ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme

Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung

Arthur Schneeberger
Sabine Nowak

ibw-Bildung & Wirtschaft Nr. 41

Mai 2007

Die vorliegende Studie wurde im Auftrag der Wirtschaftskammer Tirol erstellt und durch das Land Tirol gefördert.

Impressum

ISBN 3-902358-39-4

© *ibw* - Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

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

Lektorat und Layout: Christine Holzer (*ibw*)

A-1050 Wien, Rainergasse 38/2. Stock
Tel.: +43 1/545 16 71-0
Fax: +43 1/545 16 71-22
E-Mail: info@ibw.at
Homepage: http://www.ibw.at

Kontakt
schneeberger@ibw
nowak@ibw

Inhaltsverzeichnis

BERICHT 5

Einleitung 5

Hemmende Faktoren der Lehrlingsaufnahme 7

Praktische Unlösbarkeit nach der Probezeit - Überreglementierung 7

Mangel an geeigneten Bewerbern 10

Relevanz direkter und indirekter Kosten 14

Spezialisierungsgrad des Betriebes als Ausbildungshemmnis? 20

Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf? 23

Fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme 24

Änderungsvorschläge der Unternehmen 26

Schlussfolgerungen 31

Literaturverzeichnis 37

Tabellenanhang 38

DOKUMENTATION 45

Linearauszählung 45

Fragebogen mit Ergebnissen der Betriebsbefragung (Reduzierer) 45

Fragebogen mit Ergebnissen der Betriebsbefragung (Einsteller) 50

Ergebnisse nach Betriebsgröße und Sparte 55

Betriebe, die weniger Lehrlinge als 1999 haben 55

Betriebe, die derzeit nicht ausbilden 68

Summary 81

Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme
Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung 81

Diese Publikation verwendet vorwiegend die männliche Sprachform.
Bei allen männlichen Funktionsbezeichnungen sind stets auch Frauen gemeint.

BERICHT

Einleitung

Die Lehrlingsausbildung als Teil des wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Wandlungsprozesses verändert sich entsprechend den Veränderungen in ihrem Umfeld. Auch wenn nur die Zeitspanne von 1999 bis 2006 ins Auge gefasst wurde, zeigen sich relative Veränderungen in der Struktur der Lehrbetriebe und der Lehrlinge in Ausbildung.

Seit Mitte der 1990er Jahre gilt die öffentliche Aufmerksamkeit der Aufnahme von Lehrlingen, um die Integration der Jugendlichen in Arbeitsmarkt und Gesellschaft auf dem hohen Niveau zu halten, das lange Zeit für Österreich kennzeichnend war. Die Zahl der Lehrlinge hat seit Ende der 1990er Jahre dank vielfältiger Bemühungen von Politik und Wirtschaft wieder zugenommen, die Zahl der Lehrbetriebe ist dabei nahezu stabil geblieben. Es gab aber einen Wandel in der Zusammensetzung der Lehrbetriebe und der Lehrlinge nach Sparten. Dies verweist auf den Strukturwandel als wesentlichen Kontext der Lehrlingsausbildung.

Der Strukturwandel der Wirtschaft und der Beschäftigung ist aber nur ein wesentlicher Faktor der Veränderungen der Lehrlingsausbildung. Die Veränderungen im Bildungssystem, in der Familie und in den Sozialisationsbedingungen der Jugend sind weitere Faktoren, die den Zustrom zur Lehrlingsausbildung und die Aufnahmebereitschaft der Betriebe bestimmen. Es stellen sich daher Fragen nach den Faktoren außer dem Strukturwandel, welche die duale Ausbildung beeinflussen. Die Aufdeckung dieser Faktoren ist das Ziel vorliegender Untersuchung. Hierbei sollen die Probleme und die Meinungen der Lehrbetriebe erfasst werden.

Im Rahmen einer schriftlichen Erhebung wurden Lehrbetriebe, die derzeit nicht oder weniger als 1999 ausbilden, befragt, um die Hintergründe hierfür sowie zur Aufdeckung der Ansatzpunkte für eine Gegensteuerung zu beleuchten. Die Ergebnisse sollen Informationen zur Sicherung der Ausbildungsmöglichkeiten und des zukünftigen Fachkräftenachwuchses in Tirol erbringen.

Für die Betriebsbefragung wurden zwei unterschiedliche Stichproben definiert:

a) Betriebe, die seit sechs Jahren nicht mehr ausbilden (Grundgesamtheit von 514 Betrieben)
b) Betriebe, die in den letzten drei Jahren deutlich weniger als vor sechs Jahren ausgebildet haben (Stichprobe quer über alle Sparten, Grundgesamtheit von 242 Betrieben)

Die Aussendung erfolgte seitens des Auftraggebers, der Wirtschaftskammer Tirol, im Oktober bzw. im November 2006. Mit der Datenerfassung, Datenauswertung sowie Berichtlegung wurde das ibw – Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft beauftragt.

Insgesamt stützen sich die Ergebnisse auf Antworten von knapp 150 Ausbildungsbetrieben. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20 Prozent. Die Erhebungen haben aufgrund des Neuigkeitswertes der Antworten auch explorativen Charakter. Um Einschätzungen und Bewertungen der Untenehmen zu erkunden, wurden auch offene Fragen im Erhebungsinstrument eingesetzt.

TABELLE 1:

Struktureller Wandel der Lehrlingsausbildung in Tirol

Sparten	Lehrbetriebe		Lehrlinge		Wandel	
	1999	2006	1999	2006	Lehrbetriebe	Lehrlinge
Gewerbe und Handwerk	56,3	52,5	54,3	49,1	-3,8	-5,2
Industrie	2,7	2,4	8,9	9,2	-0,3	0,3
Handel	21,1	20,3	15,3	16,4	-0,8	1,1
Bank und Versicherung	0,4	0,4	0,4	0,6	0,0	0,2
Transport und Verkehr	0,6	1,0	1,1	0,8	0,4	-0,3
Tourismus und Freizeitwirtschaft	14,2	15,2	16,4	17,9	1,0	1,5
Information und Consulting	-	2,9	-	1,5	2,9	1,5
Nichtkammer	4,7	5,2	3,2	3,7	0,5	0,5
Selbständige Ausbildungseinrichtungen	0,0	0,1	0,4	0,8	0,1	0,4
Gesamt	100,0	100,0	100,0	100,0	0,0	0,0
Absolut	4.693	4.786	12.312	13.585	93	1.273

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

Hemmende Faktoren der Lehrlingsaufnahme

Wie aus Tabelle 2 ersichtlich ist, lassen sich die Gründe für die Einschränkung bzw. (vorübergehende) Einstellung der Lehrlingsausbildung vor allem auf drei Ursachenkomplexe zurückführen:

- Schwierigkeit der Lösbarkeit eines Lehrverhältnisses, auch wenn sich der Jugendliche als ungeeignet erweist
- Kosten der Ausbildung
- Mangel an geeigneten Bewerbern

Mit großem Abstand schwächer ausgeprägt sind folgende Faktoren aus Sicht der Unternehmen:

- Abnehmender Fachkräftebedarf
- Spezialisierungsgrad des Betriebes

Praktische Unlösbarkeit nach der Probezeit – Überreglementierung

Von über 80 Prozent der Betriebe wird der Behauptung zugestimmt „Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen“. Nach der dreimonatigen Probezeit ist es erfahrungsgemäß sehr schwierig, ein Lehrverhältnis zu beenden, auch wenn sich herausstellt, dass Eignung und Neigung des Jugendlichen für den Beruf nicht ausreichend gegeben sind.

Die prinzipiellen Möglichkeiten zur vorzeitigen einvernehmlichen aber auch nicht einvernehmlichen Auflösung eines Lehrverhältnisses werden im § 15 des BAG geregelt.[1] Geht es nach dem Regierungsprogramm der neuen Bundesregierung, sollen Erleichterungen zur Lehrvertragslösung durch folgende Maßnahmen erreicht werden: „Wechselseitige Kündigungsmöglichkeit (Kündigungsfrist 1 Monat) am Ende des ersten und zweiten Lehrjahres; gleichzeitig vorheriges Mediationsverfahren (Abschluss vor dem Zeitpunkt des Kündigungstermines) und danach Aufnahmegarantie für den Lehrling in

[1] Berufsausbildungsgesetz § 15

die Erstausbildungsangebote.“[2] Die Frage der Lösbarkeit der Ausbildung wird seitens der Lehrbetriebe seit langem, spätestens bereits seit Mitte der 1990er als relevanter Hemmfaktor genannt.[3]

TABELLE 2:

Gründe für Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung, in %

Behauptungen	Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden (n=67)	Betriebe, die derzeit nicht ausbilden (n=81)
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen	86	83
Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen	55	82
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	55	50
Die Lehrlingsausbildung ist insgesamt für den Betrieb zu teuer geworden	48	63
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert	47	64
Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen	27	-
Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt	11	-
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss	7	14
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt	5	12
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt	3	5
Die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus	-	34
Durch die Berufsschulzeiterweiterung waren die Lehrlinge zu wenig im Betrieb. Darum bilden wir nicht mehr aus	-	36

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

[2] Regierungsprogramm für die XIII. Gesetzgebungsperiode, S. 48

[3] Schneeberger, Arthur / Thum-Kraft, Monika: Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe? Demographische und nichtdemographische Faktoren im Lichte einer Unternehmensbefragung. In: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hrsg.): Berufliche Bildung - aktueller denn je. Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 100, Wien 1995, S. 96ff.

„Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen“ behaupten 80 Prozent der Betriebe, die derzeit nicht (mehr) ausbilden. Bei jenen, die eingeschränkt haben, beläuft sich der Anteil auf 55 Prozent. 50 bis 65 Prozent der Lehrbetriebe, die heute weniger oder nicht ausbilden, haben den Eindruck, „Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert“.

TABELLE 3:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiterzahl
Behaltepflicht nach der Lehrzeit	Modetextil-Einzelhandel	21 bis 99
Die Kündigungsfrist müsste wesentlich verlängert werden	Tapezierer und Dekorateur, Handel	5 bis 20

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiterzahl
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	Mode und Textilien	5 bis 20
Konnten uns von Lehrling nicht trennen	Hotel und Restaurant	5 bis 20
Lehrzeit + Behaltefrist = 3 3/4 Jahre	Einzelhandel	5 bis 20
Dass Jugendlichen nicht nur ihre Rechte gelehrt werden, sondern auch ihre Pflichten!	Zahntechnik	Unter 5
Flexiblere Arbeitszeiten	Gastronomie	Unter 5
Häufige und lange Krankenstände (7-9 Wochen im Jahr)	Friseur	Unter 5

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Mangel an geeigneten Bewerbern

Fast 70 Prozent der befragten Betriebe haben bzw. hatten nach eigenem Bekunden häufig oder manchmal Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden. (sh. Tabelle 4). Damit wird einmal mehr belegt, dass es zugleich Lehrstellensuchende gibt, die keinen Ausbildungsplatz finden, und Betriebe, die zu wenige geeignete Bewerber haben.[4]
Wo liegen die Mängel? Diese betreffen die Lern- und Leistungsbereitschaft und die schulischen Leistungen. Häufig erweisen sich auch Auftreten und Umgangsformen als Bereich mit Nachholbedarf.

TABELLE 4:

Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden bzw. Lehrstellen zu besetzen, in %

Behauptungen	Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden (n=67)	Betriebe, die derzeit nicht ausbilden (n=81)
Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden bzw. die Lehrstellen zu besetzen	68	68
Falls ja, wo stellen Sie Mängel bei den Jugendlichen fest? Zustimmung in %		
Schulische Leistungen	57	30
Auftreten (Umgangsformen etc.)	42	28
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	22	22
Lern- und Leistungsbereitschaft	49	47
Anderes, und zwar: *siehe nachfolgende Tabellen*	9	9

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Ein Drittel der befragten Ausbildungsbetriebe, die weniger als früher ausbilden, gibt an, dass sie 2005 nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzen konnten (siehe Linearauszählung). In einem Fünftel aller Fälle war dafür nach Aussagen der Betriebe eine mangelnde Eignung der Bewerber/innen ursächlich. Zehn Prozent der Betriebe gaben an, dass gar keine Bewerbungen bei ihnen eingingen. In acht Prozent der Fälle ist der Lehrling

[4] Neben der „Lehrstellenlücke" handelt es sich bei diesem „qualitativen Rekrutierungsproblem" um ein Dauerthema in der öffentlichen Diskussion, siehe dazu: Arthur Schneeberger, Alexander Petanovitsch: Eingangsqualifikationen von Lehranfängern – Ergebnisse und Schlussfolgerungen, ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft" Nr. 27, Wien, 2004.

nicht in der Firma erschienen. Auf sechs Prozent der Firmen traf zu, dass der Jugendliche von sich aus die Ausbildung abgebrochen hat (siehe Tabelle 5).

TABELLE 5:

Gründe, warum Betriebe 2005 nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzen konnten, in %

Antworten	Betriebe, die 2005 nicht alle Lehrstellen im Betrieb besetzen konnten (n=22)
Bewerber waren nicht geeignet	21
Es gab keine Bewerbungen	10
Lehrling ist nicht erschienen	8
Abbruch der Ausbildung durch den Jugendlichen	6
Lehrling hat sich in der Probezeit nicht bewährt	2
Andere Gründe, und zwar: ...	9
Abbruch durch Betrieb	1,5
Desinteresse	1,5
keine Aufnahme	1,5
Krankheit	1,5
schlechte Abschlusszeugnisse HS, Poly	1,5
unsererseits kein Interesse	1,5

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 6:

Haben Sie Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden bzw. die Lehrstellen zu besetzen? Falls ja, wo stellen Sie bei den Jugendlichen Mängel fest?

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
kommen nicht zum Vorstellungsgespräch bzw. zu Schnuppereinsatz	Tourismus: Hotel / Restaurant	21 bis 99
schwache Rechtschreibkenntnisse	Schuheinzelhandel	21 bis 99
schlechte Vorbildung, schlechte Motivation	Schlosser	5 bis 20
es stellen sich gar keine vor!	Tourismus	21 bis 99
kein Interesse / keine Bewerbungen	Hotel	100 und mehr
nicht vorhanden (Einheimische)	Hotel	5 bis 20

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 7:

Wie war das, als Sie noch Lehrlinge ausgebildet haben: Fanden Sie zu wenige Lehrlinge, die den Anforderungen im Lehrberuf gewachsen waren? Falls ja, wo stellten Sie bei den Jugendlichen Mängel fest?

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Erziehungsmängel	Hotellerie/Gastgewerbe	21 bis 99
Gesamteinstellung zum Arbeitsleben	Bäckerei	5 bis 20
Erkannten oft nicht die Ernsthaftigkeit des Berufslebens	Zahntechnik	Unter 5
keine Motivation, kein Interesse an der Arbeit	Radsport Einzelhandel	Unter 5
Interesse	Textileinzelhandel	Unter 5
keine Nachfrage nach Lehrstellen in Gastronomie	Hotel und Restaurant	5 bis 20
keine Interessenten	Einzelhandel	5 bis 20

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 8:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Ich bin nicht die Schule, die Grundausbildung in den Hauptfächern lehrt; dies hat in der HS oder im Gym zu erfolgen	Tischler	21 bis 99
Die Schulnoten der Bewerber/innen sind extrem schlecht geworden	Einzelhandel Textil	5 bis 20
Sprachkenntnisse, Einstellung zum Betrieb	Einzelhandel Lebensmittel	5 bis 20
Motivation der Jugendlichen schwierig!	Elektroinstallation	Unter 5
Die Einstellung der Jugendlichen zur Arbeit	Baunebengewerbe	k.A.
2006 gegenüber 2005 ein Lehrling weniger, da sich kein weiterer geeigneter Bewerber angeboten hat	Metall-, Elektroindustrie	100 und mehr
Eltern und Pflichtschulen sollten mehr zu den Betrieben stehen!	Bau- und Möbeltischlerei	Unter 5
zu wenig Verantwortungsbewusstsein, Elternhaus	Restaurant	5 bis 20
Unterkunft, Fahrgelegenheit, mangelndes Interesse an unserer Branche bei Einheimischen	Hotel	5 bis 20

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbei-terzahl
Keine geeigneten Bewerberinnen!	Textileinzelhandel	Unter 5
Lehrlingsanmeldung aber nie gekommen!	Parfumeinzelhandel	5 bis 20
Keine Nachfrage	Bäckerei	5 bis 20
Keine Bewerber!	Tischlerei	Unter 5
Für kleine Betriebe bleiben nur mehr schlechte Schüler, die Besten holen sich sowieso die Großbetriebe	Handelsbetrieb	Unter 5
Produktivität eines LL im ersten Jahr gleich null; schulisches Basiswissen der Lehrlingsanwärter ist schlecht etc.	Immobilienmakler, Immobilienverwalter	Unter 5
Finanzielle Hilfe für die Berufschulzeit (50%)	Metzgerei	Unter 5
Lehrling hat die Lehre abgebrochen	Souvenirhandel	Unter 5
Wir Handwerksbetriebe bekommen nur noch die schwächsten Schulabgänger (=3. Leistungsgruppe)	Möbelhandel	5 bis 20

k.A. = keine Angabe

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Relevanz direkter und indirekter Kosten

Die Kosten der Lehrlingsausbildung werden von knapp mehr als der Hälfte jener Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden, und von über 60 Prozent der befragten Unternehmen, die (derzeit) nicht ausbilden, als ein Grund für ihre Entscheidung angeführt (siehe Tabelle 9). Unübersehbar ist hierbei, dass die Kosten unter den Kleinbetrieben häufiger hemmender Faktor der Ausbildungsbeteiligung sind.

Ein weiterer hemmender Faktor, der indirekt mit Kosten zusammenhängt, ist der Umstand, dass ausgebildete Lehrlinge zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb verlassen. Tritt dieser Umstand ein, verliert der Betrieb die relativen Vorteile der Ausbildung gegenüber nicht ausbildenden Unternehmen. Verlust der „Opportunitätserträge“ heißt dies im Vokabular der Bildungsökonomie.

Dieser Aspekt wird vor allem von den Lehrbetrieben, die in der Lehrlingszahl reduziert haben, betont. Die Betriebe, welche die Lehrlingsausbildung eingestellt haben, betonen stärker die Personalausfallskosten durch den Berufsschulbesuch (sh. Abb. 1a und 1b).

Wenn die Opportunitätserträge nach der Ausbildung durch Mobilität auf Initiative der Ausgebildeten respektive durch Abwerbung unsicher werden, sinkt der Gesamtnutzen der Ausbildung[5]. Es kann auch der Druck, bereits in der Ausbildungs- bzw. in der Behaltezeit zu einem annähernden Kosten-Nutzen-Ausgleich zu kommen, steigen. Eine Konsequenz ist, dass der Ruf nach öffentlicher Förderung lauter wird, aber auch die Einschätzung, man sollte die Lehrlingsentschädigung senken.

Die Mobilität nach der Ausbildung ist ein seit langem bekanntes Phänomen, ihre Interpretation bedarf einiger Reflexion. So ist zunächst klarzustellen, dass bei einer Ausbildung, die in der Regel mit 15 Jahren beginnt, immer mit Mobilität nach der Ausbildung zu rechnen ist. In touristischen Spitzenregionen ist das Erfahrungssammeln durch betrieblichen Wechsel bestens bekannt. Mobilität der Ausgebildeten ist daher eine relative

[5] Michael Niederalt: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papiers 36, Universität Erlangen-Nürnberg, Juni 2005, S. 6.

Größe. Solange alle Unternehmen, welche die Voraussetzungen zur Ausbildung haben, sich beteiligen bzw. geeignete Lehrlinge finden, ist Mobilität kein großes Problem, wenn durch den wechselseitigen Austausch innerhalb der Berufe und Branchen gewährleistet ist, dass alle profitieren. Diese Mobilität zwischen Betrieben und Branchen – lange Zeit ein wenig beachtetes Faktum – scheint – wie die Befragung zeigt – insbesondere für Kleinst- und Kleinbetriebe zum Problem geworden zu sein.

TABELLE 9:

Direkte und indirekte Kosten als Gründe für Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, in %

Tabellierter Wert: Summe aus „Trifft voll und ganz zu" und „Trifft eher zu"

Behauptungen	Anzahl der Mitarbeiter im Lehrbetrieb				Gesamt
	Unter 5	5 bis 20	21 bis 99	100 u. mehr	
Betriebe, die derzeit weniger ausbilden als 1999					
Ist die Lehrlingsausbildung insgesamt für Ihren Betrieb zu teuer geworden?	**83**	53	-	-	47
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	**100**	52	38	50	54
Betriebe, die derzeit nicht ausbilden					
Ist die Lehrlingsausbildung insgesamt für Ihren Betrieb zu teuer geworden?	**68**	67	25	-	62
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	**54**	50	29	-	50

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Diese Sichtweise konnte auch nicht durch die vielfältigen Förderungen der letzten Jahre (Ausbildungsprämie, Blum-Bonus[6] u.v.m.[7]) verhindert werden. Die Ursache dafür, dass

[6] Siehe dazu: www.egon-blum.at.

[7] Siehe dazu: Wagner-Pinter, Michael: Rejuvenating the Austrian apprenticeship system, in: European Commission: European Employment Observatory Review: Spring 2005, Luxembourg, 2006. Downloaddokument unter: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/spring_rvw_05_en.pdf, 23-08-2006.

auch die gestiegenen Förderungen das indirekte Kostenargument zu häufiger Abwanderung nach Lehrabschluss nicht entkräften konnten, kann vor allem auf den durch den Geburtenrückgang verschärften Mangel an jungen Fachkräften mit Lehrabschlussniveau zurückgeführt werden.

So ist die Zahl der 20- bis 24-Jährigen in Tirol zwischen den beiden letzten Volkszählungen (1991 und 2001) von rund 58.800 auf 42.700 zurückgegangen (-27 Prozent). Der Anteil der Lehrabsolventen an der Altersgruppe hat sich von 39 auf 38 Prozent reduziert.[8] In Summe ist der Rückgang der Zahl der 20- bis 24-jährigen Lehrabsolventen in Tirol zwischen 1991 und 2001 um 29 Prozent größtenteils demografisch bedingt. Das Anhalten der demografischen Herausforderungen der Aus- und Weiterbildung in Tirol zeigen die Tabellen am Ende des vorliegenden Berichts.

In dieser Situation der allgemeinen Knappheit an Fachkräften bzw. verstärkter Konkurrenz um Fachkräfte wiegen Ausbildungsinvestitionen bzw. Verlust von Ausgebildeten umso stärker. Nach einer Spezialauswertung von Sozialversicherungsdaten in Tirol waren rund 38 Prozent der etwa 25-jährigen Lehrabsolventen noch in der Branche ihrer Ausbildung tätig.[9] Noch wichtiger ist aber der Umstand, dass über 60 Prozent der ehemaligen Lehrlinge „überwiegend im erlernten Beruf“ tätig sind.[10] Eine ähnliche Verbleibsquote hat sich auch in der Vergangenheit ergeben.

Es ist ein Faktum, dass die *Arbeitskosten* den Großteil der gesamten Ausbildungskosten[11] ausmachen. Aus diesem Grund gibt es z.B. in Deutschland[12] seit langem eine Dis-

---

8 Arthur Schneeberger, Sabine Nowak: Berufliche Bildung Tirol – Leistungen, Trends und neue Herausforderungen, ibw-Schriftenreihe Nr. 128, Wien, 2005, S. 23f.

9 Synthesis Forschung: Der Ersteinstieg am Tiroler Arbeitsmarkt. September 2006, 16.

10 Arthur Schneeberger, Sabine Nowak: Berufliche Bildung Tirol – Leistungen, Trends und neue Herausforderungen, ibw-Schriftenreihe Nr. 128, Wien, 2005, S. 76.

11 Lorenz Lassnigg / Peter Steiner: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung (=AK Wien: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 67), Wien, 1997, S. 26.

12 Kau, Winand / Alex, Laszló / von Bardeleben, Richard / Herget, Hermann / Kath, Volkmar / Schmidt, Hermann: Fördernde und hemmende Faktoren bei Ausbildungsentscheidungen. In: BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Mai 1999, S. 30f.

kussion über die Höhe der Ausbildungsvergütungen. Das Thema ist in hohem Maße ambivalent, denn einerseits wird eine möglichst gute Entschädigung der Jugendlichen von vielen positiv bewertet, um berufliche und ausbildungsbezogene Motivation und soziale Integration zu stärken, andererseits können sich aber Arbeitskosten ergeben, die das Lehrstellenangebot verknappen. Immerhin 43 Prozent der antwortenden Lehrbetriebe, die 2006 nicht ausgebildet haben, gaben an, bei „Senkung der Lehrlingsentschädigung“ wieder Lehrlinge aufzunehmen.

Ein indirekter Kostenfaktor ist auch die Absenz der Lehrlinge aufgrund des Berufsschulbesuchs. Über ein Drittel der Betriebe, die (derzeit) nicht ausbilden, gibt im Weiteren an, sich u.a. aus der Ausbildung zurückgezogen zu haben, weil die Lehrlinge durch die Berufsschulzeiterweiterung zu wenig im Betrieb waren (siehe Tabelle 2).

TABELLE 10:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Leistungsbereitschaft, Kosten des Lehrlings	Tischlereigewerbe	5 bis 20
Lehrling muss immer bei Stoßzeiten in die Schule!	Metallinstallation	5 bis 20
ca. 2,5 Monate Berufsschule, ca. 1,5 Monate Urlaub, ca. 1 Monat krank=5 Monate unproduktiv, 7 Monate Arbeit max. aber 14 Monatslöhne	Gas-, Wasser-, Heizungsinstallation	5 bis 20

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Häufige und lange Krankenstände (7-9 Wochen im Jahr)	Friseur	Unter 5
Finanzielle Hilfe für die Berufschulzeit (50 %)	Metzgerei	Unter 5

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Schrumpfender Fachkräftebedarf und andere Faktoren

Nur 7 bis 14 Prozent geben schrumpfenden Bedarf an Lehrabsolventen an. Bei denen, die nicht mehr ausbilden, begründet dies rund ein Drittel auch mit der Wirtschaftslage (siehe Tabelle 2).

Erwartungsgemäß geben die Betriebe, die nicht mehr ausbilden, hierzu häufiger Antworten auf die offenen Fragen (Tabelle 11b). Diese zeigen, dass es für Betriebe triftige Gründe geben kann (z.B. saisonaler Betrieb), derzeit nicht oder nicht mehr auszubilden.

In beiden nachfolgenden Tabellen wird aber der gesamtwirtschaftliche Bedarf als wichtige Ursache der Einschränkung bzw. Einstellung der Lehrlingsaufnahme erkennbar.

TABELLE 11a:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiterzahl
Schwangerschaft	Spielwaren und Papier – Geschenke und Bastelmaterialien	5 bis 20
Krankheit	k.A.	Unter 5
Marktsituation	Baunebengewerbe	21 bis 99
Keine Ausweitung des Betriebes geplant	Installationen (Gas-Wasser-Heizung)	5 bis 20
Personalabbau	Textilindustrie	100 und mehr

k.A. = keine Angabe

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 11b:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einstellung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Wirtschafts- und Auftragslage		
Wirtschaftslage, Auftragslage	EDV-Dienstleistungen	Unter 5
Keine unbedingte Notwendigkeit!	Werbung	Unter 5
Saisonbetrieb		
Wir sind ein Saisonbetrieb, was macht man in den langen Zwischensaisonen mit den Lehrlingen?	Gastronomie	21 bis 99
Betrieb im Winter geschlossen!	Tischlerei	Unter 5
Demotivation, Konkurrenz		
Nahversorgung wird nicht genügend gefördert. Discounter führten zum Personalabbau und zur Demotivation bei der Lehrlingsausbildung!	Textileinzelhandel	Unter 5
Wofür eine Lehre machen, wenn jeder mit einem freien Gewerbe selbständig werden kann, wie es in unserer Branche üblich ist. Z.B. Grafik, Design, Werbegestaltung, Dekorateur, Kopieranstalten, Stempel usw.	Schilderhersteller	Unter 5
Ex-Lehrlinge haben gefährliche Konkurrenzfirmen gegründet!	Einzelhandel	Unter 5
Meine eigene Kammer war gegen Ausbildung in der Trafik ➔ „Da lernt man nix.“	Handel	5 bis 20
Ressourcenknappheiten		
Mangelnde Zeit für Ausbildung	Fotograf (Gewerbe)	Unter 5
Betriebsgebäude ist zu klein	Innenausbau	Unter 5
Sonstiges		
Tochter war Auszubildende	Tourismus	Unter 5
„Fachkräfte“ zu wenig Ausbildung in Menschenführung	Hotellerie	21 bis 99
zu jung – wird von Kunden nicht gerne akzeptiert	Fitness-Studio (Freizeitbetriebe)	Unter 5

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Spezialisierungsgrad des Betriebes als Ausbildungshemmnis?

Die betriebliche Spezialisierung und der Umstand, dass es auf Grund dessen (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt, ist nur für eine kleine Anzahl von Betrieben ein Grund, die Lehrlingsausbildung einzuschränken oder (vorübergehend) einzustellen. Nur knapp mehr als ein Zehntel jener Betriebe, die derzeit nicht ausbilden und nur 5 Prozent der eingeschränkt ausbildenden Betriebe führen dieses Argument ins Treffen (siehe Tabelle 2).

Nur 3 bzw. 5 Prozent der Betriebe geben an, dass aufgrund der starken Spezialisierung des Betriebes die Ausbildung generell keinen Sinn mehr ergibt. Einem Zehntel der Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden, fehlt ein Lehrberuf, der genau auf ihren Fachkräftebedarf passt.

TABELLE 12:

Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben?

Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Die steigenden Anforderungen im Hinblick auf Maschinensicherheit + Produktivität verlangen nach CNC-Maschinen! Auf diesen ist es für uns sehr schwierig auszubilden, denn diese müssen laufen, um den Betrieb erhalten zu können (1 Jahr Schule, dann Betrieb)	Mechanische Teilefertigung und Maschinenbau	5 bis 20

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

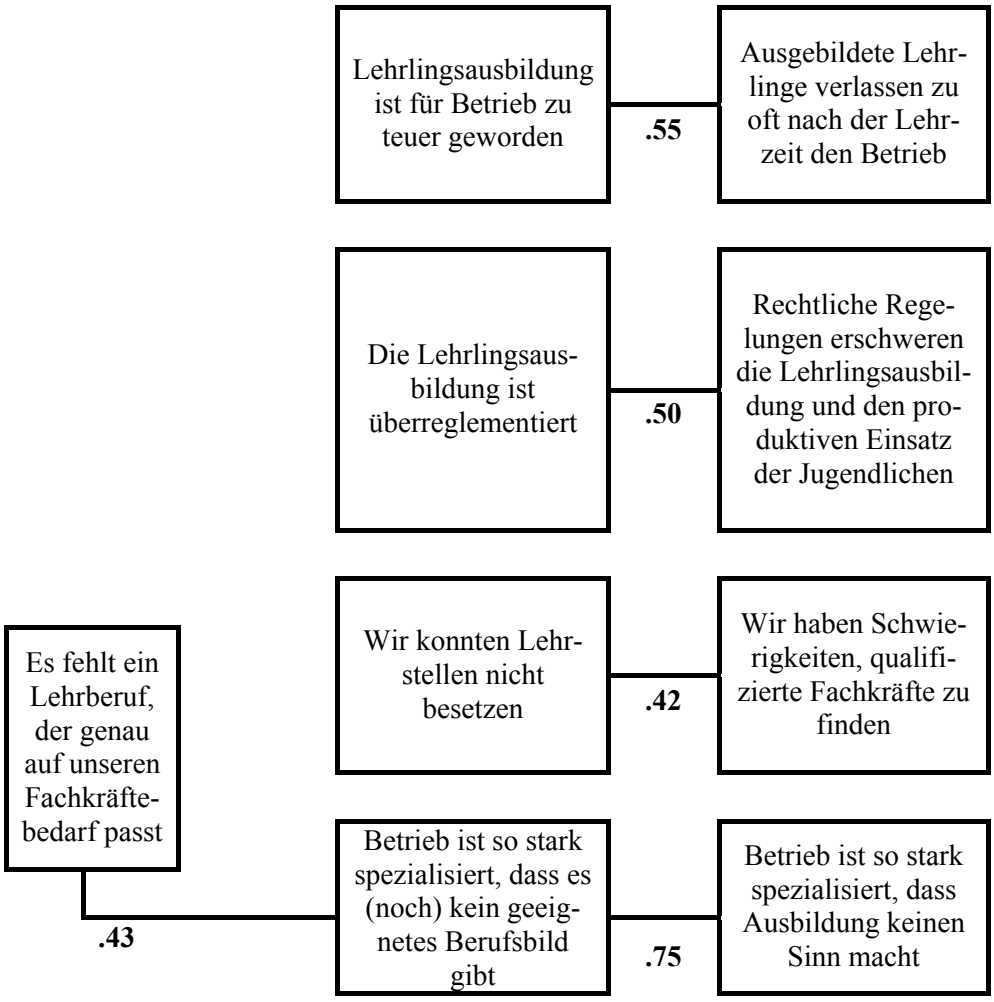
Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Wir sind eine Firmengruppe und haben zur Zeit bei einer anderen Firma einen Lehrling in Ausbildung!	Bautechnik (Gewerbe)	Unter 5

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Abbildung 1a:

Betriebe, welche die Lehrlingsausbildung <u>eingeschränkt</u> haben
Interkorrelation* der angeführten Gründe für die Reduktion

ausgewiesener Wert: Korrelationen ab ± .42



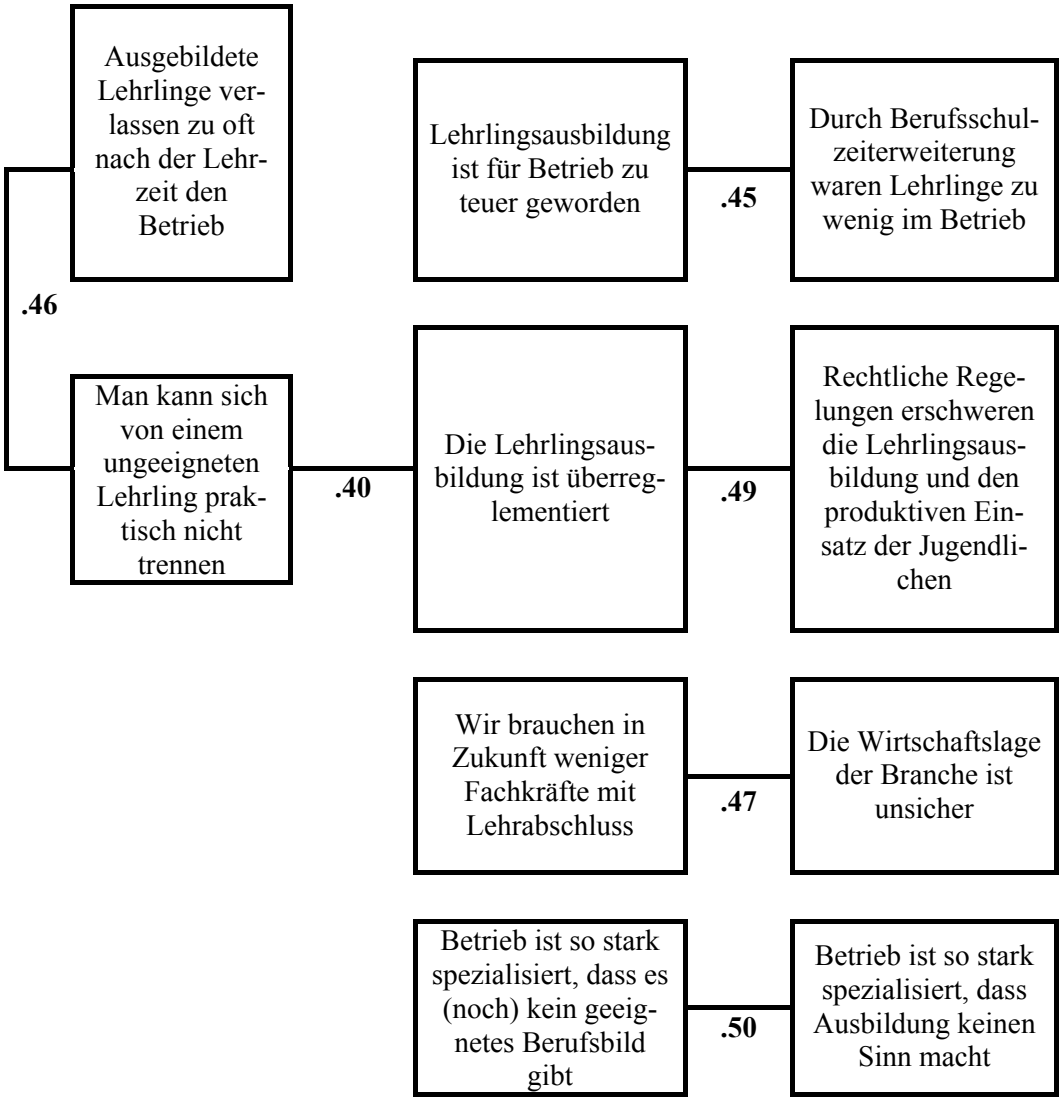
* Eine Korrelation drückt die Stärke eines statistischen Zusammenhangs zwischen Variablen aus. Der Korrelationskoeffizient kann theoretisch Werte zwischen -1 und +1 annehmen. Wenn z.B. ein Betrieb meint, „die Lehrlingsausbildung ist für den Betrieb zu teuer geworden“, meint er wahrscheinlich auch „Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb“ und umgekehrt. (Pearson Korrelationskoeffizient = 0.55).

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

ABBILDUNG 1b:

Betriebe, welche die Lehrlingsausbildung <u>eingestellt</u> haben
Interkorrelation der angeführten Gründe für die Einstellung

*ausgewiesener Wert: Korrelationen ab ± .40**



* Siehe Abb. 1a

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf?

Ein Betrieb kann auf unterschiedliche Weise seinen Fachkräftebedarf decken. Innerbetriebliche Ausbildungen (Lehre oder Anlernen) oder Rekrutierung auf dem Arbeitsmarkt, sofern möglich, sind dabei am wichtigsten (siehe Tabelle 8).

Außer eigener Ausbildung im Rahmen der Lehrlingsausbildung wird das Anlernen von 60 bis 70 Prozent der Betriebe praktiziert.

TABELLE 13:

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs, in %

Rekrutierungsmaßnahmen	Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden (n=67)	Betriebe, die derzeit nicht ausbilden (n=81)
Wir übernehmen eigene Lehrlinge nach der Lehrzeit	91	-
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte	67	64
Wir lernen neues Personal an	63	70
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein	26	25
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein	11	13

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Knapp über ein Viertel der Betriebe stellt BMS-Absolvent(inn)en ein. Fachschüler/innen sind häufiger eine Substitutionsvariante für berufliche Ausbildung als formal höher Gebildete. Allerdings gibt es positive Korrelationen zur Rekrutierung von BMS und BHS.[13] Betriebe mit mehr als 20 Mitarbeitern nennen häufiger die Einstellung von Schulabsolventen als Rekrutierungsmaßnahme.[14]

[13] Siehe dazu die Korrelationen zu den Rekrutierungsmaßnahmen im Tabellenanhang

[14] Siehe Ergebnisse nach Betriebsgröße und Sparte, S. 60 und S. 73

Fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme

Bildungspolitisch relevant ist es, zu erkunden, *unter welchen Bedingungen* wieder oder wieder mehr Lehrlinge aufgenommen würden. Die Antworten der Unternehmen zeigen, dass es mehrere wichtige fördernde Faktoren am Lehrstellenmarkt gibt (sh. Tabelle 14a).

Zusätzliche Finanzierungshilfen durch die öffentliche Hand stehen weit oben in der Liste der fördernden Faktoren der Lehrlingsaufnahme. Hohen Stellenwert haben auch die leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages, die Bewerbung geeigneter Jugendlicher und der erwartbare Personalbedarf. Dies zeigt, dass die Lehrstellen sowohl von der Bewerberseite als auch von der Bedarfsseite bestimmt werden.

TABELLE 14a:

VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN:

Unter welchen Umständen würden Sie wieder mehr Lehrlinge aufnehmen?

(Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden, n=67)

Behauptungen	%
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	79
Steigender Personalbedarf im Unternehmen	77
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen	74
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	72
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb	47
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung	45
Verringerung des Verwaltungsaufwandes	44
Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule	40
Senkung der Lehrlingsentschädigung	28
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe	17

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Die Bewerberseite der Lehrlingsausbildung als Faktor des Ausbildungsumfanges wird zwar oft übersehen, ist aber zusammen mit der Lösbarkeit eines Lehrverhältnisses ein Faktor, der wesentlich für das Aufnahmeverhalten aus Sicht der Betriebe ist. Eine strukturelle Veränderung „z.B. durch längere Schulbildung" wird hierbei aber nicht von allen ins Auge gefasst. Allerdings bewerten über 40 Prozent der antwortenden Lehrbetriebe eine verlängerte schulische Vorbildung als aufnahmefördernden Faktor.

Der Wunsch „Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand" kommt von den KMUs.[15] Senkung der Lehrlingsentschädigung und „bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb" werden häufiger von den Betrieben, die derzeit keine Lehrlinge haben, als fördernde Faktoren genannt, werden aber auch von den Lehrbetrieben, die derzeit weniger ausbilden, zu erheblichen Anteilen genannt (zu 28 bzw. 47 Prozent).

TABELLE 14b:

VERÄNDERTE RAHMENBEDINGUNGEN:

Unter welchen Umständen würden Sie wieder Lehrlinge aufnehmen?

(Betriebe, die derzeit nicht ausbilden, n=81)

Behauptungen	%
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	87
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen	79
Verringerung des Verwaltungsaufwandes	76
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb	74
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	73
Steigender Personalbedarf im Unternehmen	62
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung	43
Senkung der Lehrlingsentschädigung	43
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe	20

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

[15] Siehe Ergebnisse nach Betriebsgröße und Sparte, S. 64 und S. 77

Änderungsvorschläge der Unternehmen

Abschließend wurden die Betriebe gefragt: *Was würden Sie an der Lehrlingsausbildung verbessern?*

Die Verbesserungsvorschläge der Unternehmen hängen mit zuvor thematisierten Kritikpunkten sowie den Bedingungen für vermehrte Lehrlingsaufnahme zusammen und lassen sich vier Gruppen von Vorschlägen zuordnen:

- Verbesserungen der Vorbildung, auch der Motivation
- Rechtliche Rahmenbedingungen, Lösbarkeit
- Verbesserungen der Berufsschule, inklusive Kosten des Schulbesuchs (Personalausfallskosten)
- Stellenwert der Lehre – Qualität

Die Vorbildung, Qualität und Zahl der Lehrstellenbewerber sind aus Sicht der Lehrbetriebe nicht ausreichend. Hierzu werden zum Teil auch Vorschläge gemacht, die über die gegebene Struktur des Schulsystems hinausgehen. So etwa „1 Jahr Grundausbildung in der Schule, dann im Betrieb die erworbenen Kenntnisse festigen und das handwerkliche Geschick und „G'spür" aufbauen!" oder „einjährige Fachschule vor Lehrbeginn" (siehe folgende Tabellen).

Die Berufsschule wird einerseits als Lernort, den man z.B. in Richtung mehr Praxisnähe verbessern können sollte, andererseits als Problem aufgrund der Personalausfallskosten wahrgenommen. Dies signalisieren Statements wie „Bessere Berufsschulausbildung mit Kostenübernahme durch Staat", „Berufsschule – praxisnäher, Verkaufsschulung" oder „Kosten der Berufsschule sollten von öffentlicher Hand abgegolten werden".

Der Stellenwert der Lehre und die Qualität der Ausbildung – real und in der Öffentlichkeit – sind Gegenstand weiterer Antworten. Dies zeigt das Engagement der Lehrbetriebe, auch jener Betriebe, die derzeit keine Lehrlinge haben.

TABELLE 15a:

Was würden Sie an der Lehrlingsausbildung verbessern?

Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Verbesserungen der Vorbildung, auch der Motivation		
Bessere Grundschulausbildung, Kündigungserleichterung	Konditorei, Cafe	5 bis 20
1 Jahr Grundausbildung in der Schule, dann im Betrieb die erworbenen Kenntnisse festigen und das handwerkliche Geschick und „G'spür" aufbauen!	Mechanische Teilefertigung und Maschinenbau	5 bis 20
einjährige Fachschule vor Lehrbeginn	Installationen (Gas-Wasser-Heizung)	5 bis 20
Lehrlinge sollten insgesamt eine höhere Vorbildung haben!	Tischlerei	5 bis 20
Längere Schulausbildung (Pflichtschulzeit-verlängerung)	Kfz-Handel und -reparatur	5 bis 20
Vorschulung, Anpassungsfähigkeit	Restaurant	5 bis 20
Gewissenhaftigkeit, der Wille zu lernen etc. fehlt	Tischler	21 bis 99
Sprachen, theoretisches Wissen, Allgemeinbildung, bessere Ausbildung für HGA in: Marketing, Verkehr, Herkunftsmärkte	Hotel	5 bis 20
Rechtliche Rahmenbedingungen, Lösbarkeit u.a.		
Lösbarkeit des Lehrvertrages vereinfachen	Kfz-Handel und -reparatur	5 bis 20
Bessere Grundschulausbildung, Kündigungs-erleichterung	Konditorei, Cafe	5 bis 20
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	Baunebengewerbe	k.A.
Vertragsauflösung	Tischler	5 bis 20
Behaltezeit verkürzen, Es liegt nicht an der Ausbildung, die Motivation von Lehrlingen und Lehrherren/-damen ist ??? *(Antwort leider abgeschnitten)*	Einzelhandel Textil	5 bis 20
Praktisches Lernen nach der Arbeit, Arbeitszeiten	Elektroinstallationen	5 bis 20

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiterzahl
Verbesserungen der Berufsschule, inklusive Kosten des Schulbesuchs (Personalausfallskosten)		
Praxisbezogene Berufsschulausbildung	Sanitär- und Klimatechnik	5 bis 20
CNC-Ausbildung an Schulen forcieren!	Bau- und Möbeltischlerei	5 bis 20
Speziell im Gastgewerbe 2. lebende Fremdsprache verstärken	Hotel	100 und mehr
Benimm- und Verhaltensschulungen als Pflichtfach in allen Branchen	Tourismus: Hotel / Restaurant	21 bis 99
Bessere Berufsschulausbildung mit Kostenübernahme durch Staat	Gas-, Wasser-, Heizungsinstallation	5 bis 20
Berufsschule - praxisnäher, Verkaufsschulung	Blumenbindergewerbe/Florist	5 bis 20
Kosten der Berufsschule sollten von öffentlicher Hand abgegolten werden	Tischlereigewerbe	5 bis 20
Stellenwert der Lehre – Qualität		
Lehre ganz allgemein öffentlich mehr publizieren!	Metallgewerbe	5 bis 20
Ausbildung ist nicht am Stand der Technik!	Baunebengewerbe	21 bis 99
Stellenwert eines Facharbeiters anheben; persönlicher Auftritt, Umgang mit Kunden	Installationen, Bauspenglerei	21 bis 99
Mängel/Fehler sh. Angaben im Fragebogen; ansonsten liegt die Qualität beim Ausbildner	Bauspengler, Glaser, Dachdecker	21 bis 99
lt. Angabe unseres Lehrlings werden in verschiedenen Firmen die Lehrlinge nicht für qualifizierte Arbeit herangezogen	Kfz-Mechaniker, Autohandel	5 bis 20
Zu wichtig! Kann nicht aus dem Stehgreif beantwortet werden.	Schlosser	5 bis 20
zeitgemäße Ausbildung, EDV-Kenntnisse!	Metallinstallation	5 bis 20

k.A. = keine Angabe

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 15b:

Was würden Sie an der Lehrlingsausbildung verbessern?

Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Verbesserungen der Vorbildung, auch der Motivation, mehr Bewerber		
Es sollten sich nicht nur Abgänger der 3. Leistungsgruppe interessieren	Modellbau für Gießereien	Unter 5
Ein bereits fix eingestellter Lehrling hat Anfang Juli 2006 wieder abgesagt!	Möbelhandel	21 bis 99
Praxisnahe, längere Ausbildung in der Schule (z.B. Poly). Wir brauchen intelligente, zumindest strebsame Lehrlinge!	Textileinzelhandel	Unter 5
Zuerst Schule, wie z.B. in Holland!	Augenoptik	Unter 5
Vorbildung der Lehrlinge	Sport, Mode, Skiverleih	5 bis 20
9. Schulstufe: Wie kann man mit „Nicht genügend“ in eine weitere Schulstufe kommen?	Tischlerei (Handwerk)	Unter 5
Rechtliche Rahmenbedingungen Lösbarkeit u.a.		
bessere Handhabe, wenn ungeeignet	Handel und Gewerbe	Unter 5
Arbeitszeit angepasst, Zeitausgleich	Hotel und Restaurant	5 bis 20
Einen ungeeigneten Lehrling kündigen zu dürfen	Blumeneinzelhandel	Unter 5
z.B. mehr auf das Praktische als auf das Schulische bauen. Leichtere Lösung des Lehrvertrags auf Ausbilderseite.	Schilderhersteller	Unter 5
Probezeit auflösen! Jederzeitige Kündigung muss möglich sein!	Hotel	5 bis 20
Lehrverträge lösbar, Rechtliche Handhabe zur Weiterbildung außerhalb der Arbeitszeit	Frisör und Perückenmacher und Fußpflege	Unter 5
Koch- oder bzw. Kellnerlehre dürfte genügen - Lehrlinge im Betrieb aufzunehmen	Tourismus	Unter 5
Mehr Entscheidungskompetenz des Lehrherren über Tätigkeit des Lehrlings + Arbeitszeiten	Fitness-Studio (Freizeitbetriebe)	Unter 5
Grundsätzliche Maßnahmen und Entscheidungshilfen in der Grundschule für Jugendliche!	Tischlerei – Handel	Unter 5
Verbesserung der Behaltezeit bzw. -pflicht	Lebensmittelhandel	Unter 5
Eigenen Arbeitsplatz von mind. 35 m^2 für selbständiges Arbeiten, dass Lehrling sich nicht ständig beobachtet fühlt. Das geht nur, wenn das bestehende Gebäude im Freiland stehend als Tischlerei genehmigt wird.	Innenausbau	Unter 5
Weniger finanzieller Aufwand, Bürokratie	Bau- und Möbeltischlerei	Unter 5

Angaben der Unternehmen	Branche	Mitarbeiter-zahl
Mehr Rechte und mehr Unterstützung von der WK; für Ausbildungsseminare Kostenunterstützung	Metzgerei	Unter 5
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert	Baumeister	Unter 5
Mehr Rechte für Lehrherren; Senkung Lehrlingsentschädigung; Geringere Sozialabgaben	Textil-Schuh-Sportartikel Einzelhandel	Unter 5
Verbesserungen der Berufsschule, inklusive Kosten Schulbesuch (Personalausfallskosten)		
Praxisbezogene Berufsschule	Hotellerie/Gastgewerbe	21 bis 99
Bessere und spezialisiertere Warenkunde	Handel	5 bis 20
Eigene Parfumerieklassen!	Parfumeinzelhandel	5 bis 20
Mehr praxisbezogene Fächer in der Berufsschule	Tischlerei	Unter 5
In der Berufschule mehr Fachspezifisches lehren, weniger Politisches! Wir bilden Lehrlinge immer nur einzeln aus und haben auch immer Pausen zwischen den Lehrlingen. Dadurch zählten unsere Lehrlinge immer zu den besten Österreichs.	Zahntechnik	Unter 5
Eventuell Schulzeit in einem Block wegen Saison	Einzelhandel	5 bis 20
Schulzeit in zwei Blöcke aufteilen; Ersatzkräfte stellen!	Schönheitspflege, Fußpflege	Unter 5
Stellenwert der Lehre – Qualität		
Das Isoliergewerbe ist leider nicht so bekannt!	Baunebengewerbe	21 bis 99
Image des Berufes erhöhen!	Bäckerei (Gewerbe)	5 bis 20
Image der Lehre muss verbessert werden!	Textileinzelhandel	Unter 5
Arbeitszeitbeginn um 4 Uhr ist nicht mehr zeitgemäß!	Bäckerei	5 bis 20
Mehr Gegenwartsbezogenheit, mehr Praxisbezogenheit	Bau	5 bis 20
In Betrieben ab 5 Arbeitern	Metallgewerbe	Unter 5
Es nützt nicht nur die Finanzstütze im 1. Lehrjahr	EDV-Dienstleistungen	Unter 5
Mehr aktuelle Arbeitstechniken verwenden!	Werbung	Unter 5
Berufsbezogene Kurse in der Nicht-Saison für Service, Rezeption, Küche	Hotel und Restaurant	5 bis 20
Kontrollen bei Lehrbetrieben durch die WKÖ	Mode und Textilien	5 bis 20

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Schlussfolgerungen

Die Erhebung zeigt auf, worauf man achten sollte, um die Ausbildung von Lehrlingen in Betrieben zu gewährleisten; sie zeigt aber auch auf, wo die Belastungen und die Hemmfaktoren für die Lehrbetriebe liegen.

Als am häufigsten genannte fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren (sh. Grafik 1):

- Verbesserung von Eignung und Neigung der Lehrstellenbewerber für den Lehrberuf bzw. leichtere Lösbarkeit für den Fall, dass sich diese Ausbildungsvoraussetzungen in der Lehrzeit als nicht ausreichend gegeben herausstellen
- Steigender Personalbedarf im Unternehmen
- Finanzielle Förderungen der Lehrbetriebe und entsprechende Vorsicht bei der Gestaltung der Arbeitskosten
- Bessere Abstimmung der Ausbildungszeiten mit der Berufsschule
- Verbesserung der schulischen Vorbildung der Lehrlinge

Als am häufigsten genannte hemmende Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren (sh. Grafik 2):

- Praktische Unlösbarkeit von Lehrverhältnissen auch bei ungeeigneten Lehrlingen
- Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden; Lehrstellen können nicht besetzt werden
- Rahmenbedingungen, die den produktiven Einsatz der Lehrlinge erschweren; Überreglementierung der Lehrlingsausbildung
- Arbeitskosten und Verlust von Ausbildungsinvestitionen durch zu häufige Abwanderung von Gelernten
- Verschiedene Gründe, die mit der Wirtschaftslage oder dem Unternehmen (saisonale Beschäftigung, Spezialisierungsgrad u.a.) zusammenhängen

Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer adäquaten Regelung der Lösbarkeit von Lehrverhältnissen im Sinne der Jugendlichen und der Lehrbetriebe. Ziel ist die Hebung des Engagements der Jugendlichen, um sie in der Ausbildung zu halten. Nicht

minder wichtig sind Maßnahmen zur Förderung der Eingangsqualifikationen.[16] Das demografisch bedingte Ausbildungspotenzial wird sich in den nächsten Jahren nur geringfügig verändern (sh. Tabelle 16b).

Die Ergebnisse machen nachdrücklich darauf aufmerksam, dass man – was die Kosten der Lehrlingsausbildung anbelangt – nicht „über die Köpfe" der kleinen Unternehmen hinweg entscheiden sollte. Immerhin bilden die Betriebe mit unter 10 Mitarbeitern fast 30 Prozent aller Lehrlinge aus.[17]

Last but not least ist darauf zu verweisen, dass die Lehrlingsausbildung in einem betriebs- und personalwirtschaftlichen Kontext zu verstehen ist. Angesichts der häufigen Thematisierung der „Ausbildungsplatzversorgung" und „Ausbildungsgarantie für alle" ist darauf hinzuweisen, dass Lehrlingsausbildung in Betrieben eine personalwirtschaftlich begründete Maßnahme ist. Dies wird deutlich, wenn 34 Prozent der Betriebe, die nicht mehr ausbilden, sagen, „die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus." (Sh. Tabelle 2)
Für den personalwirtschaftlichen Kontext spricht auch das Ergebnis, dass 77 Prozent der Unternehmen mit reduzierter Lehrlingszahl bei steigendem Personalbedarf im Unternehmen wieder mehr Lehrlinge aufnehmen würden (sh. Tabelle 14a).
Die Komplexität der Lehrlingsaufnahme wird schließlich dadurch sichtbar, dass fast gleich viele Betriebe die „Bewerbung von geeigneten Jugendlichen" zur Bedingung für eine vermehrte Lehrlingsaufnahme machen.

[16] Als Beispiel können hier, neben rein schulischen Maßnahmen, die Modelle einer in die Lehrlingsausbildung integrierten Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung (Lehre und Matura) angeführt werden, die es in Kärnten schon gibt und in Tirol auf Grund eines Beschlusses des Präsidiums der Wirtschaftskammer Tirol ab Herbst 2007 starten werden.

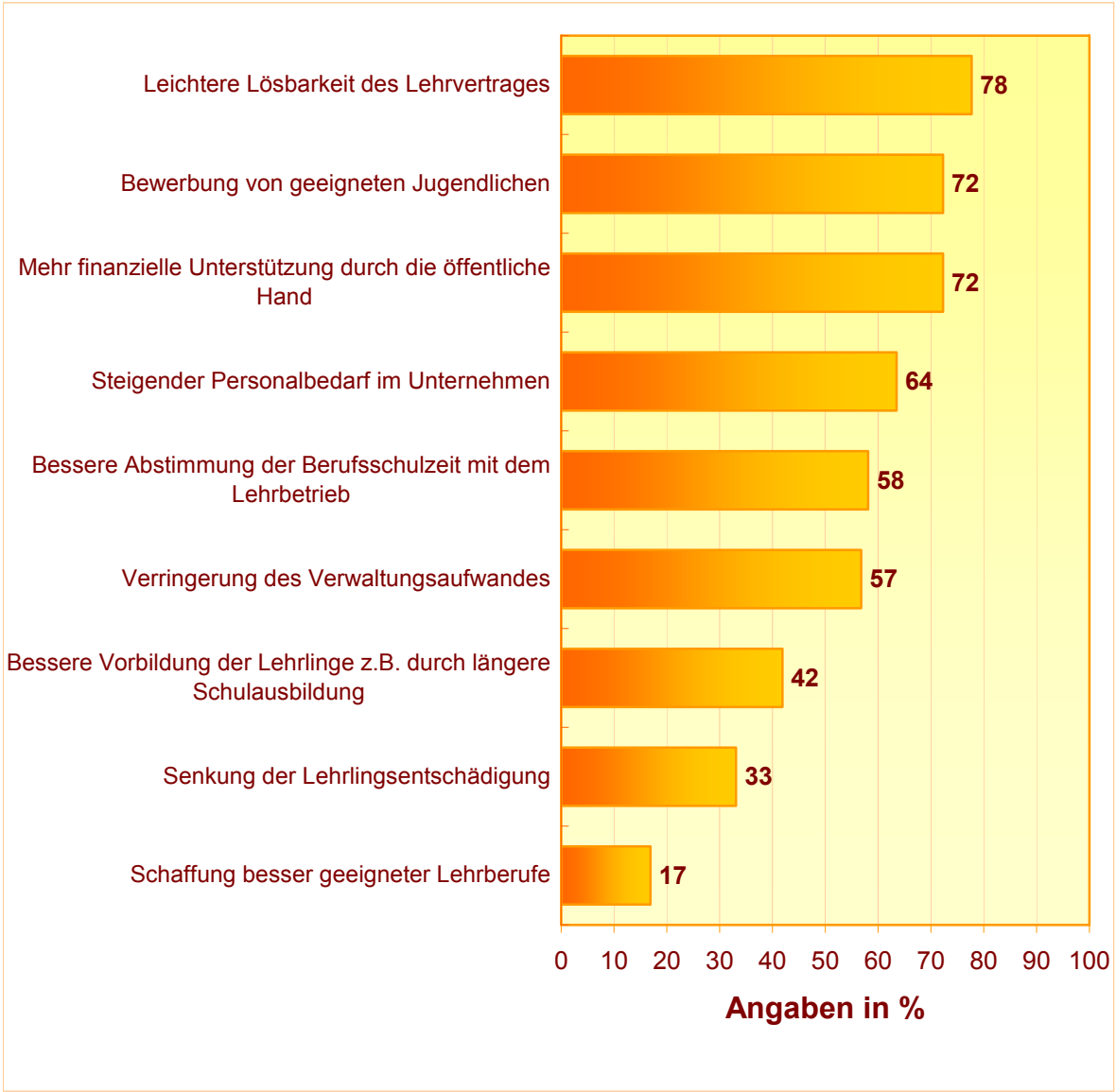
[17] Nowak, Sabine / Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung im Überblick Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2006), ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft" Nr. 37, Wien, November 2006, S. 57

GRAFIK 1:

Fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung

Unter welchen Umständen würden Sie wieder / wieder mehr Lehrlinge aufnehmen?

(Betriebe, die derzeit eingeschränkt bzw. derzeit nicht ausbilden, n=148)



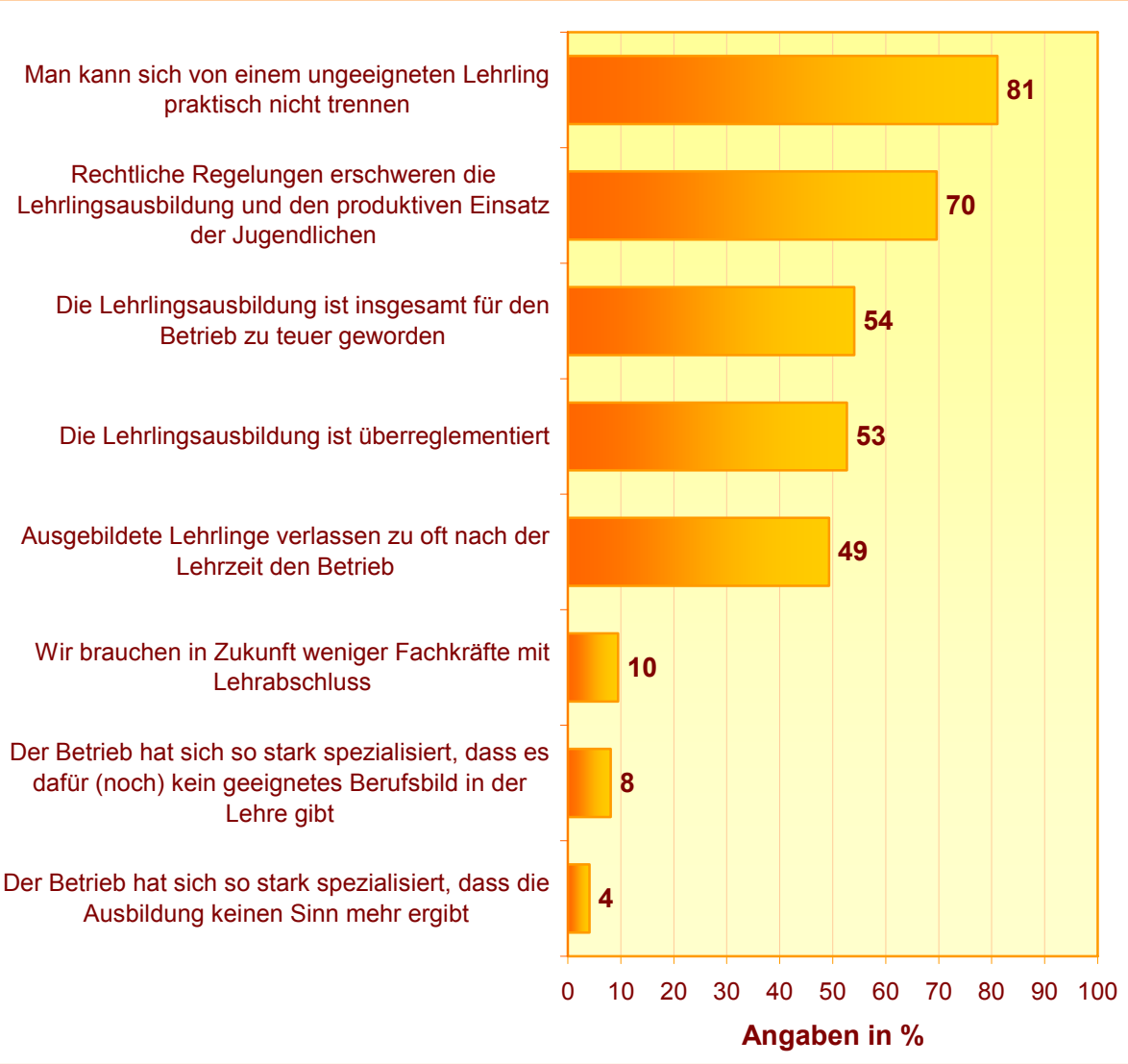
Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

GRAFIK 2:

Hemmende Faktoren der Lehrlingsausbildung

Welche Gründe treffen in Ihrem Betrieb für die Einschränkung / Einstellung der Lehrlingsausbildung zu?

(Betriebe, die derzeit eingeschränkt bzw. derzeit nicht ausbilden, n=148)



Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE 16a:

Entwicklung der Geburtenzahl in Tirol im Zeitvergleich
Bevölkerungsprojektion* 2006 bis 2015

Jahr	Lebendgeborene	➔ Ende der Schulpflicht
1965	11.405	1980
1970	9.877	1985
1975	8.449	1990
1980	8.257	1995
1984	8.013	1999
1985	7.988	2000
1986	7.914	2001
1987	7.905	2002
1988	7.995	2003
1989	7.996	2004
1990	8.198	2005
1991	8.643	2006
1992	8.847	2007
1993	8.853	2008
1994	8.585	2009
1995	8.245	2010
1996	8.321	2011
1997	7.849	2012
1998	7.698	2013
1999	7.091	2014
2000	7.149	2015
2001	6.783	2016
2002	6.973	2017
2003	6.844	2018
2004	7.038	2019
2005	6.911	2020
2006	6.817	2021
2007	6.762	2022
2008	6.722	2023
2009	6.691	2024
2010	6.664	2025
2011	6.665	2026
2012	6.669	2027
2013	6.675	2028
2014	6.683	2029
2015	6.690	2030

* Hauptszenario: mittlere Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Quelle: Statistik Österreich; ISIS-Datenbankabfrage

TABELLE 16b:

Entwicklung des Altersjahrganges der 15-jährigen Tiroler Bevölkerung 1984-2005, Bevölkerungsprojektion* bis 2015

Jahr	Bevölkerung der 15-Jährigen
1984	11.005
1985	10.355
1986	9.796
1987	9.353
1988	8.736
1989	8.387
1990	8.308
1991	8.186
1992	7.986
1993	7.797
1994	7.856
1995	8.169
1996	8.573
1997	8.784
1998	8.703
1999	8.468
2000	8.354
2001	8.381
2002	8.366
2003	8.553
2004	8.699
2005	8.610
2006	8.873
2007	9.063
2008	9.080
2009	8.965
2010	8.725
2011	8.638
2012	8.475
2013	8.221
2014	7.919
2015	7.700

* Hauptszenario: mittlere Fertilität, Lebenserwartung und Zuwanderung

Quelle: Statistik Österreich; Bevölkerungsfortschreibung und -projektion

Literaturverzeichnis

BMWA – Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit: Berufsausbildungsgesetz – Berufsausbildung in Österreich, www.bmwa.gv.at/NR/rdonlyres/ED27FB2C-3751-40BC-90E0-8552114C2D1B/14528/Berufsausbildungsgesetz03.pdf, 27.11.2006.

Lassnigg, Lorenz / Steiner, Peter: Die betrieblichen Kosten der Lehrlingsausbildung (=AK Wien: Materialien zu Wirtschaft und Gesellschaft 67), Wien, 1997, S. 26

Kau, Winand / Alex, Laszló/ von Bardeleben, Richard / Herget, Hermann / Kath, Volkmar / Schmidt, Hermann: Fördernde und hemmende Faktoren bei Ausbildungsentscheidungen. In: BIBB-Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Ökonomische Aspekte beruflicher Bildung. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB, Mai 1999, S. 25 – 38.

Niederalt, Michael: Bestimmungsgründe des betrieblichen Ausbildungsverhaltens in Deutschland, Lehrstuhl für VWL, insbes. Arbeitsmarkt- und Regionalpolitik, Discussion Papiers 36, Universität Erlangen-Nürnberg, Juni 2005.

Nowak, Sabine / Schneeberger, Arthur: Lehrlingsausbildung im Überblick – Strukturdaten zu Ausbildung und Beschäftigung (Edition 2006), ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft“ Nr. 37, Wien, November 2006. Downloaddokument unter: http://www.ibw.at/html/buw/bw37.pdf

Schneeberger, Arthur / Thum-Kraft, Monika: Warum sinkt die Zahl der Lehrbetriebe? Demographische und nichtdemographische Faktoren im Lichte einer Unternehmensbefragung. In: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (Hrsg.): Berufliche Bildung – aktueller denn je. Aktuelle Trends und zukünftige Herausforderungen bedarfsorientierter Qualifizierung, Schriftenreihe des Instituts für Bildungsforschung der Wirtschaft Nr. 100, Wien, 1995, S. 85 – 107.

Schneeberger, Arthur / Petanovitsch, Alexander: Eingangsqualifikationen von Lehranfängern – Ergebnisse und Schlussfolgerungen, ibw-Reihe „Bildung und Wirtschaft“ Nr. 27, Wien, 2004.

Schneeberger, Arthur / Nowak, Sabine: Berufliche Bildung Tirol – Leistungen, Trends und neue Herausforderungen, ibw-Schriftenreihe Nr. 128, Wien, 2005.

SPÖ und ÖVP: Regierungsprogramm für die XXIII. Gesetzgebungsperiode, Wien, Januar 2007.

Statistik Austria: Bevölkerungsfortschreibung und -projektion, ISIS-Datenbankabfragen, Wien, 20.02.2007.

Wagner-Pinter, Michael: Rejuvenating the Austrian apprenticeship system, in: European Commission: European Employment Observatory Review: Spring 2005, Luxembourg, 2006. Downloaddokument unter: http://www.eu-employment-observatory.net/resources/reviews/spring_rvw_05_en.pdf, 23.08.2006.

Wirtschaftskammer Tirol, Tiroler Lehrlingsstatistik 1999, Innsbruck, 2000.

Wirtschaftskammer Tirol, Tiroler Lehrlingsstatistik 2006, Innsbruck, Januar 2007.

Tabellenanhang

TABELLE A-1:
Verteilung von Lehrbetrieben und Lehrlingen nach Sparten im Zeitvergleich

Sparten	1999		2006	
	Lehr-betriebe	Lehrlinge	Lehr-betriebe	Lehrlinge
Gewerbe und Handwerk	2.641	6.688	2.514	6.666
Industrie	125	1.096	115	1.256
Handel	989	1.888	972	2.223
Bank und Versicherung	20	51	21	75
Transport und Verkehr	29	133	48	113
Tourismus und Freizeitwirtschaft	668	2.023	726	2.432
Information und Consulting	-	-	139	205
Nichtkammer	219	389	248	501
Selbständige Ausbildungseinrichtungen	2	44	3	114
Gesamt	4.693	12.312	4.786	13.585

Quelle: Wirtschaftskammer Tirol, Lehrlingsstatistik; eigene Berechnungen

TABELLE A-2:

Gründe für Einschränkung der Lehrlingsausbildung und Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung: Interkorrelationen

***Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient*[1)]**

	Gründe für Einschränkung der Lehrlingsausbildung	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Lehrlingsausbildung ist für Betrieb zu teuer geworden	1,000	-,095	,550**	-,038	-,030	,400**	,210	-,116	,211	,382**	,216
2	Zukünftig weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss gebraucht		1,000	,200	,244	,294*	-,001	-,007	-,044	,014	,052	-,063
3	Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb			1,000	,134	,065	,137	,094	,136	,116	,307*	,327**
4	Betrieb so stark spezialisiert, dass es (noch) kein geeignetes Berufsbild gibt				1,000	,749**	,030	,019	-,127	,426**	-,155	-,074
5	Betrieb so stark spezialisiert, dass Ausbildung keinen Sinn macht					1,000	,100	,075	-,268*	,279*	-,115	-,077
6	Lehrlingsausbildung ist überreglementiert						1,000	,397**	-,091	,195	,500**	,018
7	Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen							1,000	-,019	-,011	,342**	,083
8	Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen								1,000	,035	-,087	,421**
9	Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt									1,000	-,079	-,070
10	Rechtliche Regelungen erschweren Lehrlingsausbildung und produktiven Einsatz der Jugendlichen										1,000	,165
11	Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden											1,000

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

[1)] Der Korrelationskoeffizient ist ein Maß für den Grad des Zusammenhanges zwischen Variablen. Er kann theoretisch Werte zwischen -1 und +1 annehmen. Wenn z.B. ein Betrieb als Grund für die Einschränkung der Lehrlingsausbildung der Behauptung zustimmt „Der Betrieb ist so stark spezialisiert, dass es (noch) kein geeignetes Berufsbild gibt“, dann ist die Wahrscheinlichkeit, dass er auch der Behauptung zustimmt „Der Betrieb ist so stark spezialisiert, dass Ausbildung keinen Sinn macht“ relativ hoch (Pearson Korrelationskoeffizient = 0.749).

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE A-3:

Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden:
Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs: Interkorrelationen
Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient,
Hervorhebung der Werte ab 0,530**

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs		1	2	3	4	5	6
1	Wir lernen neues Personal an	1,000	,077	,228	,187	,155	,316
2	Wir übernehmen eigene Lehrlinge nach der Lehrzeit		1,000	-,067	,171	,118	,110
3	Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte			1,000	,332**	,374**	,303*
	Wir stellen Schulabsolventen ein (HASCH, FS etc.)				1,000	**,788****	**,530****
5	Wir stellen Maturanten ein (HTL, HAK etc.)					1,000	**,629****
6	Wir stellen Absolventen von FHS/Unis ein						1,000

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant (= Wert, ab welchem der Zusammenhang aussagebezogen relevant empirisch begründet ist.)

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE A-4:

Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden:

Einstellung zur Lehrlingsausbildung und Bedingungen ihrer Veränderung: Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient, Hervorhebung der Werte ab 0,459**

Einstellung zur Lehrlingsausbildung und Bedingungen ihrer Veränderung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Denken Sie daran, in der nächsten Zeit wieder mehr Lehrlinge auszubilden?	1,000	,000	,497**	-,039	-,294*	,027	,076	,101	,098	-,099	-,029
Umstand, wieder mehr Lehrlinge aufzunehmen …												
2	Steigender Personalbedarf		1,000	,117	,166	,023	,142	,000	-,024	,146	,046	-,188
3	Bewerbung geeigneter Bewerber			1,000	,232	,058	,283*	,211	,126	,442**	-,052	,059
4	Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages				1,000	**,623****	,175	,357**	,139	,292*	,441**	-,012
5	Verringerung Verwaltungsaufwand					1,000	,257*	,360**	,324**	,246*	,398**	,208
6	Schaffung besser geeigneter Lehrberufe						1,000	,133	,116	,366**	,240	,053
7	Mehr finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand							1,000	,340**	,192	,228	,207
8	Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit Lehrbetrieb								1,000	,206	,063	**,596****
9	Bessere Vorbildung der Lehrlinge									1,000	,130	,168
10	Senkung Lehrlingsentschädigung										1,000	-,010
11	Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule											1,000

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.
** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE A-5:

Gründe für Einstellung der Lehrlingsausbildung und Schwierigkeiten bei der Fachkräfterekrutierung: Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient

Gründe für Einstellung der Lehrlingsausbildung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	Lehrlingsausbildung ist für Betrieb zu teuer geworden	1,000	,335**	,447**	,000	,305**	,241	,031	,142	,189	,260	-,050
2	Rechtliche Regelungen erschweren Lehrlingsausbildung		1,000	,238	-,153	,067	,177	,013	,054	,493**	,297**	,092
3	Durch Berufsschulzeiterweiterung waren Lehrlinge zu wenig im Betrieb			1,000	,164	,175	,192	,164	,325**	,095	,342**	-,118
4	Zukünftig weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss gebraucht				1,000	,466**	-,069	,237	,275	-,064	,096	-,181
5	Wirtschaftslage der Branche ist zu unsicher					1,000	,163	,201	,282	,164	,169	-,179
6	Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb						1,000	-,035	-,032	,072	,459**	,095
7	Betrieb so stark spezialisiert, dass es (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt							1,000	,499**	-,124	,010	,215
8	Betrieb so stark spezialisiert, dass Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt								1,000	,196	,171	,034
9	Lehrlingsausbildung ist über-reglementiert									1,000	,402**	,032
10	Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen										1,000	,014
11	Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden											1,000

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE A-6:

Betriebe, die derzeit nicht ausbilden:
Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs: Interkorrelationen
Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient,
Hervorhebung der Werte ab 0,539**

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs		1	2	3	4	5
1	Wir lernen neues Personal an	1,000	,392**	,278	,123	,197
2	Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte		1,000	,157	,209	,267
3	Wir stellen Schulabsolventen ein (HASCH, FS etc.)			1,000	**,710****	**,539****
4	Wir stellen Maturanten ein (HTL, HAK etc.)				1,000	**,600****
5	Wir stellen Absolventen von FHS/Unis ein					1,000

** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE A-7:

Betriebe, die derzeit nicht ausbilden:

Einstellung zur Lehrlingsausbildung und Bedingungen ihrer Veränderung: Interkorrelationen

Tabellierter Wert: Pearson Korrelationskoeffizient

Einstellung zur Lehrlingsausbildung und Bedingungen ihrer Veränderung		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Denken Sie daran, in der nächsten Zeit wieder Lehrlinge auszubilden?	1,000	,069	,393**	-,020	,074	,054	,056	,159	-,105	-,230*
Umstand, wieder Lehrlinge aufzunehmen …											
2	Steigender Personalbedarf		1,000	,227	,029	,065	,091	,092	,068	,266*	,102
3	Bewerbung geeigneter Bewerber			1,000	,089	,260*	,314**	,027	,187	,208	-,191
4	Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages				1,000	,537**	,281*	,302**	,128	,241*	,220
5	Verringerung Verwaltungsaufwand					1,000	,405**	,457**	,225	,260*	,291*
6	Schaffung besser geeigneter Lehrberufe						1,000	,262*	,346**	,215	,160
7	Finanzielle Unterstützung durch öffentliche Hand							1,000	,336**	,231*	,379**
8	Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit Lehrbetrieb								1,000	,143	,091
9	Bessere Vorbildung der Lehrlinge									1,000	,074
10	Senkung Lehrlingsentschädigung										1,000

* Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,05 (2-seitig) signifikant.
** Die Korrelation ist auf dem Niveau von 0,01 (2-seitig) signifikant.

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

DOKUMENTATION

Linearauszählung

Fragebogen mit Ergebnissen der Betriebsbefragung
(Betriebe mit eingeschränkter Lehrlingsaufnahme)

Fragebogen zum Thema

WARUM BETRIEBE WENIGER LEHRLINGE AUSBILDEN

(Bitte Zutreffendes ankreuzen oder eintragen!)

1) Wie viele Lehrlinge bilden Sie derzeit aus? (%-Angaben)

0 Lehrlinge	**10,4**
1 Lehrling	**25,4**
2 Lehrlinge	**29,9**
3 Lehrlinge	**14,9**
4 Lehrlinge	**7,5**
5 Lehrlinge	**6,0**
6 Lehrlinge	**1,5**
8 Lehrlinge	**1,5**
9 Lehrlinge	**3,0**
Gesamt	**100,0**

2a) Wie viele Lehrlinge haben Sie Ende 2001 ausgebildet? (%-Angaben)

1 Lehrling	**21,5**
2 Lehrlinge	**27,7**
3 Lehrlinge	**24,6**
4 Lehrlinge	**4,6**
5 Lehrlinge	**10,8**
6 Lehrlinge	**1,5**

7 Lehrlinge	**1,5**
8 Lehrlinge	**1,5**
9 Lehrlinge	**1,5**
10 Lehrlinge	**1,5**
11 Lehrlinge	**1,5**
13 Lehrlinge	**1,5**
Gesamt	**100,0**

2b) Was war der höchste Lehrlingsstand und wann war das? *(Bitte das Jahr eintragen!)* **(%-Angaben)**

1 Lehrling	**3,2**
2 Lehrlinge	**25,8**
3 Lehrlinge	**30,6**
4 Lehrlinge	**14,5**
5 Lehrlinge	**6,5**
6 Lehrlinge	**3,2**
7 Lehrlinge	**1,6**
8 Lehrlinge	**1,6**
9 Lehrlinge	**8,1**
12 Lehrlinge	**1,6**
16 Lehrlinge	**1,6**
19 Lehrlinge	**1,6**
Gesamt	**100,0**

1970	**2,0**
1980	**4,1**
1990	**4,1**
1993	**2,0**
1995	**2,0**
1996	**4,1**
1998	**6,1**
1999	**16,3**
2000	**12,2**
2001	**12,2**
2002	**6,1**
2004	**6,1**
2005	**8,2**
2006	**14,3**
Gesamt	**100,0**

3) Wie viele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt? (%-Angaben)

Unter 5	**10,6**
5 bis 20	**54,5**
21 bis 99	**27,3**
100 oder mehr	**7,6**
Gesamt	**100,0**

4) Haben Sie Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden bzw. die Lehrstellen zu besetzen? (%-Angaben)

Ja, häufig	**34,3**
Ja, manchmal	**34,3**
Ja, aber nur selten	**14,9**
Nein, nie	**16,4**
Gesamt	**100,0**

Falls ja, wo stellen Sie bei den Jugendlichen Mängel fest? *(Mehrfachnennungen)*

Schulische Leistungen	**56,7**
Auftreten (Umgangsformen etc.)	**41,8**
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	**22,4**
Lern- und Leistungsbereitschaft	**49,3**
Anderes, und zwar: … (*sh. Tab. 6*)	**9,0**

5) Konnten Sie 2005 alle Lehrstellen im Betrieb besetzen? (%-Angaben)

JA	**66,7**
NEIN	**33,3**

Falls nein, was traf zu? *(Mehrfachnennungen möglich)* **(%-Angaben)**

Es gab keine Bewerbungen	**10,4**
Bewerber waren nicht geeignet	**20,9**
Lehrling ist nicht erschienen	**7,5**
Lehrling hat sich in der Probezeit nicht bewährt	**1,5**
Abbruch der Ausbildung durch den Jugendlichen	**6,0**
Andere Gründe, und zwar: … (*sh. Tab. 5*)	**9,0**

6) Ist die Lehrlingsausbildung insgesamt für Ihren Betrieb zu teuer geworden? (%-Angaben)

Ja, trifft voll und ganz zu	**9,5**
Ja, trifft eher zu	**38,1**
Nein, trifft eher nicht zu	**46,0**
Nein, trifft gar nicht zu	**6,3**
Gesamt	**100,0**

7) Welche Gründe treffen in Ihrem Betrieb für die Einschränkung der Lehrlingsausbildung zu? (Angaben in Zeilenprozenten)

Gründe	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Gesamt
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss	**1,6**	**4,7**	**21,9**	**71,9**	**100,0**
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	**14,1**	**40,6**	**37,5**	**7,8**	**100,0**
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt	**1,6**	**3,1**	**18,8**	**76,7**	**100,0**
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt	**-**	**3,1**	**12,5**	**84,4**	**100,0**
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert	**17,2**	**29,7**	**40,6**	**12,5**	**100,0**
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen	**57,8**	**28,1**	**12,5**	**1,6**	**100,0**
Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen	**11,3**	**16,1**	**38,7**	**33,9**	**100,0**

8) Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt. (%-Angaben)

Trifft voll und ganz zu	**6,0**
Trifft eher zu	**4,5**
Trifft eher nicht zu	**29,9**
Trifft gar nicht zu	**59,7**
Gesamt	**100,0**

9) Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen. (%-Angaben)

Trifft voll und ganz zu	**20,9**
Trifft eher zu	**34,3**
Trifft eher nicht zu	**37,3**
Trifft gar nicht zu	**7,5**
Gesamt	**100,0**

10) Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden? (%-Angaben)

Ja, häufig	**47,7**
Ja, manchmal	**30,8**
Ja, aber nur selten	**16,9**
Nein, nie	**4,6**
Gesamt	**100,0**

11) Werden Sie in den nächsten 3 Jahren Ihren Betrieb eher ausweiten oder verkleinern? (%-Angaben)

Eher ausweiten	**18,5**
Eher verkleinern	**9,2**
Gleich groß wie jetzt betreiben	**72,3**
Gesamt	**100,0**

12) Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf? (Angaben in Zeilenprozenten)

Maßnahmen	*Sehr häufig*	*Manch-mal*	*Selten*	*Nie*	*Gesamt*
Wir lernen neues Personal an	**32,3**	**30,6**	**32,3**	**4,8**	**100,0**
Wir übernehmen eigene Lehrlinge nach der Lehrzeit	**63,1**	**27,7**	**7,7**	**1,5**	**100,0**
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte	**32,8**	**34,4**	**23,4**	**9,4**	**100,0**
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein	**6,3**	**20,3**	**31,3**	**42,2**	**100,0**
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein	**4,7**	**6,3**	**34,4**	**54,7**	**100,0**
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein	**1,6**	**-**	**20,6**	**77,8**	**100,0**

13) Ursprungsfrage: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb schwerpunktmäßig? Für die nachstehende Tabelle wurden die Branchen den Sparten (WK-Systematik) zugeordnet (%-Angaben)

Gewerbe und Handwerk	**60,0**
Industrie	**4,6**
Handel	**26,2**
Bank und Versicherung	**-**
Transport und Verkehr	**-**
Tourismus und Freizeitwirtschaft	**9,2**
Information und Consulting	**-**
Gesamt	**100,0**

14) Ursprungsfrage: In welchem Lehrberuf (welchen Lehrberufen) bilden Sie aus? Für die nachstehende Tabelle wurden die Lehrberufe (1. Nennung) einem Berufsbereich zugeordnet (%-Angaben)

Technisch-gewerbliche Lehrberufe	**69,2**
Büro	**6,2**
Handel	**15,4**
Tourismus, Nahrungsmittel und persönliche Dienstleistungen	**9,2**
IKT	**-**
Gesamt	**100,0**

15) Denken Sie daran, in der nächsten Zeit wieder mehr Lehrlinge auszubilden? (%-Angaben)

Ja, sicher	**12,1**
Ja, wahrscheinlich	**27,3**
Nein, eher nicht	**51,5**
Nein, sicher nicht	**9,1**
Gesamt	**100,0**

16) Unter welchen Umständen würden Sie wieder mehr Lehrlinge aufnehmen? (Angaben in Zeilenprozenten)

Umstände der Ausbildung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Gesamt
Steigender Personalbedarf im Unternehmen	**25,0**	**51,6**	**21,9**	**1,6**	**100,0**
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen	**40,9**	**33,3**	**19,7**	**6,1**	**100,0**
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	**42,4**	**30,3**	**22,7**	**4,5**	**100,0**
Verringerung des Verwaltungsaufwandes	**22,7**	**21,2**	**47,0**	**9,1**	**100,0**
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe	**3,2**	**14,3**	**38,1**	**44,4**	**100,0**
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	**33,3**	**45,5**	**19,7**	**1,5**	**100,0**
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb	**22,7**	**24,2**	**45,5**	**7,6**	**100,0**
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung	**15,2**	**30,3**	**42,4**	**12,1**	**100,0**
Senkung der Lehrlings-entschädigung	**13,6**	**13,6**	**50,0**	**22,7**	**100,0**
Verbesserung der Zusammen-arbeit mit der Berufsschule	**13,6**	**25,8**	**45,5**	**15,2**	**100,0**

17) Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben? (%-Angaben)

JA **30,2** NEIN **69,8**

21 Angaben (*sh. Tab. 8, 10, 11a und 12)*

18) Was würden Sie an der Lehrlingsausbildung verbessern? *Bitte um stichwortartige Angaben!*

28 Angaben (*sh. Tab. 15a)*

Fragebogen mit Ergebnissen der Betriebsbefragung
(Betriebe, die derzeit nicht oder nicht mehr ausbilden)

Fragebogen zum Thema

WARUM SICH BETRIEBE VON DER LEHRLINGSAUSBILDUNG ZURÜCKZIEHEN

(Bitte Zutreffendes ankreuzen oder eintragen!)

1) Seit wann bilden Sie keine Lehrlinge mehr aus? (%-Angaben)

1992	**1,4**
1993	**1,4**
1995	**2,9**
1997	**1,4**
2000	**17,4**
2001	**13,0**
2002	**26,1**
2003	**14,5**
2004	**20,3**
2005	**1,4**
Gesamt	**100,0**

2a) Wie viele Lehrlinge waren durchschnittlich im Betrieb, als Sie noch ausgebildet haben? (%-Angaben)

1 Lehrling	**73,4**
2 bis 3 Lehrlinge	**26,6**
4 bis 5 Lehrlinge	**-**
Mehr als 5 Lehrlinge	**-**
Gesamt	**100,0**

2b) Was war der höchste Lehrlingsstand und wann war das? (Bitte Jahreszahl eintragen) **(%-Angaben)**

1 Lehrling	**43,8**
2 Lehrlinge	**31,5**
3 Lehrlinge	**19,2**
4 Lehrlinge	**4,1**
5 Lehrlinge	**1,4**
Gesamt	**100,0**

1980	**1,6**
1984	**1,6**
1985	**3,3**
1989	**1,6**
1990	**4,9**
1992	**1,6**
1993	**1,6**
1994	**4,9**
1995	**6,6**
1996	**1,6**
1997	**3,3**
1998	**3,3**
1999	**11,4**
2000	**9,8**
2001	**9,8**
2002	**13,1**
2003	**9,8**
2004	**8,2**
2005	**1,6**
Gesamt	**100,0**

3) Wie war das, als Sie noch Lehrlinge ausgebildet haben: Fanden Sie zu wenige Lehrlinge, die den Anforderungen im Lehrberuf gewachsen waren? (%-Angaben)

Ja, häufig	**35,1**
Ja, manchmal	**32,5**
Ja, aber nur selten	**6,5**
Nein, nie	**26,0**
Gesamt	**100,0**

Falls ja, wo stellten Sie bei Jugendlichen Mängel fest? *(Mehrfachnennungen)*

Schulische Leistungen	**29,6**
Auftreten (Umgangsformen etc.)	**28,4**
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	**22,2**
Lern- und Leistungsbereitschaft	**46,9**
Anderes, und zwar: … (*sh. Tab. 7*)	**8,4**

4) Ist die Lehrlingsausbildung für Ihren Betrieb zu teuer geworden? (%-Angaben)

Ja, trifft voll und ganz zu	**30,0**
Ja, trifft eher zu	**32,5**
Nein, trifft eher nicht zu	**28,8**
Nein, trifft gar nicht zu	**8,8**
Gesamt	**100,0**

5) Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen. (%-Angaben)

Trifft voll und ganz zu	**58,0**
Trifft eher zu	**23,5**
Trifft eher nicht zu	**18,5**
Trifft gar nicht zu	**-**
Gesamt	**100,0**

6) Durch die Berufsschulzeiterweiterung waren die Lehrlinge zu wenig im Betrieb. Darum bilden wir nicht mehr aus! (%-Angaben)

Trifft voll und ganz zu	**6,3**
Trifft eher zu	**30,4**
Trifft eher nicht zu	**45,6**
Trifft gar nicht zu	**17,7**
Gesamt	**100,0**

7) Welche Gründe treffen in Ihrem Betrieb für die Einstellung der Lehrlingsausbildung zu? (Angaben in Zeilenprozenten)

Gründe	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Gesamt
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss	**6,7**	**6,7**	**24,0**	**62,7**	**100,0**
Die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus	**9,3**	**25,3**	**21,3**	**44,0**	**100,0**
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb	**11,8**	**38,2**	**36,8**	**13,2**	**100,0**
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt	**5,3**	**6,6**	**30,3**	**57,9**	**100,0**
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt	**-**	**5,3**	**26,7**	**68,0**	**100,0**
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert	**25,3**	**38,7**	**26,7**	**9,3**	**100,0**
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen	**69,6**	**12,7**	**8,9**	**8,9**	**100,0**

8) Werden Sie in den nächsten 3 Jahren Ihren Betrieb eher ausweiten oder verkleinern? (%-Angaben)

Eher ausweiten	**17,5**
Eher verkleinern	**12,5**
Gleich groß wie jetzt betreiben	**70,0**
Gesamt	**100,0**

9) Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden? (%-Angaben)

Ja, häufig	**38,0**
Ja, manchmal	**27,8**
Ja, aber nur selten	**21,5**
Nein, nie	**12,7**
Gesamt	**100,0**

10) Der Fortbestand des Betriebes ist ungewiss, z.B. Unternehmensnachfolge ist ungeklärt! (%-Angaben)

Trifft voll und ganz zu	**10,1**
Trifft eher zu	**12,7**
Trifft eher nicht zu	**35,4**
Trifft gar nicht zu	**41,8**
Gesamt	**100,0**

11) Wie decken Sie Ihren Fachkräftebedarf? (Angaben in Zeilenprozenten)

Maßnahmen	Sehr häufig	Manch-mal	Selten	Nie	Gesamt
Wir lernen neues Personal an	**40,3**	**29,9**	**15,6**	**14,3**	**100,0**
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte Fachkräfte	**42,1**	**22,4**	**17,1**	**18,4**	**100,0**
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein	**8,3**	**16,7**	**23,6**	**51,4**	**100,0**
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein	**4,3**	**8,6**	**21,4**	**65,7**	**100,0**
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein	**1,4**	**2,8**	**11,3**	**84,5**	**100,0**

12) Wie viele Mitarbeiter sind derzeit in Ihrem Betrieb beschäftigt? (%-Angaben)

Unter 5	**65,0**
5 bis 20	**23,8**
21 bis 99	**10,0**
100 oder mehr	**1,3**
Gesamt	**100,0**

13) Ursprungsfrage: Zu welcher Branche gehört Ihr Betrieb schwerpunktmäßig?
Für die nachstehende Tabelle wurden die Branchen den Sparten (WK-Systematik) zugeordnet. (%-Angaben)

Gewerbe und Handwerk	**43,8**
Industrie	**1,3**
Handel	**32,5**
Bank und Versicherung	**-**
Transport und Verkehr	**-**
Tourismus und Freizeitwirtschaft	**16,3**
Information und Consulting	**6,3**
Gesamt	**100,0**

14) Ursprungsfrage: In welchem Lehrberuf (welchen Lehrberufen) bilden Sie aus?
Für die nachstehende Tabelle wurden die Lehrberufe (1. Nennung) einem Berufsbereich zugeordnet. (%-Angaben)

Technisch-gewerbliche Lehrberufe	**38,7**
Büro	**4,0**
Handel	**25,3**
Tourismus, Nahrungsmittel und persönliche Dienstleistungen	**28,0**
IKT	**4,0**
Gesamt	**100,0**

15) Denken Sie daran, in der nächsten Zeit wieder Lehrlinge auszubilden? (%-Angaben)

Ja, sicher	**13,8**
Ja, wahrscheinlich	**21,3**
Nein, eher nicht	**47,5**
Nein, sicher nicht	**17,5**
Gesamt	**100,0**

16) Unter welchen Umständen würden Sie <u>wieder</u> Lehrlinge aufnehmen? (Angaben in Zeilenprozenten)

Umstände der Ausbildung	Trifft voll und ganz zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft überhaupt nicht zu	Gesamt
Steigender Personalbedarf im Unternehmen	**18,1**	**44,4**	**29,2**	**8,3**	**100,0**
Bewerbung von geeigneten Bewerbern	**36,5**	**41,9**	**14,9**	**6,8**	**100,0**
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages	**58,4**	**28,6**	**11,7**	**1,3**	**100,0**
Verringerung des Verwaltungs-aufwandes	**35,6**	**39,7**	**21,9**	**2,7**	**100,0**
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe	**8,5**	**11,3**	**52,1**	**28,2**	**100,0**
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand	**41,3**	**32,0**	**24,0**	**2,7**	**100,0**
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb	**30,7**	**42,7**	**22,7**	**4,0**	**100,0**
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung	**16,4**	**27,4**	**38,4**	**17,8**	**100,0**
Senkung der Lehrlingsentschädigung	**13,7**	**28,8**	**43,8**	**13,7**	**100,0**

17) Gibt es andere Gründe als die bisher genannten, die zur Einschränkung der Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb geführt haben? (%-Angaben)

JA **43,7** NEIN **56,3**

30 Angaben (*sh. Tab. 8, 10, 11b und 12)*

18) Was würden Sie an der Lehrlingsausbildung verbessern? *Bitte um stichwortartige Angaben!*

38 Angaben (*sh. Tab. 15b*)

Ergebnisse nach Betriebsgröße und Sparte

Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden

TABELLE RED 1-1:

Gründe für Einschränkung der Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, in %

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)*				***Gesamt***
	Unter 5	5 bis 20	21 bis 99	100 und mehr	
	(n=6)	(n=36)	(n=16)	(n=5)	(n=63)
Ist die Lehrlingsausbildung insgesamt für Ihren Betrieb zu teuer geworden?					
Ja, trifft voll und ganz zu	**33**	**11**	**-**	**-**	**9**
Ja, trifft eher zu	50	42	38	-	38
Nein, trifft eher nicht zu	17	39	56	100	46
Nein, trifft gar nicht zu	-	8	6	-	6
Gesamt	100	100	100	100	99
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**-**	**-**	**-**	**2**
Trifft eher zu	-	3	-	50	5
Trifft eher nicht zu	29	19	31	-	22
Trifft gar nicht zu	57	78	69	50	71
Gesamt	100	100	100	100	100
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb					
Trifft voll und ganz zu	**43**	**8**	**19**	**-**	**14**
Trifft eher zu	57	44	19	50	40
Trifft eher nicht zu	-	39	50	50	38
Trifft gar nicht zu	-	8	13	-	8
Gesamt	100	99	101	100	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**3**	**-**	**-**	**2**
Trifft eher zu	14	3	-	-	3
Trifft eher nicht zu	14	19	19	25	19
Trifft gar nicht zu	71	75	81	75	76
Gesamt	99	100	100	100	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Trifft eher zu	-	6	-	-	3
Trifft eher nicht zu	14	8	19	25	13
Trifft gar nicht zu	86	86	81	75	84
Gesamt	100	100	100	100	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=6)	5 bis 20 (n=36)	21 bis 99 (n=16)	100 und mehr (n=5)	***Gesamt*** (n=63)
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert					
Trifft voll und ganz zu	**29**	**14**	**25**	**-**	**18**
Trifft eher zu	14	33	19	50	29
Trifft eher nicht zu	43	42	38	50	41
Trifft gar nicht zu	14	11	19	-	13
Gesamt	100	100	101	100	101
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen					
Trifft voll und ganz zu	**86**	**56**	**50**	**50**	**57**
Trifft eher zu	14	33	25	25	29
Trifft eher nicht zu	-	11	19	25	13
Trifft gar nicht zu	-	-	6	-	2
Gesamt	100	100	100	100	101
Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**8**	**13**	**33**	**12**
Trifft eher zu	14	17	13	33	16
Trifft eher nicht zu	57	44	27	-	39
Trifft gar nicht zu	14	31	47	33	33
Gesamt	99	100	100	99	100
Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**6**	**-**	**20**	**6**
Trifft eher zu	-	8	-	-	5
Trifft eher nicht zu	29	28	39	20	30
Trifft gar nicht zu	57	58	61	60	59
Gesamt	100	100	100	100	100
Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**31**	**17**	**-**	**21**
Trifft eher zu	57	28	39	20	33
Trifft eher nicht zu	43	36	33	60	38
Trifft gar nicht zu	-	6	11	20	8
Gesamt	100	101	100	100	100
Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden?					
Ja, häufig	**50**	**51**	**33**	**60**	**47**
Ja, manchmal	50	34	28	-	31
Ja, aber nur selten	-	11	28	40	17
Nein, nie	-	3	11	-	5
Gesamt	100	99	100	100	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE RED 1-2:

Gründe für Einschränkung der Lehrlingsausbildung nach Sparte, in %

Behauptungen	Gewerbe und Handwerk (n=37)	Industrie (n=3)	Handel (n=16)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=6)	Information und Consulting (n=0)	***Gesamt*** (n=62)
Ist die Lehrlingsausbildung insgesamt für Ihren Betrieb zu teuer geworden?								
Ja, trifft voll und ganz zu	**14**	**-**	**-**	**-**	**-**	**17**	**-**	**10**
Ja, trifft eher zu	49	-	31	-	-	-	-	37
Nein, trifft eher nicht zu	30	67	69	-	-	83	-	47
Nein, trifft gar nicht zu	8	33	-	-	-	-	-	7
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	101
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss								
Trifft voll und ganz zu	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Trifft eher zu	-	100	-	-	-	33	-	5
Trifft eher nicht zu	15	-	44	-	-	-	-	21
Trifft gar nicht zu	85	-	56	-	-	67	-	74
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb								
Trifft voll und ganz zu	**15**	**-**	**6**	**-**	**-**	**17**	**-**	**13**
Trifft eher zu	46	100	19	-	-	50	-	40
Trifft eher nicht zu	28	-	69	-	-	33	-	39
Trifft gar nicht zu	10	-	6	-	-	-	-	8
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	G&H (n=37)	Industrie (n=3)	Handel (n=16)	B&V (n=0)	T&V (n=0)	Tourismus (n=6)	I&C (n=0)	***Gesamt*** (n=62)
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt								
Trifft voll und ganz zu	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**
Trifft eher zu	**-**	**-**	**6**	**-**	**-**	**-**	**-**	**2**
Trifft eher nicht zu	13	100	31	-	-	17	-	19
Trifft gar nicht zu	85	-	63	-	-	83	-	77
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt								
Trifft voll und ganz zu	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Trifft eher zu	3	-	6	-	-	-	-	3
Trifft eher nicht zu	5	100	25	-	-	-	-	11
Trifft gar nicht zu	92	-	69	-	-	100	-	86
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert								
Trifft voll und ganz zu	**18**	**-**	**19**	**-**	**-**	**17**	**-**	**18**
Trifft eher zu	36	-	13	-	-	33	-	29
Trifft eher nicht zu	31	100	56	-	-	50	-	40
Trifft gar nicht zu	15	-	13	-	-	-	-	13
Gesamt	100	100	101	-	-	100	-	100
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen								
Trifft voll und ganz zu	**62**	**-**	**63**	**-**	**-**	**33**	**-**	**58**
Trifft eher zu	26	100	31	-	-	17	-	27
Trifft eher nicht zu	13	-	-	-	-	50	-	13
Trifft gar nicht zu	-	-	6	-	-	-	-	2
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	G&H (n=37)	Industrie (n=3)	Handel (n=16)	*Sparte* B&V (n=0)	T&V (n=0)	Tourismus (n=6)	I&C (n=0)	***Gesamt*** (n=62)
Wir konnten Lehrstellen nicht besetzen								
Trifft voll und ganz zu	**5**	**-**	**13**	**-**	**-**	**50**	**-**	**12**
Trifft eher zu	21	-	7	-	-	17	-	17
Trifft eher nicht zu	45	-	33	-	-	17	-	38
Trifft gar nicht zu	29	100	47	-	-	17	-	33
Gesamt	100	100	100	-	-	101	-	100
Es fehlt ein Lehrberuf, der genau auf unseren Fachkräftebedarf passt								
Trifft voll und ganz zu	**5**	**-**	**6**	**-**	**-**	**-**	**-**	**5**
Trifft eher zu	5	-	-	-	-	17	-	5
Trifft eher nicht zu	23	33	41	-	-	33	-	29
Trifft gar nicht zu	67	67	53	-	-	50	-	62
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	101
Rechtl. Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen								
Trifft voll und ganz zu	**26**	**-**	**18**	**-**	**-**	**17**	**-**	**22**
Trifft eher zu	36	-	24	-	-	50	-	32
Trifft eher nicht zu	36	67	41	-	-	33	-	39
Trifft gar nicht zu	3	33	18	-	-	-	-	8
Gesamt	101	100	101	-	-	100	-	101
Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden?								
Ja, häufig	**62**	**-**	**31**	**-**	**-**	**33**	**-**	**48**
Ja, manchmal	26	33	38	-	-	33	-	30
Ja, aber nur selten	8	67	25	-	-	33	-	17
Nein, nie	5	-	6	-	-	-	-	5
Gesamt	101	100	100	-	-	99	-	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE RED 2-1:

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgröße, in %

Maßnahmen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=6)	5 bis 20 (n=36)	21 bis 99 (n=16)	100 und mehr (n=5)	***Gesamt*** (n=63)
Wir lernen neues Personal an					
Sehr häufig	**-**	**29**	**47**	**25**	**31**
Manchmal	17	27	35	75	31
Selten	67	38	18	-	33
Nie	17	6	-	-	5
Gesamt	101	100	100	100	100
Wir übernehmen eigene Lehrlinge nach der Lehrzeit					
Sehr häufig	**33**	**63**	**72**	**60**	**63**
Manchmal	50	29	17	40	28
Selten	-	9	11	-	8
Nie	17	-	-	-	2
Gesamt	100	101	100	100	101
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte					
Sehr häufig	**17**	**29**	**44**	**50**	**33**
Manchmal	17	37	39	25	35
Selten	33	26	11	25	22
Nie	33	9	6	-	10
Gesamt	100	101	100	100	100
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein					
Sehr häufig	**-**	**-**	**6**	**60**	**6**
Manchmal	20	11	33	40	21
Selten	20	37	28	-	30
Nie	60	51	33	-	43
Gesamt	100	99	100	100	101
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein					
Sehr häufig	**-**	**-**	**6**	**40**	**5**
Manchmal	-	3	11	20	6
Selten	20	29	50	40	35
Nie	80	69	33	-	54
Gesamt	100	101	100	100	100
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein					
Sehr häufig	**-**	**-**	**6**	**-**	**2**
Manchmal	-	-	-	-	-
Selten	20	6	33	100	21
Nie	80	94	61	-	77
Gesamt	100	100	100	100	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE RED 2-2:

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Sparte, in %

Maßnahmen	*Sparte* Gewerbe und Handwerk (n=37)	Industrie (n=3)	Handel (n=16)	Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=6)	Information und Consulting (n=0)	***Gesamt*** (n=62)
Wir lernen neues Personal an								
Sehr häufig	**29**	**50**	**33**	**-**	**-**	**50**	**-**	**33**
Manchmal	24	50	47	-	-	33	-	31
Selten	42	-	13	-	-	17	-	31
Nie	5	-	7	-	-	-	-	5
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100
Wir übernehmen eigene Lehrlinge nach der Lehrzeit								
Sehr häufig	**67**	**67**	**69**	**-**	**-**	**33**	**-**	**64**
Manchmal	21	33	31	-	-	50	-	27
Selten	10	-	-	-	-	17	-	8
Nie	3	-	-	-	-	-	-	2
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	101
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte								
Sehr häufig	**31**	**-**	**31**	**-**	**-**	**67**	**-**	**33**
Manchmal	26	100	56	-	-	17	-	35
Selten	33	-	13	-	-	-	-	24
Nie	10	-	-	-	-	17	-	8
Gesamt	100	100	100	-	-	101	-	100
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein								
Sehr häufig	**5**	**33**	**-**	**-**	**-**	**17**	**-**	**6**
Manchmal	13	33	38	-	-	17	-	21
Selten	32	33	19	-	-	50	-	30
Nie	50	-	44	-	-	17	-	43
Gesamt	100	99	101	-	-	101	-	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Maßnahmen	Gewerbe und Handwerk (n=37)	Industrie (n=3)	Handel (n=16)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=6)	Information und Consulting (n=0)	***Gesamt*** (n=62)
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein								
Sehr häufig	**5**	**33**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**5**
Manchmal	5	-	6	-	-	17	-	6
Selten	26	67	44	-	-	50	-	35
Nie	63	-	50	-	-	33	-	54
Gesamt	99	100	100	-	-	100	-	100
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein								
Sehr häufig	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**17**	**-**	**2**
Manchmal	-	-	-	-	-	-	-	-
Selten	11	100	31	-	-	33	-	21
Nie	90	-	69	-	-	50	-	77
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE RED 3-1:

Zukunftssicht bezüglich Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, in %

Unter welchen Umständen würden Sie wieder mehr Lehrlinge ausbilden?

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=6)	5 bis 20 (n=36)	21 bis 99 (n=18)	100 und mehr (n=5)	***Gesamt*** (n=65)
Steigender Personalbedarf im Unternehmen					
Trifft voll und ganz zu	**17**	**28**	**18**	**50**	**25**
Trifft eher zu	33	53	59	25	51
Trifft eher nicht zu	50	17	24	25	22
Trifft überhaupt nicht zu	-	3	-	-	2
Gesamt	100	101	101	100	100
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen					
Trifft voll und ganz zu	**43**	**37**	**50**	**40**	**42**
Trifft eher zu	57	37	6	60	32
Trifft eher nicht zu	-	20	33	-	20
Trifft überhaupt nicht zu	-	6	11	-	6
Gesamt	100	100	100	100	100
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages					
Trifft voll und ganz zu	**29**	**53**	**33**	**25**	**43**
Trifft eher zu	57	19	33	50	29
Trifft eher nicht zu	14	28	17	25	23
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	17	-	5
Gesamt	100	100	100	100	100
Verringerung des Verwaltungsaufwandes					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**28**	**22**	**-**	**23**
Trifft eher zu	14	22	17	25	20
Trifft eher nicht zu	71	44	39	75	48
Trifft überhaupt nicht zu	-	6	22	-	9
Gesamt	99	100	100	100	100
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**6**	**-**	**-**	**3**
Trifft eher zu	17	17	6	25	15
Trifft eher nicht zu	17	40	41	25	37
Trifft überhaupt nicht zu	67	37	53	50	45
Gesamt	101	100	100	100	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=6)	5 bis 20 (n=36)	21 bis 99 (n=18)	100 und mehr (n=5)	***Gesamt*** (n=65)
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand					
Trifft voll und ganz zu	**43**	**36**	**28**	**-**	**32**
Trifft eher zu	57	47	28	100	46
Trifft eher nicht zu	-	17	39	-	20
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	6	-	2
Gesamt	100	100	101	100	100
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**25**	**22**	**25**	**23**
Trifft eher zu	29	25	22	25	25
Trifft eher nicht zu	57	47	33	50	45
Trifft überhaupt nicht zu	-	3	22	-	8
Gesamt	100	100	99	100	101
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**22**	**11**	**-**	**15**
Trifft eher zu	14	28	33	75	31
Trifft eher nicht zu	71	39	39	25	42
Trifft überhaupt nicht zu	14	11	17	-	12
Gesamt	99	100	100	100	100
Senkung der Lehrlingsentschädigung					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**17**	**11**	**-**	**14**
Trifft eher zu	-	19	11	-	14
Trifft eher nicht zu	57	42	56	75	49
Trifft überhaupt nicht zu	29	22	22	25	23
Gesamt	100	100	100	100	100
Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**17**	**6**	**50**	**14**
Trifft eher zu	-	25	44	-	26
Trifft eher nicht zu	86	42	39	25	45
Trifft überhaupt nicht zu	14	17	11	25	15
Gesamt	100	101	100	100	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE RED 3-2:

Zukunftssicht bezüglich Lehrlingsausbildung nach Sparte, in %

Unter welchen Umständen würden Sie wieder mehr Lehrlinge ausbilden?

Behauptungen	Gewerbe und Handwerk (n=39)	Industrie (n=3)	Handel (n=17)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=6)	Information und Consulting (n=0)	***Gesamt*** (n=65)
Steigender Personalbedarf im Unternehmen								
Trifft voll und ganz zu	**29**	**50**	**18**	**-**	**-**	**20**	**-**	**26**
Trifft eher zu	50	50	41	-	-	80	-	50
Trifft eher nicht zu	18	-	41	-	-	-	-	23
Trifft überhaupt nicht zu	3	-	-	-	-	-	-	2
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	101
Bewerbung von geeigneten Jugendlichen				-				
Trifft voll und ganz zu	**40**	**33**	**35**	**-**	**-**	**83**	**-**	**42**
Trifft eher zu	40	33	18	-	-	17	-	31
Trifft eher nicht zu	16	-	41	-	-	-	-	20
Trifft überhaupt nicht zu	5	33	6	-	-	-	-	6
Gesamt	101	99	100	-	-	100	-	99
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages								
Trifft voll und ganz zu	**51**	**-**	**35**	**-**	**-**	**33**	**-**	**44**
Trifft eher zu	31	50	29	-	-	17	-	30
Trifft eher nicht zu	15	-	29	-	-	50	-	22
Trifft überhaupt nicht zu	3	50	6	-	-	-	-	5
Gesamt	100	100	99	-	-	100	-	101

Verringerung des Verwaltungsaufwandes								
Trifft voll und ganz zu	**26**	**-**	**18**	**-**	**-**	**33**	**-**	**23**
Trifft eher zu	18	-	35	-	-	17	-	22
Trifft eher nicht zu	49	50	35	-	-	50	-	45
Trifft überhaupt nicht zu	8	50	12	-	-	-	-	9
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	99
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe								
Trifft voll und ganz zu	**3**	**-**	**-**	**-**	**-**	**17**	**-**	**3**
Trifft eher zu	16	-	13	-	-	-	-	13
Trifft eher nicht zu	30	50	50	-	-	67	-	39
Trifft überhaupt nicht zu	51	50	38	-	-	17	-	44
Gesamt	100	100	101	-	-	101	-	99
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand								
Trifft voll und ganz zu	**39**	**-**	**35**	**-**	**-**	**17**	**-**	**34**
Trifft eher zu	33	100	47	-	-	83	-	44
Trifft eher nicht zu	28	-	12	-	-	-	-	20
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	6	-	-	-	-	2
Gesamt	100	100	100	-	-	100	-	100
Bessere Abstimmung der Berufs-schulzeit mit dem Lehrbetrieb								
Trifft voll und ganz zu	**21**	**-**	**24**	**-**	**-**	**50**	**-**	**23**
Trifft eher zu	26	-	24	-	-	17	-	23
Trifft eher nicht zu	46	50	47	-	-	33	-	45
Trifft überhaupt nicht zu	8	50	6	-	-	-	-	8
Gesamt	101	100	101	-	-	100	-	99
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung								
Trifft voll und ganz zu	**15**	**-**	**6**	**-**	**-**	**50**	**-**	**16**
Trifft eher zu	33	50	24	-	-	33	-	31
Trifft eher nicht zu	44	-	47	-	-	17	-	41
Trifft überhaupt nicht zu	8	50	24	-	-	-	-	13
Gesamt	100	100	101	-	-	100	-	101

Senkung der Lehrlings-entschädigung								
Trifft voll und ganz zu	**21**	**-**	**6**	**-**	**-**	**-**	**-**	**14**
Trifft eher zu	8		24	-	-	33	-	14
Trifft eher nicht zu	46	50	53	-	-	67	-	50
Trifft überhaupt nicht zu	26	50	18	-	-	-	-	22
Gesamt	101	100	101	-	-	100	-	100
Verbesserung der Zusammenarbeit mit der Berufsschule								
Trifft voll und ganz zu	**13**	**-**	**18**	**-**	**-**	**17**	**-**	**14**
Trifft eher zu	26	-	29	-	-	33	-	27
Trifft eher nicht zu	41	50	47	-	-	50	-	44
Trifft überhaupt nicht zu	21	50	6	-	-	-	-	16
Gesamt	101	100	100	-	-	100	-	101

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Betriebe, die derzeit nicht ausbilden

TABELLE EINST 1-1:

Gründe für Einstellung der Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, in %

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=52)	5 bis 20 (n=18)	21 bis 99 (n=8)	100 und mehr (n=1)	***Gesamt*** (n=79)
Ist die Lehrlingsausbildung für Ihren Betrieb zu teuer geworden?					
Ja, trifft voll und ganz zu	**33**	**39**	**-**	**-**	**30**
Ja, trifft eher zu	35	28	25	-	32
Nein, trifft eher nicht zu	27	28	38	100	29
Nein, trifft gar nicht zu	6	6	38	-	9
Gesamt	101	101	101	100	100
Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen					
Trifft voll und ganz zu	**52**	**79**	**50**	**100**	**59**
Trifft eher zu	27	16	25	-	24
Trifft eher nicht zu	21	5	25	-	18
Trifft gar nicht zu	-	-	-	-	-
Gesamt	100	100	100	100	101
Durch die Berufsschulzeiterweiterung waren die Lehrlinge zu wenig im Betrieb. Darum bilden wir nicht mehr aus!					
Trifft voll und ganz zu	**4**	**11**	**13**	**-**	**6**
Trifft eher zu	33	26	25	-	30
Trifft eher nicht zu	47	42	38	100	46
Trifft gar nicht zu	16	21	25	-	18
Gesamt	100	100	101	100	100
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss					
Trifft voll und ganz zu	**8**	**5**	**-**	**-**	**7**
Trifft eher zu	8	5	-	-	7
Trifft eher nicht zu	27	11	43	-	24
Trifft gar nicht zu	56	79	57	100	63
Gesamt	99	100	100	100	101
Die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**-**	**-**	**-**	**9**
Trifft eher zu	33	11	14	-	25
Trifft eher nicht zu	25	17	14	-	21
Trifft gar nicht zu	29	72	71	100	44
Gesamt	101	100	99	100	99

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=52)	5 bis 20 (n=18)	21 bis 99 (n=8)	100 und mehr (n=1)	***Gesamt*** (n=79)
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb					
Trifft voll und ganz zu	**14**	**11**	**-**	**-**	**12**
Trifft eher zu	40	39	29	-	38
Trifft eher nicht zu	34	33	57	100	37
Trifft gar nicht zu	12	17	14	-	13
Gesamt	100	100	100	100	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt					
Trifft voll und ganz zu	**4**	**11**	**-**	**-**	**5**
Trifft eher zu	8	-	14	-	7
Trifft eher nicht zu	34	22	29	-	30
Trifft gar nicht zu	54	67	57	100	58
Gesamt	99	100	100	100	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt					
Trifft voll und ganz zu	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Trifft eher zu	6	-	14	-	5
Trifft eher nicht zu	32	18	14	-	27
Trifft gar nicht zu	62	82	71	100	68
Gesamt	100	100	99	100	100
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert					
Trifft voll und ganz zu	**23**	**22**	**50**	**-**	**25**
Trifft eher zu	44	39	-	100	39
Trifft eher nicht zu	23	28	50	-	27
Trifft gar nicht zu	10	11	-	-	9
Gesamt	100	100	100	100	100
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen					
Trifft voll und ganz zu	**73**	**63**	**75**	**-**	**70**
Trifft eher zu	14	11	-	100	13
Trifft eher nicht zu	8	11	13	-	9
Trifft gar nicht zu	6	16	13	-	9
Gesamt	101	101	101	100	101
Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden?					
Ja, häufig	**29**	**58**	**50**	**-**	**38**
Ja, manchmal	28	26	38	-	28
Ja, aber nur selten	26	11	13	100	22
Nein, nie	18	5	-	-	13
Gesamt	101	100	101	100	101

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE EINST 1-2:

Gründe für Einstellung der Lehrlingsausbildung nach Sparte, in %

Behauptungen	Gewerbe und Handwerk (n=35)	Industrie (n=1)	Handel (n=26)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=12)	Information und Consulting (n=5)	***Gesamt*** (n=79)
Ist die Lehrlingsausbildung für Ihren Betrieb zu teuer geworden?								
Ja, trifft voll und ganz zu	**34**	**-**	**35**	**-**	**-**	**8**	**40**	**30**
Ja, trifft eher zu	26	-	31	-	-	67	-	32
Nein, trifft eher nicht zu	31	100	23	-	-	17	60	29
Nein, trifft gar nicht zu	9	-	12	-	-	8	-	9
Gesamt	101	100	101	-	-	100	100	100
Rechtliche Regelungen erschweren die Lehrlingsausbildung und den produktiven Einsatz der Jugendlichen								
Trifft voll und ganz zu	**63**	**100**	**50**	**-**	**-**	**69**	**40**	**59**
Trifft eher zu	23	-	27	-	-	31	-	24
Trifft eher nicht zu	14	-	23	-	-	-	60	18
Trifft gar nicht zu	-	-	-	-	-	-	-	-
Gesamt	100	100	100	-	-	100	100	100
Durch die Berufsschulzeiterweiterung waren die Lehrlinge zu wenig im Betrieb. Darum bilden wir nicht mehr aus!								
Trifft voll und ganz zu	**3**	**-**	**12**	**-**	**-**	**8**	**-**	**6**
Trifft eher zu	41	-	15	-	-	39	20	30
Trifft eher nicht zu	41	100	46	-	-	46	60	46
Trifft gar nicht zu	15	-	27	-	-	8	20	18
Gesamt	100	100	100	-	-	101	100	100

Behauptungen	G&H (n=35)	Industrie (n=1)	Handel (n=26)	B&V (n=0)	T&V (n=0)	Tourismus (n=12)	I&C (n=5)	***Gesamt*** (n=79)
Wir brauchen in Zukunft weniger Fachkräfte mit Lehrabschluss								
Trifft voll und ganz zu	**6**	**-**	**13**	**-**	**-**	**-**	**-**	**7**
Trifft eher zu	12	-	-	-	-	-	20	7
Trifft eher nicht zu	18	100	33	-	-	18	20	24
Trifft gar nicht zu	65	-	54	-	-	82	60	63
Gesamt	101	100	100	-	-	100	100	100
Die Wirtschaftslage der Branche ist unsicher, daher bilden wir nicht mehr aus								
Trifft voll und ganz zu	**9**	**-**	**8**	**-**	**-**	**8**	**20**	**9**
Trifft eher zu	21	100	33	-	-	25	-	25
Trifft eher nicht zu	24	-	25	-	-	8	20	21
Trifft gar nicht zu	46	-	33	-	-	58	60	44
Gesamt	100	100	99	-	-	99	100	99
Ausgebildete Lehrlinge verlassen zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb								
Trifft voll und ganz zu	**18**	**-**	**4**	**-**	**-**	**17**	**-**	**12**
Trifft eher zu	47	-	17	-	-	50	60	38
Trifft eher nicht zu	27	100	63	-	-	17	20	37
Trifft gar nicht zu	9	-	17	-	-	17	20	13
Gesamt	100	100	101	-	-	101	100	100
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass es dafür (noch) kein geeignetes Berufsbild in der Lehre gibt								
Trifft voll und ganz zu	**3**	**-**	**13**	**-**	**-**	**-**	**-**	**5**
Trifft eher zu	6	-	8	-	-	8	-	7
Trifft eher nicht zu	38	-	17	-	-	33	40	30
Trifft gar nicht zu	53	100	63	-	-	58	60	58
Gesamt	100	100	101	-	-	99	100	100

Behauptungen	G&H (n=35)	Industrie (n=1)	Handel (n=26)	B&V (n=0)	T&V (n=0)	Tourismus (n=12)	I&C (n=5)	***Gesamt*** (n=79)
Der Betrieb hat sich so stark spezialisiert, dass die Ausbildung keinen Sinn mehr ergibt								
Trifft voll und ganz zu	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**	**-**
Trifft eher zu	9	-	-	-	-	9	-	5
Trifft eher nicht zu	24	-	25	-	-	36	40	27
Trifft gar nicht zu	68	100	75	-	-	55	60	68
Gesamt	101	100	100	-	-	100	100	100
Die Lehrlingsausbildung ist überreglementiert								
Trifft voll und ganz zu	**24**	**100**	**25**	**-**	**-**	**25**	**20**	**25**
Trifft eher zu	52	-	21	-	-	50	20	39
Trifft eher nicht zu	18	-	38	-	-	25	40	27
Trifft gar nicht zu	6	-	17	-	-	-	20	9
Gesamt	100	100	101	-	-	100	100	100
Man kann sich von einem ungeeigneten Lehrling praktisch nicht trennen								
Trifft voll und ganz zu	**79**	**100**	**58**	**-**	**-**	**62**	**80**	**70**
Trifft eher zu	9	-	19	-	-	15	-	13
Trifft eher nicht zu	12	-	8	-	-	8	-	9
Trifft gar nicht zu	-	-	15	-	-	15	20	9
Gesamt	100	100	10099	-	-	100	100	101
Haben Sie Schwierigkeiten, qualifizierte Fachkräfte zu finden?								
Ja, häufig	**44**	**-**	**31**	**-**	**-**	**39**	**40**	**38**
Ja, manchmal	27	100	23	-	-	31	40	28
Ja, aber nur selten	12	-	35	-	-	31	-	22
Nein, nie	18	-	12	-	-	-	20	13
Gesamt	101	100	101	-	-	101	100	101

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE EINST 2-1:

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Betriebsgröße, in %

Maßnahmen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)*				***Gesamt***
	Unter 5 (n=49)	5 bis 20 (n=19)	21 bis 99 (n=8)	100 und mehr (n=1)	(n=77)
Wir lernen neues Personal an					
Sehr häufig	**22**	**63**	**88**	**100**	**40**
Manchmal	31	37	13	-	30
Selten	35	-	-	-	16
Nie	22	-	-	-	14
Gesamt	100	100	101	100	100
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte					
Sehr häufig	**29**	**53**	**88**	**100**	**42**
Manchmal	27	21	-	-	22
Selten	19	21	-	-	17
Nie	25	5	13	-	18
Gesamt	100	100	101	100	99
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein					
Sehr häufig	**4**	**-**	**38**	**100**	**8**
Manchmal	13	17	38	-	17
Selten	22	28	25	-	24
Nie	60	56	-	-	51
Gesamt	99	101	101	-	100
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein					
Sehr häufig	**2**	**-**	**13**	**100**	**4**
Manchmal	7	6	25	-	9
Selten	19	22	38	-	21
Nie	72	72	25	-	66
Gesamt	100	100	101	100	100
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein					
Sehr häufig	**-**	**-**	**-**	**100**	**1**
Manchmal	2	-	13	-	3
Selten	5	17	38	-	11
Nie	93	83	50	-	85
Gesamt	100	100	101	100	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE EINST 2-2:

Maßnahmen zur Deckung des Fachkräftebedarfs nach Sparte, in %

Maßnahmen	Gewerbe und Handwerk (n=34)	Industrie (n=1)	Handel (n=25)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=12)	Information und Consulting (n=5)	***Gesamt*** (n=77)
Wir lernen neues Personal an								
Sehr häufig	**21**	**100**	**52**	**-**	**-**	**67**	**40**	**40**
Manchmal	29	-	32	-	-	25	40	30
Selten	27	-	8	-	-	8	-	16
Nie	24	-	8	-	-	-	20	14
Gesamt	101	100	100	-	-	100	100	100
Wir suchen am Arbeitsmarkt qualifizierte und erfahrene Fachkräfte								
Sehr häufig	**32**	**100**	**38**	**-**	**-**	**83**	**20**	**42**
Manchmal	12	-	46	-	-	8	20	22
Selten	27	-	8	-	-	8	20	17
Nie	29	-	8	-	-	-	40	18
Gesamt	100	100	100	-	-	99	100	99
Wir stellen Schulabsolventen (Handelsschule, Fachschule etc.) ein								
Sehr häufig	**3**	**-**	**14**	**-**	**-**	**17**	**-**	**8**
Manchmal	19	100	5	-	-	17	40	17
Selten	22	-	27	-	-	33	-	24
Nie	56	-	55	-	-	33	60	51
Gesamt	100	100	101	-	-	100	100	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Maßnahmen	Gewerbe und Handwerk (n=34)	Industrie (n=1)	Handel (n=25)	*Sparte* Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=12)	Information und Consulting (n=5)	***Gesamt*** (n=77)
Wir stellen Maturanten (HTL, Handelsakademie etc.) ein								
Sehr häufig	**3**	**-**	**9**	**-**	**-**	**-**	**-**	**4**
Manchmal	7	100	5	-	-	8	25	9
Selten	23	-	14	-	-	42	-	21
Nie	68	-	73	-	-	50	75	66
Gesamt	101	100	101	-	-	100	100	100
Wir stellen Absolventen von Fachhochschulen / Universitäten ein								
Sehr häufig	**-**	**-**	**5**	**-**	**-**	**-**	**-**	**1**
Manchmal	3	-	-	-	-	8	-	3
Selten	13	-	9	-	-	17	-	11
Nie	84	100	86	-	-	75	100	85
Gesamt	100	100	100	-	-	100	100	100

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE EINST 3-1:

Zukunftssicht bezüglich Lehrlingsausbildung nach Betriebsgröße, in %

Unter welchen Umständen würden Sie wieder Lehrlinge ausbilden?

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)*				***Gesamt***
	Unter 5 (n=52)	5 bis 20 (n=19)	21 bis 99 (n=8)	100 und mehr (n=1)	(n=80)
Steigender Personalbedarf im Unternehmen					
Trifft voll und ganz zu	**21**	**6**	**14**	**100**	**18**
Trifft eher zu	47	41	43	-	44
Trifft eher nicht zu	28	35	29	-	29
Trifft überhaupt nicht zu	4	18	14	-	8
Gesamt	100	100	100	100	99
Bewerbung von geeigneten Bewerbern					
Trifft voll und ganz zu	**27**	**61**	**29**	**100**	**37**
Trifft eher zu	48	33	29	-	42
Trifft eher nicht zu	19	-	29	-	15
Trifft überhaupt nicht zu	6	6	14	-	7
Gesamt	100	100	101	100	101
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages					
Trifft voll und ganz zu	**59**	**63**	**50**	**-**	**58**
Trifft eher zu	25	32	38	100	29
Trifft eher nicht zu	14	5	13	-	12
Trifft überhaupt nicht zu	2	-	-	-	1
Gesamt	100	100	101	100	100
Verringerung des Verwaltungsaufwandes					
Trifft voll und ganz zu	**33**	**50**	**25**	**-**	**36**
Trifft eher zu	39	44	38	-	40
Trifft eher nicht zu	26	6	25	100	22
Trifft überhaupt nicht zu	2	-	13	-	3
Gesamt	100	100	101	100	101
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe					
Trifft voll und ganz zu	**4**	**22**	**-**	**-**	**9**
Trifft eher zu	11	11	14	-	11
Trifft eher nicht zu	56	39	57	100	52
Trifft überhaupt nicht zu	29	28	29	-	28
Gesamt	100	100	100	100	100

Fortsetzung Tabelle nächste Seite

Fortsetzung Tabelle

Behauptungen	*Betriebsgröße (MA-Anzahl)* Unter 5 (n=52)	5 bis 20 (n=19)	21 bis 99 (n=8)	100 und mehr (n=1)	***Gesamt*** (n=80)
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand					
Trifft voll und ganz zu	**47**	**44**	**-**	**-**	**41**
Trifft eher zu	35	28	29	-	32
Trifft eher nicht zu	18	22	57	100	24
Trifft überhaupt nicht zu	-	6	14	-	3
Gesamt	100	100	100	100	100
Bessere Abstimmung der Berufsschulzeit mit dem Lehrbetrieb					
Trifft voll und ganz zu	**27**	**44**	**13**	**100**	**31**
Trifft eher zu	44	33	63	-	43
Trifft eher nicht zu	27	11	25	-	23
Trifft überhaupt nicht zu	2	11	-	-	4
Gesamt	100	99	101	100	101
Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung					
Trifft voll und ganz zu	**11**	**33**	**14**	**-**	**17**
Trifft eher zu	34	22	-	-	27
Trifft eher nicht zu	34	33	71	100	38
Trifft überhaupt nicht zu	21	11	14	-	18
Gesamt	100	99	99	100	100
Senkung der Lehrlingsentschädigung					
Trifft voll und ganz zu	19	**6**	**-**	**-**	**14**
Trifft eher zu	**33**	28	-	-	29
Trifft eher nicht zu	38	56	50	100	44
Trifft überhaupt nicht zu	10	11	50	-	14
Gesamt	100	101	100	100	101

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

TABELLE EINST 3-2:

Zukunftssicht bezüglich Lehrlingsausbildung nach Sparte, in %
Unter welchen Umständen würden Sie wieder Lehrlinge ausbilden?

Behauptungen	*Sparte* Gewerbe und Handwerk (n=35)	Industrie (n=1)	Handel (n=26)	Bank und Versicherung (n=0)	Transport und Verkehr (n=0)	Tourismus und Freizeitwirt. (n=13)	Information und Consulting (n=5)	***Gesamt*** (n=80)
Steigender Personalbedarf im Unternehmen								
Trifft voll und ganz zu	**15**	**-**	**33**	**-**	**-**	**8**	**-**	**18**
Trifft eher zu	47	100	38	-	-	42	50	44
Trifft eher nicht zu	35	-	24	-	-	25	25	29
Trifft überhaupt nicht zu	3	-	5	-	-	25	25	8
Gesamt	100	100	100	-	-	100	100	99
Bewerbung v. geeigneten Bewerbern				-				
Trifft voll und ganz zu	**32**	**-**	**41**	**-**	**-**	**50**	**20**	**37**
Trifft eher zu	50	-	36	-	-	33	40	42
Trifft eher nicht zu	18	100	14	-	-	8	-	15
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	9	-	-	8	40	7
Gesamt	100	100	100	-	-	99	100	101
Leichtere Lösbarkeit des Lehrvertrages								
Trifft voll und ganz zu	**59**	**-**	**63**	**-**	**-**	**54**	**60**	**59**
Trifft eher zu	27	100	25	-	-	46	-	29
Trifft eher nicht zu	12	-	13	-	-	-	40	12
Trifft überhaupt nicht zu	3	-	-	-	-	-	-	1
Gesamt	101	100	101	-	-	100	100	101

Verringerung des Verwaltungsaufwandes								
Trifft voll und ganz zu	**46**	**-**	**36**	**-**	**-**	**25**	**-**	**36**
Trifft eher zu	30	100	36	-	-	58	60	40
Trifft eher nicht zu	21	-	27	-	-	8	40	22
Trifft überhaupt nicht zu	3	-	-	-	-	8	-	3
Gesamt	100	100	99	-	-	99	100	101
Schaffung besser geeigneter Lehrberufe								
Trifft voll und ganz zu	**9**	**-**	**14**	**-**	**-**	**-**	**-**	**9**
Trifft eher zu	6	-	14	-	-	25	-	11
Trifft eher nicht zu	60	-	57	-	-	42	20	52
Trifft überhaupt nicht zu	25	100	14	-	-	33	80	28
Gesamt	100	100	99	-	-	100	100	100
Mehr finanzielle Unterstützung durch die öffentliche Hand								
Trifft voll und ganz zu	**55**	**-**	**42**	**-**	**-**	**8**	**40**	**41**
Trifft eher zu	21	100	33	-	-	42	60	32
Trifft eher nicht zu	24	-	25	-	-	33	-	24
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	-	-	-	17	-	3
Gesamt	100	100	100	-	-	100	100	100
Bessere Abstimmung der Berufs-schulzeit mit dem Lehrbetrieb								
Trifft voll und ganz zu	**36**	**-**	**26**	**-**	**-**	**31**	**20**	**31**
Trifft eher zu	39	100	30	-	-	62	60	43
Trifft eher nicht zu	24	-	35	-	-	-	20	23
Trifft überhaupt nicht zu	-	-	9	-	-	8	-	4
Gesamt	99	100	100	-	-	101	100	101

Bessere Vorbildung der Lehrlinge z.B. durch längere Schulausbildung								
Trifft voll und ganz zu	**15**	**-**	**23**	**-**	**-**	**8**	**20**	**16**
Trifft eher zu	24	-	23	-	-	33	60	27
Trifft eher nicht zu	30	100	46	-	-	50	20	38
Trifft überhaupt nicht zu	30	-	9	-	-	8	-	18
Gesamt	99	100	101	-	-	101	100	99
Senkung der Lehrlingsentschädigung								
Trifft voll und ganz zu	**19**	**-**	**9**	**-**	**-**	**-**	**40**	**14**
Trifft eher zu	34	-	30	-	-	17	20	29
Trifft eher nicht zu	31	-	52	-	-	67	40	44
Trifft überhaupt nicht zu	16	100	9	-	-	17	-	14
Gesamt	100	100	100	-	-	101	100	101

Quelle: Lehrbetriebsbefragung Okt./Nov. 2006

Summary

Hemmende und fördernde Faktoren der Lehrlingsaufnahme
Ergebnisse einer Lehrbetriebsbefragung

Im Rahmen einer schriftlichen Erhebung wurden Lehrbetriebe, die derzeit nicht mehr oder weniger als 1999 ausbilden, befragt, um die Hintergründe hierfür sowie zur Aufdeckung der Ansatzpunkte für eine Gegensteuerung zu beleuchten. Insgesamt stützen sich die Ergebnisse auf Antworten von knapp 150 Ausbildungsbetrieben. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 20 Prozent. Die Erhebungen haben aufgrund des Neuigkeitswertes der Antworten auch explorativen Charakter.

Die Gründe für die Einschränkung bzw. (vorübergehende) Einstellung der Lehrlingsausbildung lassen sich vor allem auf drei Ursachenkomplexe zurückführen:

- Schwierigkeit der Lösbarkeit eines Lehrverhältnisses, auch wenn sich der Jugendliche als ungeeignet erweist
- Kosten der Ausbildung
- Mangel an geeigneten Bewerbern

Mit großem Abstand schwächer ausgeprägt sind folgende Faktoren aus Sicht der Unternehmen:

- Abnehmender Fachkräftebedarf
- Spezialisierungsgrad des Betriebes

Fast 70 Prozent der befragten Betriebe haben bzw. hatten nach eigenem Bekunden häufig oder manchmal Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden. Damit wird einmal mehr belegt, dass es zugleich Lehrstellensuchende gibt, die keinen Ausbildungsplatz finden, und Betriebe, die zu wenige geeignete Bewerber haben.

Die Kosten der Lehrlingsausbildung werden von knapp mehr als der Hälfte jener Betriebe, die derzeit eingeschränkt ausbilden, und von über 60 Prozent der befragten Unternehmen, die (derzeit) nicht ausbilden, als ein Grund für ihre Entscheidung angeführt. Unübersehbar ist hierbei, dass die Kosten unter den Kleinbetrieben häufiger hemmender Faktor der Ausbildungsbeteiligung sind.

Ein weiterer hemmender Faktor, der indirekt mit Kosten zusammenhängt, ist der Umstand, dass ausgebildete Lehrlinge zu oft nach der Lehrzeit den Betrieb verlassen. Tritt dieser Umstand ein, verliert der Betrieb die relativen Vorteile der Ausbildung gegenüber nicht ausbildenden Unternehmen (Verlust der „Opportunitätserträge"). Dieser Aspekt wird vor allem von den Lehrbetrieben, die in der Lehrlingszahl reduziert haben, betont. Die Betriebe, welche die Lehrlingsausbildung eingestellt haben, betonen stärker die Personalausfallskosten durch den Berufsschulbesuch.

Die Ursache dafür, dass auch die gestiegenen Förderungen das indirekte Kostenargument zu häufiger Abwanderung nach Lehrabschluss nicht entkräften konnten, kann vor allem auf den durch den Geburtenrückgang verschärften Mangel an jungen Fachkräften mit Lehrabschlussniveau zurückgeführt werden. In der aktuellen Situation der allgemeinen Knappheit an Fachkräften bzw. verstärkter Konkurrenz um Fachkräfte wiegt der Verlust von Ausgebildeten umso schwerer.

Die Erhebung zeigt auf, worauf man achten sollte, um die Ausbildung von Lehrlingen in Betrieben zu gewährleisten; sie zeigt aber auch auf, wo die Belastungen und die Hemmfaktoren für die Lehrbetriebe liegen.

Als am häufigsten genannte fördernde Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren:

- Verbesserung von Eignung und Neigung der Lehrstellenbewerber für den Lehrberuf bzw. leichtere Lösbarkeit für den Fall, dass sich diese Ausbildungsvoraussetzungen in der Lehrzeit als nicht ausreichend gegeben herausstellen
- Steigender Personalbedarf im Unternehmen
- Finanzielle Förderungen der Lehrbetriebe und entsprechende Vorsicht bei der Gestaltung der Arbeitskosten
- Bessere Abstimmung der Ausbildungszeiten mit der Berufsschule
- Verbesserung der schulischen Vorbildung der Lehrlinge

Als am häufigsten genannte hemmende Faktoren der Lehrlingsausbildung in Betrieben sind zu konstatieren:

- Praktische Unlösbarkeit von Lehrverhältnissen auch bei ungeeigneten Lehrlingen
- Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden; Lehrstellen können nicht besetzt werden
- Rahmenbedingungen, die den produktiven Einsatz der Lehrlinge erschweren; Überreglementierung der Lehrlingsausbildung
- Arbeitskosten und Verlust von Ausbildungsinvestitionen durch zu häufige Abwanderung von Gelernten
- Verschiedene Gründe, die mit der Wirtschaftslage oder dem Unternehmen (saisonale Beschäftigung, Spezialisierungsgrad u.a.) zusammenhängen

Die Ergebnisse unterstreichen die Wichtigkeit einer adäquaten Regelung der Lösbarkeit von Lehrverhältnissen im Sinne der Jugendlichen und der Lehrbetriebe. Ziel ist die Hebung des Engagements der Jugendlichen, um sie in der Ausbildung zu halten. Nicht minder wichtig sind Maßnahmen zur Förderung der Eingangsqualifikationen. Das demografisch bedingte Ausbildungspotenzial wird sich in den nächsten Jahren nur geringfügig verändern.

Die Ergebnisse machen nachdrücklich darauf aufmerksam, dass man – was die Kosten der Lehrlingsausbildung anbelangt – nicht „über die Köpfe“ der kleinen Unternehmen hinweg entscheiden sollte. Immerhin bilden die Betriebe mit unter 10 Mitarbeitern fast 30 Prozent aller Lehrlinge aus.

Für den personalwirtschaftlichen Kontext spricht auch das Ergebnis, dass 77 Prozent der Unternehmen mit reduzierter Lehrlingszahl bei steigendem Personalbedarf im Unternehmen wieder mehr Lehrlinge aufnehmen würden.

Die Komplexität der Lehrlingsaufnahme wird schließlich dadurch sichtbar, dass fast gleich viele Betriebe die „Bewerbung von geeigneten Jugendlichen“ zur Bedingung für eine vermehrte Lehrlingsaufnahme machen.