

„Bildungsanforderungen an Lehrlinge“

Kompetenzen und Qualifikationen zu Lehrbeginn aus der Sicht
österreichischer Unternehmen



Ergebnisse einer Betriebsbefragung in Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol

Prof. Dipl.-Päd. Mag. Karl Edtbauer / Dr. Peter Härtel / Dipl. Päd.ⁱⁿ Marion Höllbacher / Dr.ⁱⁿ Michaela Marterer
2011

„Bildungsanforderungen an Lehrlinge“
Kompetenzen und Qualifikationen zu Lehrbeginn aus der
Sicht österreichischer Unternehmen

*Ergebnisse einer Betriebsbefragung in
Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark und Tirol*

Prof. Dipl.-Päd. Mag. Karl Edtbauer
Dr. Peter Härtel
Dipl. Päd.ⁱⁿ Marion Höllbacher
Dr.ⁱⁿ Michaela Marterer

Impressum:

Publiziert im Rahmen des Projektes „In Bewegung III: Follow UP für Vernetzung, Transfer und Weiterentwicklung“, E-1.1-380, Graz, 2011



bm:uk



Dieses Projekt wurde gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Durchgeführt und koordiniert wurde das Projekt von der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft.

Inhaltsverzeichnis

1. ANSPRUCH UND WIRKLICHKEIT	4
2. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	5
3. HINTERGRUND ZUR ERHEBUNG	9
DAS PROJEKT IN.BEWEGUNG III – FOLLOW UP UND DIE BETRIEBSBEFRAGUNG	9
AUSGANGSSITUATION	9
DER LEHRSTELLENMARKT	10
WEITERE HINWEISE UND ERKENNTNISSE	11
4. ERGEBNISSE DER DATENERHEBUNG	13
ERHEBUNGSDESIGN	13
ALLGEMEINE DATEN	15
a) Anzahl der Lehrberufe in den Betrieben.....	15
b) Betriebsgröße auf Basis der Beschäftigtenzahl.....	16
c) Übersicht Geschlechterverteilung nach Lehrberufen.....	17
d) Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Lehrlinge nach Berufen – Lehrberufsverteilung nach Geschlecht	18
5. LEHRLINGSSUCHE UND AUSWAHL.....	19
a) Kooperationen bei der Lehrlingssuche	19
b) Kriterien für die Lehrlingsauswahl	20
c) Reaktionen der Betriebe bei Fehlen eines „passenden“ Lehrlings.....	21
d) Anforderungen der Betriebe an Lehranfänger/innen.....	21
6. ÜBERSICHT DER GEFORDERTEN / VORHANDENEN KENNTNISSE	25
Kenntnisse in Mathematik	25
Kenntnisse in Deutsch	27
Kenntnisse in Englisch	28
Persönliche Kompetenzen der Lehrlinge	29
Soziale Kompetenzen der Lehrlinge	30
7. KOMMENTARE - KONKLUSIONEN - KONSEQUENZEN.....	31

1. Anspruch und Wirklichkeit

Berufliche Qualifikationsanforderungen und Kompetenzen von Lehrstellenbewerber/innen

Viele Voraussetzungen müssen erfüllt sein, damit gelingende Übergänge zwischen Erstbildung und weiteren Bildungs- und Berufswegen gestaltet werden können.

Zunehmend wird es offensichtlich, dass neben dem Aspekt der Verfügbarkeit von Lehrstellen, der zeitgerechten Berufsorientierung und der Unterstützung von Überleitungsprozessen, etwa durch Praktika, es auch an ganz elementaren Basisqualifikationen liegt, ob Übergänge gelingen oder nicht.

Die vorliegende österreichweite Erhebung zeigt, Anspruch und Wirklichkeit von Berufsanforderungen und Kompetenzprofilen von Lehranfänger/innen auf. Die Diskrepanz ist offensichtlich. Dies ist aber nicht als Befund für sich von Bedeutung, sondern soll als konstruktives Werkzeug verstanden werden Jugendliche zeitgerecht darauf vorzubereiten, was sie in den Berufen, die sie anstreben, auch wirklich erwartet.

Der Schule und Lehrer/innen wird damit ein Instrument in die Hand gegeben, dass es ermöglicht, Berufsorientierungs- und Berufsvorbereitungsprozesse mit Kompetenzentwicklung und Qualifizierung zu verbinden: Es ist evident, dass Jugendliche, die einen Berufs anstreben jene Kompetenzen die erkennbar erforderlich sind um im diesen Beruf Aufnahme und erfolgreiche Entwicklung zu finden, zu erwerben.

Gegliedert nach den wichtigsten Berufsfeldern, aufgeschlüsselt nach den Bildungsstandards in den Schulen und deren Subdomains bietet diese Erhebung erstmals eine handhabe für Schule und Lehrer/innen Jugendliche kurz vor Berufseintritt gezielt in jenen Kompetenzen zu stärken, die erforderlich sind um im gewählten Berufsfeld erfolgreich zu sein.

Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft wird sich an dieser gemeinsamen Arbeit auch weiterhin aktiv und offensiv beteiligen.

Dr. Peter Härtel

Dr.ⁱⁿ Michaela Marterer

Geschäftsführung
Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

2. Ergebnisse im Überblick

Für die vorliegende Studie wurden Ausbildungsbetriebe in Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark, Tirol, zu Anforderungen in der Lehrlingsaufnahme in den fachlichen sowie in persönlich/sozialen Bereichen befragt. Erhebungszeitraum war 2011 (Steiermark 2008).

Als Basis für das Erhebungsdesign dienten die in Einführung begriffenen österreichischen Bildungsstandards für Mathematik, Deutsch und Englisch, ergänzt durch international verfügbare Kategorien für soziale und persönliche Kompetenzen.

Die Basis der Bildungsstandards wurde gewählt, da diese eine österreichweite Vergleichsmöglichkeit der Unterrichtsergebnisse sicherstellen sollen. Sie legen fest, welche Kompetenzen Schülerinnen und Schüler in der 4. und 8. Schulstufe in einzelnen Unterrichtsgegenständen nachhaltig erworben haben. Es handelt sich dabei um Fähigkeiten, Fertigkeiten und Haltungen, die für die weitere schulische und berufliche Zukunft der Jugendlichen von zentraler Bedeutung sind. Eine österreichweite Überprüfung der Bildungsstandards auf der 8. Schulstufe erfolgte erstmalig im Schuljahr 2011/12.

Die Betriebsbefragung wurde mit Unterstützung der Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Tirol (2011) sowie Steiermark (2008), auch mit Unterstützung der Volkswirtschaftlichen Gesellschaften im März 2011 online durchgeführt. Die Befragung wurde online und anonym mit insgesamt 10.800 Betrieben durchgeführt. Insgesamt wurden 1448 Datensätze ausgewertet.

In Abstimmung mit den Lehrlingsstellen wurden vorerst ca. 30 unterschiedliche „Kern-Lehrberufe“ ausgewählt. Diese Liste wurde pro teilnehmendes Bundesland um jeweils typische Lehrberufe erweitert. Kriterium für die Auswahl der Berufe war, dass aktuell jeweils mehr als 50 Lehrlinge je Beruf ausgebildet werden.

Lehrlinge nach Betriebsgröße

Im Zuge der Erhebung wurde darauf geachtet, dass lehrlingsausbildende Betriebe aller relevanten Betriebsgrößen (nach Anzahl der Beschäftigten) Berücksichtigung finden. Ohne den Anspruch einer exakten Entsprechung österreichischer Betriebsgrößenverteilung zu erheben, gibt die Struktur der erfassten Ausbildungsbetriebe die österreichische Ausbildungslandschaft gut wieder. 72% der an der Befragung teilnehmenden Betriebe beschäftigen bis 49 Mitarbeiter/innen. 8% der Rückmeldungen erfolgten von Betrieben der Größenordnung ab 250 Beschäftigte.

Lehrberufe im Trend

Im Zuge der Vorbereitung der Erhebung wurde in Zusammenarbeit mit den Wirtschaftskammern darauf Wert gelegt, auch gezielt Berufe anzusprechen, die Ausbildungsplätze bieten können, Zugangsmöglichkeiten eröffnen und, in Hinblick auf Gender – Herausforderungen, weiblichen und männlichen Jugendlichen Zugang zu nicht traditionellen Berufen eröffnen können.

Die Anzahl der erfassten Lehrberufe bzw. von Betrieben mit entsprechenden Ausbildungsplätzen entspricht daher nicht 1:1 der Ausbildungssituation insgesamt, sondern ist in Hinblick auf die Orientierung junger Menschen und Zugangsmöglichkeiten gewichtet zu interpretieren.

Lehrlingssuche und Auswahl

77% der befragten Betriebe gaben an, weiterhin Lehrlinge ausbilden zu wollen. Die Betriebe der an der Studie teilnehmenden Bundesländer bieten zum Zeitpunkt der Erhebung insgesamt rund 3600 offene Lehrstellen an.

Zur erfolgreichen Nachbesetzung von Lehrstellen ist die Kooperation mit regionalen Schulen und Institutionen erforderlich. Im schulischen Bereich wurden vor allem Kooperationen mit Polytechnischen Schulen und Hauptschulen genannt. Das AMS wurde als wichtigster Partner auf institutioneller Ebene genannt.

Befragt zur Bedeutung der Auswahlkriterien gaben 99% der Lehrlingsausbilder/innen an, dass der persönliche Eindruck während des Bewerbungsgesprächs das wesentlichste Auswahlkriterium darstellt. Ebenfalls von wesentlicher Bedeutung ist der Eindruck während der berufspraktischen Tage. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen hält Aufnahmetests für wichtig.

Auf die Frage nach Reaktionen bei Fehlen der „passenden“ Bewerber/innen gaben ca. 70% der Betriebe an, die Lehrstelle nicht zu besetzen.

Anforderungen an Lehrlinge

Ein Gesamtüberblick über die Rückmeldungen betreffs der Anforderungen an Lehrstellenbewerber/innen gemäß der Struktur der Bildungsstandards scheint darauf hinzuweisen, dass diese die realen Erfordernisse in der betrieblichen Berufsausbildung in Bezug auf die dadurch abgebildeten Kompetenzen recht gut abbilden können.

Von den zehn abgefragten Sub-Domänen im Bereich der „Leistungsanforderung Mathematik“ werden sechs zu mehr 66% und nur eine zu weniger als 25% mit den Kategorien „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewertet; in Deutsch werden vier von den sechs abgefragten Kategorien zu mindestens 92% als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ erachtet, keine einzige mit weniger als 50 %.

Insgesamt ergibt sich das Bild einer realistischen Erwartungshaltung der ausbildenden Betriebe an Lehrstellenbewerber/innen hinsichtlich jener Kompetenzen und Qualifikationen, die Pflichtschulabgänger/innen erfüllen können müssten; zur Einschätzung der tatsächlichen vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen ergeben sich jedoch zum Teil beträchtliche Diskrepanzen.

Unübersehbar ist die überragende Bedeutung der persönlichen und sozialen Kompetenzen für Lehranfänger/innen. Einige davon werden in relativ hohem Maße erfüllt, die Erhebung weist jedoch auf erheblichen Entwicklungsbedarf in wesentlichen Bereichen dieser Bildungs- und Persönlichkeitsdimensionen hin, insbesondere in Hinblick auf realistische Vorstellungen von der Arbeitswelt und konkrete Vorstellungen über den angestrebten Lehrberuf, sowie hinsichtlich selbstständigem Arbeitens.

a) Kurzüberblick über Leistungsanforderungen und vorhandene Kompetenzen:

Mathematik

Die wesentlichsten Sub-Domänen für die Unternehmen sind „Kopfrechnen, schätzen, runden“ sowie „Maßeinheiten kennen und damit rechnen“.

In diesen Sub-Domänen bestehen auch die größten Differenzen zwischen Anforderungen und der Einschätzung der vorhandenen Kenntnisse, die zwischen ca. 40 und mehr als 50 Prozentpunkte beträgt.

Auch die Sub-Domäne „Mit Prozenten und Zinsen rechnen können“ weist eine Differenz von ca. 38 Prozentpunkten zwischen geforderten und vorhandenen Kenntnissen auf.

Deutsch

Die wichtigsten Kompetenzdomänen für Unternehmen in Deutsch sind „Zuhören können“, „Angepasst an Situation sprechen können“, sowie „Schreiben als Hilfsmittel einsetzen können“ und „Sinnerfassend lesen können“. Das gesprochene Wort ist dabei noch wichtiger, als das Geschriebene. Die größte Differenz zwischen Anforderungen der Unternehmen und der Einschätzung vorhandener Kenntnisse ist allerdings mit am Größten.

In den übrigen Sub-Domänen bewegt sich die Differenz um ca. 33 Prozentpunkte.

Englisch

Im Allgemeinen sind die Leistungsanforderungen seitens der Unternehmen zur Sprachkompetenz Englisch nicht so hoch angesetzt wie in Mathematik oder Deutsch.

Es ist davon auszugehen, dass hier große Unterschiede zwischen Unternehmen, die etwas Englisch als Konzernsprache nutzen und anderen Unternehmen bestehen, in denen fremdsprachige Kompetenzen derzeit noch kaum eine Rolle spielen.

Insgesamt sind die Sub-Domänen „Grundlegender Dinge verstehen können“ und „Unkomplizierter Texte (Emails) verstehen können“ an vorderster Stelle der Anforderungen, die Differenzen zu der Einschätzung vorhandener Kenntnisse sind mit ein bis elf Prozentpunkte deutlich geringer als in Mathematik und Deutsch.

Persönliche Kompetenzen

Die Anforderungen an die Persönlichen Kompetenzen sind in allen abgefragten Sub-Domänen die höchsten im Verhältnis zu allen anderen Bereichen. Die größten Differenzen zur Einschätzung vorhandener Kompetenzen beziehen sich auf eine „Realistische Vorstellung der Arbeitswelt“ mit 66 Prozentpunkten, sowie beim „Selbstständigen Arbeiten“ und bei „Konkreten Vorstellungen über den angestrebten Lehrberuf“ mit 44 bzw. 43 Prozentpunkten.

Beim „Äußeren Erscheinungsbild“, bei „Zuverlässigkeit“ und „Leistungsbereitschaft“ wird den Jugendlichen zu zwei Drittel bis mehr als drei Viertel ein sehr gutes / gutes Zeugnis ausgestellt.

Soziale Kompetenzen

Ähnlich wie bei den Persönlichen Kompetenzen sind auch die Sozialkompetenzen ein für Unternehmen entscheidendes Kriterium. Bei „Kritik- und Konfliktfähigkeit“ bestehen Differenzen von Anforderungen und vorhandenen Kompetenzen von ca. 40 Prozentpunkten, während die „Teamfähigkeit“ und die „Kooperationsbereitschaft“ von mehr als 80 Prozent der Jugendlichen als sehr gut / gut eingeschätzt werden.

Die detaillierten Grafiken als Gesamtübersicht finden sich auf den Seiten 25 – 30.

Empfehlungen

Die Gesamtheit der Ergebnisse lässt eine große Diskrepanz zwischen den Erwartungshaltungen seitens der Unternehmen und deren Einschätzung der tatsächlich vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen der Jugendlichen erkennen.

Sowohl Anforderungen, als auch die Differenzen zwischen Anforderungen und Kenntnissen variieren zum Teil stark zwischen den durch die Erhebung erfassten Berufe.

Die Erhebung weist auf eine große Herausforderung für das Bildungswesen hin, das Leistungs- und Kompetenzniveau generell anzuheben. Darüber hinaus erscheint es jedoch sinnvoll, im Zusammenhang mit der Vorbereitung und Orientierung junger Menschen auf ihre Ausbildungs- und Berufswahl, die in den angestrebten Berufsfeldern besonders wichtigen Kompetenzen auch besonders zu fördern. Damit kann Jugendlichen die Chance geboten werden, einen erfolgreichen Zugang in den von ihnen angestrebten Lehrberuf zu finden.

Zielführend ist ein kontinuierlicher Austausch zwischen Schule und Wirtschaft hinsichtlich der Anforderungen an Lehrstellensuchende.

Die Einführung eines verlässlichen Systems der Kompetenzbeschreibung und -messung in Form von Bildungsstandards - in der 8. Schulstufe kann dazu als Orientierungssystem für alle Beteiligten genutzt werden.

Empfehlungen können in Richtung Informationsarbeit bei Ausbilder/innen, Schulen und Jugendlichen (Workshops), Unterstützungsarbeit bei Auswahlprozessen und intensivere Auseinandersetzung mit dem Wunschberuf auf Seiten der Jugendlichen – unterstützt durch diese Publikation „Bildungsanforderungen an Lehrlinge“ abgeleitet werden.

3. Hintergrund zur Erhebung

Das Projekt In.Bewegung III – Follow up und die Betriebsbefragung

Im Rahmen des Projektes In.Bewegung III – Follow up, unterstützt vom Europäischen Sozialfonds und dem Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, wurde in den Bundesländern Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Tirol (2011) und Steiermark (2008) eine Betriebsbefragung zu den Aufnahmekriterien für Lehrstellen-Bewerber/innen durchgeführt.

Erhoben wurden Anforderungen der Betriebe an fachliche Kompetenzen (Mathematik, Deutsch, Englisch) sowie überfachliche Kompetenzen (personale und soziale Kompetenzen) der Lehrstellen-Bewerber/innen.

Das Ergebnis der Studie Steiermark (2008) wurde in die Auswertung integriert. Die Studie gibt dadurch eine repräsentative Übersicht über die in fünf Bundesländern von lehrlingsausbildenden Betrieben geforderten Kompetenzen von Lehrstellen-Bewerber/innen.

Die Studie dient Lehrlingsausbildner/innen, Basisbildungstrainer/innen, Netzwerker/innen und Lehrer/innen als Unterstützung bei der Vermittlung berufsbezogener Basisbildung für junge Erwachsene. Zusätzlich sollen die Ergebnisse Jugendlichen eine zeitgerechte Orientierung und Perspektiven für einen erfolgreichen Übergang Schule – Ausbildung – Beruf ermöglichen.

Ausgangssituation

Jährlich verlassen in Österreich, laut internationaler Vergleichsstudien, rund 16.000 Jugendliche die Pflichtschule ohne ausreichende Kompetenzen in Lesen, Schreiben und Rechnen, um damit weitere Bildungs- und Ausbildungsprozesse stützen und entwickeln zu können. Damit werden sie auch den Anforderungen der Wirtschaft nicht gerecht und der Eintritt in das Berufsleben wird zur besonderen Herausforderung.

Diese Zahlen werden aus OECD-Studien wie PISA sowie aus den im Rahmen des Mikrozensus von Statistik Austria erhobenen Schulabschlüssen abgeleitet.

Es handelt sich um Jugendliche, deren Grundkenntnisse in Mathematik, Deutsch und Englisch so mangelhaft sind, dass davon ausgegangen werden kann, dass diese Jugendlichen bereits in der Überleitungsphase mit größeren Herausforderungen konfrontiert werden als Gleichaltrige mit ausreichenden Basisbildungskenntnissen.

Erfahrungswerte belegen, dass in den Schulen die Herausforderung, der sich Jugendliche mit mangelnden Basisbildungskenntnissen stellen müssen, durchaus bekannt ist.

Verschiedene Diagnosetools wie z.B. Lesescreenings zur Diagnostizierung schwacher Schüler/innen werden durchgeführt, um auf diese Weise individuelle Förderungen anbieten zu können.

Die Umsetzung dieser Förderstunden wird jedoch mitunter durch die gegebenen Rahmenbedingungen erschwert (mangelnde Zeit, Räumlichkeiten etc.).

Schnittstellen nach „außen“, etwa mit Institutionen, die unterstützende Leistungen anbieten, könnten genutzt werden um auf diese Weise die Unterstützung der betroffenen Jugendlichen zu optimieren.

Begleitende Gespräche mit Ausbildungsbetrieben haben ergeben, dass mit dem positiven Abschluss der Pflichtschule die Vorstellung eines bestimmten Kompetenzniveaus verknüpft wird, das jedoch – zu – häufig nicht erfüllt wird.

Jugendliche, die diesem Kompetenzniveau trotz positivem Abschluss nicht entsprechen, erhalten zwar schwerer eine Chance auf eine Lehrstelle, viele sind jedoch dennoch erfolgreich bei der Lehrstellen-Bewerbung.

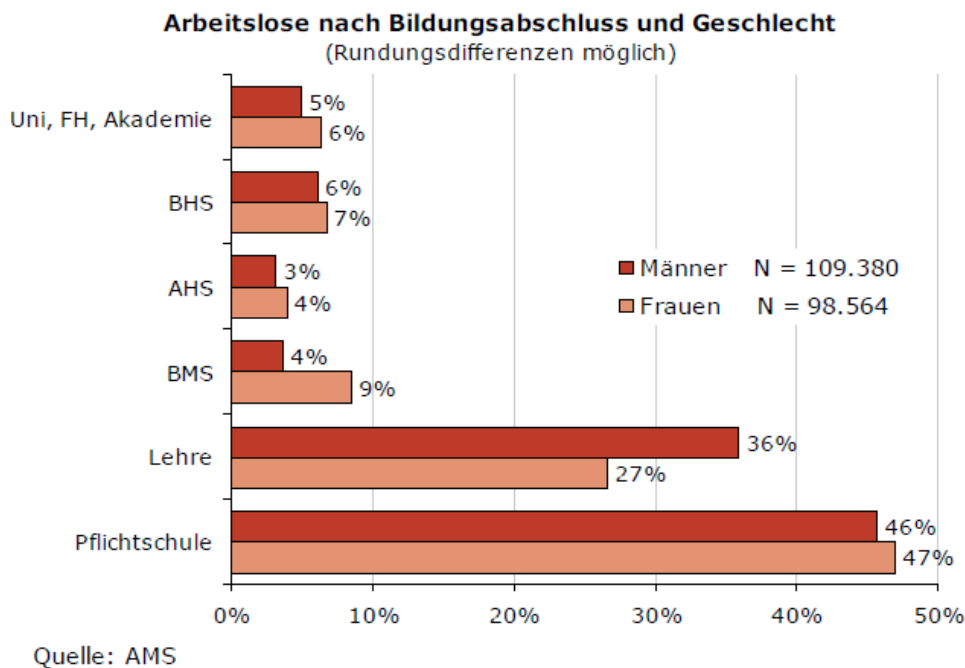
Für viele dieser Jugendlichen sind Betriebe auch bereit, unterstützende Maßnahmen zu fördern, um den Jugendlichen einen erfolgreichen Lehrabschluss zu ermöglichen.

Die Annahme, dass viele Unternehmen bereit sind, unterstützend und präventiv zu arbeiten, um Jugendlichen einen leichteren Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu ermöglichen, wird durch die Aussagen der vorliegenden Studie gestützt.

Der Lehrstellenmarkt

Arbeitslose nach Bildungsabschluss

Laut Arbeitsmarktservice weisen 46,3% der Arbeitslosen keine die Pflichtschule übersteigende Schulbildung auf. Der Anteil an Arbeitslosen, der über einen Lehrabschluss verfügt liegt bei 31,5%. Das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko ergibt sich für jene Personen, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsstand aufweisen. (AMS, Arbeitsmarkt & Bildung, Juni 2011).



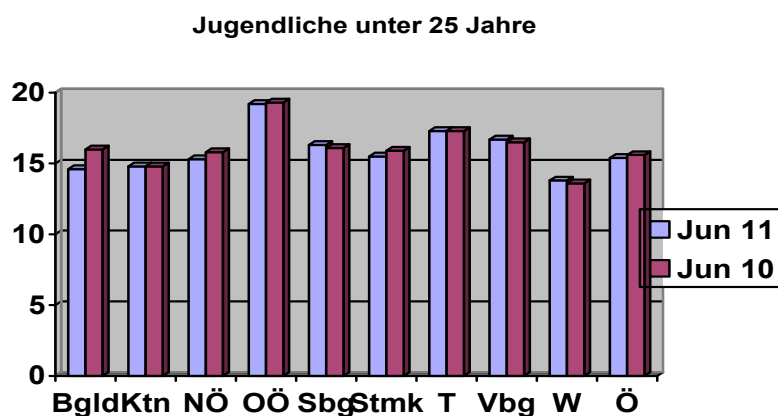
Grafik1: Übersicht Arbeitslose nach Bildungsstand Quelle AMS

Weitere Hinweise und Erkenntnisse

Arbeitslose nach Altersgliederung

Die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen unter 25 Jahren (Juni 2011: 31.996) sank laut AMS gegenüber dem Vorjahr um 3,6%. Der Anteil der arbeitslosen Jugendlichen gemessen an der Gesamtarbeitslosenzahl hat sich damit bundesweit auf 15,4% verringert.

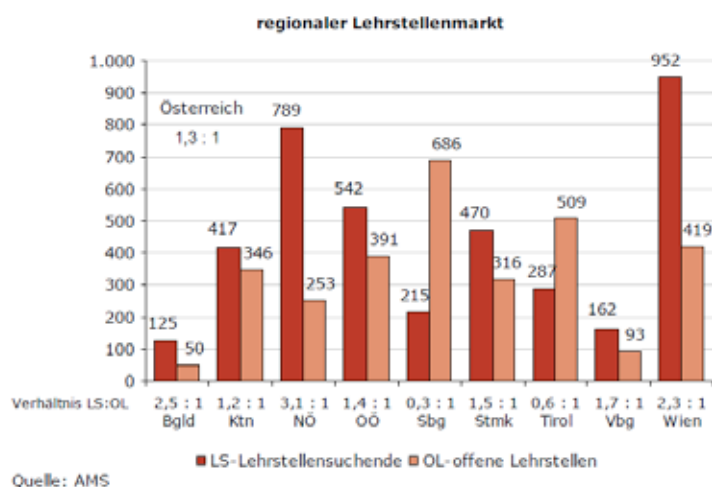
Regional betrachtet kam es in mehreren Bundesländern zu einem Rückgang, während in Salzburg, Vorarlberg und Wien der Anteil von jugendlichen Arbeitslosen angestiegen ist.



Grafik 2: Statistik Arbeitslose nach Altersgliederung lt. AMS

Lehrstellenmarkt

Die Zahl der laut AMS sofort verfügbaren vorgemerkten Lehrstellensuchenden betrug Ende Juni 2011 in Österreich 3.959. Die Anzahl der sofort verfügbar gemeldeten offenen Lehrstellen stieg auf 2.912 Lehrstellen an. Die Nachfrage nach Lehrstellen übersteigt damit das Angebot, in Summe fehlten im Juni 896 Lehrstellen. Rein rechnerisch fielen damit Ende Juni 2011 auf jede offene Lehrstelle 1,3 Lehrstellensuchende. Regional betrachtet kam es zu deutlichen Unterschieden: in Wien fehlten 533 und in Niederösterreich 536 Lehrstellen; in Salzburg gab es 471 Lehrstellensuchende mehr als angebotene Lehrstellen, in Tirol waren es 222.



Grafik 3: Statistik regionaler Lehrstellenmarkt

Hintergründe

Übersicht offene Lehrstellen / Lehrstellensuchende österreichweit, Stand Juli 2011

	Lehrberuf	Lehrstellen I	Lehrstellensuchende lt. AMS
1	Bäcker/-in	116	57
2	Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)	32	66
3	Bürokaufmann/-frau	349	807
4	Chemielabortechnik	21	39
5	Dachdecker/in	46	21
6	Einzelhandelskaufmann/frau	1865	1275
12	Elektrobetriebstechnik	37	20
13	Elektroinstallationstechnik	217	130
14	Fleischverarbeitung	81	7
15	Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	658	398
16	Fußpfleger/-in	7	4
18	Glaser/-in	37	8
19	Großhandelskaufmann/-frau	173	31
20	Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	375	66
21	Industriekaufmann/-frau	48	13
22	Informationstechnologie - Technik	23	28
24	Karosseriebautechnik	48	5
25	Koch/Köchin	1100	268
26	Konditor/in (Zuckerbäcker/in)	48	54
27	Kraftfahrzeugelektriker/in	2	4
28	Kraftfahrzeugtechnik	73	92
29	Lackierer/-in	10	44
31	Maler/in und Anstreicher/in	108	233
32	Maschinenbautechnik	162	99
33	Maurer/in	93	225
38	Restaurantfachmann/-frau	1216	189
39	Sanitär- und Klimatechniker/-in – Gas/Wasserinstallation	25	9
40	Speditionskaufmann/-frau	71	27
41	Spengler/in	66	34
43	Tischlerei	314	211
44	Zahntechniker/-in	32	24
45	Zimmerei	98	22

Legende:

	Mehr Lehrstellensuchende als offene Lehrstellen
	Mehr offene Lehrstellen als lehrstellensuchende Jugendliche

In manchen „traditionellen“ Lehrberufen wie z.B. Restaurantfachmann/frau und Koch/Köchin ist ein deutliches Überangebot an Lehrstellen zu verzeichnen, ebenso bei Lehrberufen im Lebensmittelsektor – z.B. Fleischverarbeitung– und in Berufen wie Glaserei. In Bereichen wie KFZ-Technik, Büro, Maler/Anstreicher/in und Maurer/in werden demgegenüber mehr Lehrstellen gesucht, als tatsächlich sofort verfügbar sind.

4. Ergebnisse der Datenerhebung

Erhebungsdesign

Im März 2011 wurde eine Betriebsbefragung zu den Aufnahmekriterien für Lehrlinge durchgeführt. Unterstützt wurde diese Untersuchung durch die Lehrlingsstellen der Wirtschaftskammern Kärnten, Oberösterreich, Salzburg, Steiermark(2008) und Tirol sowie durch die Volkswirtschaftlichen Gesellschaften. Die Befragung wurde online und anonym durchgeführt; es wurden 2011 insgesamt 10.800 Betriebe kontaktiert. Zusammen mit der Betriebsbefragung in der Steiermark im Mai 2008 ergibt dies eine Gesamtzahl von 13556 kontaktierten Betrieben.

Bundesland	Kontaktierte Betriebe	Klicks	Gültige RM
Salzburg	1.700	386	222
Oberösterreich	4.200	738	426
Tirol	3.200	496	319
Kärnten	1.700	271	139
Steiermark	2.556	364	342
Gesamt	13.356	2.255	1.448

13 Rückmeldungen aus Wien sind Zentralen von österreichweit agierenden Unternehmungen zuzuordnen, diese wurden auf die jeweilig betroffenen Bundesländer aufgeteilt. Weitere 342 Rückmeldungen aus der Betriebsbefragung Steiermark 2008 fließen ebenfalls in die Untersuchung ein. Insgesamt wurden 1448 Datensätze ausgewertet.

Erfasste Lehrberufe österreichweit:

Bäcker/-in	Konditor/in (Zuckerbäcker/in)
Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)	Kraftfahrzeugelektriker/in
Bürokaufmann/-frau	Kraftfahrzeugtechnik
Chemielabortechnik	Lackierer/-in
Dachdecker/in	Lagerlogistik
Einzelhandel - Allgemein	Maler/in und Anstreicher/in
Einzelhandel - Elektro-Elektronikberatung	Maschinenbautechnik
Einzelhandel - Lebensmittelhandel	Maurer/in
Einzelhandel - Textil	Mechatronik
Elektrobetriebstechnik	Medienfachmann/-frau - Mediendesign
Elektroinstallationstechnik	Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik
Fleischverarbeitung	Metalltechnik - Stahlbautechnik
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	Restaurantfachmann/-frau
Fußpfleger/-in	Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation
Gastronomiefachmann/-frau	Speditionskaufmann/-frau
Glaser/-in	Spengler/in
Großhandelskaufmann/-frau	Systemgastronomiefachmann/-frau
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	Tischlerei
Industriekaufmann/-frau	Zahntechniker/-in
Informationstechnologie - Technik	Zimmerei
Installations- und Gebäudetechnik	
Karosseriebautechnik	
Koch/Köchin	

Ergebnisse der Datenerhebung

Die Auswahl der Lehrberufe erfolgte aufgrund der Erfahrungswerte der Befragung 2008.

30 unterschiedliche Lehrberufe, in welchen in den letzten fünf Jahren mehr als 50 Lehrlinge ausgebildet wurden, waren die Grundlage für die Befragung.

Bundeslandspezifische Abweichungen bzw. Spezialisierungen erweiterten das Spektrum der abgefragten Lehrberufe.

Ebenso wurden aufgrund persönlicher Anfragen von Lehrlingsausbildern Berufe der Liste hinzugefügt.

Übersicht abgefragte Lehrberufe – Bundesländerverteilung

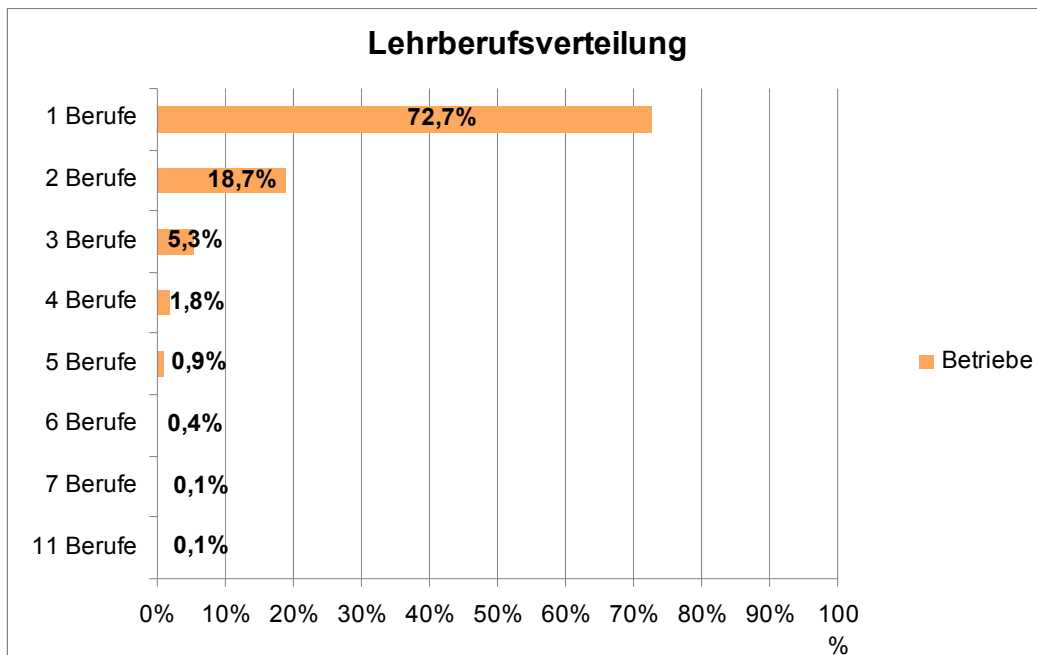
	Lehrberuf	Kntn	T	Sbg	OÖ	Stmk 2008
1	Bäcker/-in					
2	Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)					
3	Bürokaufmann/-frau					
4	Chemielabortechnik					
5	Dachdecker/-in					
6	Einzelhandel allgemein					
7	Einzelhandel Elektro-Elektronikberatung					
8	Einzelhandel Lebensmittel					
9	Einzelhandel Textil					
10	Elektrobetriebstechnik					
11	Elektroinstallationstechnik					
12	Fleischverarbeitung					
13	Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)					
14	Fußpfleger/-in					
15	Gastronomiefachmann/-frau					
16	Glaser/-in					
17	Großhandelskaufmann/-frau					
18	Hotel-, und Gastgewerbeassistent/-in					
19	Industriekaufmann/-frau					
20	Informationstechnologie - Technik					
21	Installations- und Gebäudetechnik					
22	Karosseriebautechnik					
23	Koch/Köchin					
24	Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in)					
25	Kraftfahrzeugelektriker/-in					
26	Kraftfahrzeugtechnik					
27	Lackierer/-in					
28	Lagerlogistik					
29	Maler/Anstreicher/-in					
30	Maschinenbautechnik					
31	Maurer/-in					
32	Mechatronik					
33	Medienfachmann/-frau - Mediendesign					
34	Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik					
35	Metalltechnik - Stahlbau					
36	Restaurantfachmann/-frau					
37	Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation					
38	Speditionskaufmann/-frau					
40	Spenglerei					
41	Systemgastronomiefachmann/-frau					
42	Tischlerei					
43	Zahntechniker/-in					
44	Zimmerei					

Allgemeine Daten

Im Bereich der allgemeinen Daten wurden im Fragebogen Informationen über Anzahl der Mitarbeiter/innen im Betrieb (Aufschlüsselung nach Geschlecht) sowie Anzahl der Lehrlinge (Aufschlüsselung nach Geschlecht und Migrationshintergrund) erhoben. Des Weiteren wurde erhoben, in welchen Lehrberufen Ausbildungen angeboten werden.

Im Folgenden finden sich grafische Darstellungen der erhobenen Daten sowie deren Interpretationen.

a) Anzahl der Lehrberufe in den Betrieben



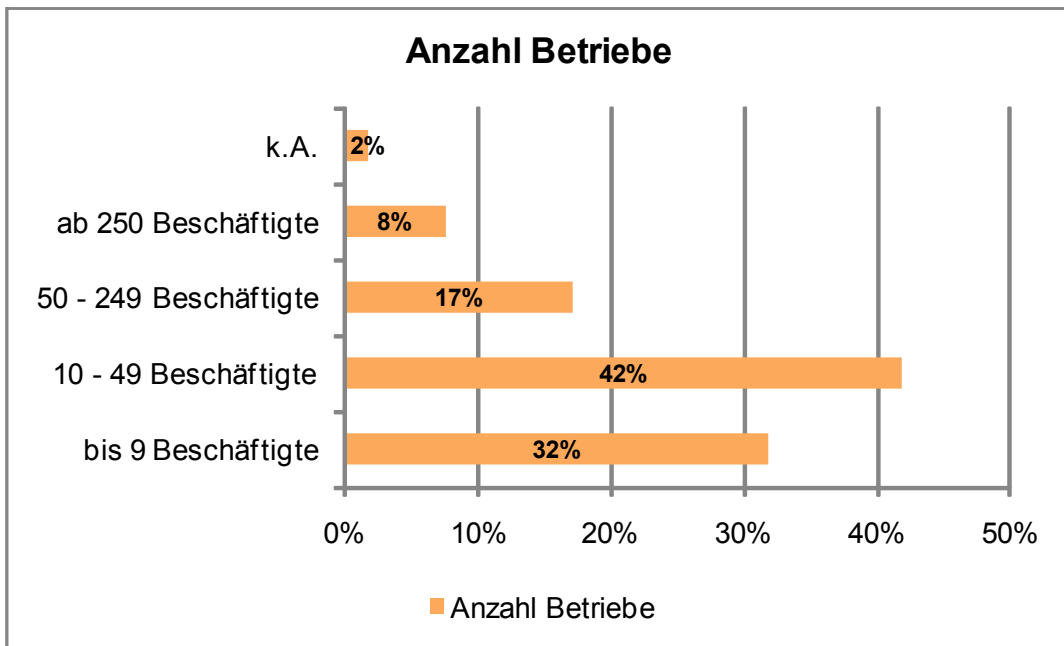
Grafik 4: Anzahl der in den Betrieben angebotenen Ausbildungsberufe

Aus der Befragung geht hervor, dass 96,7% der Betriebe in einem bis drei unterschiedlichen Lehrberufen ausbilden.

Weitere 2,7 % bieten eine Ausbildung in bis zu fünf unterschiedlichen Berufen an.

Mehr als sechs unterschiedliche Lehrberufe werden von 0,6% der Betriebe angeboten.

b) Betriebsgröße auf Basis der Beschäftigtenzahl



Graphik 5: Betriebsgröße der erfassten Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten

Der Großteil der Betriebe (72%) beschäftigt bis zu 49 Mitarbeiter.

108 Betriebe (17%) beschäftigen mehr als 250 Mitarbeiter/innen.

Von 50 Betrieben liegt keine Angabe zur Anzahl der Mitarbeiter/innen vor.

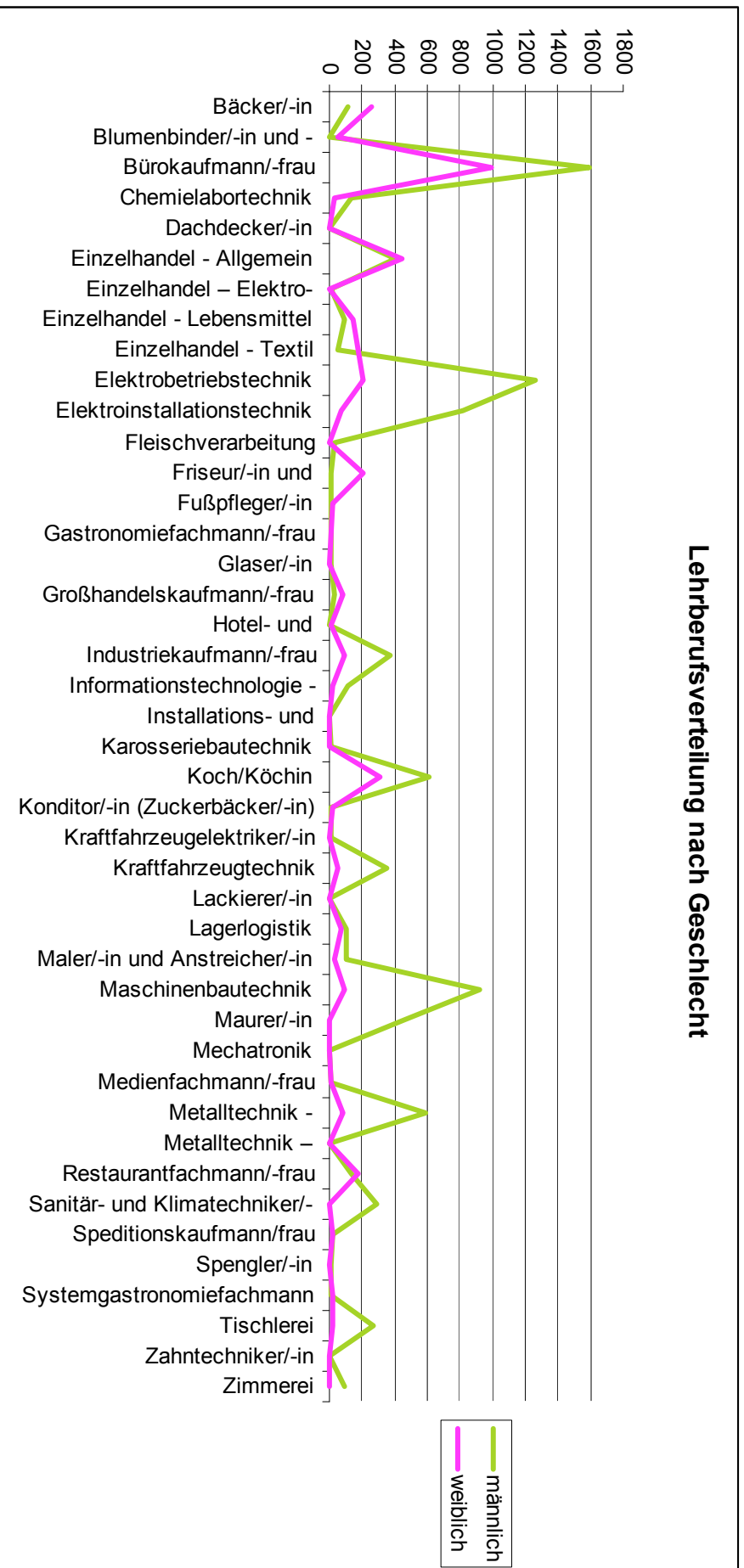
Insgesamt werden in den 1448 Betrieben, die an der Befragung teilgenommen haben, rund 128.000 Mitarbeiter/innen beschäftigt, davon sind ca. 7,2% Lehrlinge.

c) Übersicht Geschlechterverteilung nach Lehrberufen

Nachfolgend findet sich eine Übersicht über die Verteilung von männlichen und weiblichen Lehrlingen in den Betrieben, die an der Erhebung teilgenommen haben.

Lehrberufe	Betriebe	männlich	weiblich
Bäcker/-in	32	109	262
Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)	18	2	47
Bürokaufmann/-frau	850	1589	990
Chemielabortechnik	16	133	34
Dachdecker/-in	1	3	0
Einzelhandel - Allgemein	112	406	442
Einzelhandel – Elektro-Elektronikberatung	3	8	4
Einzelhandel - Lebensmittel	46	89	147
Einzelhandel - Textil	35	51	172
Elektrobetriebstechnik	79	1267	208
Elektroinstallationstechnik	69	818	74
Fleischverarbeitung	10	28	3
Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)	74	15	207
Fußpfleger/-in	4	13	22
Gastronomiefachmann/-frau	7	11	14
Glaser/-in	8	11	3
Großhandelskaufmann/-frau	36	29	83
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	3	1	6
Industriekaufmann/-frau	20	369	92
Informationstechnologie - Technik	20	112	25
Installations- und Gebäudetechnik	1	1	0
Karosseriebautechnik	4	9	0
Koch/Köchin	148	606	308
Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in)	7	7	22
Kraftfahrzeugelektriker/-in	3	13	0
Kraftfahrzeugtechnik	86	353	52
Lackierer/-in	2	5	0
Lagerlogistik	7	105	71
Maler/-in und Anstreicher/-in	42	101	27
Maschinenbautechnik	57	918	98
Maurer/-in	51	459	4
Mechatronik	2	4	0
Medienfachmann/-frau Mediendesign	6	10	14
Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	71	592	87
Metalltechnik – Stahlbautechnik	1	3	0
Restaurantfachmann/-frau	57	136	173
Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation	36	293	5
Speditionskaufmann/frau	7	20	16
Spengler/-in	5	15	1
Systemgastronomiefachmann/-frau	3	7	25
Tischlerei	92	273	21
Zahntechniker/-in	4	4	2
Zimmerei	27	96	1

d) Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Lehrlinge nach Berufen – Lehrberufsverteilung nach Geschlecht



Grafik 6: Lehrberufsverteilung

5. Lehrlingssuche und Auswahl

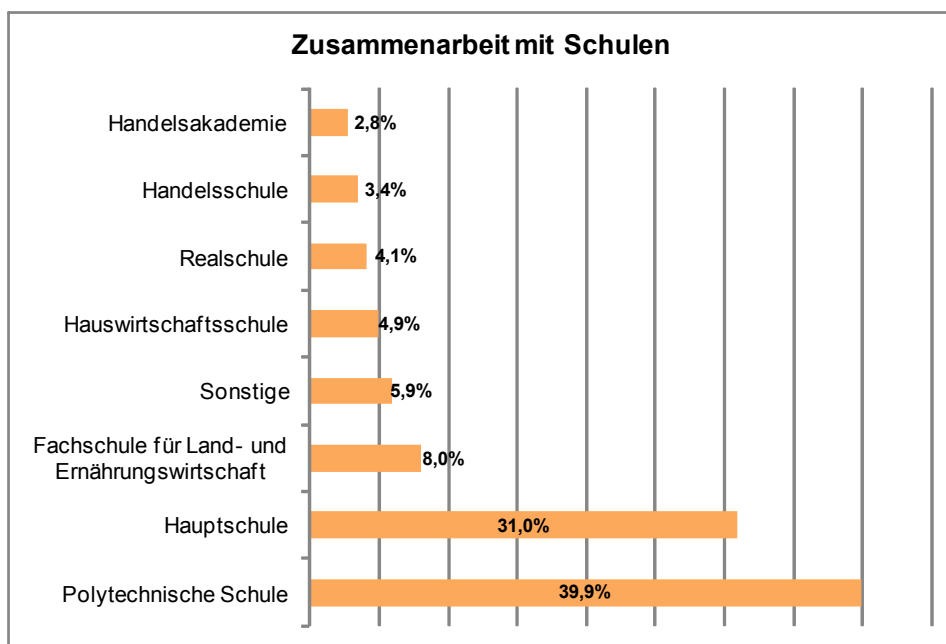
Im Kapitel Lehrlingssuche und Auswahl wird auf die Bereitschaft der Betriebe eingegangen, weiterhin Lehrlinge auszubilden. Es wird dargestellt, welche Kooperationen Betriebe bei der Lehrlingssuche eingehen und welche Auswahlverfahren zum Einsatz kommen.

Die Frage „Nehmen Sie in den nächsten Jahren wieder Lehrlinge auf?“ beantworteten 77% der befragten Betriebe mit ja.

17% zeigen sich hinsichtlich weiterer Lehrlingsausbildung unschlüssig.

3642 Lehrstellen sollen in den nächsten Jahren nachbesetzt werden.

a) Kooperationen bei der Lehrlingssuche

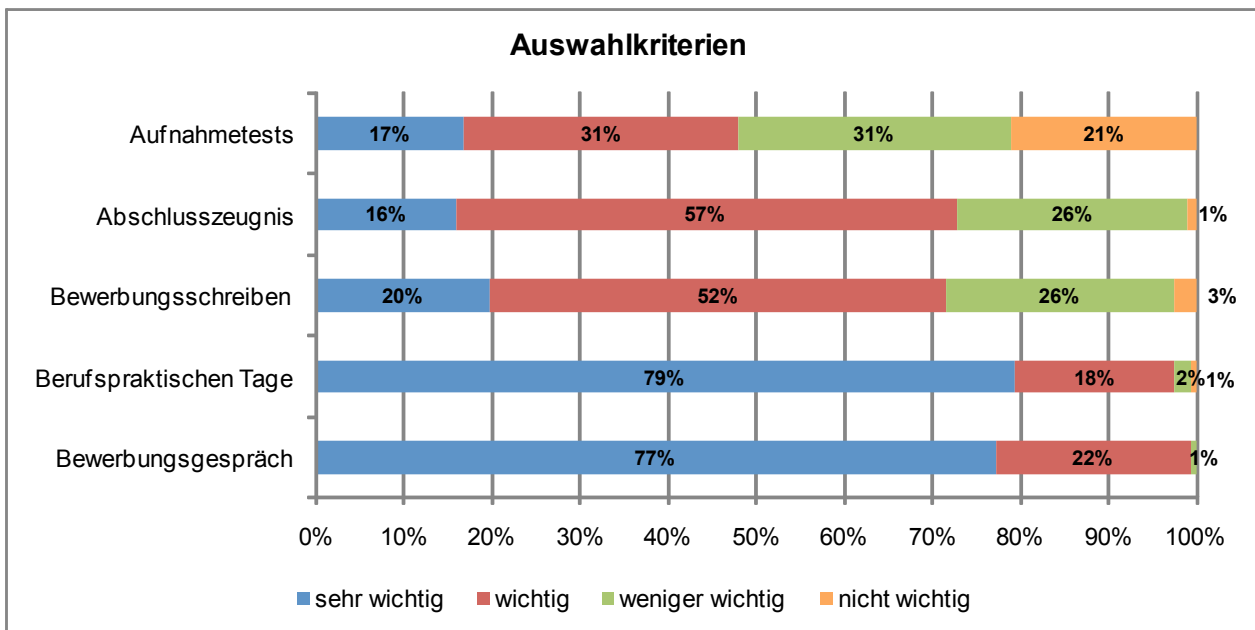


Grafik 7: Zusammenarbeit mit Schulen

Rund 70% der Betriebe, die an der Befragung teilgenommen haben, gaben an, mit Polytechnischen Schulen und Hauptschulen zusammen zu arbeiten.

Die Zusammenarbeit mit berufsbildenden mittleren und höheren Schulen ist aus Sicht der Betriebe noch zu intensivieren.

b) Kriterien für die Lehrlingsauswahl



Grafik 8: Auswahlkriterien

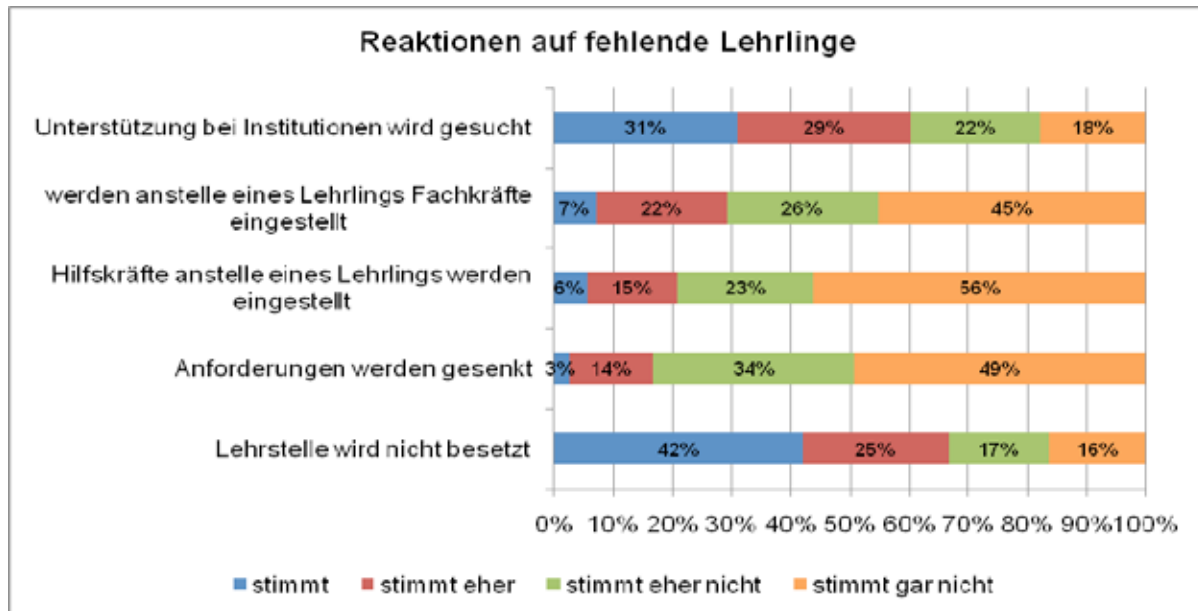
Knapp die Hälfte der Betriebe hält laut Rückmeldung Aufnahme-tests für sehr wichtig/wichtig. Weit mehr als 90% der Betriebe setzt auf den "Persönlichen Eindruck".

Mögliche Ansatzpunkte für die Wirtschaft sind:

- Verbesserung der Aufnahmeverfahren
- Bereitstellung differenzierter Materialien für die Betriebe
- Verbesserung der Schulung der Personalverantwortlichen/ Betriebsverantwortlichen/ Lehrlingsausbilder hinsichtlich Aufnahmeverfahren, -tests, Eignungsfeststellung

c) Reaktionen der Betriebe bei Fehlen eines „passenden“ Lehrlings

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurde die Frage gestellt, wie Betriebe reagieren, wenn sich kein „passender“ Lehrling findet.



Grafik 9: Reaktionen der Betriebe

Knapp 70% der Betriebe entscheiden im Falle des Fehlens geeigneter Bewerber/innen, dass die jeweilige Lehrstelle unbesetzt bleibt.

Da sich 60 % der Betriebe an Institutionen wenden um „passende“ Lehrlinge für ihren Betrieb zu finden, ist davon auszugehen, dass auch diese Bemühungen häufig erfolglos bleiben. Das Senken der Anforderungen an zukünftige Lehrlinge ist nur für einen sehr geringen Prozentsatz der Betriebe eine Option, doch noch die Lehrstelle besetzen zu können.

d) Anforderungen der Betriebe an Lehranfänger/innen

Betrachtet man das Verhältnis der Anforderungen zueinander, so ergibt sich folgende Reihung der Bedeutung:

Soziale Kompetenzen	85%
<i>Persönliche Kompetenzen</i>	71%
<i>Mathematik</i>	41%
<i>Deutsch</i>	33%
<i>Stabile Familienverhältnisse</i>	22%
<i>Englisch</i>	9%

Die Ergebnisse der Tabelle belegen, dass die überfachlichen Kompetenzen für Betriebe ganz entscheidende Faktoren sind und als noch wesentlicher als Mathematik, Deutsch und Englisch eingeschätzt werden.

Exkurs 1:

Anforderungen an und Einschätzung von Kompetenzen Mathematik, Deutsch und Englisch

Da es sich bei den Angaben sowohl um die – authentischen – Angaben zu Anforderungen an Kompetenzen und Kenntnissen seitens der Unternehmen als auch um - durchaus subjektive, aber ernsthafte - Einschätzungen der Betriebe zu den Domänen Mathematik, Deutsch und Englisch handelt, sind die Ergebnisse differenziert zu interpretieren, und zwar in Hinblick auf

- die jeweiligen Unternehmungen, Größe, Erfahrung in der Ausbildung, Qualifikation etc..
- die jeweiligen Ausbildungsberufe, die durchaus sehr unterschiedliche Anforderungen an Kompetenzen und Kenntnisse im Detail stellen
- sowie in regionaler Hinsicht, da städtische, ländliche Regionen z.T. sehr unterschiedliche Kompetenzprofile der Lehrstellenbewerber/innen aufweisen können

Eine erste Interpretation der Erhebungsergebnisse zeigt, dass

- Erhebliche Unterschiede in den Anforderungen zwischen den erhobenen Lehrberufen bestehen
- Die Differenzen zwischen Anforderungen und vorhandenen Kompetenzen und Kenntnissen in unterschiedlichen Lehrberufen wesentlich differieren
- Zwar – relativ geringe, kaum signifikante – Unterschiede in Anforderungen/Kompetenzen zwischen den erfassten Bundesländern bestehen, die Unterschiede zwischen Teilregionen, einzelnen Standorten etc. jedoch beträchtlich sein dürften.

Dies wäre – auch im Zusammenhang mit den zu erhebenden Bildungsstandards – einer weiteren Betrachtung wert,

- sowohl hinsichtlich der Leistungsvergleiche einzelner Schulstandorte/Klassen etc...
- als auch hinsichtlich des Vergleiches der rückgemeldeten Daten mit den Rekrutierungsverfahren für Lehrlinge der Unternehmen

Hypothese/n:

Je besser/differenzierter/überlegter ein Lehrlingsaufnahmeverfahren seitens des Betriebes strukturiert ist, desto geringer werden Differenzen im Bereich Kompetenzen (vorhandene - Anforderung) sein.

Es könnte sich um ein Allokationsproblem handeln, für das die betriebliche Seite auch mit seinem Auswahlverfahren mit Verantwortung trägt. Können auf Basis der Datenstrukturen hier Zusammenhänge festgestellt werden?

Mit zunehmender Strukturierung der Lehrlingsausbildung im Betrieb (strukturiertes Aufnahmeverfahren) kann auch eine Einschätzungsveränderung einhergehen, da die Spannung zwischen gegebenen Kompetenzen der Lehrlinge und den Anforderungen geringer werden müsste, ohne dass der gewünschte Qualitätsanspruch leidet.

Ein Austausch dazu zwischen Schule und Unternehmen ist zu empfehlen.

Exkurs 2:

Nahtstelle Schule-Beruf -Relativierung/Objektivierung der Daten Lehrlinge :

Es ist festzuhalten, dass in vielen Bereichen die Erwartungen an die Lehrlinge auch überzogen sein können, da sich die Zielgruppen der Schüler/innen für die Lehrlingsausbildung in den letzten Jahrzehnten stark verändert haben sind und die sogenannten "leistungsstarken Schüler/innen" in einem hohen Ausmaß schulische Bildungswege fokussieren, d.h. dass die erwünschten Basisqualifikationen in einem geringeren Ausmaß an der Nahtstelle zur Lehrlingsausbildung erwartet werden dürfen.

Dies lässt sich auch anhand der Schülerströme aus den allgemeinen österreichischen Bildungsstatistiken heraus gut dokumentieren (z.B. Statistik Absolventen höherer Schulen, Maturanten im Vergleich über die Jahre usw., Nationaler Bildungsbericht etc.).

Standards:

Mit den Standards D4 und M4 sowie M8, D8 und E8 sind ab 2013 erstmals flächendeckend Ergebnisse (2014) zu Bildungsprozessen im schulischen System auf den Schulstufen 4 und 8 zu erwarten. Im Bereich der 9. Schulstufe /der Polytechnischen Schule (PTS) sind zur Zeit keine Bildungsstandards angedacht, die gegebene Entwicklung wird aber auch auf der 9. Schulstufe, insbesondere an der PTS, zu einer verstärkten Kompetenzdiskussion führen (müssen).

Da die PTS nach wie vor eine der großen "Zulieferer" der Wirtschaft für Lehrlinge bleiben wird, ist seitens der Wirtschaft verstärkt an der Nahtstelle 9. Schulstufe/ 9. Schuljahr ein verlässliches System (vgl. die Diskussion über die "mittleren Reife", auch zur weiteren Entwicklung der „Neuen Mittelschule“) einzufordern, das die gewünschten Kompetenzbündel hinsichtlich „Berufsreife“ mit beinhaltet.

Soziale und persönliche Kompetenzen:

Gerade die Daten aus diesen Kompetenzbereichen sind sehr interessant, da die Feststellung/ Beobachtung/ Einschätzung dieser Kompetenzen auch mit unterschiedlichen Lebenskulturen, Generationsunterschieden, sozialen Erwartungshaltungen usw. zu tun haben.

Hier findet sich die Deckung mit dem favorisierten Auswahlverfahren, das mehrheitlich auf den persönlichen Eindruck im Bewerbungsgespräch ("Sympathie") und nicht auf ("objektive") Kompetenzmessung (z.B. Aufnahmetest/-prüfung usw.) setzt. Die Betriebe könnten hinsichtlich dieses Phänomens zumindest sensibilisiert werden.

Mögliche Ansatzpunkte für Schulen:

- Entwicklung/Erstellung von Kompetenzkatalogen an der Nahtstelle 9. Schulstufe zur Verbesserung der Berufsüberleitung
- Verbesserung der Beratung der Schüler/innen hinsichtlich der Anforderungen der Wirtschaft
- Verstärkung des Einsatzes von Diagnoseinstrumenten zur Verbesserung der Selbst- und Fremdeinschätzung der Kompetenzen der Schüler/innen
- Verbesserung der Rückmeldekultur der Schulen hinsichtlich Kompetenzen (Kompetenzportfolios ergänzend zu Notenbeurteilungen)

Mögliche Ansatzpunkte für Betriebe/Wirtschaft:

- Einbringen in die Kompetenzdiskussion an den Schulen, damit erfasst werden kann, welche Kompetenzen wo eine Rolle spielen und abgeholt werden (können) usw.
- Einforderung eines verlässlichen Systems der Kompetenzbeschreibung und -messung auf der Stufe 9 auch als Orientierungssystem für die Partner Schule und Betrieb (formative Funktion).
- Information und Unterstützung der Schulen im Einzugsbereich, Betriebe und Berufe "begreifbar" machen (Praktika, Schnuppertage, Realbegegnungen – Regelungen insbesondere für das letzte Pflichtschuljahr vor Lehreintritt)
- Reflexion des Auswahlverfahrens für Lehrlinge, objektiv - subjektiv

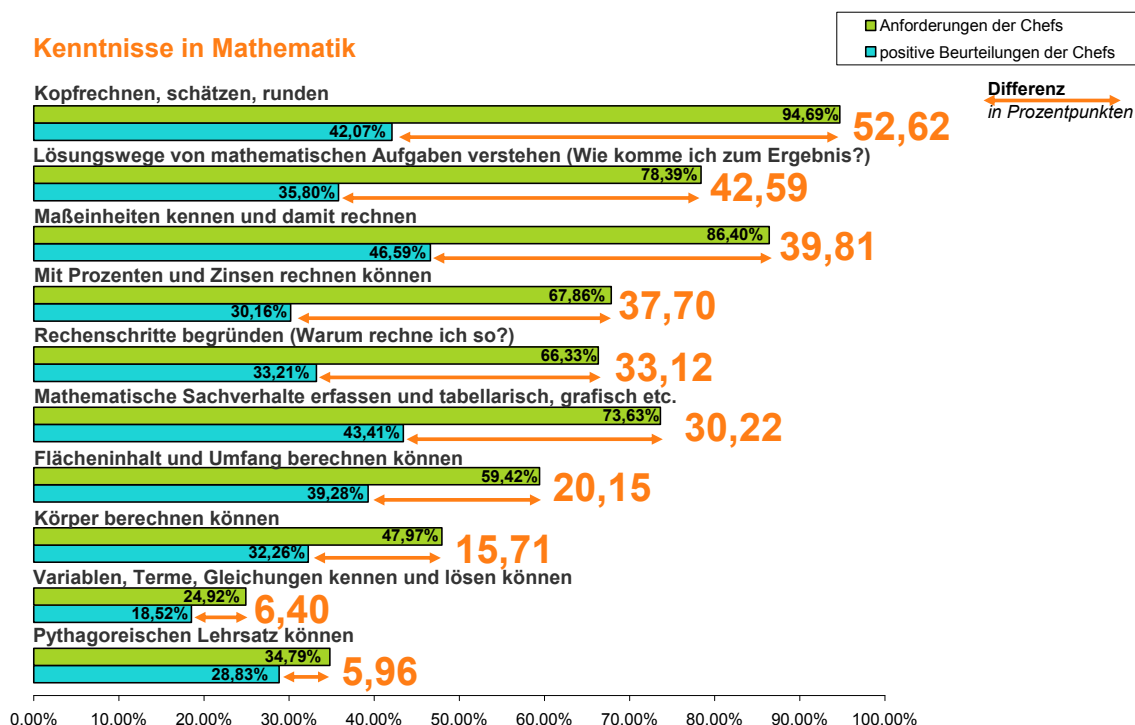
Weitere Ansatzpunkte:

- Einbringen der Erhebungsergebnisse in die „PädagogInnenbildung NEU“, sowohl in der Erstausbildung, als insbesondere in die Fort- und Weiterbildung
- Nutzen der differenzierten Ergebnisse der Erhebung im Zusammenhang mit der Orientierung und Vorbereitung auf Ausbildungs- und Berufswahl (IBOBB- Information, Beratung, Orientierung für Bildung und Beruf)
- Am effektivsten ist die Verbindung von gezielter Qualifizierung und Kompetenzentwicklung mit der persönlich intendierten Ausbildungs- und Berufsperspektive von Schülern/innen – der differenzierte Kompetenzkatalog nach Berufen bietet Lehrern/innen, Beratern/innen, Begleitern/innen dazu konkrete Handhabe

Detaillierte Informationen über Anforderungen und Differenzen, spezifiziert nach Lehrberufen, sind unter <http://www.stvg.com/AnforderungenLehrlinge> zugänglich.

6. Übersicht der geforderten / vorhandenen Kenntnisse

Kenntnisse in Mathematik



Von größter Bedeutung sind Betrieben die Subdomänen „Kopfrechnen, runden schätzen“ (95%), „Maßeinheiten kennen und damit rechnen“ (86%) und Lösungswege von mathematischen Aufgaben verstehen“ (78%).

Demgegenüber steht, dass nur die Kompetenzen im Schnitt nur zu ca. 45% sehr gut bzw. gut beherrscht werden.

Die größten Differenzen bestehen bei „Kopfrechnen, runden, schätzen“ mit über 50 Prozentpunkten, bei „Lösungswege von mathematischen Aufgaben verstehen“ mit über 40 Prozentpunkten sowie bei „Maßeinheiten kennen und damit rechnen“ mit ca. 40 Prozentpunkten.

Festzuhalten ist: Hier geht es nicht um irgendwelche besonderen, unternehmensspezifischen Anforderungen.

Abgefragt wurden bewusst nur jene Kompetenz-Domänen, die Inhalt und Gegenstand der schulischen Bildungsstandards sind, also jene Bereiche, die die Schule für sich selbst als Aufgabe und Leistungsanforderung definiert hat.

Nur diese aus Sicht der Schule relevanten Leistungsanforderungen wurden mit den Anforderungen aus Sicht der Unternehmen in Korrelation gesetzt. Daraus sollen auch weitere Schlüsse und Konsequenzen zur Abstimmung zwischen schulischer Bildung und unternehmerischer Qualifizierung abgeleitet werden können

Exkurs 3: Korrelation zwischen Anforderungen und Kenntnissen

Zentral sind hier die negativen Korrelationen zwischen den Anforderungen der Betriebe und den festgestellten Kenntnissen aus Sicht der Unternehmungen.

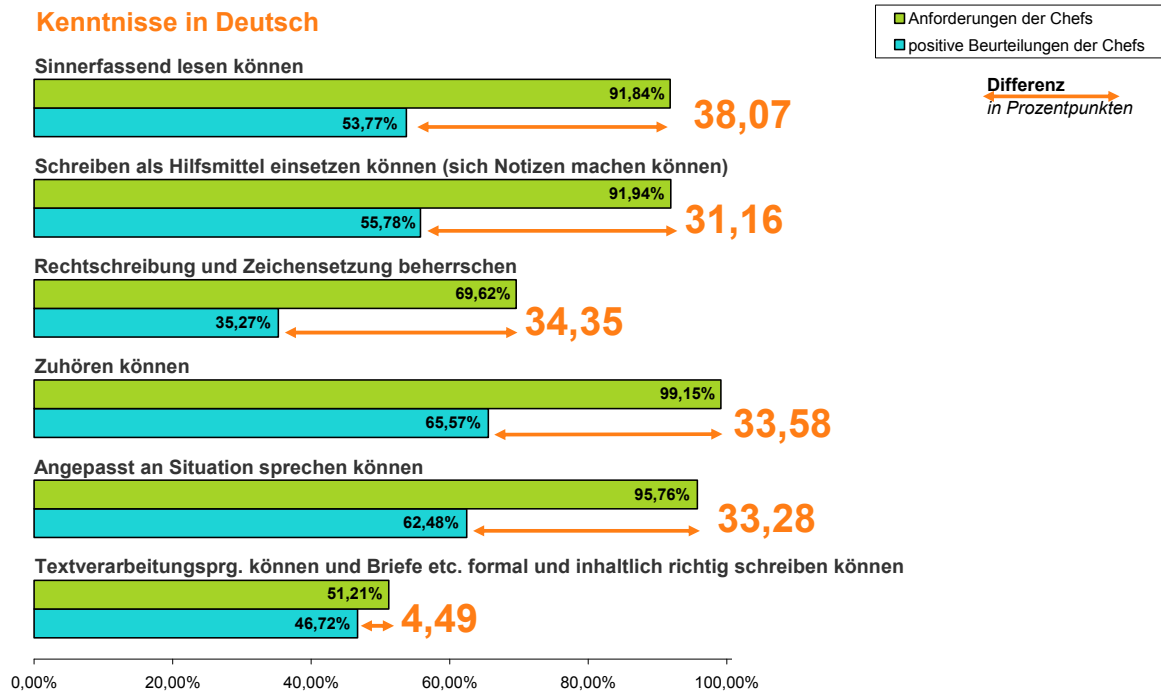
Alle in einem höheren Ausmaß ausgewiesenen negativen Korrelationen betreffen elementare Kernkompetenzbereiche der Mathematik (Kopfrechnen, Maßeinheiten, Flächeninhalt) und stellen keinesfalls überzogene Qualifikationsanforderungen seitens der Unternehmungen dar.

Dies kann als eindeutiger Hinweis auf Mängel in der Qualitätssicherung des schulischen Unterrichts interpretiert werden.

Die Bildungsstandards werden detaillierte und gesicherte Hinweise darüber geben können, wo die Schwachstellen zu suchen sind.

Eine mögliche Interpretation der Ursachen: Wissensorientierter und nicht kompetenzorientierter Zugang zur Mathematik, mangelnde Sicherung des Basiswissens, eventuell Lücken im Förderunterricht und in der Diagnostik.

Kenntnisse in Deutsch



Für nahezu alle Unternehmen sind die Kompetenzbereiche „Zuhören können“ (99%) sowie „Angepasst an Situation sprechen zu können“ (96%) die bedeutendsten Kompetenzdomänen in Bereich der deutschen Sprache.

Der Gebrauch der Sprache im gesprochenen Wort ist damit noch bedeutender als der schriftliche, aber auch „Lesen“ und „Schreiben“ – in betrieblich erforderlicher Weise – wird mit jeweils ca. 92% als sehr wichtig/wichtig erachtet.

Die größten Differenzen zwischen Anforderungen und eingeschätzten Kompetenzen weist der Bereich „Sinnerfassendes Lesen“ mit ca. 38 Prozentpunkten auf, gefolgt von „Rechtschreibung“ und „Zuhören können“.

Exkurs 4:

Erwartungen und Kompetenzen in Entsprechung zur PISA-Studie

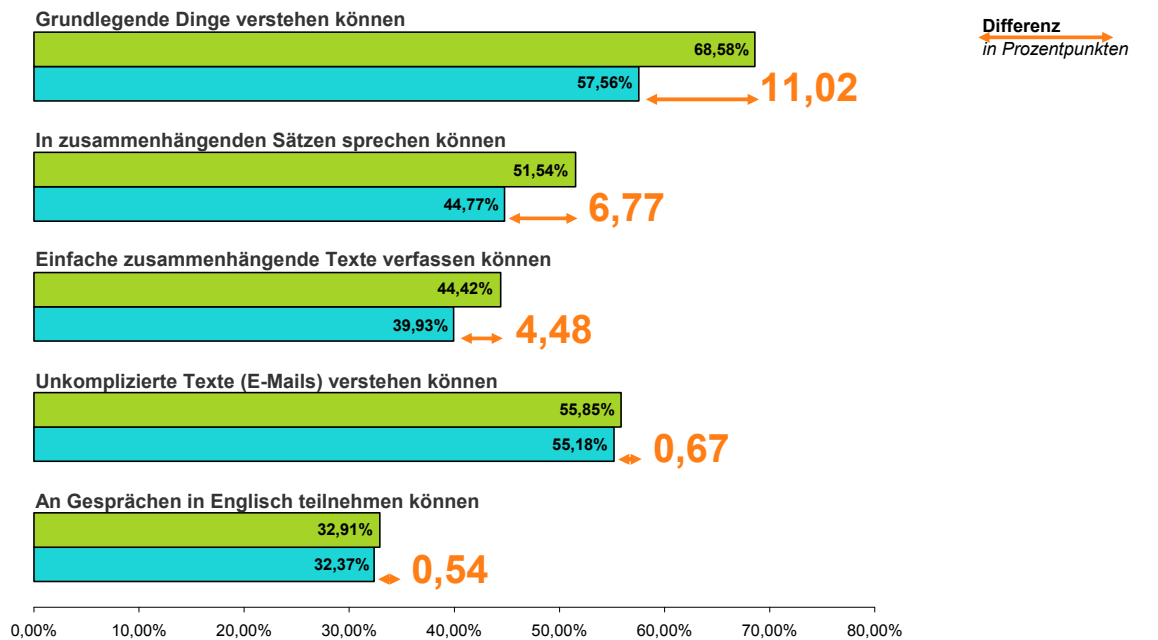
Die Ergebnisse entsprechen wahrscheinlich den Erwartungen. Die schlechten Ergebnisse im "Zuhören" und "Sinnerfassendes Lesen" decken sich einerseits mit den Ergebnissen aus „Lesen“ der PISA- Studie sowie den Ergebnissen aus den Persönlichen Kompetenzen der Untersuchung.

"Zuhören" besitzt eine Schnittmenge mit „Persönlichen Kompetenzen“ z.B. mit Ausdauer/Belastbarkeit.

Interpretation der Ursachen können sein: unzureichende Diagnostik im Bereich Lesen, mangelnde Therapiemöglichkeiten im Schlechtlesebereich, nicht ausreichender gezielter Förderunterricht.

Kenntnisse in Englisch

Kenntnisse in Englisch



Im Allgemeinen sind die Leistungsanforderungen in Englisch deutlich weniger hoch als in Mathematik oder Deutsch.

Grundlegende Dinge verstehen können bzw. das Verstehen unkomplizierter Texte sind die wichtigsten Kriterien für Betriebe. Laut Umfrage erfüllen ca. 60% der Jugendlichen diese Aufnahmekriterien sehr gut bzw. gut.

Die Differenzen zwischen Anforderungen der Unternehmungen und den eingeschätzten Kompetenzen und Kenntnissen der Jugendlichen sind die geringsten aller Anforderungs- und Leistungsdomänen.

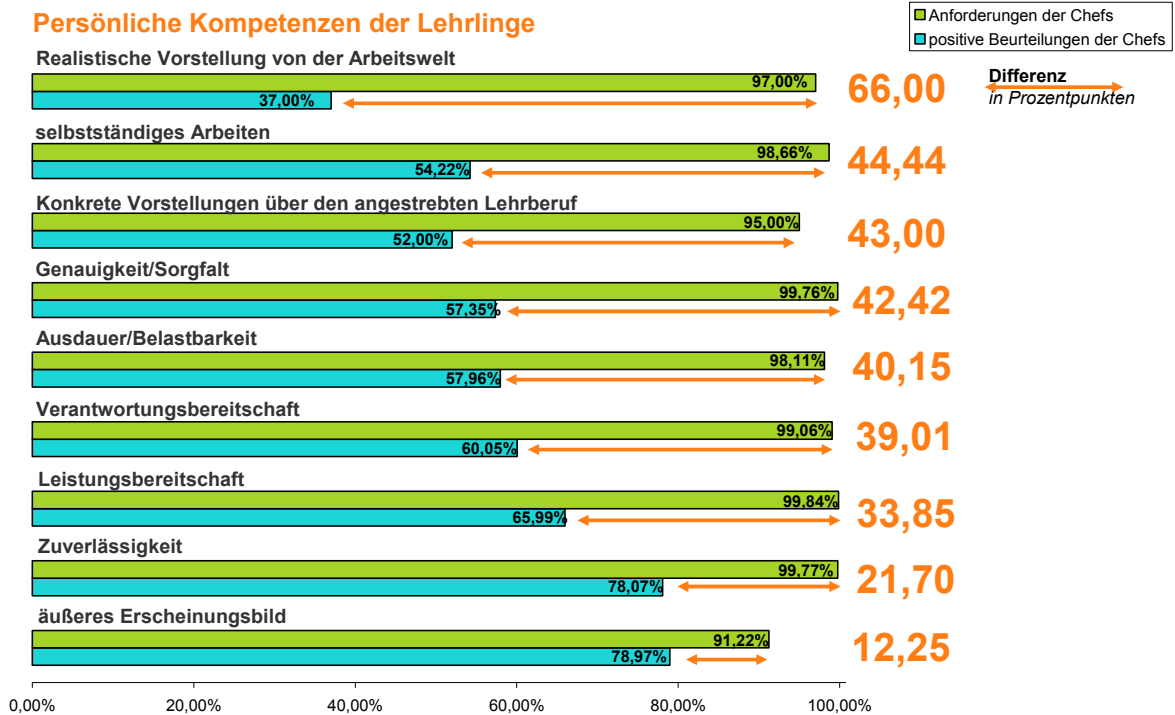
Exkurs 5: Positive Ergebnisse Englisch - Fragen

Großteils sind dies positiv zu interpretierende Ergebnisse.

Das Thema „Fremdsprache“ wäre jedoch unternehmensbezogen zu spezifizieren. In einigen Unternehmen ist Konzernsprache Englisch, in anderen wiederum spielt Englisch (noch) keine Rolle, ist vielleicht auch nicht im Bewusstsein der Unternehmensführung verankert. Hier wäre eine Interpretation abzustützen. Ist die Fremdsprache Englisch im Lehrlingsbereich vielleicht nicht so wichtig und daher der vorhandene Konsens über die Anforderungen und die vorhandenen Kenntnisse schnell erreicht?

Mögliche Interpretation der Ursachen: der Englisch-Unterricht ist der am höchsten standardisierte Unterricht und orientiert sich an den Cambridge-Zertifikaten. Die Tradition des Zertifizierens/ Messens und Vergleichens ist bereits etabliert und schlägt möglicherweise schon in der Qualität durch.

Persönliche Kompetenzen der Lehrlinge



Die Anforderungen an die Persönlichen Kompetenzen sind die höchsten im Verhältnis zu allen anderen Kriterien.

In allen Sub-Domänen liegt die Anforderung bei über 90%, in den Bereichen „Genauigkeit/Sorgfalt“, „Zuverlässigkeit“, „Leistungsbereitschaft“, „Verantwortungsbereitschaft“ jeweils über 99%.

Im Vergleich zu den formalen Kriterien (Mathematik, Deutsch, Englisch) werden diese Anforderungen im Schnitt in höherem Maße erfüllt.

Allerdings ist die Diskrepanz im der Kategorie „Realistische Vorstellung von der Arbeitswelt“ – 66 Prozentpunkte - eine geradezu dramatische Aussage über die Lebensnähe schulischer Bildung.

**Exkurs 6:
Negative Korrelationen Schlüsselkompetenzen**

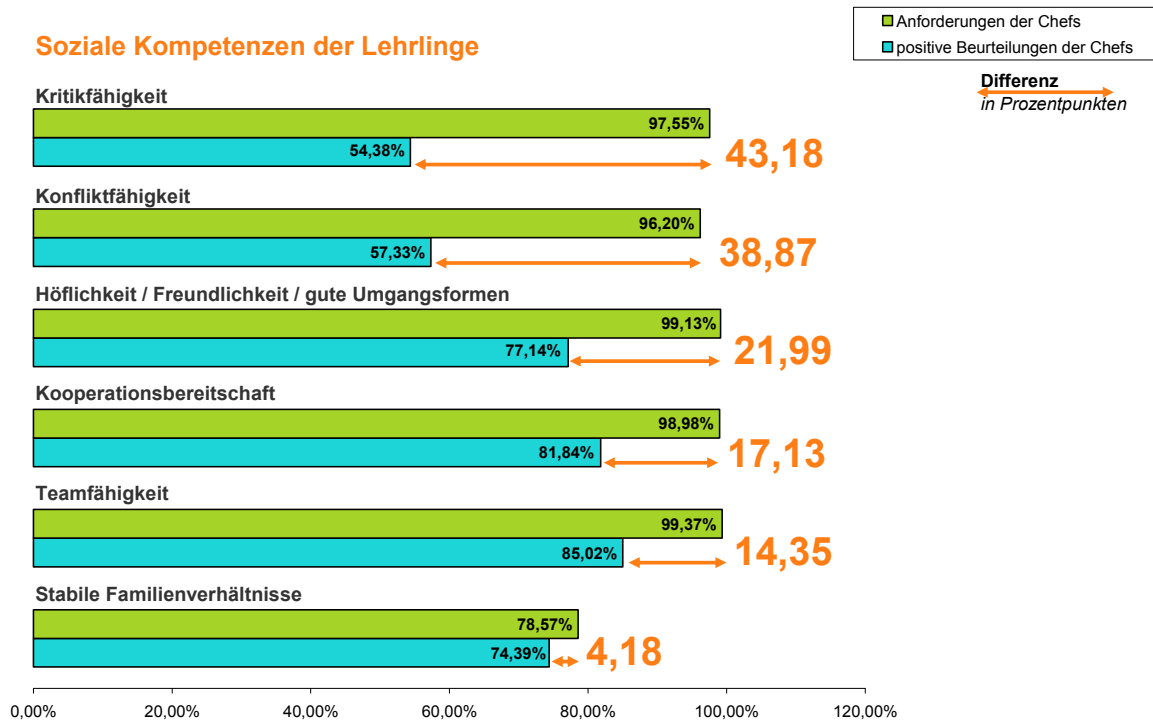
Das Ergebnis ist besonders zu beachten, da es ausschließlich negative Korrelationen gibt.

Mögliche Interpretation der Ursachen: Wie schon vorher angeführt, spielen hier auch ein Stückweit gesellschaftlicher Wandel und natürlich auch veränderte Haltungen und Lebenseinstellungen eine Rolle.

Für die Schule muss das Thema Schlüsselqualifikationen verstärkt eine Rolle spielen.

Doch auch das Elternhaus, die Erziehungsberechtigten sind hier gefordert.

Soziale Kompetenzen der Lehrlinge



Ähnlich wie bei den Persönlichen Kompetenzen sind auch die Sozialkompetenzen ein für die Betriebe wesentliches Aufnahmekriterium.

Ebenso wie die persönlichen Kompetenzen werden die Sozialkompetenzen von den Bewerber/innen in deutlich höherem Maße erfüllt, als dies bei den formalen Kriterien der Fall ist (z.B. Teamfähigkeit 85%).

Exkurs 7: Soziale Faktoren

"Stabile Familienverhältnisse gesucht und gefunden - a self-fulfilling prophecy".
Ein starker Hinweis auf die österreichische Kultur.

Man kann davon ausgehen, dass bei stabilen Familienverhältnissen von den Unternehmensverantwortlichen auch auf viele andere soziale Faktoren geschlossen wird.

Eine brauchbare Alltagstheorie, die sich offensichtlich in der Praxis behauptet. Diese wäre jedoch weitere Überprüfungen wert

7. Kommentare - Konklusionen - Konsequenzen

- Die überragende Bedeutung der sozialen und persönlichen Kompetenzen ist offensichtlich. Die Differenz zwischen Anforderungen und der Einschätzung vorhandener Kompetenzen hinsichtlich der Kompetenzdomäne „Persönliche Kompetenzen“ ist mit knapp 40 Prozentpunkten beträchtlich. Im Bundesländerschnitt ist der Unterschied zwischen geforderten und subjektiv vorhandenen Kompetenzen im Bereich Sozialkompetenz wesentlich geringer.
- In der Detailbetrachtung ist das Item „Realistische Vorstellung von der Arbeitswelt“ unübersehbar: Eine Diskrepanz von 66 Prozentpunkten zwischen Anforderungen/Erwartungen und Einschätzung der mitgebrachten Kompetenz ist geradezu dramatisch. Dies weist darauf hin, dass (zu) viele junge Menschen in der Vorphase ihrer Ausbildungs- und Lehrplatzsuche keine ausreichende Unterstützung und Begleitung erfahren.
- Dieses Bild wird ergänzt durch den Umstand, dass aus Sicht der Unternehmen nur ca. die Hälfte der Bewerber/innen eine konkrete Vorstellung über den angestrebten Lehrberuf mitbringen. Dies korreliert mit dem Faktum, dass knapp die Hälfte der Lehranfänger/innen die Polytechnische Schule als besucht haben, die eine gezielte, strukturierte prozesshafte Orientierung, Vorbereitung Grundbildung und Überleitung bietet, alle anderen Lehranfänger/innen – mehr als die Hälfte! - im letzten Jahr vor Lehreintritt jedoch keinerlei gezielte Orientierung oder Vorbereitung erfahren
- Die Anforderungen an Deutsch sind im Schnitt aller Betriebe deutlich höher als in Mathematik. Die Abweichung von Anforderungen und der Einschätzung vorhandener Kompetenzen ist mit knapp 30 Prozentpunkten höher als bei den Sozialkompetenzen, Mathematik oder Englisch.
- Dieses Bild verändert sich jedoch, wenn man die jeweils drei wichtigsten Unterdomänen in Deutsch und Mathematik hinsichtlich Anforderungen und vorhandener Kompetenzen vergleicht. Hier ist in Mathematik mit einer Differenz von 45 Prozentpunkten eine beträchtliche Diskrepanz in wesentlichen Kompetenzfeldern festzustellen, während in Deutsch – bei einem sehr hohen Bedeutungslevel von über 95 Prozent – die Diskrepanz zwischen Bedeutung und vorhandenen Kompetenzen in den drei wichtigsten Unterdomänen sich nicht wesentlich von der Gesamtsituation in Deutsch unterscheidet – was auf eine gleichmäßig hohe Bildungs- und Kompetenzentwicklungsherausforderung in dieser Domäne hinweist.
- Bemerkenswert ist, dass in Englisch die Erwartungen (ca. 50 Prozentpunkte) mit den subjektiv vorhandenen Kompetenzen (ca. 46 Prozentpunkte) nahezu deckungsgleich sind. Englisch weist die geringste Differenz zwischen Erwartungen und vorhandenen Kompetenzen aller erhobenen Kompetenzdomänen auf.
- Für den schulischen Bildungsprozess ist daraus die These abzuleiten, dass neben einer grundlegenden Hebung des Niveaus in den Grundkompetenzen vor allem in Mathematik eine spezifische Ausrichtung in Hinblick auf gewünschte Berufe zusätzlich erforderlich erscheint, während in allen anderen Kompetenzfeldern eine generelle Hebung des Kompetenzniveaus im Vordergrund steht.

- Unbeschadet davon wird auf die grundlegende Bedeutung der Ergänzung und Begleitung Jugendlicher im Bereich Basisbildung mit einer gezielten Orientierung, Vorbereitung und Hinführung auf die Ausbildungs- und Berufswelt hingewiesen. Da auch die besten Grundkompetenzen nur wirksam werden können, wenn sie in Anwendungsbereichen zur Geltung kommen, die sowohl den Kompetenzen, Talenten, Begabungen als auch den Interessen und Neigungen Jugendlicher entsprechen – die Aufgabe der gezielten Orientierung, Vorbereitung und Hinführung Jugendlicher zu Ausbildung und Beruf ist daher eine, die ebenso in den Begriff „Basisbildung“ integriert werden muss.
- Die Eingangs- und Testdiagnostik (Aufnahmetests) im Aufnahmeverfahren bedarf bei jenen Betrieben, die eklatante Differenzen bei ihren Bewerber/innen feststellen, der Verbesserung. Schulisch ist die Aufmerksamkeit auf dieses Problemfeld zu lenken, ein Hinweis für die Berufsorientierungslehrer/innen und Schülerberater/innen (Fort-, Aus- und Weiterbildung) diesem Bereich Beachtung zu schenken.
- Generell ist festzuhalten, dass die vorliegende Erhebung nicht den Anspruch erhebt, eine Qualitätsaussage zur Bildungs- und Schulsituation, zur Leistung von Pädagogen und Pädagoginnen oder Schülern und Schülerinnen zu treffen, sondern ausschließlich eine Entsprechung bzw. Diskrepanz unterschiedlicher Betrachtungsweisen thematisiert – verbunden mit dem Angebot, daraus förderliche Konsequenzen für persönliche Bildungs-, Berufs- und Lebenswege Jugendlicher abzuleiten



Mehr als 1.700 Unternehmungen geben in dieser österreichweiten Erhebung Auskunft darüber, was sie von Lehrstellen-Bewerber/innen erwarten und wie sie die Kenntnisse und Kompetenzen, die Jugendliche mitbringen, einschätzen.

Die erhobenen Kompetenzfelder orientieren sich an den Domänen der Bildungsstandards, die derzeit im österreichischen Schulwesen eingeführt werden. Für die Fächer Mathematik, Deutsch und Englisch liegen damit aussagekräftige Daten vor, die Jugendlichen und Lehrer/innen Orientierung darüber geben, worauf es in der Arbeitswelt wirklich ankommt. Aussagen über soziale und persönliche Kompetenzen runden das Bild der Qualifikationsanforderungen in der Arbeitswelt ab.

Damit steht erstmals ein Instrument zur Verfügung, das Lehrer/innen und Jugendliche dabei unterstützt, sich gezielt auf den jeweils gewünschten Beruf vorzubereiten. Dazu werden auch detaillierte berufsspezifische Qualifikationsprofile für die 30 wichtigsten Berufe erarbeitet.

www.stvg.com/AnforderungenLehrlinge