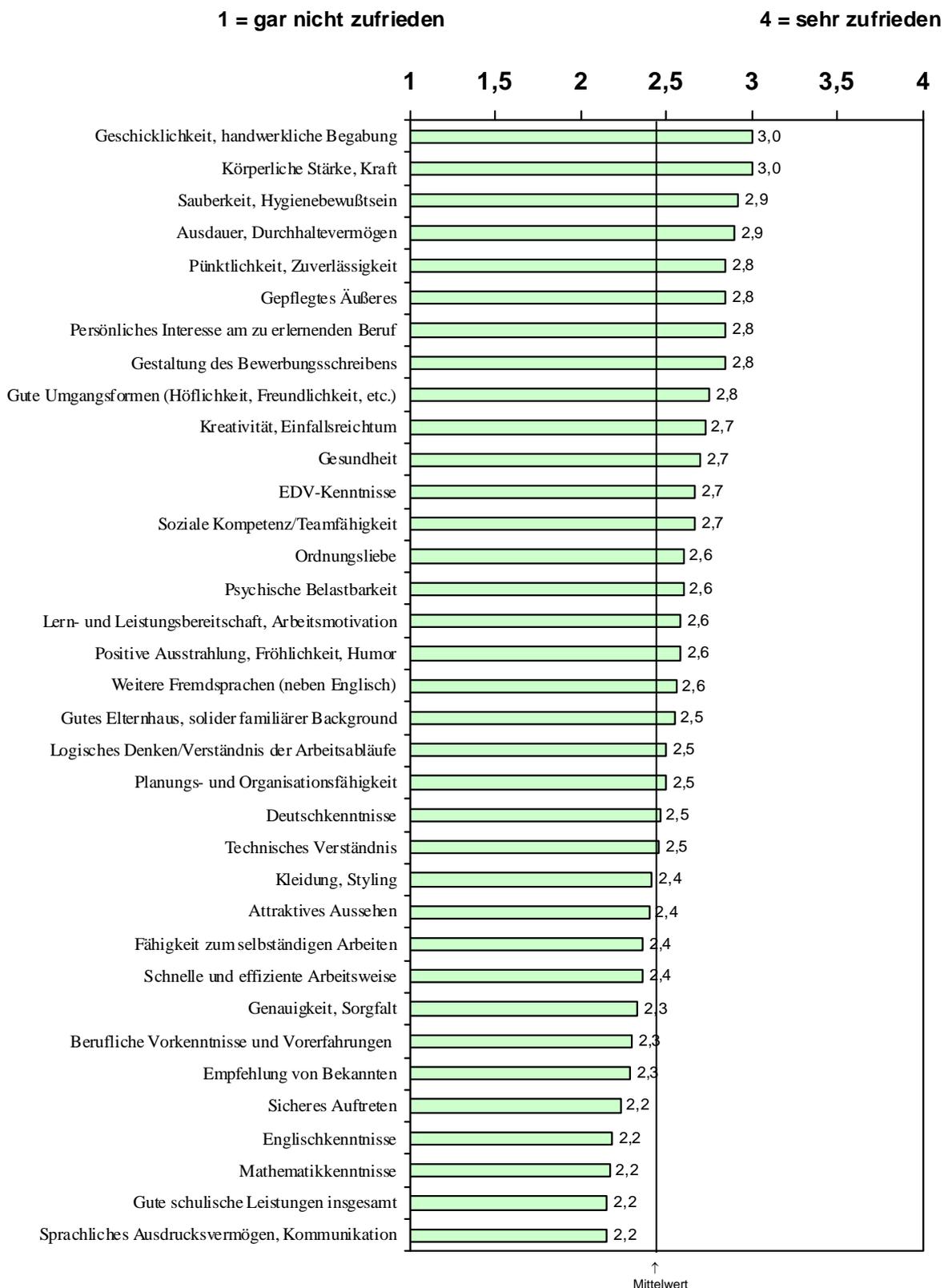
**Grafik 3-42: Branche „Gesundheit & Soziales“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

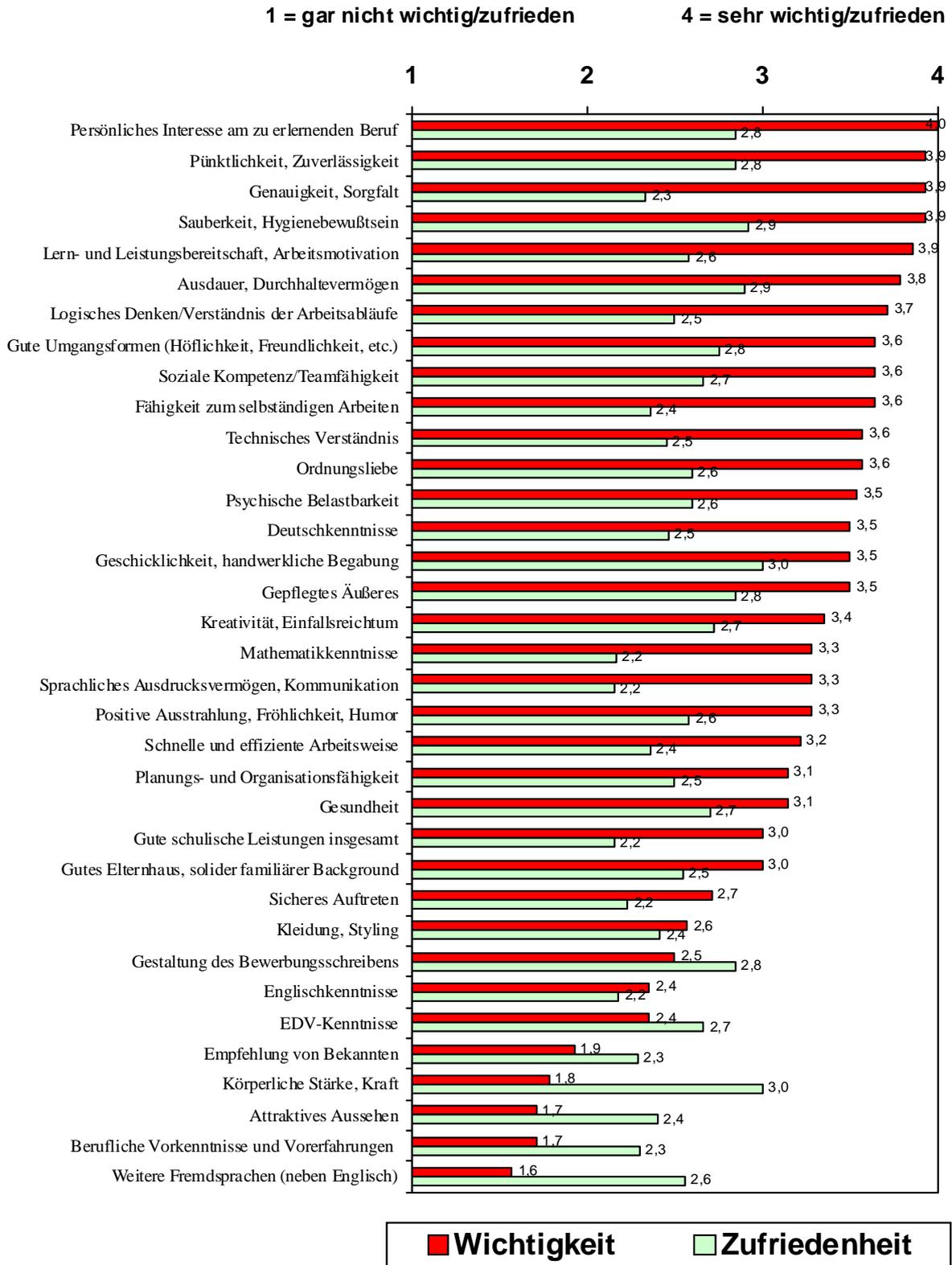
**Grafik 3-43: Branche „Gesundheit & Soziales“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-44: Branche „Gesundheit & Soziales“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**

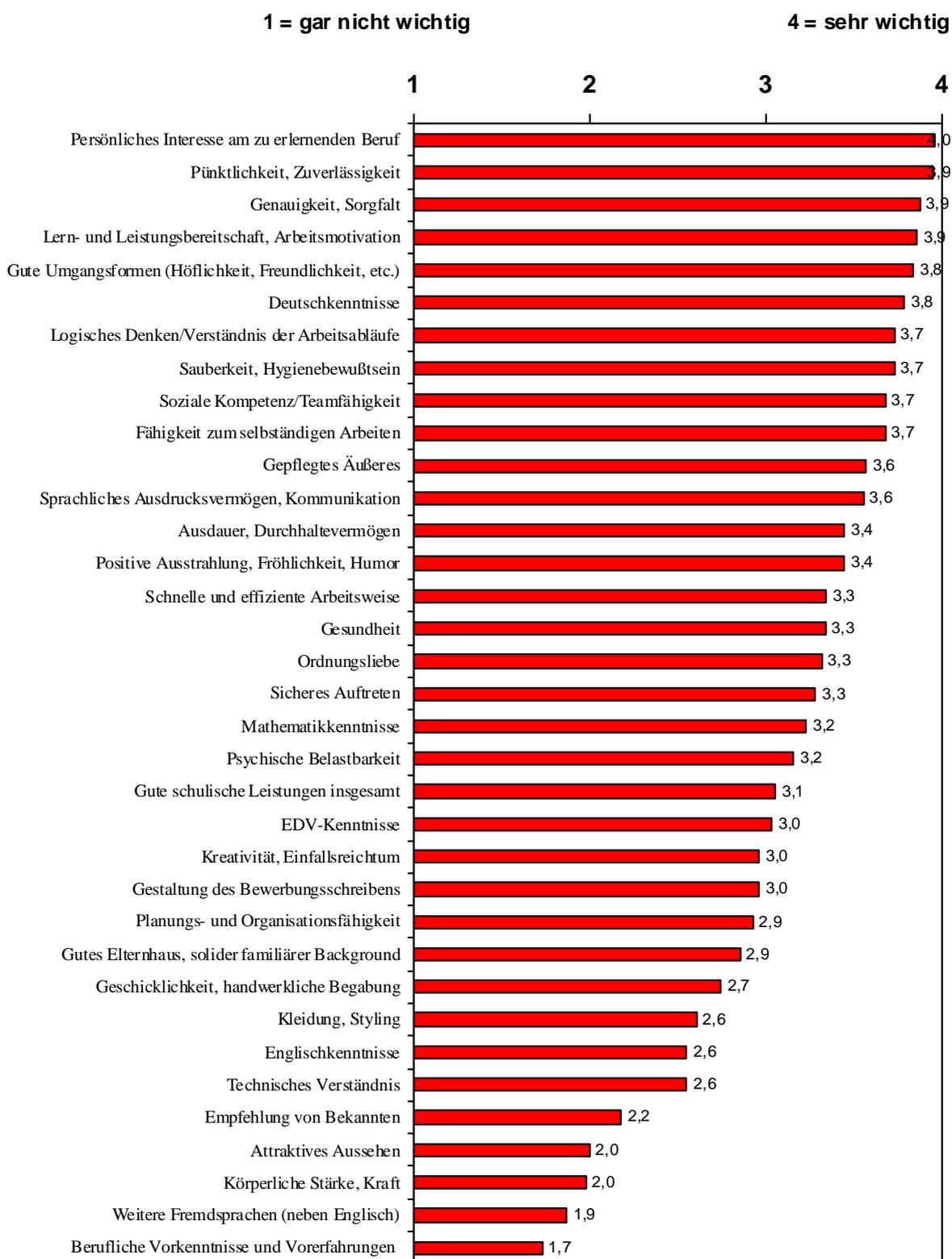


Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

Reihung nach Wichtigkeit

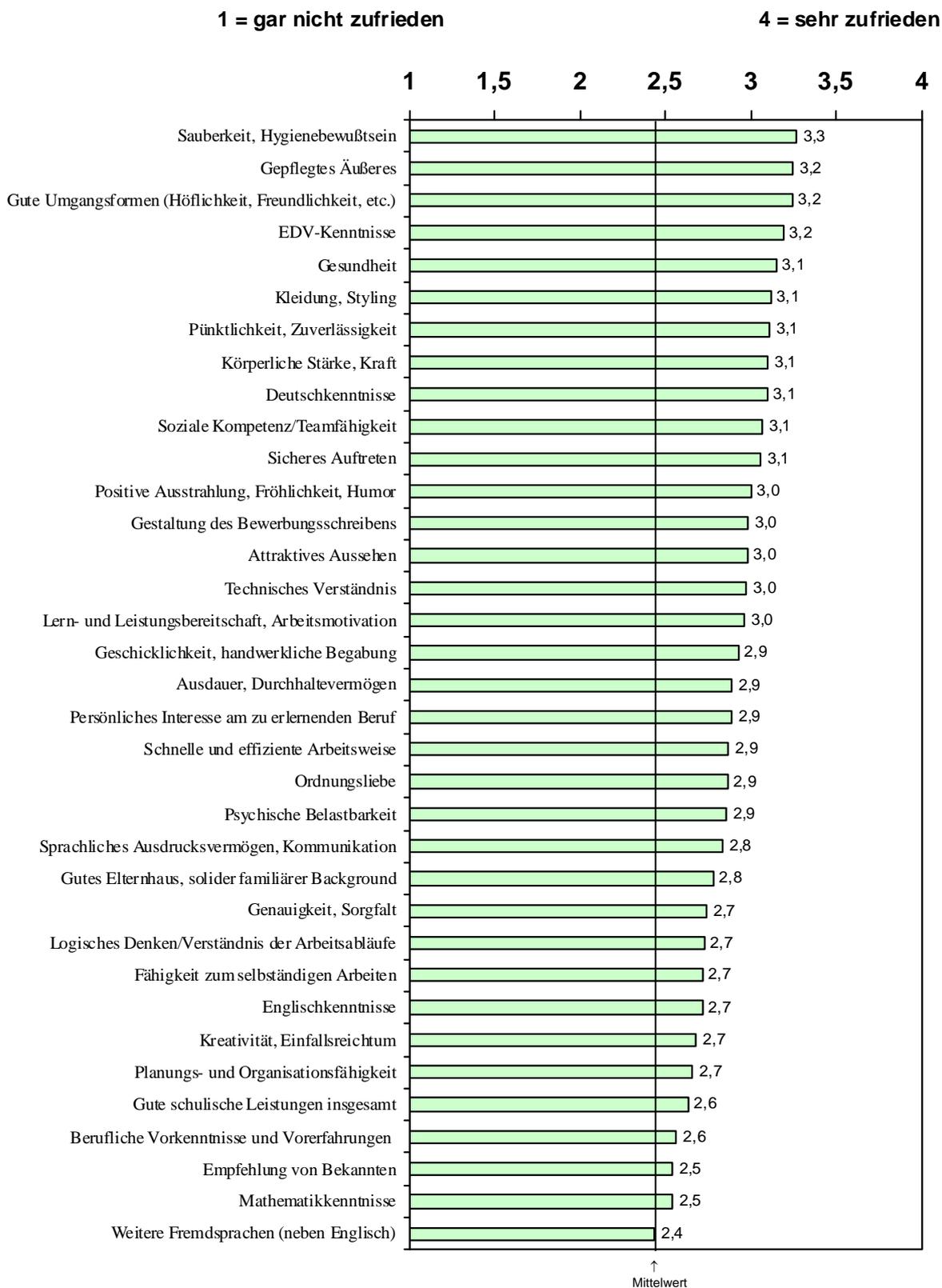
**Grafik 3-45: Branche „Sonstiges“:
Wichtigkeit von Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

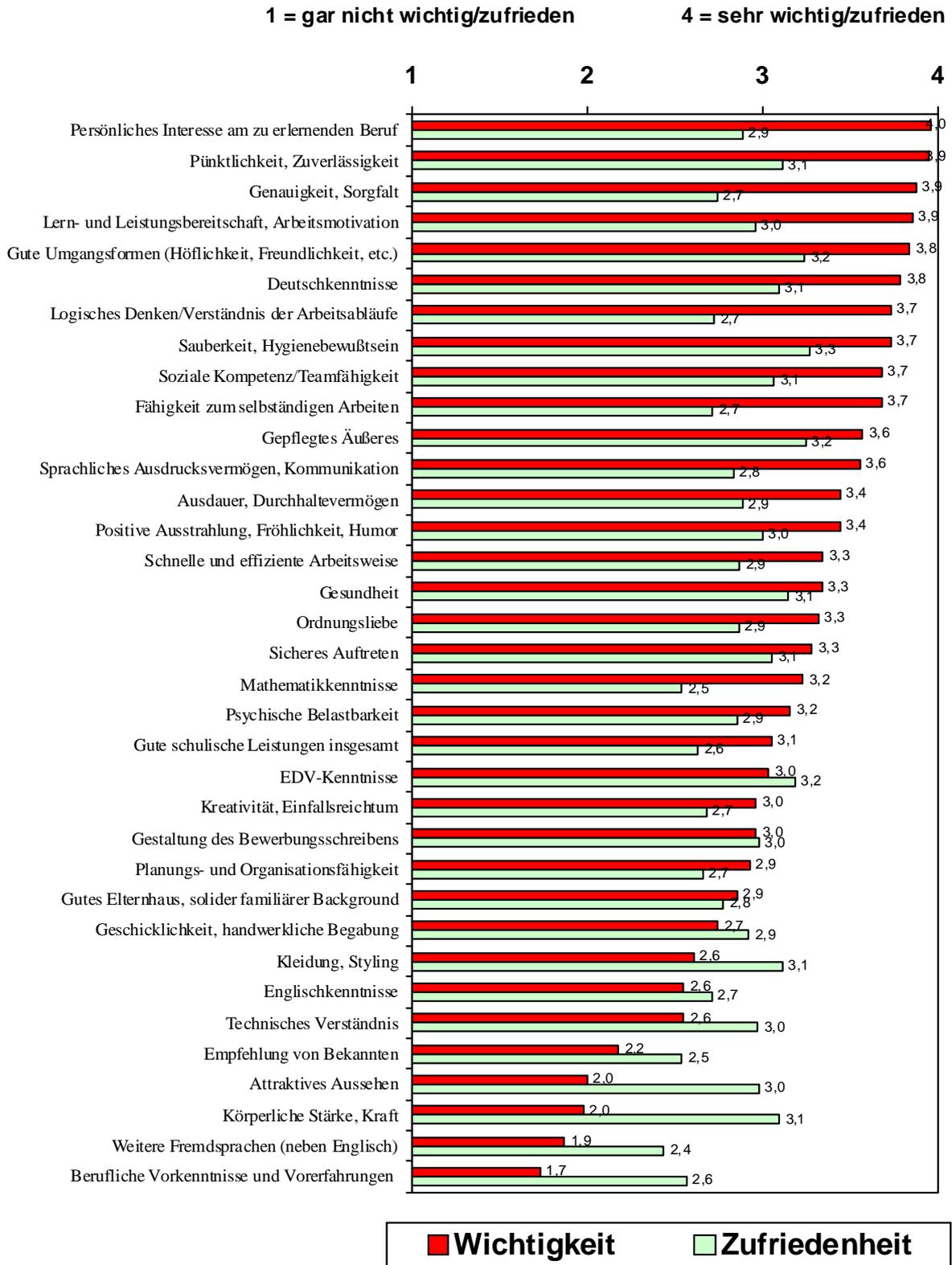
**Grafik 3-46: Branche „Sonstiges“:
Zufriedenheit mit Qualifikationen (Mittelwerte)**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

**Grafik 3-47: Branche „Sonstiges“:
Wichtigkeit und Zufriedenheit mit Qualifikationen**



Quelle: Ergebnisse der ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen wie z.B. Schnupperlehre, AMS-Maßnahme, etc.

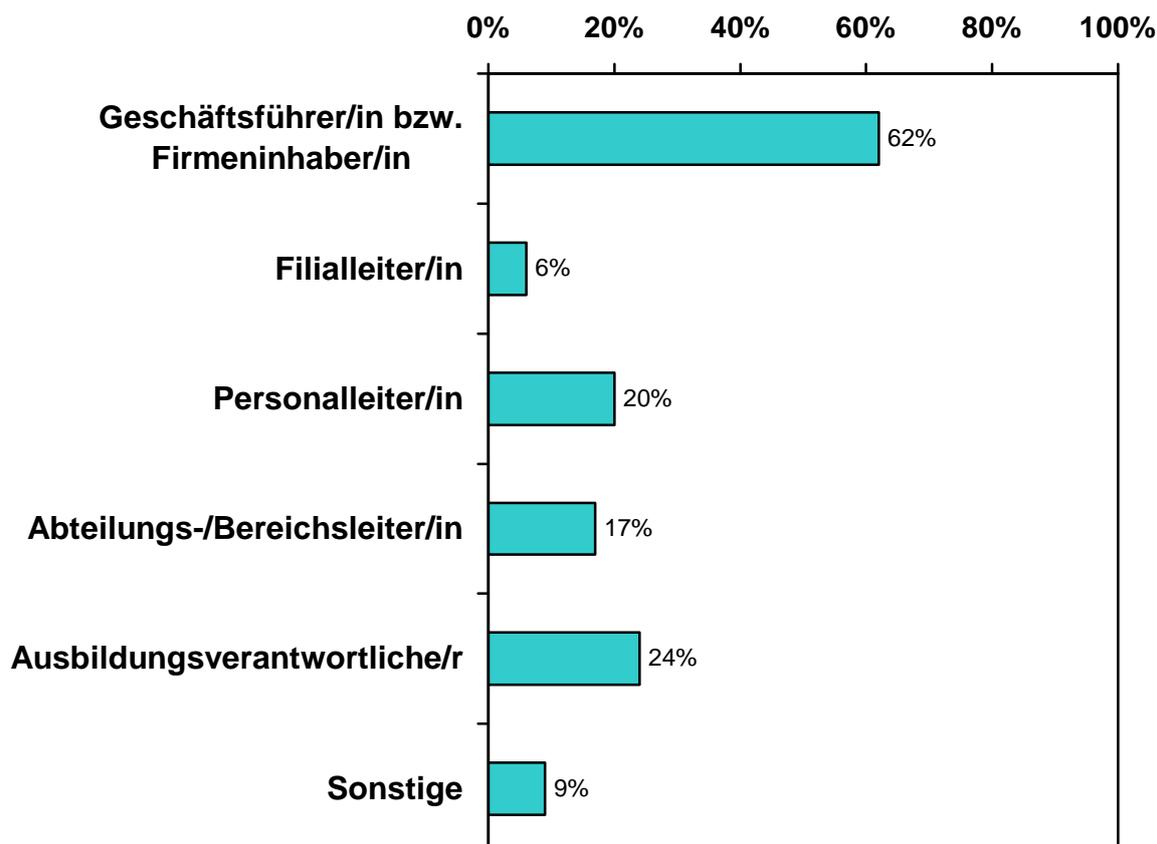
Reihung nach Wichtigkeit

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 4-1), was natürlich auch stark von der Unternehmensgröße abhängt. In 62% der befragten Lehrbetriebe ist der/die Geschäftsführer/-in bzw. Firmeninhaber/-in zumindest in die Entscheidungsfindung involviert, in weiteren 24% der Betriebe auch ein/e eigene/r Ausbildungsverantwortliche/r.

Grafik 4-1: Entscheidung über Lehrlingsauswahl



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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:

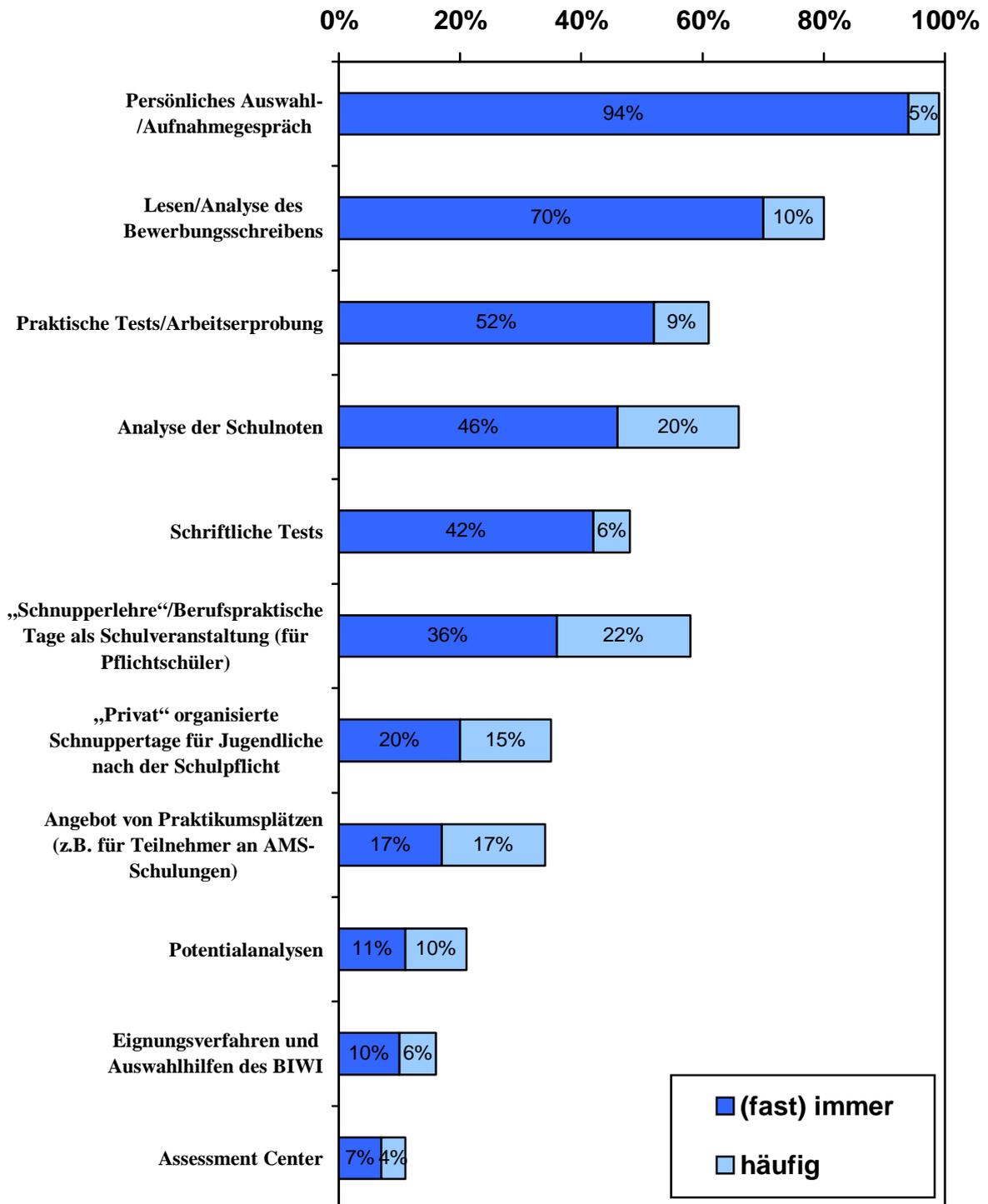
- ◆ An erster Stelle: Das Auftreten der BewerberInnen (inkl. Gesamteindruck und Erscheinungsbild)
- ◆ Die Schulnoten/Zeugnisse
- ◆ Die Motivation und das Interesse am zu erlernenden Beruf

In standardisierter Form (vgl. Grafik 4-2) wurde schließlich erfragt, welche Auswahlverfahren die Lehrbetriebe wie häufig bei der Lehrlingssuche anwenden.

Am häufigsten erfolgt ein persönliches Aufnahme- und Auswahlgespräch. 94% der befragten Betriebe führen dies (fast) immer durch, weitere 5% häufig.

6% der befragten Lehrbetriebe führen zudem sonstige (d.h. nicht in Grafik 4-2 genannte) Auswahlverfahren durch, wobei hier am häufigsten Gespräche mit den Eltern genannt werden.

Grafik 4-2: Auswahlverfahren bei der Lehrlingssuche

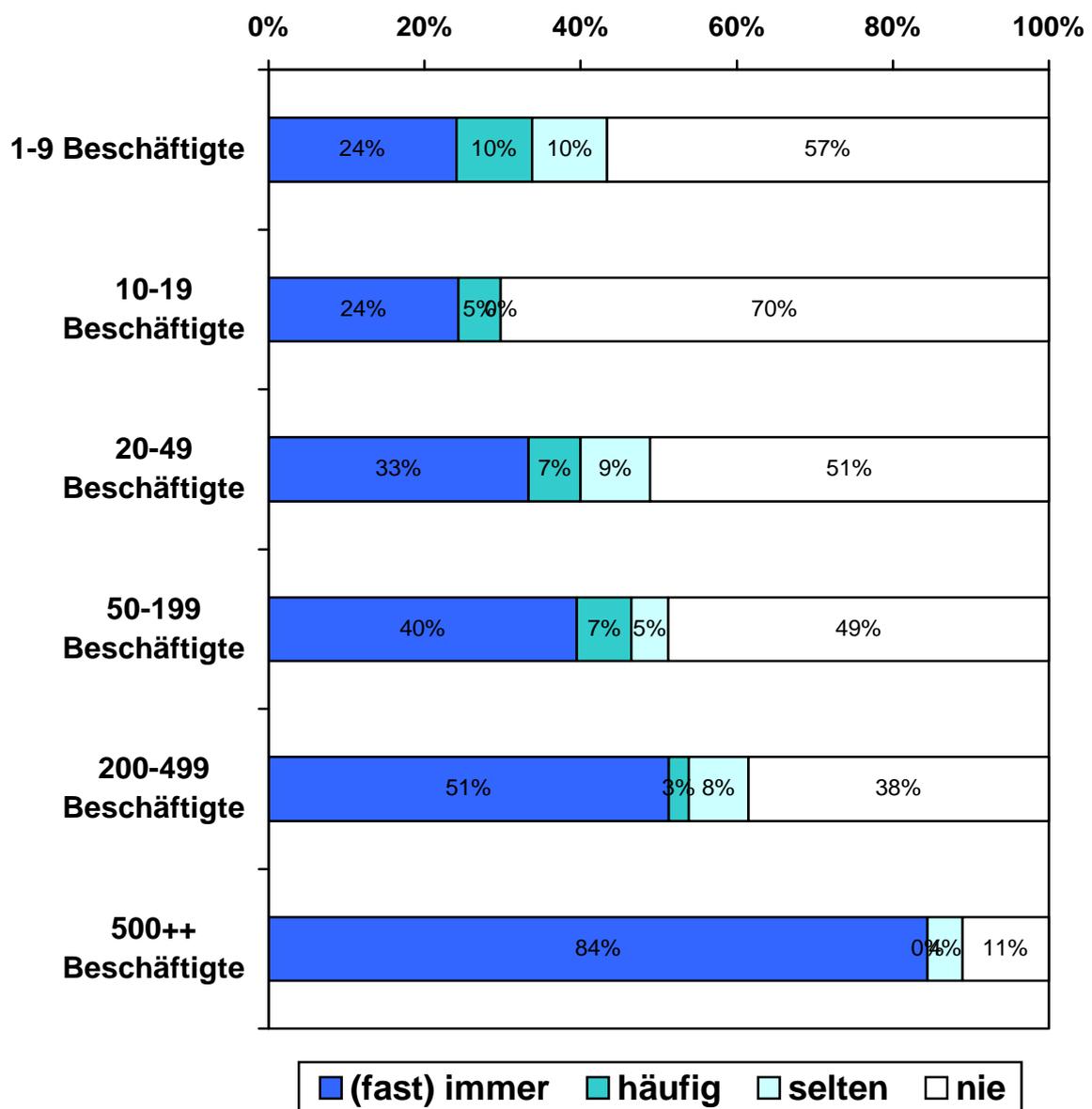


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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.

**Grafik 4-3: Anwendung schriftlicher Tests nach Betriebsgröße
(Zahl der Beschäftigten)**

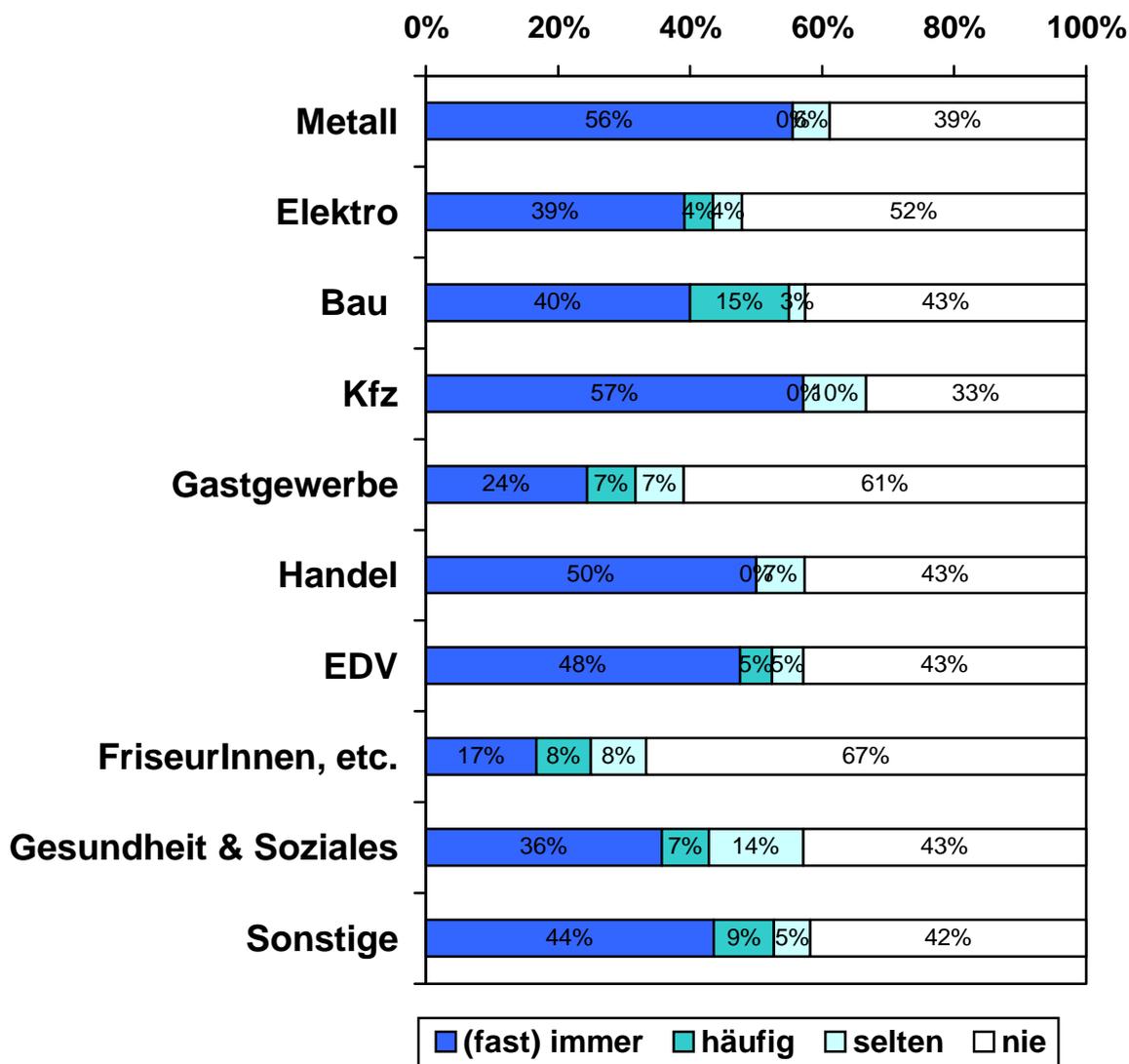


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

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



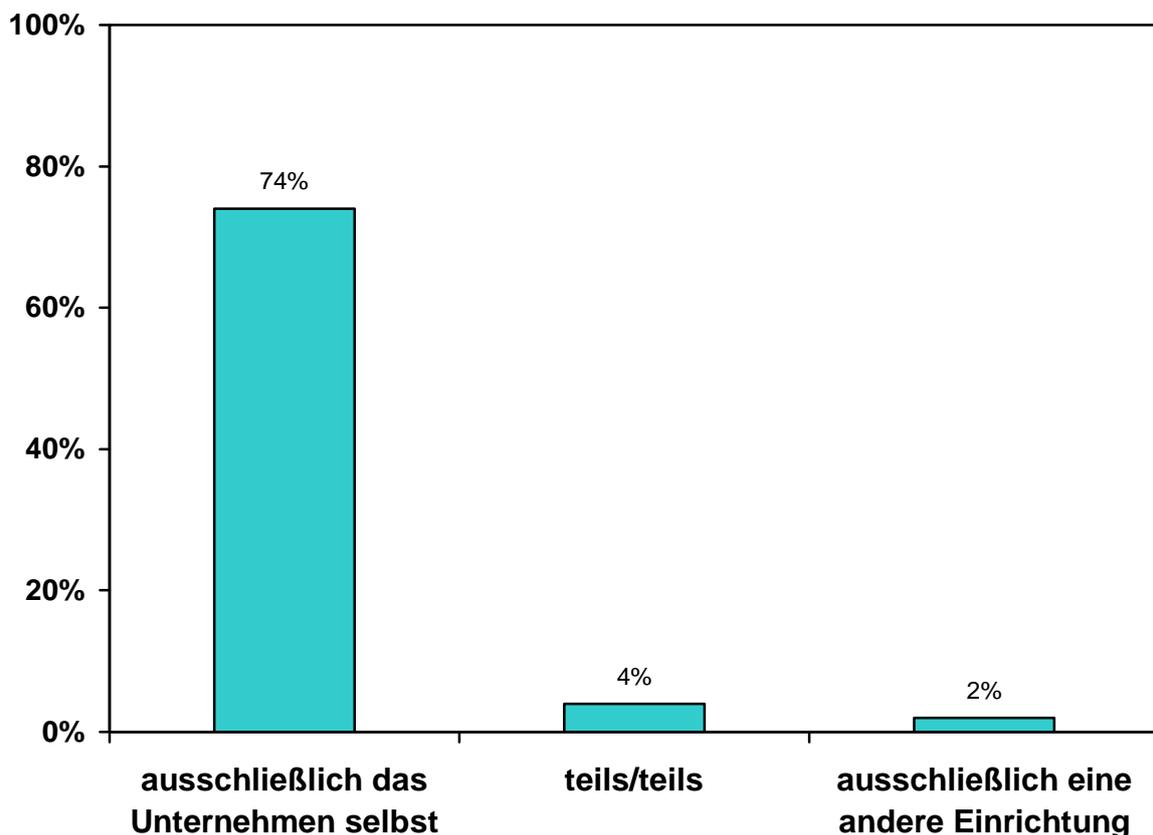
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass 81% der Unternehmen zumindest gelegentlich irgendeine Form von Aufnahmetests bzw. standardisierten Auswahlverfahren (schriftliche oder praktische Tests, Assessment Centers, Potentialanalysen, Eignungsverfahren und Auswahlhilfen des BIWI) anwenden. 74% führen diese ausschließlich selbst durch. Lediglich 7% 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) gering bezeichnet werden.

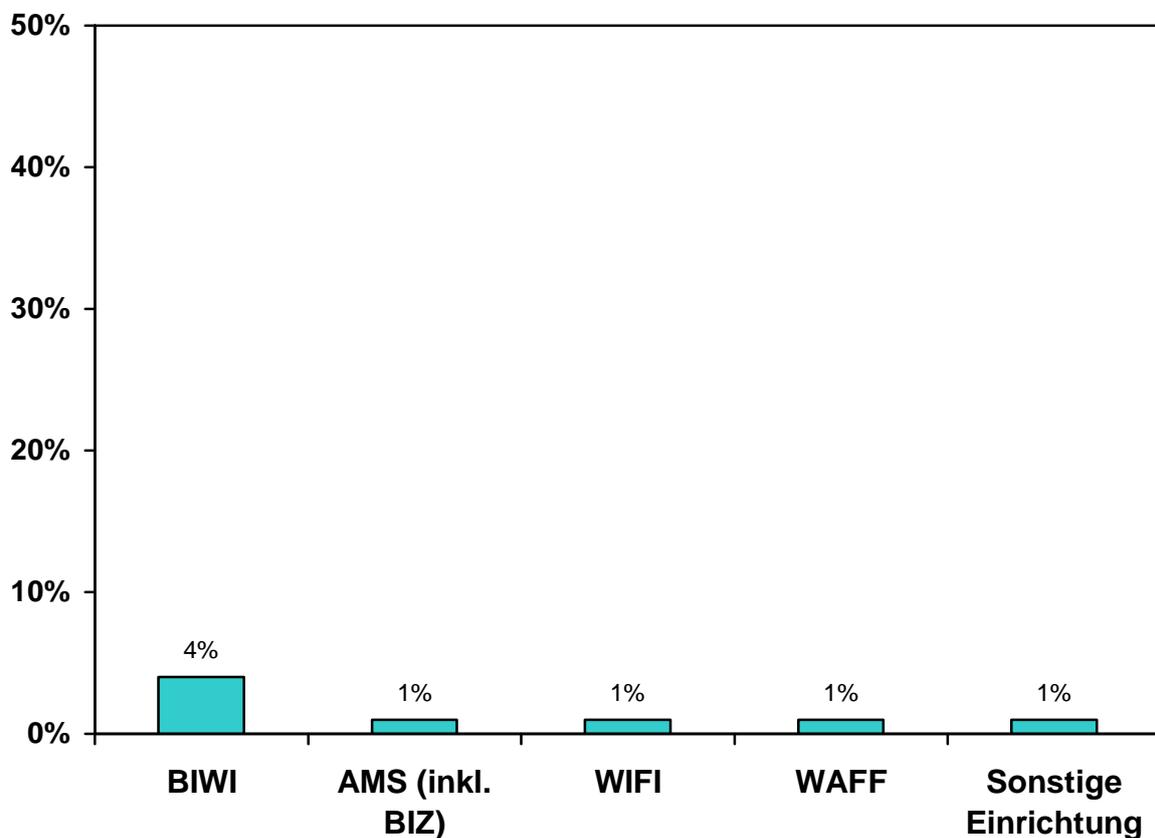
Grafik 4-5: Durchführung von Aufnahmetests und standardisierten Auswahlverfahren



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Jene externe Einrichtung, die relativ gesehen noch am häufigsten mit der Durchführung von Aufnahmetests und standardisierten Auswahlverfahren beauftragt wird, ist eindeutig das BIWI (Berufsinformationszentrum der Wirtschaftskammer Wien). 4% der (befragten) Wiener Lehrbetriebe wenden sich diesbezüglich zumindest gelegentlich an das BIWI (vgl. Grafik 4-6). Jeweils nur von rund 1% der Lehrbetriebe werden in diesem Zusammenhang das AMS (Berufsinformationszentrum des AMS), das WIFI bzw. der WAFF beigezogen.

Grafik 4-6: Externe Durchführung von Aufnahmetests und standardisierten Auswahlverfahren



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Mehrfachnennungen möglich.

Die Bewertung verschiedener Bewerbungsstrategien (vgl. Grafik 4-7) ermöglicht interessante Aufschlüsse über erfolgreiche Wege der Lehrstellensuche. 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)
- ◆ Elektronische Bewerbung (per E-Mail)
- ◆ Telefonische Nachfrage nach dem Stand des Auswahlverfahrens⁷
- ◆ Telefonische Kontaktaufnahme vor dem Bewerbungsschreiben
- ◆ Handgeschriebener Lebenslauf
- ◆ Begleitung durch die Eltern beim Bewerbungsgespräch

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

- ◆ Persönliche, direkte Vorsprache im Betrieb (ohne Vorkontakt)
- ◆ Erstkontakt durch die Eltern (und nicht durch die Jugendlichen selbst)
- ◆ Erstkontakt durch AMS-Berater/in oder eine (sonstige) Betreuungseinrichtung

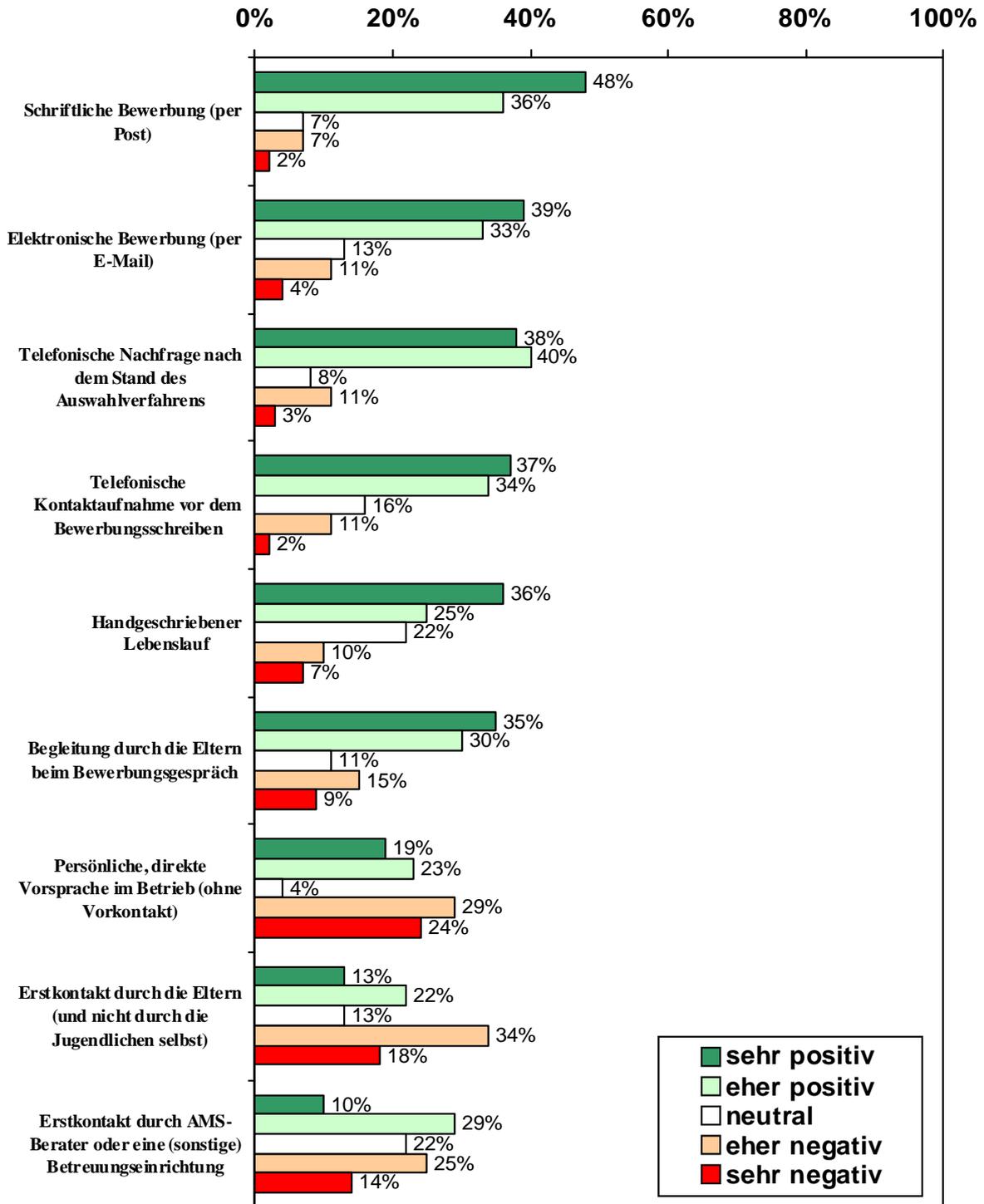
Besonders ambivalent wird eine persönliche, direkte Vorsprache im Betrieb (ohne Vorkontakt) bewertet. 19% der Betriebe beurteilen das sehr positiv, 24% aber sehr negativ. Nur 4% der befragten Lehrbetriebe stehen dieser Bewerbungsstrategie neutral gegenüber.

Die Frage nach der optimalen Bewerbungsstrategie kann daher nicht allgemein sondern nur einzelfallbezogen beantwortet werden. Generell kann Jugendlichen sicherlich empfohlen werden, die diesbezüglichen Erwartungen und Wünsche der potentiellen Lehrbetriebe vorab zu erkunden.

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 wenig aussagekräftige - bewerbungsrelevante Lebensläufe verfügen und sich mitten in einer noch schwer zu prognostizierenden Entwicklungsphase befinden.

⁷ Dies wird auch als Ausdruck von Interesse gewertet.

Grafik 4-7: Bewertung von Bewerbungsstrategien



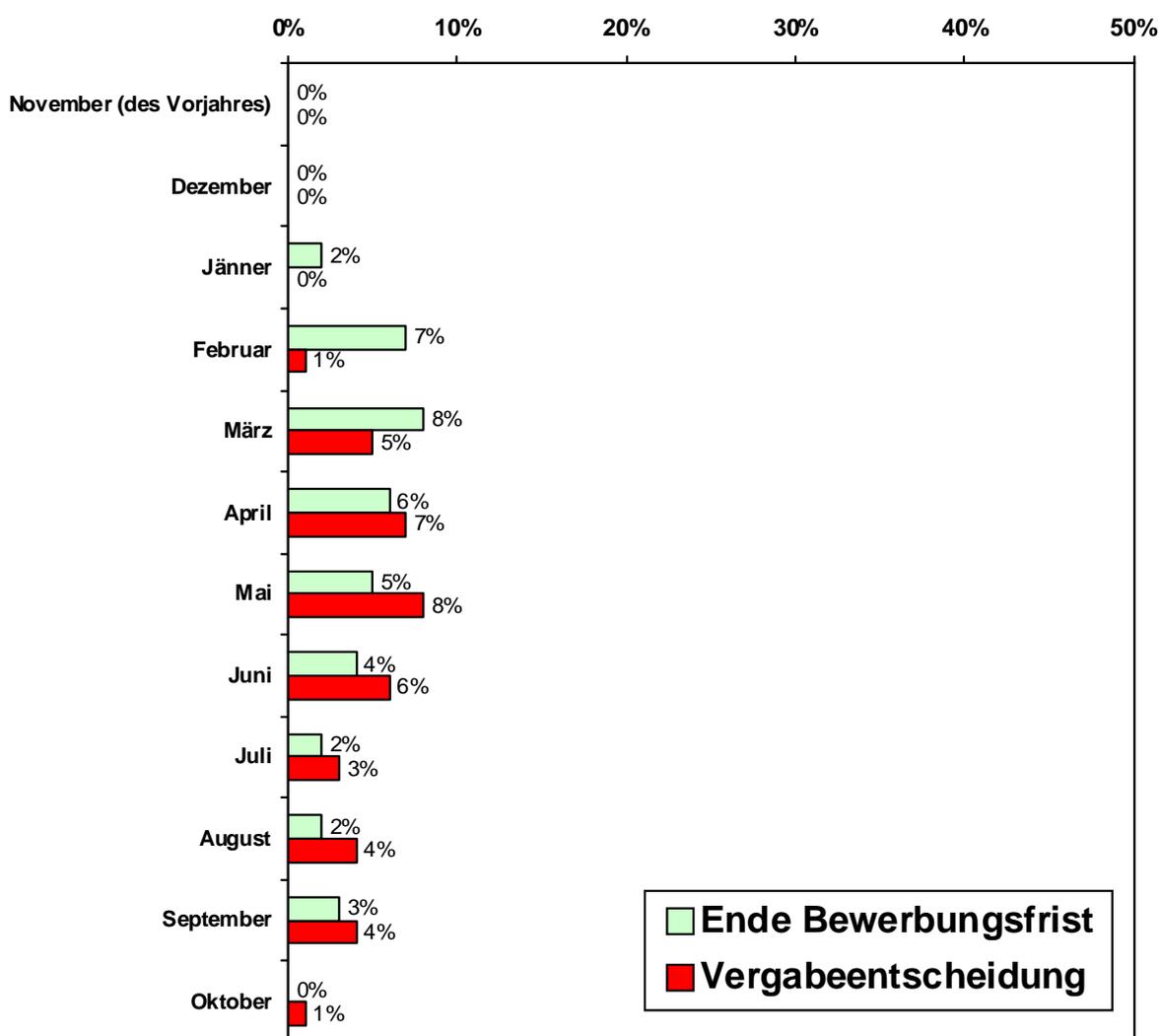
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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 hoher Relevanz für die Bewerbungssituation ist auch die Frage nach möglichen Bewerbungsfristen. Viele Lehrbetriebe konnten diese Frage nicht beantworten, weil sie Lehrlinge bei Bedarf einstellen und/oder es keine Fristen im Unternehmen gibt. Aus den vorliegenden Antworten lässt sich dennoch eine „Intensivauswahlphase“ im Frühjahr erkennen.

Grafik 4-8: Ende der Bewerbungsfrist (für Lehrstellen) und Termin der Vergabeentscheidung

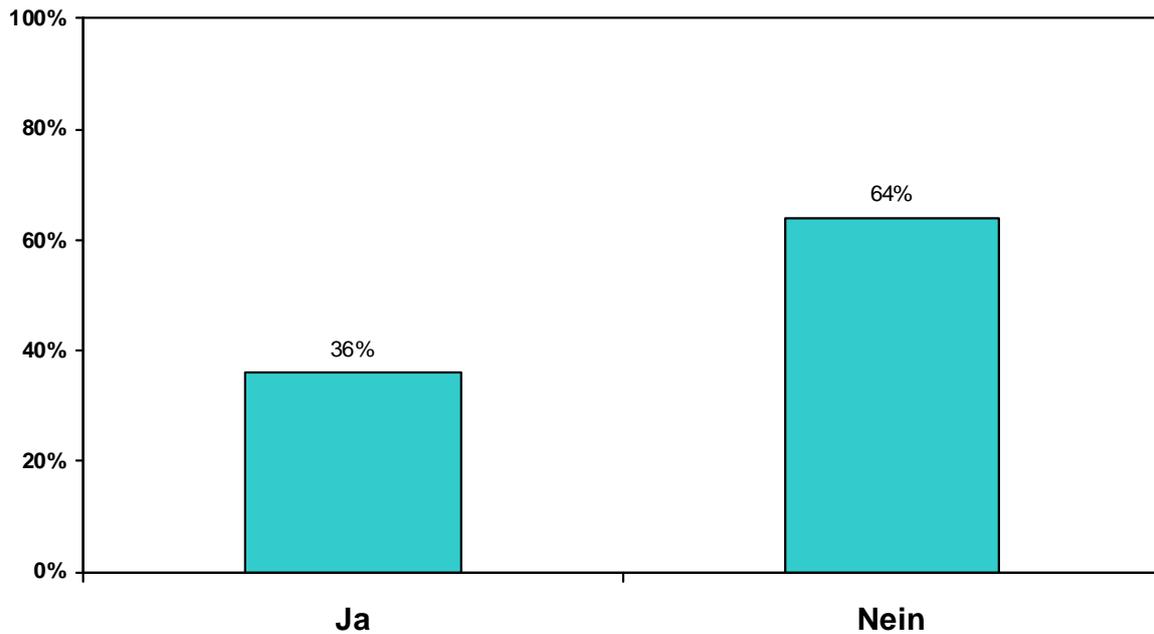


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkung: Summe der Antworten < 100% (da viele die Frage nicht beantworten konnten)

In 36% der Betriebe (vgl. Grafik 4-9) gibt es aber unter bestimmten Umständen (siehe weiter unten) auch noch nachträglich Möglichkeiten für eine erfolgreiche Bewerbung/Einstellung.

Grafik 4-9: Möglichkeiten zu einer erfolgreichen nachträglichen Bewerbung/Einstellung



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Umstände, die eine nachträgliche (erfolgreiche) Bewerbung bzw. Einstellung ermöglichen:

„Nachbesetzung wenn einer ausfällt.“

„Alles ist möglich.“

„Wenn sie sehr guten Eindruck machen, machen wir auch eine Ausnahme“

„Wenn Leute absagen, oder man hat Bedarf. Oder wenn es sich herausstellt, dass er nicht geeignet ist.“

„Wenn jemand ausfällt.“

„Individuell je nach Fall ist es möglich.“

„Die Frist wird monatlich verlängert bis alle Stellen besetzt sind.“

„Wenn nicht alles besetzt ist.“

„Wenn jemand ausfällt, kann man immer nachrekrutieren.“

„Je nach Bedarf, z.B. bei Ausfall.“

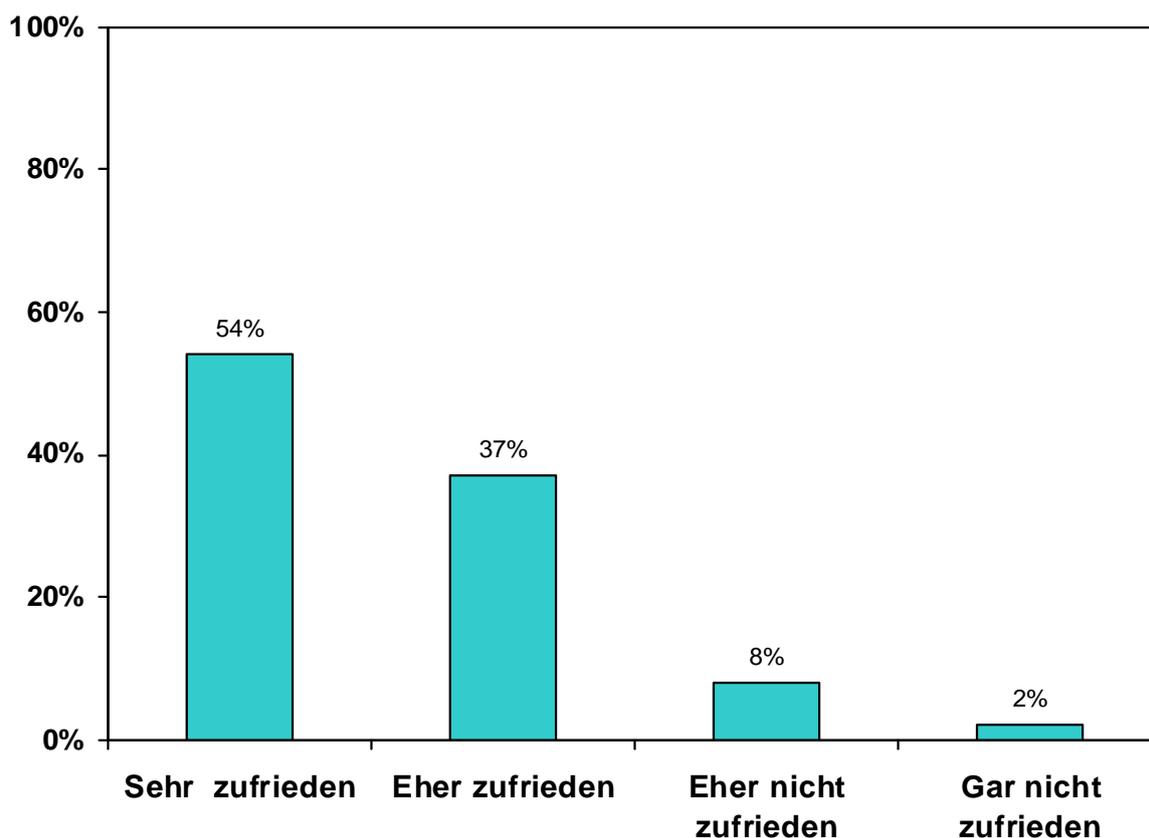
„Wenn jemand ausfällt.“

5 Unterstützung durch Wirtschaftskammer Wien und Wünsche an die Politik

Zum Ende der Befragung wurden die Lehrbetriebe auch betreffend die Zufriedenheit mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der Wirtschaftskammer Wien (vgl. Grafik 5-1) sowie zu ihren Wünschen betreffend die zukünftige Arbeit der WK Wien sowie zur gesamtösterreichischen Politik hinsichtlich der Vorbereitung von Lehrstellensuchenden auf den Berufseinstieg interviewt.

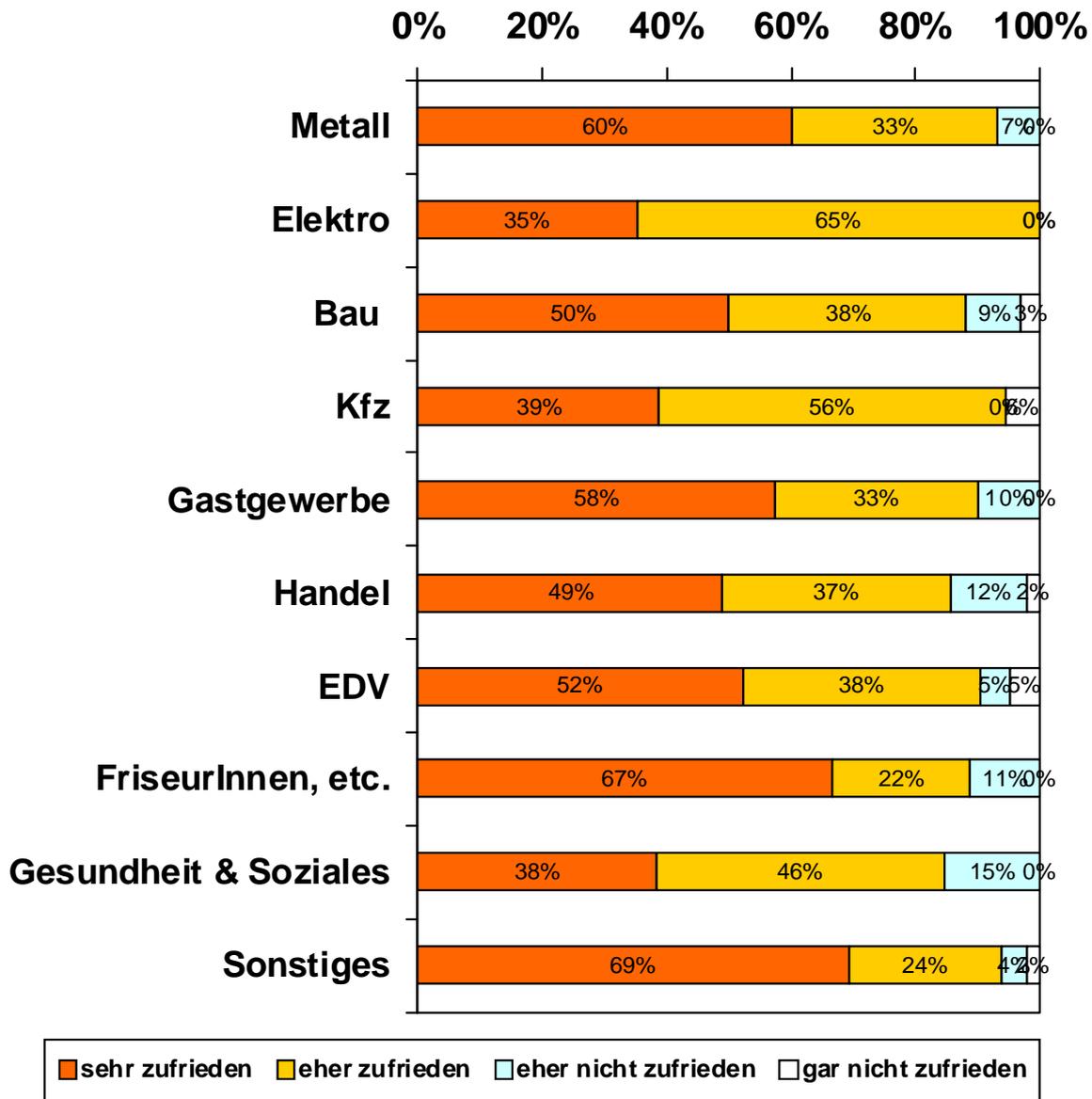
Etwas mehr als **90%** der befragten Lehrbetriebe sind mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der Wirtschaftskammer Wien **sehr oder eher zufrieden**. Mehr als die Hälfte (54%) ist damit sogar sehr zufrieden, lediglich 2% sind gar nicht zufrieden.

Grafik 5-1: Zufriedenheit mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der Wirtschaftskammer Wien



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Grafik 5-2: Zufriedenheit mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der WK Wien nach Branche

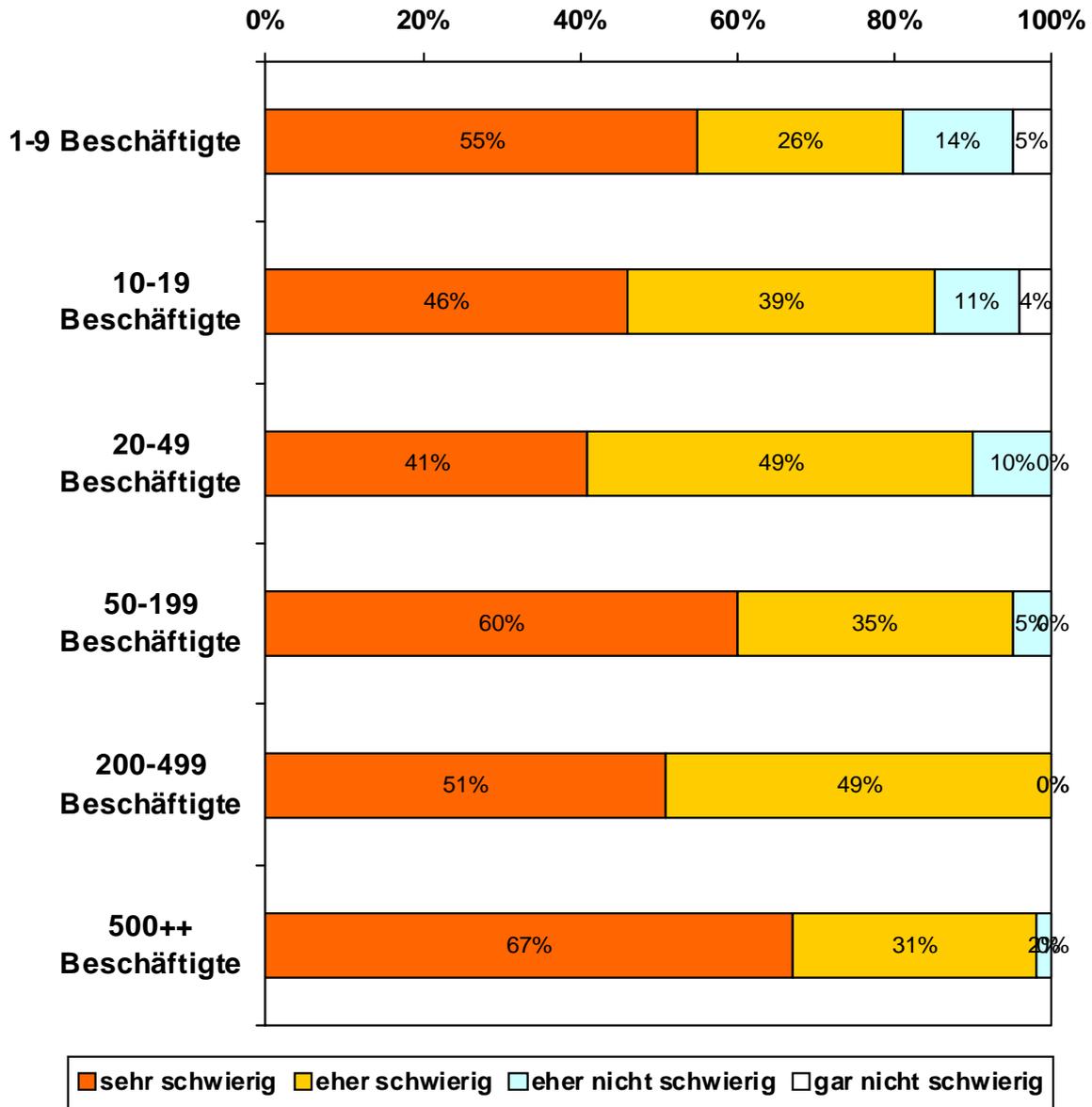


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

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“, „Gesundheit & Soziales“, „Sonstiges“.

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

Grafik 5-3: Zufriedenheit mit den Serviceleistungen für Lehrbetriebe seitens der WK Wien nach Betriebsgröße

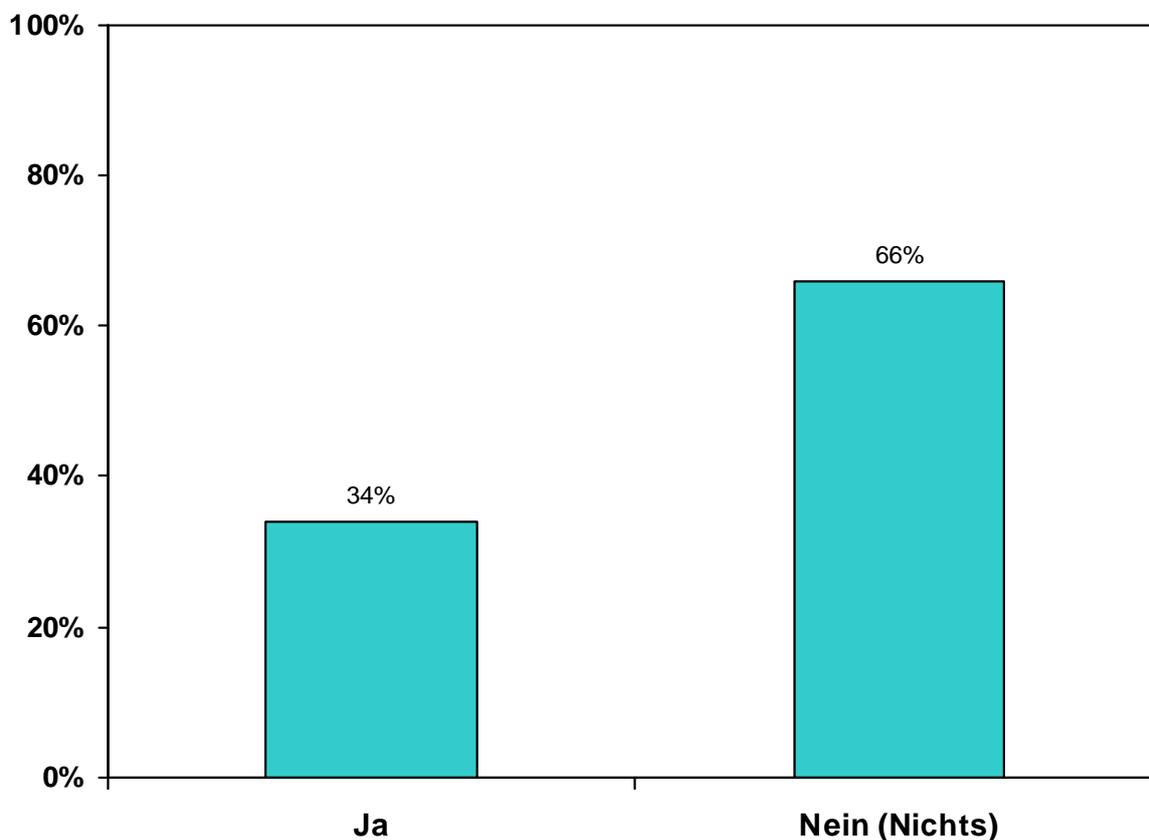


Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Anmerkungen: Zahl der Beschäftigten bezogen auf alle Betriebsstandorte innerhalb Österreichs

Beschäftigte = Voll- und Teilzeitbeschäftigte

Grafik 5-4: Gibt es etwas, das Sie sich seitens der Wirtschaftskammer Wien noch wünschen?



Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung 12/2009 (n=301 Lehrbetriebe in Wien)

Die konkreten Wünsche an die Wirtschaftskammer Wien seitens dieser 34% der befragten Lehrbetriebe decken ein breites thematisches Spektrum ab, wobei insbesondere die Punkte Image der Lehre, Einflussnahme auf die Verbesserung der Schulbildung, Lehrstellenförderungen und aktivere (den direkten Kontakt suchende) Mitgliederbetreuung häufiger genannt wurden (siehe nachfolgende Beispiele).

Konkrete Wünsche an die Wirtschaftskammer Wien (Beispiele):

- „In den Schulen die Lehrberufe interessanter zu machen und mehr anzupreisen.“
- „Noch stärkere Stärkung des Images der Facharbeiterausbildung“
- „Mehr Aufklärung über Förderungen der WK und des AMS“
- „Bessere Öffentlichkeitsarbeit. Das Image des Handwerkers ist schlecht.“
- „Wirtschaftskammer soll auf die Schulbildung schauen.“
- „Einfluss auf die Schulen“
- „Durch die Aufwertung des Lehrberufs Wertigkeit erhöhen“

- „Die Schule soll mehr auf das Leben vorbereiten.“
- „Mehr Förderungen“
- „Wünschen würden wir uns bessere Vorbereitung der Lehrlinge in der Hauptschule.“
- „Beratung über die Förderungen, die es gibt.“
- „Image der Lehre besser zu machen.“
- „Mehr Information (Förderungen). Individuelle Betreuung und Unterstützung bei der Ausbildung.“
- „Mehr direkte Information an das Unternehmen. Mehr Eigeninitiative diesbezüglich der Wirtschaftskammer.“
- „Wirtschaftskammer müsste mehr vermitteln, dass die Schulbildung verbesserungsbedürftig ist.“
- „Mehr konkrete Informationen über die Förderungen (für den Betrieb)“
- „Mehr Vorarbeit in den Schulen“

Die Verbesserung der Schulbildung und insbesondere auch eine **bessere Berufsorientierung und Berufsinformation** sowie Maßnahmen zur Imagesteigerung der Lehre bildeten auch die zentralen Themenkreise bei der Frage nach Vorschlägen für Strategien, um Lehrstellensuchende noch besser auf den Berufseinstieg vorzubereiten.

Vorschläge für Strategien/Erfordernisse (in Wien und Österreich), um Lehrstellensuchende noch besser auf den Berufseinstieg vorzubereiten (Beispiele):

- „Schulen verbessern, keine Bildungsstandards werden eingehalten.“
- „Der Wert des Berufes muss gehoben werden.“
- „Berufsorientierung in den Schulen im letzten Jahr.“
- „Was der Beruf bedeutet. Die Schule sollte vorbereiten und bestärken in der Begabung.“
- „Mehr praxisorientiert unterrichten. Schulreform.“
- „Vorbereitung auf die Arbeitswelt. Berufsorientierung.“
- „Die Lehre muss positiv aufgewertet werden.“
- „Die Schulen sollten mehr mit Wirtschaftsunternehmen zusammenarbeiten (alle Schulen suchen sich vor Weihnachten die Praktika aus) und mehr kooperieren bevor sie die berufspraktischen Tage machen.“
- „Mehr Information zu den Lehrberufen“
- „Bessere Vorbildung“
- „Schulische Ausbildung (Grundkenntnisse) müsste besser werden.“
- „Möglichkeit für Schnuppertage“
- „In der Schule mehr Berufsorientierung“
- „Mehr Berufsorientierung in der Schule. Berufspraktische Tage ausweiten. Aufwertung der Lehre überhaupt.“
- „Das Image des Lehrlings und des Facharbeiters wieder heben.“
- „Schon in der Schule sollten die Berufe besprochen werden, die Unternehmen sollten auch in die Schule kommen und ALLE Berufe vorstellen, nicht nur die Standard-Berufe.“
- „Vor Lehrstellenantritt bessere Information der Jugendlichen über die tatsächlichen Berufsbilder“
- „Dass die berufspraktischen Tage auch in Gymnasien angeboten werden. Eignungstests verpflichtend für alle. Die Vorabinformation über Lehrberufe und deren Möglichkeiten ausbauen. Auch mehr Infos über Lehre mit Matura.“
- „Die Aufwertung des Lehrberufes“
- „Dass die Schüler besser informiert werden, was das für ein Beruf ist, und wofür sie geeignet sind.“
- „Mehr Informationen in den Schulen über die Lehrberufe“
- „Genauere Berufsinformation. Mehr verpflichtende Berufspraktische Tage.“
- „Schnupperwochen sind sehr wichtig.“

- „Mehr Berufsorientierung in den Schulen. Eltern und Gesellschaft sollen auf die Wichtigkeit der Bildung hinweisen.“
- „Besseres Unterrichtssystem – damit das Allgemeinwissen gesteigert wird.“
- „Schulische Ausbildung soll wieder angehoben werden
- „Weniger Strenge was Noten betrifft. Bestehende Potentiale sollen gefördert werden.“
- „Schulniveau anheben.“
- „Die Jugendlichen sollen besser auf das Berufsleben vorbereitet werden.“
- „Im letzten Pflichtschuljahr auf Berufswahl eingehen. Schnuppertage intensivieren. Von den Schulen ausgehend die Wünsche der Betriebe mitgeben.“
- „Die Lehrlinge sollten allgemein besser über die Lehrberufe informiert werden, sie kommen unbedarft in die Lehre.“
- „Schule muss bessere Vorarbeit leisten.“
- „Schule sollten mehr informieren. Keine Schnuppertage, sondern Schnupperwochen einführen.“
- „Eltern und Schulen müssten die Kinder besser auf die Entscheidung vorbereiten.“
- „Die Jugendlichen müssen in der Pflichtschule über die Angebote besser informiert werden, das Elternhaus informiert nicht mehr.“
- „Es gehört das Schulsystem reformiert. In der Schule schon früher auf Berufswahl und Wünsche eingehen. Talente und Fähigkeiten erkennen und fördern und dementsprechend Berufe auswählen helfen.“

Abschließende Kommentare zur Studie betreffend die Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden (Beispiele):

- „Das Handwerkliche wird nicht genug geübt und die Kinder können sich nicht beweisen, wenn sie in der Schule nicht gut sind, dass sie handwerklich tüchtig wären.“
- „Es mangelt nicht an Lehrstellen, es mangelt an potenziellen Kandidaten. Wenn die Hälfte der Bewerber kommt, freuen wir uns schon.“
- „Das Image der Handwerker anheben.“
- „Die Wertigkeit des Lehrberufes ist zu schlecht. Wenn man in der Schule nichts kann, wird man Lehrling. Es bräuchte mehr Unterstützung von den Eltern.“
- „Auch in den Gymnasien Lehrstellen bewerben - haben dadurch verkürzte Lehrzeit und gute Aufstiegsmöglichkeiten.“
- „Lehrling soll Vorkenntnisse über Unternehmen haben.“
- „Die Eltern müssen sich mehr bemühen, man kann die soziale Kompetenz nicht nur an die Lehrer abschieben.“
- „Soziale Kompetenz soll von der Schule her gelehrt werden.“
- „Die Schulen haben sehr unterschiedliche Leistungsanforderungen, d.h. die Noten kann man nicht direkt vergleichen. Zu wenig eindeutige Standards.“
- „Bei der Berufsschule passen sich die Lehrer an die Schüler an und nicht umgekehrt.“
- „Die Schulen sollten sich mehr mit verschiedenen Betrieben zusammenschließen. Mehr Zusammenarbeit von Wirtschaft und Schulen.“
- „Im Grundschulbereich (auch AHS) bessere Darstellung der Karrieren im Bereich der Facharbeiter mit Best-Practise-Beispielen. Mehr Kontakt mit der Wirtschaft. Mehr Einbindung der Lehrer in praktische Betriebe.“
- „Die Berufsschule muss verbessert werden. Die ist eine Katastrophe.“
- „Der Start-Up-Check-Test sollte an den Schulen mehr gefordert werden.“
- „Schon in der Schule auf den Lehrberuf vorbereiten. Erste Hürden bewältigen helfen. Bewerbung ist wichtig, auch dabei helfen.“
- „Schulen und Messen sollen mehr Schnuppermöglichkeiten organisieren.“
- „Gezieltere Berufsberatung im Polytechnikum. Das Poly gehört auf BERUFSBILDUNGSKLASSE umgestellt!“
- „Das beginnt bereits in der Schule. Man merkt in der Schule, dass sich die Schüler des letzten Schuljahres echt wenig Gedanken gemacht haben, was sie einmal machen wollen. Da fehlt es noch an Möglichkeiten, dass man den Jugendlichen die verschiedenen Berufe näher bringt.“
- „Das Schulsystem der Berufsschule gehört geändert. Blockunterricht ist erforderlich.“
- „Schulbildung verbessern“
- „In der Schule werden die Jugendlichen nicht richtig vorbereitet.“

„Den angehenden Lehrlingen die Ernsthaftigkeit der Entscheidung für einen Lehrberuf klar machen.“

„Den Lehrberuf attraktiver zu gestalten, das Image der Lehre zu heben, wäre wichtig.“

„Lehrlinge sind keine Hilfsarbeiter und alle, die keinen Platz finden, werden in die Lehre gedrängt. Der Berufsstandard hat sich eklatant gesteigert und das Personal und das Image hat sich verschlechtert.“

„Sehr gut, dass diese Studie durchgeführt wird.“

„Große Bildungsdefizite. Soziale Defizite. Der Lehrbetrieb muss Aufgaben übernehmen, die nicht zu seinem Aufgabenbereich gehören (Erziehung, Benehmen).“

„Eine sehr gute Schule ist wichtig.“

„Mehr Zusammenarbeit mit den Berufsschulen“

„Die Schule ist ein Basic und das fehlt. Fragen klären: Allgemeinbildung, Interesse, Benehmen, nimmt die Welt wahr, Rechnen, Schreiben.“

„Die Berufsschulen sind relativ schlecht. Das beginnt schon bei den Berufsschullehrern. Auf Menschen aus bildungsfernen Familien wird vergessen, die müssen bei Billa und Zielpunkt einschlichten. Das System ist überarbeitungsbedürftig.“

„Die Schulen sollten mehr auf die Berufe vorbereiten. Man sollte die Lehrer auf die Berufe vorbereiten, dass auch die schnuppern und sich informieren und Bescheid wissen und den Schülern dies näher bringen können.“

„Die Lehre ist attraktiver geworden (Lehre mit Matura), aber immer mehr Leute gehen in die Schule. Jetzt gibt es weniger Bewerber, weil alle in die Schule gehen, dadurch sinkt die Qualität der Lehrlinge.“

„Dass der Schüler besser auf den Berufseinstieg vorbereitet wird. Den Jugendlichen schon möglichst früh fragen, ob er weiter in die Schule gehen möchte und wenn nicht dann vertiefte Berufsinformation (berufspraktische Tage).“

„Die Auszubildenden sollten von zu Hause aus und auch von der Schule auf das Leben und auf das Aufwachsen selbstgestellt sein vorbereitet werden.“

„Verbesserung der Schulbildung“