



Übergang Schule-Beruf im Landkreis St. Wendel



Abschlussbericht zur regionalen
Schüler- und Betriebsbefragung
Franciska Mahl

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



EUROPÄISCHE UNION

Wissenschaftliche Texte

Wissenschaftl
Texte

Die Befragungen wurden im Auftrag des Regionalen Übergangsmanagements (RÜM) des Landkreises St. Wendel durchgeführt. Dieses Vorhaben wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und aus dem Europäischen Sozialfonds der Europäischen Union gefördert (www.perspektive-berufsabschluss.de). Der Europäische Sozialfonds ist das zentrale arbeitsmarktpolitische Förderinstrument der Europäischen Union. Er leistet einen Beitrag zur Entwicklung der Beschäftigungsfähigkeit, des Unternehmergeistes, der Anpassungsfähigkeit sowie der Chancengleichheit und der Investition in die Humanressourcen.

Franciska Mahl:

Übergang Schule-Beruf im Landkreis St. Wendel

Abschlussbericht zur regionalen Schüler- und Betriebsbefragung

© 2012 Deutsches
Jugendinstitut e.V.
Außenstelle Halle
Franckesche Stiftungen
Franckeplatz 1
Haus 12–13
06110 Halle (Saale)
Tel. (0345) 681 78-0
www.dji.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
2. Schülerbefragung	2
2.1 Schulische und familiäre Merkmale.....	2
2.2 Berufliche Orientierung und Unterstützung	4
2.3 Anschlusspläne und berufliche Wünsche	7
2.4 Bewerbungsaktivitäten und Ausbildungssuche	10
3. Betriebsbefragung	13
3.1 Betriebliche Strukturmerkmale	13
3.2 Betriebliche Ausbildungssituation.....	14
3.2.1 Merkmale der Auszubildenden.....	15
3.2.2 Ausbildungsberufe.....	16
3.2.3 Rekrutierungspraxis.....	17
3.2.4 Besetzungsschwierigkeiten.....	20
3.2.5 Ausbildungspläne.....	22
3.2.6 Sicherung des Nachwuchses.....	23
3.2.7 Unterstützungsbedarfe.....	24
3.3 Ausbildungshemmnisse	29
4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen	31
5. Literaturverzeichnis	36

1. Einleitung

Die Übergangsverläufe von der Schule in die berufliche Ausbildung haben sich für junge Menschen in den letzten Jahren deutlich verlängert und sind durch Umwege gekennzeichnet. Trotz einer entspannteren Lage auf dem Ausbildungsmarkt und der rückläufigen Zahl von Eintritten in das sogenannte „Übergangssystem“ mündet immer noch ein großer Anteil der Schulabgängerinnen und -abgänger zunächst in ein berufsvorbereitendes Angebot. Nach wie vor haben Jugendliche mit niedrigeren Schulabschlüssen größere Probleme beim Zugang zu einer beruflichen Ausbildung (Bildungsbericht 2012: 7f.).

Da sich die Folgen nicht gelingender beruflicher Integration von jungen Menschen insbesondere auf der lokalen Ebene manifestieren, besteht eine große Herausforderung darin, auf kommunaler Ebene Bedingungen für erfolgreiche Übergänge in Ausbildung zu schaffen. Die Unterstützung der Wege von jungen Menschen von der Schule in Ausbildung und Arbeit durch kommunales Übergangsmangement und passgenaue Angebote wird dadurch erschwert, dass differenziertes Wissen über das Übergangsgeschehen fehlt. In diesem Zusammenhang sind zum einen Informationen zur Perspektive der ausbildungsinteressierten Jugendlichen wichtig, zum anderen ist es notwendig, auch die Angebotsseite in die Betrachtung einzubeziehen. Im Rahmen der Förderinitiative „Regionales Übergangsmangement“ des BMBF-Programms „Perspektive Berufsabschluss“ hat der Landkreis St. Wendel deshalb das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) beauftragt, eine Schüler- sowie eine Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel durchzuführen. Die Untersuchungsergebnisse sollen Anhaltspunkte für konkreten Handlungsbedarf im Bereich des Übergangsgeschehens im Kreis St. Wendel liefern.

Während die Schülerbefragung Auskunft über die individuellen Ausgangsvoraussetzungen und beruflichen Perspektiven von Absolventen aus Förder- und Hauptschulen sowie Abschlusschüler/innen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres und der Berufsgrundschule gibt, steht im Mittelpunkt der Unternehmensbefragung die konkrete betriebliche Rekrutierungspraxis bei der Besetzung von Ausbildungsstellen, Fragen nach der Sicherung des Nachwuchses sowie der Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung von förderungsbedürftigen Jugendlichen.

Im vorliegenden Bericht werden die Untersuchungsergebnisse der Schüler- und Betriebsbefragung vorgestellt. Abschließend werden die Ergebnisse zusammengefasst und Handlungsempfehlungen formuliert.

2. Schülerbefragung

Gegenstand der Schülerbefragung waren die individuellen Ausgangsvoraussetzungen der befragten Jugendlichen für die Zeit nach der Schule. Als zentrale Themen beinhaltete die Erhebung die schulische Situation der Jugendlichen, ihren familiären Hintergrund, den Berufswahlprozess sowie die von ihnen entwickelten Perspektiven für den weiteren Bildungs- und Ausbildungsweg.

Die Zielgruppe der Untersuchung bildeten Schüler/innen, die sich im Schuljahr 2010/11 in einer Hauptschulabgangsklasse der Erweiterten Real- oder Gesamtschulen befanden oder eine Abschlussklasse der Förderschulen im Landkreis St. Wendel besuchten. Weiterhin wurden Schüler/innen im schulischen Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) oder der Berufsgrundschule (BGS) in schulischer Form¹ in die Untersuchung mit einbezogen.

Die Gesamtschülerzahl in der Bruttostichprobe belief sich auf insgesamt etwa 260 Schülerinnen und Schüler. An der Befragung beteiligten sich alle zwölf angefragten Schulen. Von den insgesamt 257 Schüler/innen der Ausgangsstichprobe konnten in der Befragung etwa 90 Jugendliche erreicht werden. Die Befragung der Schülerinnen und Schüler wurde im Mai 2011 als schriftliche Befragung im Klassenverband durchgeführt.

2.1 Schulische und familiäre Merkmale

Hinsichtlich des besuchten Bildungsgangs nahmen an der Befragung im Mai 2011 57 Abgangsschüler/innen aus Hauptschulzweigen der Erweiterten Real- und Gesamtschulen teil (vgl. Tabelle 1). 16 befragte Jugendliche besuchten die Abschlussklasse einer Förderschule und 15 Jugendliche waren Teilnehmer/innen des Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) im technisch-gewerblichen bzw. des Berufsgrundschuljahres (BGS) im sozial-pflegerischen Zweig des Berufsbildungszentrums im Landkreis St. Wendel.

Tabelle 1: Befragte Schüler/innen nach Bildungsgang (absolute Zahlen)

Bildungsgänge	N
9. Abgangsklassen der Erweiterten Realschulen	34
9. Abgangsklassen der Gesamtschulen	23
9. Abgangsklassen der Förderschulen	16
BGJ/BGS-Klassen des Berufsbildungszentrums (BBZ)	15
Gesamt	88

Die befragten Jugendlichen waren im Durchschnitt 15,5 Jahre alt. Das geringste Durchschnittsalter besaßen mit 15,0 Jahren die teilnehmenden Gesamtschüler/innen, das älteste die befragten Schüler/innen des BGJ/der BGS, die im Schnitt 16,8 Jahre alt waren.

In der erreichten Stichprobe übersteigt der Anteil männlicher Jugendlicher den der weiblichen deutlich (61 gegenüber 39 Prozent). Mit Ausnahme der Berufsgrundschule sind männliche Jugendliche über die Schulformen hinweg deutlich überrepräsentiert. Im Berufsgrundbildungsjahr im technisch-gewerblichen Bereich fällt der Jungenanteil mit 75 Prozent am höchsten, in der Berufsgrundschule im sozialpflegerischen Schwerpunkt mit 30 Prozent am niedrigsten aus.

¹ Das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsgrundschuljahr kann im Landkreis St. Wendel sowohl in schulischer als auch in dualisierter Form absolviert werden. In der dualen Form findet die fachpraktische Ausbildung nicht in der Berufsschule, sondern an drei Wochentagen in einem Betrieb statt.

In der Untersuchungsstichprobe liegt der Anteil von jungen Migrantinnen und Migranten bei gut einem Viertel.² Von ihnen ist der überwiegende Teil in Deutschland geboren. Ein Anteil von sieben Prozent der befragten Jugendlichen ist im Ausland geboren und gehört somit der ersten Zuwanderungsgeneration an. Das durchschnittliche Zuzugsalter dieser Befragten liegt bei 12,2.

Die Geburtsländer der Jugendlichen mit Migrationshintergrund und ihrer Eltern gestalten sich sehr vielfältig. Insgesamt wurden 17 verschiedene Herkunftsländer angegeben. Ein größerer Teil der Familien nichtdeutscher Herkunft stammt aus den GUS-Staaten (4,5 Prozent). Eine weitere höhere Anzahl der Migrantenfamilien ist aus den angrenzenden Ländern Polen und Tschechien zugewandert (4,5 Prozent). Etwa drei Prozent der Elternteile sind in einem der an Deutschland im Westen angrenzenden Ländern Niederlande, Luxemburg und Frankreich geboren. Weitere drei Prozent der Gesamtstichprobe besitzen einen türkischen Migrationshintergrund.

In der Teilstichprobe der Jugendlichen, die ein schulisches Berufsgrundbildungsjahr oder eine schulische Berufsgrundschule besuchen, fällt der Anteil Jugendlicher mit Migrationsgeschichte vergleichsweise höher aus: Mehr als jede/jeder Zweite unter ihnen stammt aus einer Zuwandererfamilie. Innerhalb der allgemeinbildenden Schulen weisen die Förderschulen mit etwa 30 Prozent den höchsten Anteil an Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf.

Die familiären Merkmale der Jugendlichen gestalten sich je nach besuchtem Schulbildungsgang sehr unterschiedlich. Schüler/innen der Hauptschulabgangsklassen an Gesamtschulen leben überdurchschnittlich häufig mit beiden leiblichen Elternteilen in einem Haushalt zusammen. Demgegenüber wachsen Schüler/innen an Realschulen häufiger in Stiefelternfamilien, Förderschüler/innen oftmals in Familienstrukturen ohne einen leiblichen Elternteil auf. Die Eltern der befragten Gesamtschüler/innen gehen vergleichsweise häufiger einer Erwerbstätigkeit nach, was sich auch in einer finanziell besser gestellten Lage dieser Familien widerspiegelt.

Insgesamt geben etwa ein Viertel der Befragten an, eine Klassenstufe in ihrer bisherigen Schulzeit wiederholt zu haben. Wiederholungen von Schuljahren kommen in den Schulbiographien von Jugendlichen des BGJ/der BGS signifikant häufiger vor als in den Schullaufbahnen der anderen Befragtengruppen: Fast die Hälfte der BGJ/BGS-Schüler/innen hat in der Vergangenheit bereits eine Klasse wiederholt.

Als zentrale Merkmale für die Schulleistungen der Jugendlichen wurden die Noten des letzten Zeugnisses in den Fächern Deutsch und Mathematik erfragt. Insgesamt stellt sich die schulische Situation bei einem größeren Teil der befragten Schüler/innen eher ungünstig dar: So haben 40 Prozent der Gesamtgruppe das schulische Halbjahr in Mathematik – im Fach Deutsch dagegen nur 16 Prozent – mit der Note 4 oder schlechter abgeschlossen.

Für Gesamtschüler/innen ergibt sich der höchste Anteil an Jugendlichen mit Leistungsnachteilen im Fach Deutsch. In Mathematik dagegen weisen sie die besten Noten auf. Eine hohe Zahl von Schüler/innen aus den BGJ/BGS-Klassen hat im Fach Mathe eher ungünstige Schulleistungen, die in den Notenbereich 4 bis 6 fallen (62 Prozent).

Etwa jeder zweite befragte Jugendliche nimmt außerschulische Nachhilfe in Anspruch, die vorrangig von Personen aus dem engsten Umfeld erbracht wird. Unterschiede in der außerschulischen Unterstützung ergeben sich mit Blick auf die Schulbildungsgänge: So erhalten Förderschüler/innen besonders häufig, Schüler/innen des BGJ/der BGS eher selten Hilfe in schulischen Belangen.

² Von einem Migrationshintergrund wird ausgegangen, wenn der Jugendliche selbst nicht in Deutschland geboren ist und/oder ein oder beide Elternteile im Ausland geboren sind und/oder der Jugendliche eine ausländische Staatsangehörigkeit besitzt. Mit diesen Kriterien fallen z.B. auch Aussiedler, die die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen, unter die Jugendlichen mit Migrationshintergrund.

Leistungsschwächere Jugendliche nehmen besonders häufig außerschulische Unterstützung in Anspruch. Jedoch befindet sich unter den Jugendlichen, die keinerlei Hilfe erhalten ein beachtlicher Anteil an schulschwächeren Jugendlichen (35 Prozent), die auf zusätzliche Unterstützung angewiesen wären.

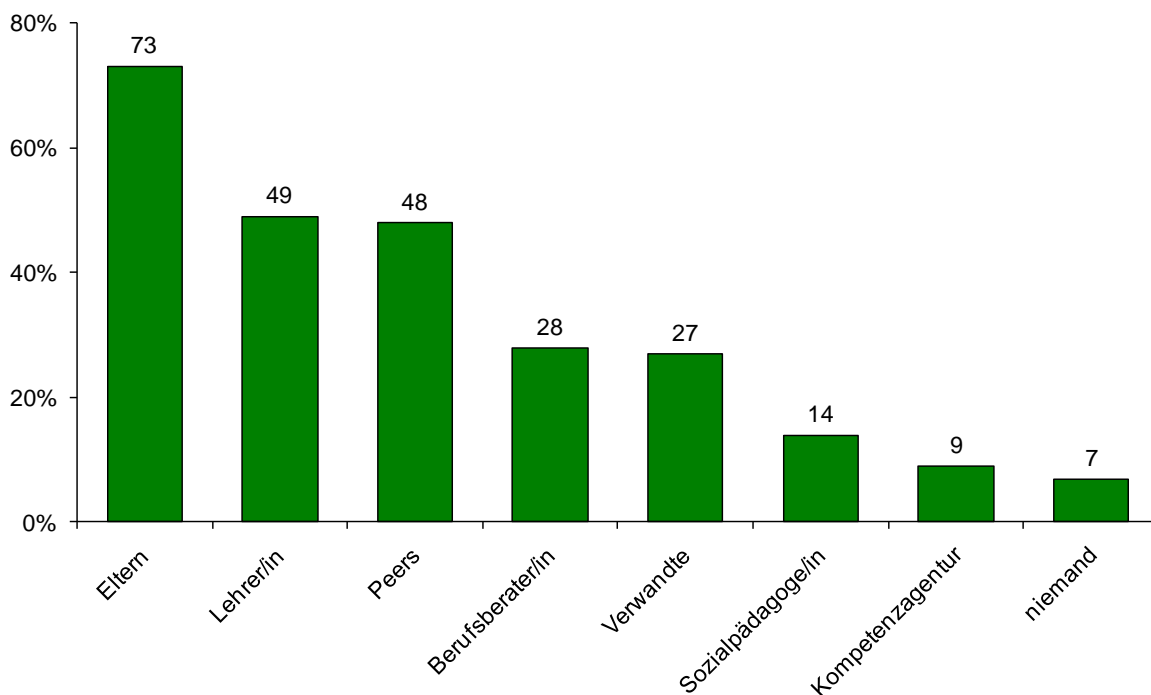
Als aktuelle Problembelastung formulieren die befragten Jugendlichen vor allem die Sorge um die eigene berufliche Zukunft. Besonders die jungen Frauen in der Untersuchungsstichprobe artikulieren berufliche Zukunftsängste (55 Prozent). Jugendliche, die ein BGJ oder eine BGS besuchen sowie junge Migrantinnen und Migranten blicken ebenfalls vergleichsweise pessimistischer in die persönliche berufliche Zukunft.

2.2 Berufliche Orientierung und Unterstützung

An der Berufsorientierung von jungen Menschen sind neben der Schule verschiedenste Institutionen und Akteure wie bspw. die Berufsberatung der Arbeitsagentur, Familie und Jugendsozialarbeit beteiligt. Oftmals besteht weniger ein Mangel an Angeboten, vielmehr besteht das Problem darin, die Angebote aufeinander abzustimmen und die Erreichbarkeit für alle Jugendlichen im gleichen Maße zu gewährleisten.

Die folgende Grafik gibt Auskunft darüber, welche Personen und Institutionen als wichtige Ansprechpartner bei der beruflichen Orientierung aus Sicht der Jugendlichen involviert waren.

Abbildung 1: Wichtige Ratgeber bei der beruflichen Orientierung (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Die Ergebnisse verdeutlichen eine relativ große Vielfalt von Personen und Institutionen, die von den Jugendlichen als wichtige Ratgeber im Prozess der Berufsorientierung genannt wurden. Trotz der hohen Zahl an Nennungen lässt sich unter den befragten Schüler/innen ein Anteil von sieben Prozent ausmachen, der auf keinen persönlichen Ratgeber zurückgreifen konnte. Hauptschüler/innen an Erweiterten Realschulen sind hiervon häufiger betroffen (12 Prozent).

Bei der Frage, wie der weitere Weg nach Ablauf des Schuljahres aussehen soll, greifen die Schülerinnen und Schüler nach wie vor überwiegend auf die Beratung und Unterstützung des näheren sozialen Umfeldes zurück.

An erster Stelle der Nennungen von Personen mit wichtiger Ratgeberfunktion stehen die Eltern der Jugendlichen. Sie nehmen im Berufswahlprozess ihrer Kinder eine zentrale Rolle ein. Erst mit einigem Anstand folgen Lehrerinnen und Lehrer der Schüler/innen sowie Peers (Freunde und Geschwister) (ca. 50 Prozent). Für fast 30 Prozent der Jugendlichen bilden Berufsberater/innen wichtige Ratgeber bei der Entwicklung von Perspektiven für den weiteren Bildungsweg. Ähnliches Gewicht erhalten weitere Verwandte der Schüler/innen. Ein Teil der Jugendlichen nutzte bei der Berufswahl auch die Beratung von sozialpädagogischen Fachkräften, etwa jeder elfte Jugendliche die Unterstützung der Kompetenzagentur.

Eine besonders große Rolle spielen für Schüler/innen der Realschulen (82 Prozent) und noch stärker für Förderschüler/innen (94 Prozent) die Eltern bei der Entwicklung von beruflichen Plänen. Die elterliche Beratung erhält bei Schüler/innen des BGJ/der BGS dagegen ein weitaus geringeres Gewicht (47 Prozent). Mit zunehmendem Alter der Schüler/innen verliert die Ratgeberfunktion der Eltern deutlich an Bedeutung. Aus der Sicht von Jugendlichen mit Migrationshintergrund spielen die Eltern ebenfalls eine geringere Rolle (65 Prozent). Mütter und Väter von Migrantenjugendlichen sind aufgrund ihrer Zuwanderungsgeschichte nur eingeschränkt in der Lage ihren eigenen Kindern klare Perspektiven zu geben, die auf eigener Erfahrung aufbauen. Für Schüler/innen mit Migrationshintergrund haben Berufsberater/innen (48 Prozent) sowie Sozialpädagoginnen und -pädagogen im Prozess der Berufsfindung eine größere Bedeutung (30 Prozent). Diese erfüllen eine wichtige ergänzende Funktion zur geringeren elterlichen Unterstützung. Jugendliche, die eine Förderschule besuchen, sehen insbesondere auch in Lehrkräften wichtige Beratungspersonen bei der Planung des zukünftigen Berufsweges (75 Prozent)

Neben den Gesprächen mit verschiedensten Akteuren greifen die Jugendlichen auch auf formale Angebote zur Berufsorientierung zurück. Als Regelangebot haben die befragten Jugendlichen vor allem Schulpraktika genutzt, um Einblicke in den beruflichen Alltag zu gewinnen (89 Prozent, vgl. Abbildung 2). Darüber hinaus hat ein Teil der Jugendlichen zusätzlich außerschulische Praktika absolviert (23 Prozent). Ein bedeutendes Medium, das bei der beruflichen Orientierung genutzt wird, ist das Internet. Fast zwei Drittel der Schüler/innen haben Informationen über berufliche Möglichkeiten über das Internet gesammelt. Spezifische Internetangebote zur Berufsinformation, die von der Bundesagentur für Arbeit bereitgestellt werden, bilden die Internetplattformen BERUFENET³ und KURSNET⁴. Während etwa 30 Prozent der Jugendlichen bisher bereits BERUFENET zur Informationssuche genutzt haben, wurde KURSNET nur in Einzelfällen in Anspruch genommen (2 Prozent).

Über 40 Prozent der Jugendlichen geben an, dass sie beim Berufswahlprozess auf Angebote des Berufsinformationszentrums der Agentur für Arbeit zurückgegriffen haben. Etwa jeder fünfte Jugendliche hat sich auch über das Fernsehen informiert oder im Rahmen von Ferien- oder Nebenjobs Erfahrungen gesammelt, um sich auf die Berufswahl vorzubereiten. Den ProfilPASS⁵, der zur systematischen Ermittlung und Dokumentation eigener Fähigkeiten und Kompetenzen genutzt werden kann, haben insgesamt ein Fünftel der Jugendlichen in Anspruch genommen.

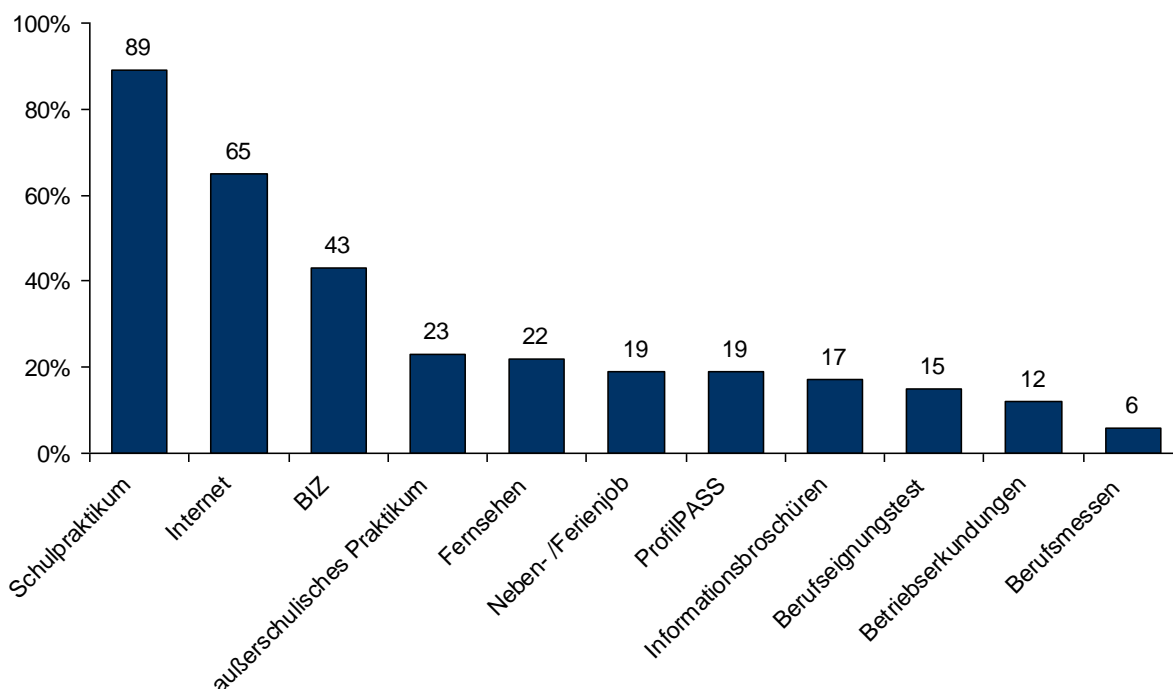
Unter den eher selten genutzten Möglichkeiten zur Vorbereitung auf die Berufsentscheidung wurden von den befragten Jugendlichen Informationsbroschüren genutzt, Berufseignungstests absolviert oder an Betriebserkundungen teilgenommen. Besonders selten haben sich Jugendliche auf Berufsmessen informiert.

³ <http://www.berufenet.arbeitsagentur.de> [Zugriff am 29.10.2012]

⁴ <http://www.kursnet.arbeitsagentur.de> [Zugriff am 29.10.2012]

⁵ <http://www.profilpass-fuer-junge-menschen.de> [Zugriff am 29.10.2012]

Abbildung 2: Nutzung von Informationsmöglichkeiten bei der Berufsorientierung (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Die Betrachtung spezifischer Gruppen von Jugendlichen macht deutlich, dass in Abhängigkeit der besuchten Schulform Angebote in unterschiedlichem Maße genutzt werden. So haben Schüler/innen im Hauptschulzweig der Erweiterten Realschule weitaus häufiger außerschulische Praktika absolviert, sich im BIZ oder über das Fernsehen informiert oder an Betriebserkundungen teilgenommen. Die drei letzten genannten Möglichkeiten sind dagegen bei der Gruppe der Förderschüler/innen überaus selten anzutreffen. Schüler/innen der Hauptschulklassen von Gesamtschulen haben vergleichsweise öfter den ProfilPASS genutzt, um eigene Fähigkeiten und Kompetenzen zu erkunden. Für Schüler/innen des BGJ/der BGS waren die Internetnutzung und Nebenjobs bei der Orientierungsphase von größerer Bedeutung. Weibliche Jugendliche haben sich weitaus häufiger als Jungen mithilfe von Informationsbroschüren Wissen über mögliche Bildungswege angeeignet.

Von großer Bedeutung hinsichtlich der unterschiedlichen Methoden zur Informationsgewinnung ist der subjektiv von den Jugendlichen wahrgenommene Nutzen. So wurden die Schüler/innen – sofern sie die entsprechenden Möglichkeiten genutzt haben – gefragt, wie hilfreich sie diese für die Entscheidung einschätzen, was sie nach Ablauf des Schuljahres tun wollen.

Das durch die Schule organisierte Praktikum wird mit Abstand von den Jugendlichen am hilfreichsten bewertet (93 Prozent). Ähnlich positiv fallen auch die Bewertungen zu außerschulischen Praktika und Ferien-/Nebenjobs aus. Dieses Ergebnis unterstreicht noch einmal die Bedeutung von berufspraktischen Erfahrungen im Berufswahlprozess der Jugendlichen. Zu Internetangeboten äußern sich die Jugendlichen ebenfalls überwiegend positiv. Tendenziell weniger hilfreich bewerten die Jugendlichen Informationen über das Fernsehen, Informationsbroschüren, Betriebserkundungen und Berufsmessen. Den ProfilPASS schätzen nur 44 Prozent der Jugendlichen als hilfreich bei der Berufswahl ein.

Die nähere Betrachtung der von den Schüler/innen in Anspruch genommenen Berufsorientierungshilfen hat verdeutlicht, dass Angebote in unterschiedlichem Umfang genutzt werden. Von besonderem Interesse in diesem Zusammenhang ist, ob aus Sicht der Jugendlichen das bestehende Angebot ausreichend war.

Es zeigt sich, dass für die meisten Jugendlichen die zur Verfügung stehenden Angebote im Bereich der Berufsorientierung im ausreichenden Maße vorhanden waren. Nur 14 Prozent der Jugendlichen sind der Meinung, dass das Angebot nicht genügte. Diese Einschätzung treffen eher weibliche Jugendliche und junge Migrantinnen und Migranten sowie Schüler/innen an Real- und Förderschulen. Jugendliche, die das bestehende Angebot zur Berufsorientierung als unzureichend einschätzen, hätten sich zum einen in quantitativer Hinsicht mehr Beratung gewünscht, zum anderen aber auch eine stärkere Orientierung am Jugendlichen selbst und seinen Wünschen.

2.3 Anschlusspläne und berufliche Wünsche

Welche Perspektiven Jugendliche in der Schule entwickeln, ist für die weitere Ausbildungs- und Berufsbiographie von wesentlicher Bedeutung. Die weiteren Bildungs- und Ausbildungsschritte nach der Schule sind gekennzeichnet durch eine Vielfalt an möglichen Wegen. Jugendliche stehen in diesem Zusammenhang vor der Herausforderung, verschiedene Möglichkeiten zu überblicken und den für sie passenden Anschluss zu wählen.

Je nachdem wie viele Schulbesuchsjahre die Jugendlichen absolviert und welchen Schulabschluss sie erworben haben, stehen ihnen unterschiedliche Wege nach der Schule offen. Absolventinnen und Absolventen der Hauptschulabgangsklassen haben bei entsprechenden Voraussetzungen die Möglichkeit in die 10. Klasse einer allgemeinbildenden oder berufsbildenden Schule überzugehen, mit dem Ziel den mittleren Bildungsabschluss zu erwerben. Der Weg nach Abschluss der 9. Jahrgangsstufe kann aber auch direkt in eine berufliche Ausbildung führen oder zunächst in ein schulisches oder duales Berufsgrundbildungs- oder Berufsgrundschuljahr an einem Berufsbildungszentrum.

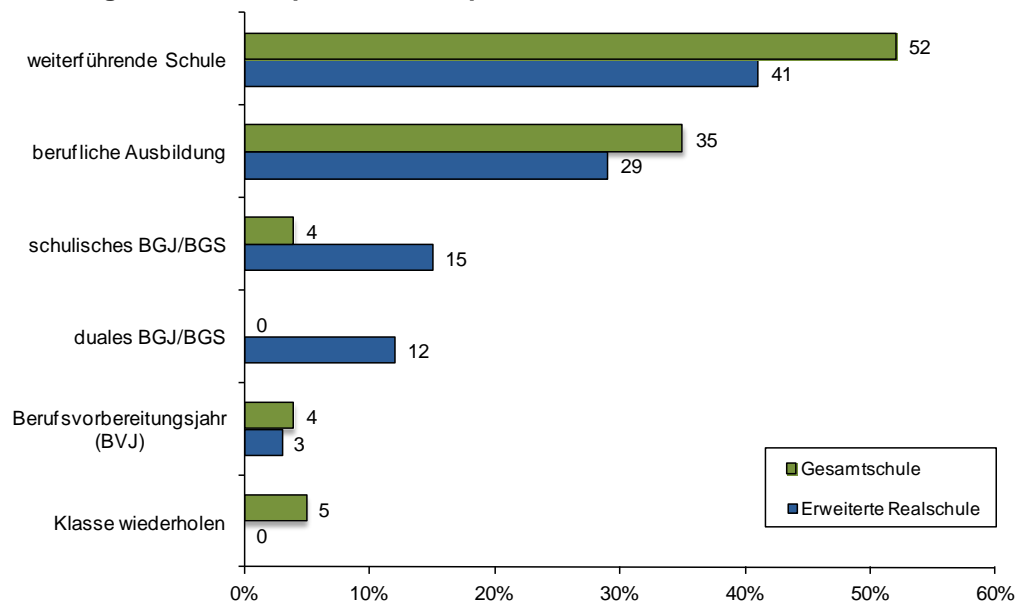
Für Absolventinnen und Absolventen von Förderschulen bietet sich eine geringere Vielfalt an möglichen Wegen. Nach Abschluss der Förderschule können sie ein Berufsvorbereitungsjahr besuchen mit der Option an der Abschlussprüfung zum Erwerb des Hauptschulabschlusses teilzunehmen oder haben die Möglichkeit, ein Berufsgrundbildungsjahr zu absolvieren.

Absolventinnen und Absolventen des BGJ und der BGS erwerben bei entsprechendem Notendurchschnitt die Zugangsberechtigung für den Besuch einer zweijährigen Berufsfachschule (Handels-, Gewerbe- oder Sozialpflegeschule), die zu einem mittleren Schulabschluss führt. Teilnehmer/innen der Berufsgrundschule können zudem nach erfolgreicher Beendigung des Bildungsgangs in eine Berufsfachschule für Kinderpflege oder für Haushaltsführung und ambulante Betreuung übergehen. Für beide Gruppen bietet sich darüber hinaus die Möglichkeit, im direkten Anschluss an das BGJ/der BGS eine berufliche Ausbildung aufzunehmen. Dabei ist eine Anrechnung des Berufsgrundbildungsjahres von bis zu einem Jahr auf die Ausbildungszeit möglich.

Da den befragten Jugendlichen der Untersuchungsgruppe unterschiedliche Wege nach Abschluss des Schuljahres offen stehen, werden die jeweiligen Anschlusspläne für die einzelnen Schülergruppen nachfolgend getrennt betrachtet.

Schüler/innen der Hauptschulabgangsklassen streben am häufigsten die Fortsetzung des Schulbesuchs an. Während unter den Schüler/innen der Hauptschulzweige der Erweiterten Realschule fast 40 Prozent einen weiterführenden Schulbesuch verfolgen, fällt dieser Anteil unter den Schüler/innen von Gesamtschulen mit gut der Hälfte noch höher aus. Die zweitgrößte Gruppe der Hauptschüler/innen beabsichtigt unmittelbar nach Beendigung der Schule eine berufliche Ausbildung aufzunehmen, Schüler/innen der Hauptschulklassen von Gesamtschulen wiederum in noch stärkerem Maße als Befragte an Erweiterten Realschulen (35 gegenüber 29 Prozent).

Abbildung 3: Anschlusspläne der Hauptschüler/innen nach besuchter Schulform (in Prozent)



In den Perspektiven der Jugendlichen fällt besonders auf, dass vorrangig Hauptschüler/innen an Realschulen den Besuch eines Berufsgrundbildungs- oder Berufsgrundschuljahres planen (27 Prozent). Die beiden Schulformen schulisches und duales BGJ/BGS sind dabei etwa gleichgewichtig. Für Gesamtschüler/innen spielt diese Option mit nur vier Prozent eine untergeordnete Rolle in den Anschlussperspektiven. Immerhin jede/r zwanzigste Hauptschüler/in an Gesamtschulen geht davon aus, die aktuelle Klassenstufe zu wiederholen. Der Besuch eines Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) wird nur von sehr wenigen Jugendlichen der Hauptschulabgangsklassen als nächsten Schritt verfolgt.

Geschlechtsspezifische Unterschiede zeigen sich dahingehend, dass unter den Hauptschüler/innen der Erweiterten Realschulen weibliche Jugendliche etwas häufiger den weiteren schulischen Weg ins Auge fassen (54 gegenüber 33 Prozent), während die Jungen stärker auf eine Berufsausbildung orientiert sind (33 gegenüber 23 Prozent). In der Gruppe der Gesamtschüler/innen stellt sich diese Situation genau umgekehrt dar: Hier sind es eher die männlichen Jugendlichen, die erwägen, weiter zur Schule zu gehen (56 gegenüber 43 Prozent) und die Mädchen, die direkt eine Berufsausbildung beginnen wollen (43 gegenüber 31 Prozent).

In der Gruppe der Förderschüler/innen besteht ebenfalls eine Präferenz für den weiteren Schulbesuch: Jede/r zweit/e Förderschüler/in möchte weiter zur Schule gehen, um einen höheren Bildungsabschluss zu erwerben. An die Stelle des zweithäufigsten Anschlussplans tritt auch hier die unmittelbare Aufnahme einer Berufsausbildung (30 Prozent). Nur ca. ein Fünftel der befragten Jugendlichen an Förderschulen hat vor ein Berufsvorbereitungsjahr zu besuchen. Der Übergang in ein BGJ/eine BGS spielt in den Plänen der Förderschüler/innen keine Rolle.

Die Pläne der weiblichen Jugendlichen an Förderschulen sind stärker als die der männlichen auf die Fortsetzung des Schulbesuchs (57 gegenüber 45 Prozent) und den Eintritt in eine Ausbildung (43 gegenüber 22 Prozent) ausgerichtet. Männliche Befragte aus Förderschulen planen häufiger, ein Berufsvorbereitungsjahr zu absolvieren (33 Prozent).

Schüler/innen des Berufsgrundbildungsjahres beabsichtigen sehr häufig nach Beendigung des Schuljahres eine berufliche Ausbildung zu beginnen. Nur zwei Jugendliche im schulischen BGJ haben vor, den Schulbesuch an einer zweijährigen Berufsfachschule (Gewerbe- oder Handelsschule) fortzusetzen. Die Beweggründe für die Aufnahme des BGJ verdeutlichen, dass die überwiegende Mehrheit der befragten Jugendlichen, den Besuch des BGJ gewählt hat,

weil der Übergang in eine berufliche Ausbildung nicht gelang. Dieses nicht verwirklichte Ziel wird nun nach Abschluss des BGJ erneut angestrebt.

Gegenüber den Schüler/innen des BGJ weisen die Perspektiven von Teilnehmer/innen der BGS eher in eine umgekehrter Richtung: Mehr als die Hälfte der BGS-Schüler/innen verfolgt den Übergang in eine Sozialpflegeschule, die als zweijährige Berufsfachschule eine berufliche Grundbildung vermittelt und den Erwerb des mittleren Bildungsabschlusses ermöglicht. Nur zwei Schüler/innen der BGS planen, eine Berufsfachschule für Kinderpflege zu besuchen, deren Besuch zum anerkannten Berufsabschluss der Kinderpfleger/in führt.

Bei den Schülergruppen des BGJ und BGS wurde zusätzlich erhoben, ob die Jugendlichen für den Fall der Nichtrealisierung ihrer Vorhaben, über alternative Anschlussvorstellungen verfügen. Für die Schüler/innen der BGS ist festzuhalten, dass nur eine Befragungsperson keine möglichen Alternativen benennen kann. Die Mehrheit der Jugendlichen plant als alternativen Anschluss den Einstieg in eine Berufsausbildung. Eine Person könnte sich vorstellen, ein Praktikum zu absolvieren, eine weitere zunächst zu jobben. Auffällig ist, dass Schüler/innen des BGJ kaum Ausweichideen besitzen. Insbesondere Jugendliche, die eine berufliche Ausbildung anstreben, können auf keine Alternativpläne zurückgreifen.

Hinsichtlich der konkreten Berufswahl weiß wenige Wochen vor Schuljahresende insgesamt eine deutliche Mehrheit der Schüler/innen annähernd oder sogar sicher, welchen Beruf sie erlernen möchten. 14 Prozent der Jugendlichen sind sich zu diesem Zeitpunkt über ihren Berufswunsch noch völlig unklar.

Es deutet sich an, dass vor allem Hauptschüler/innen der Realschulen über ausformulierte Berufswünsche verfügen (94 Prozent). Förderschüler/innen besitzen dagegen seltener konkrete Berufsvorstellungen (69 Prozent). Während in Bezug auf das Geschlecht der Schüler/innen keine größeren Unterschiede vorliegen, ergeben sich nennenswerte Differenzen zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund: Nur jeder zehnte Jugendliche deutscher Herkunft, aber jede/r vierte junge Migrant/in hat noch keine Berufsentscheidung getroffen. Dieser Unterschied ist besonders stark ausgeprägt innerhalb der Gruppe der Förderschüler/innen. Überraschend ist der Befund, dass immerhin 14 Prozent der Schüler/innen im BGJ/BGS noch keine annähernde Vorstellung über ihren angestrebten Beruf besitzen.

Nachfolgend werden die genannten Wunschberufe der Jugendlichen differenziert nach Geschlecht dargestellt. Aufgeführt werden die fünf am häufigsten genannten Berufsnennungen.

Tabelle 2: Berufswünsche weiblicher Jugendlicher (in Prozent)

Berufswünsche	Anteil
Erzieherin	24
Altenpflegerin	14
Einzelhandelskauffrau	10
Gesundheits- und Krankenpflegerin	10
Kinderpflegerin	7

Die fünf häufigsten Berufswünsche der weiblichen Befragten decken fast zwei Drittel der insgesamt von den Mädchen genannten Berufe ab. Besonders häufig werden Berufe im Gesundheits- und Pflegebereich von den weiblichen Jugendlichen angegeben, die im Rahmen vollzeitschulischer Ausbildungen erlernt werden können. Allein etwa ein Viertel der Mädchen möchte den Beruf der Erzieherin erlernen.

Im Gegensatz zu den weiblichen Jugendlichen verteilen sich die fünf am häufigsten angegebenen Wunschberufe der jungen Männer auf etwas weniger Personen (ca. 40 Prozent). Unter die häufigsten Wunschberufe der Jungen fallen vor allem Metall-, Elektro- und Bauberufe. Der Beruf des Kfz-Mechatronikers ist der mit Abstand beliebteste Berufswunsch der Jungen (14 Prozent).

Tabelle 3: Berufswünsche männlicher Jugendlicher (in Prozent)

<i>Berufswünsche</i>	<i>Anteil</i>
Kfz-Mechatroniker	14
Dachdecker	7
Einzelhandelskaufmann	7
Elektroniker	7
Metallbauer	7

Die Wunschberufe der Schüler/innen des BGS sind erwartungsgemäß an Berufen im Gesundheits-, Sozial- und Pflegebereich orientiert. Schüler/innen des BGJ streben entsprechend der Fachrichtung vor allem technisch orientierte Berufe an. Die Wunschberufe der Jugendlichen weisen trotz vorhandener Schnittmenge bei den jungen Frauen und Männern (Einzelhandelskauffrau/mann, Metallbauer/in, Maler/in und Lackierer/in, Anlagenmechaniker/in) eine starke geschlechtsspezifische Ausrichtung auf. Unter allen genannten Berufen der Mädchen sind nur fünf Prozent der Berufe den MINT-Berufen zuzuordnen. Eine ähnlich geringe Zahl der Berufe von männlichen Befragten entfällt auf Berufe im Sozial-, Gesundheits- und Pflegebereich.

Die individuellen Chancen bei der Ausbildungsplatzsuche können erhöht werden, wenn nicht nur ein Beruf angestrebt wird, sondern Jugendliche noch weitere Berufsvorstellungen besitzen. Deshalb wurden die Schüler/innen in der Erhebung zu weiteren Berufswünschen gefragt. Insgesamt nennen über 60 Prozent der befragten Jugendlichen noch alternative Berufswünsche, falls es mit dem Wunschberuf nicht klappen sollte. Im Durchschnitt geben sowohl weibliche als auch männliche Jugendliche 1,5 weitere Berufe an.

Einen gravierenden Unterschied lässt sich im Hinblick auf das Merkmal Migrationshintergrund feststellen: Jugendliche mit Migrationshintergrund besitzen weitaus seltener Alternativen zum Wunschberuf als deutsche Jugendliche (69 versus 39 Prozent). Bei näherer Betrachtung wird deutlich, dass dieser Befund insbesondere auf Jugendliche zutrifft, die selbst nicht in Deutschland geboren wurden.

Obwohl der überwiegende Teil der Schüler/innen mit Ausbildungsplänen noch andere Berufswünsche im Blick hat, besitzt immerhin ein Drittel dieser Jugendlichen nur einen einzigen Berufswunsch. Hier bestehen nur geringe Spielräume, falls sich der primäre Berufswunsch nicht verwirklichen lassen sollte.

2.4 Bewerbungsaktivitäten und Ausbildungssuche

Fast die Hälfte der befragten Jugendlichen hat bis zum Befragungszeitpunkt bereits Bewerbungsanstrengungen für einen Ausbildungsplatz unternommen. Dies sind weitaus mehr Jugendliche, als eine berufliche Ausbildung im Anschluss an das Schuljahr anstreben (plus 15 Prozent). Auch ein Teil der Jugendlichen, die den weiteren Schulbesuch oder die Teilnahme an einer Berufsvorbereitung planen, hat Bewerbungen für einen Ausbildungsplatz verschickt. Dieses Ergebnis spricht dafür, dass weitaus mehr Jugendliche als primären Wunsch eine direkte Ausbildungsaufnahme im Blick hatten, sich jedoch im Zeitverlauf anders orientiert haben.

Die durchschnittliche Anzahl der verschickten Bewerbungen um einen Ausbildungsplatz liegt bei 8,2 Bewerbungen. Ein Drittel der Jugendlichen hat mehr als zehn Bewerbungen versendet. Dennoch beträgt der Anteil von Jugendlichen, die nur ein oder zwei Bewerbungen bis zum Befragungszeitpunkt verschickt haben immerhin fast 40 Prozent.

Ein Großteil der Jugendlichen, die sich um einen Ausbildungsplatz beworben haben, wurde auch schon zu Bewerbungsgesprächen eingeladen (61 Prozent). Häufiger hatten Hauptschüler/innen der Realschulen bereits Vorstellungsgespräche (47 Prozent), sehr selten dagegen Jugendliche aus den Förderschulen (19 Prozent).

Insgesamt ist in der Untersuchungsstichprobe nur eine geringe Anzahl an Jugendlichen vorzufinden, die keinerlei Hilfe bei der Bewerbungsvorbereitung in Anspruch genommen haben (5 Prozent). Die Jugendlichen erhalten über alle Teilgruppen hinweg bedeutend mehr Unterstützung in der Bewerbungsvorbereitung von Seiten der Institution Schule (73 Prozent) als von den Eltern (42 Prozent) oder anderen Personen (25 Prozent). Was die Wahrnehmung elterlicher Hilfestellungen betrifft, so profitieren etwas häufiger Hauptschüler/innen der Erweiterten Realschulen von dieser Unterstützung (52 Prozent). Schüler/innen des BGJ/der BGS erfahren eigenen Angaben zufolge weitaus weniger Hilfe von Seiten der Eltern (36 Prozent). Für die Befragten in der Untersuchungsstichprobe lässt sich ein Zusammenhang zwischen dem Alter der Jugendlichen und dem Ausmaß der elterlichen Unterstützung nachweisen.⁶ Je älter die Jugendlichen sind, desto unwahrscheinlicher wird es, dass sie auf die Hilfe der Eltern zurückgreifen. Schüler/innen des BGJ/der BGS, die im Schnitt fast zwei Jahre älter sind als die befragten Förder- und Hauptschüler/innen, werden in höherem Maße durch sonstige Personen beim Einüben von Bewerbungspraktiken gefördert (57 Prozent).

Jugendliche mit maximal Hauptschulabschluss konkurrieren auf dem Ausbildungsmarkt vor allem mit Schulabsolventinnen und -absolventen mit mittlerem Bildungsabschluss. Eine wichtige Fragestellung bezieht sich deshalb auf die Chancen dieser Schülergruppe bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. Die Jugendlichen wurden in der Erhebung gefragt, ob sie bereits eine feste Zusage für einen Ausbildungsplatz besitzen. Zu beachten ist, dass sich viele der Schüler/innen zum Zeitpunkt der Befragung Ende des Schuljahres noch in der Bewerbungsphase befanden, weshalb die Ergebnisse nur als vorläufige zu interpretieren sind, da die Jugendlichen in der Folgezeit noch Ausbildungsstellen finden können.

Tabelle 4: Ausbildungspläne und Erfolg bei der Ausbildungsplatzsuche nach Geschlecht, MH und Schulform (in Prozent)

<i>Teilgruppen</i>	<i>Plan Ausbildung</i>	<i>Ausbildungsplatz-zusage</i>
gesamt	34	17
weiblich	35	15
männlich	33	19
ohne MH	35	20
mit MH	30	9
Erweiterte Realschule	29	21
Gesamtschule	35	30
Förderschule	31	0
BGJ/BGS	47	7

⁶ Korrelationskoeffizient -.23 Spearman (p<0,05)

Eine sichere Zusage für einen Ausbildungsplatz besaßen 17 Prozent der Befragten. Damit ist es bis zum Erhebungszeitpunkt jeden zweiten Jugendlichen mit Ausbildungsplänen gelungen, einen Ausbildungsplatz zu finden.

Gemessen an der Zahl der Jugendlichen, die eine Berufsausbildung unmittelbar anstreben, ist es Hauptschüler/innen der Gesamtschulen am besten gelungen, sich einen Ausbildungsplatz zu sichern. Besondere Schwierigkeiten bei der Ausbildungssuche ergeben sich für Jugendliche aus den Förderschulen und Schüler/innen des BGJ/der BGS. Diese Schülergruppen hatten weitaus seltener Erfolg bei der Bewerbung um einen Ausbildungsplatz. Es zeichnet sich zudem ab, dass junge Migrantinnen und Migranten ebenfalls geringere Chancen beim Bewerbungsprozess hatten.

Jugendliche mit einem zugesicherten Ausbildungsverhältnis haben im Schnitt 8,6 Bewerbungen verschickt. Unter den Befragten, die bis zum Erhebungszeitpunkt keinen Ausbildungsplatz gefunden hatten, gab ein Fünftel an, sich bisher noch nicht beworben zu haben. Auffällig ist, dass ein Großteil der Jugendlichen ohne Ausbildungsvertrag eher ungünstige schulische Leistungen mitbringt. 60 Prozent dieser Schüler/innen haben im Fach Mathematik die Note 4 oder schlechter. Bei Jugendlichen mit Ausbildungszusage sind es nur 43 Prozent.

Jugendliche ohne bisherige Zusage sehen ihre Ausbildungschancen nach Verlassen der Schule eher gering: Nur die Hälfte erwartet sich noch Aussichten auf einen Ausbildungsplatz. Die Erfahrungen von Rückschlägen bei der Ausbildungssuche haben bei ihnen gleichzeitig zu einer verstärkten pessimistischen Zukunftssicht geführt.

Ein zunehmend wichtiger werdendes Erfordernis einer erfolgreichen Platzierung auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist ein hohes Maß an Flexibilität und Mobilität. Dies schließt auch die regionale Mobilitätsbereitschaft mit ein, bei mangelnden Perspektiven die Heimatregion zu verlassen. Die Mehrheit der befragten Jugendlichen konzentriert sich jedoch an berufliche Perspektiven in der näheren Umgebung. Jeder dritte Befragte kann sich vorstellen, die Heimatregion für einen Ausbildungs- oder Arbeitsplatz zu verlassen. Diese Bereitschaft ist bei jungen Migranten weitaus stärker ausgeprägt: Unter ihnen könnte sich etwa jeder Zweite vorstellen für berufliche Perspektiven weiter weg zu ziehen. Unter den Jugendlichen deutscher Herkunft ist es nur etwa jeder Vierte. Tatsächlich besitzen gut ein Drittel der befragten Jugendlichen mit Ausbildungsvertrag einen Ausbildungsplatz außerhalb des Landkreises St. Wendel.

3. Betriebsbefragung

Um die aktuelle Ausbildungssituation im Landkreis St. Wendel zu erfassen und Hinweise auf mögliche Handlungsbedarfe zu erhalten, wie die berufliche Integration von jungen Menschen verbessert werden kann, hat der Landkreis St. Wendel das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) beauftragt, eine regionale Betriebsbefragung durchzuführen. Diese Betriebsbefragung ermöglicht es, ergänzend zur Schülerstudie das Übergangsgeschehen aus der Sicht von regionalen Unternehmen zu beleuchten.

Der Ausbildungsmarkt hat sich in den vergangenen Jahren stark gewandelt: Während noch vor zehn Jahren der Lehrstellenmangel das zentrale Problem war, ist nun die gegenteilige Situation vorzufinden: Die Betriebe fürchten, dass ihnen der Nachwuchs ausgeht und es künftig zu verstärkten Engpässen in der Fachkräfteversorgung kommt. Ursache für diese Entwicklung ist der demografische Wandel, der dazu führt, dass immer weniger Absolventen und Abgänger die allgemeinbildenden Schulen verlassen und als potentielle Nachfrager von Ausbildungsstellen in Erscheinung treten. Das Bundesland Saarland ist vom demografischen Wandel stärker betroffen als andere westdeutsche Bundesländer. Bis 2030 wird die Zahl der 16- bis 18-Jährigen im Saarland um 35 Prozent zurückgehen. Im Landkreis St. Wendel wird sich diese Altersgruppe sogar um 43,5 Prozent verringern (vgl. Bertelsmann Stiftung 2011).

Die Tatsache, dass trotz des demografisch bedingten Bewerberrückgangs und der verbesserten Situation auf dem Ausbildungsmarkt auf Seiten der ausbildungsinteressierten Jugendlichen nach wie vor viele Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, macht es erforderlich, geeignete Maßnahmen zu ergreifen und die Übergangsprozesse von der Schule in die Berufsausbildung aktiv mitzugestalten.

Das Ziel der Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel bestand darin, Einschätzungen der regional ansässigen Betriebe zur gegenwärtigen Ausbildungssituation und zu künftigen Entwicklungen zu gewinnen, um frühzeitig Bedarfe und Lücken sichtbar zu machen. Das Hauptinteresse der Untersuchung galt den Ausbildungsbetrieben im Landkreis St. Wendel. Daneben wurden auch aktuell nicht ausbildende Betriebe zu vorhandenen Ausbildungshemmnissen befragt, die ein Engagement der Unternehmen in der eigenen Qualifizierung von Nachwuchskräften erschweren.

Um eine zeitnah verfügbare Datengrundlage zur Verfügung zu stellen, wurde die Betriebsbefragung als Online-Befragung durchgeführt. Der Erhebungszeitraum lag zwischen September und Dezember 2011. Insgesamt wurden ca. 1450 Betriebe im Landkreis St. Wendel in die Befragung einbezogen. Tatsächlich hatten sich 341 Betriebe an der Unternehmensbefragung beteiligt. Dies entspricht einer Ausschöpfung von ca. 24 Prozent der Bruttostichprobe und fällt im Vergleich zu Betriebsbefragungen mit ähnlicher methodischer Vorgehensweise eher hoch aus (vgl. Troltsch/Gericke 2009: 8). Der Fragebogen wurde in der Mehrheit der Fälle von den Inhaber/innen/n bzw. Geschäftsführer/innen/n des Betriebes sowie von Personalverantwortlichen im Unternehmen beantwortet. Wie sich die erreichte Untersuchungsgruppe der Unternehmen konkret zusammensetzt, wird im nachfolgenden Abschnitt beschrieben.

3.1 Betriebliche Strukturmerkmale

Ein für die Untersuchung wesentliches Differenzierungsmerkmal bildete die aktuelle Ausbildungsbeteiligung der befragten Unternehmen. Zum Zeitpunkt der Erhebung Ende des Jahres 2011 gaben 43 Prozent (N=145) der teilnehmenden Betriebe an, gegenwärtig auszubilden. Von den übrigen Unternehmen, die momentan nicht ausbildeten (N=196), war nur ein geringer Teil in den letzten fünf Jahren ausbildungsaktiv (27 Prozent).

Hinsichtlich des Wirtschaftszweiges⁷ der befragten Unternehmen stellen die Betriebe, die im verarbeitenden Gewerbe (24 Prozent) oder im Baugewerbe (20 Prozent) tätig sind die zwei größten Gruppen in der Stichprobe. Betriebe im Bereich Handel/Instandhaltung sowie der Erbringung sonstiger Dienstleistungen (z.B. Friseur-/ Kosmetiksalons, Bestattungswesen) bilden mit jeweils 17 Prozent zwei weitere größere Gruppen in der Untersuchungsstichprobe. Nur eine geringe Zahl der befragten Betriebe entfällt auf sonstige Berufsbereiche wie z.B. dem Gesundheits- und Sozialwesen (5 Prozent), dem Bereich Information und Kommunikation (3 Prozent) oder dem Gastgewerbe (2 Prozent).

Etwa jeder zweite befragte Betrieb fällt in den Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer (HwK). Gut ein Drittel der Unternehmen gehört der Industrie- und Handelskammer (IHK) an. Ein geringer Teil der Betriebe (14 Prozent) sind sogenannte Mischbetriebe⁸, die sowohl handwerkliche als auch nichthandwerkliche Tätigkeiten ausüben. Für drei Prozent der Betriebe ist eine sonstige Stelle⁹ außerhalb der HwK und IHK zuständig.

Der Blick auf die Größe der befragten Unternehmen verweist auf eine vorwiegend kleinbetriebliche Struktur. Der Großteil der Betriebe zählt zu den Kleinstunternehmen mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (64 Prozent). Nur ein geringer Anteil der Gesamtgruppe besteht aus Betrieben mit mehr als 50 Mitarbeiter/innen (11 Prozent).

Mit der Größe des Unternehmens nimmt die betriebliche Ausbildungsbeteiligung deutlich zu.¹⁰ Sie liegt bei Kleinstbetrieben in der Untersuchungsstichprobe bei einem Viertel und erreicht einen Wert von 90 Prozent bei den mittleren Betrieben. Zu beachten ist, dass die betriebliche Ausbildungsbeteiligung mit der Größe des Unternehmens zwar steigt, die Zahl der Auszubildenden im Verhältnis zur Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen jedoch geringer ausfällt. Insofern könnte die tatsächliche Ausbildungsleistung bei kleinen Betrieben gemessen an der Zahl ihrer Beschäftigten weitaus höher liegen.

3.2 Betriebliche Ausbildungssituation

Im folgenden Kapitel wird ausschließlich auf die Gruppe der Betriebe Bezug genommen, die zum Zeitpunkt der Befragung Auszubildende beschäftigten. Wie bereits beschrieben, setzt sich die Gruppe der aktuell ausbildenden Unternehmen in der Stichprobe aus 145 Betrieben zusammen.

Ein Großteil dieser Betriebe arbeitet im verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent), im Baugewerbe (23 Prozent) oder im Wirtschaftsbereich Handel/Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen (16 Prozent). Die Unternehmen verteilen sich gleichmäßig auf die Zuständigkeitsbereiche der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer (jeweils 42 Prozent). Nur ein geringer Teil gehört gleichzeitig der IHK und HwK an (13 Prozent). Unter den Ausbildungsbetrieben sind seltener mittelgroße Betriebe anzutreffen (50 bis 249 Beschäftigte: 18 Prozent), hingegen häufiger Kleinst- (unter zehn Beschäftigte: 38 Prozent) oder Kleinbetriebe (zwischen zehn und 49 Beschäftigte: 41 Prozent).

⁷ Die Einordnung der Betriebe richtet sich nach der Klassifikation der Wirtschaftszweige (WZ 2008) des Bundesamtes für Statistik (Statistisches Bundesamt 2008).

⁸ Betriebe, die sowohl IHK-zugehörige Tätigkeiten als auch handwerkliche oder handwerksähnliche Tätigkeiten ausüben, gehören mit ihrem jeweiligen Betriebsteil der IHK bzw. der HwK an (vgl. DIHK 2010b).

⁹ Zu den genannten sonstigen zuständigen Stellen zählen folgende Kammern bzw. Verbände: Steuerberaterkammer, Notarkammer, Landwirtschaftskammer, Ingenieurkammer, Architektenkammer, Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Hebammenverband und Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienste e.V. (bpa).

¹⁰ Korrelationskoeffizient 0.6 Spearman ($p < 0,01$)

3.2.1 Merkmale der Auszubildenden

Die Angaben der Betriebe zur aktuellen Zahl der von ihnen beschäftigten Auszubildenden umfassen eine Spanne von ein bis 38 Lehrlingen. Die durchschnittliche Zahl der Auszubildenden im Betrieb liegt bei insgesamt 4,1. In den meisten Unternehmen wird zum Zeitpunkt der Befragung ein Lehrling ausgebildet (37 Prozent). In nur jedem dritten Betrieb liegt der Bestand an Auszubildenden über drei.

In der vorliegenden Untersuchungsstichprobe überwiegt die Zahl männlicher Auszubildender in den Betrieben. Der durchschnittliche Anteil weiblicher Azubis an allen Lehrlingen erreicht lediglich 29 Prozent. Im Vergleich dazu lag die Quote der weiblichen Jugendlichen 2010 unter den Absolventen und Abgängern von allgemeinbildenden Schulen im Landkreis St. Wendel bei 46 Prozent.¹¹ Bemerkenswert ist, dass in jedem zweiten Ausbildungsbetrieb zum Zeitpunkt der Befragung keine weiblichen Auszubildenden beschäftigt werden.

Während der Anteil an weiblichen Auszubildenden im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer mit 18 Prozent weit unterproportional ausfällt, liegt er im Bereich Industrie- und Handel mehr als doppelt so hoch (40 Prozent). Innerhalb der einzelnen Wirtschaftszweige erreicht die Frauenquote unter den Auszubildenden im Baugewerbe den niedrigsten Wert: Hier ist nur jeder 14. Lehrling weiblich. Die Ergebnisse entsprechen hier den Befunden für Gesamtdeutschland, nachdem die Ausbildungsverhältnisse in Industrie und Handel relativ gemischt besetzt sind und im Handwerk überwiegend Vertragsabschlüsse mit jungen Männern erfolgen (BIBB 2011: 35).

In der vorliegenden Stichprobe liegt der durchschnittliche Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund an allen Lehrlingen bei acht Prozent.¹² Im Jahr 2010 betrug der Anteil ausländischer Personen in der Altersgruppe der 15 bis unter 25-Jährigen im Landkreis St. Wendel fünf Prozent.¹³ Etwa jeder fünfte Betrieb beschäftigte zum Zeitpunkt der Befragung mindestens einen Auszubildenden nichtdeutscher Herkunft. Junge Migranten sind unter den Auszubildenden im Handel mit elf Prozent etwas häufiger vertreten als im Bau- oder im verarbeitenden Gewerbe.

Um Hinweise zu erhalten, aus welchen Absolventengruppen sich die Auszubildenden der befragten Betriebe zusammensetzen, wurde erhoben, inwieweit die Unternehmen in der Vergangenheit Jugendliche mit unterschiedlichem Schulabschlussniveau als Lehrlinge eingestellt haben (vgl. Tabelle 5). Die unterschiedlichen Anteile von Auszubildenden nach ihrem Bildungsabschluss sind nicht allein das Ergebnis einer Berufswahlentscheidung der Jugendlichen, sondern werden durch ein komplexes Zusammenspiel von angebots- und nachfrageseitigen Faktoren bestimmt (BIBB 2011: 164). In diesem Zusammenhang spielt auch das Rekrutierungsverhalten der Betriebe eine wichtige Rolle (vgl. Kap. 3.2.3).

Die Mehrheit der Betriebe hat in der Vergangenheit am häufigsten Ausbildungsplätze mit Jugendlichen besetzt, die einen Haupt- oder Realschulabschluss besitzen. Weitaus seltener wurden dagegen Ausbildungsverträge mit Fach-/Abiturienten abgeschlossen. Nur ein sehr geringer Teil der Betriebe hat bisher Jugendliche ohne Schulabschluss ausgebildet (13 Prozent).¹⁴ Dies deutet auf sehr geringe Chancen dieser Bewerbergruppe beim Zugang zu einer dualen Ausbildung hin.

¹¹ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank (eigene Berechnungen)

¹² Zu beachten ist, dass es sich bei der angegebenen Zahl von Lehrlingen mit Migrationshintergrund um eine subjektive Einschätzung der Befragten handelt.

¹³ Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank (eigene Berechnungen)

¹⁴ Im Jahr 2010 verließen im Landkreis St. Wendel 5,1 Prozent der Schulabgänger die allgemeinbildende Schule ohne Schulabschluss, 24,3 Prozent mit Hauptschulabschluss, 37,2 Prozent mit Realschulabschluss und 33,3 Prozent mit (Fach-)Hochschulreife (Statistische Ämter des Bundes und der Länder, Regionaldatenbank, eigene Berechnungen).

Tabelle 5: Einstellungspraxis in Bezug auf unterschiedliche Absolventengruppen (in Prozent)

Schulabschluss	nie	selten	häufiger	meistens
Hauptschulabschluss	18	21	30	31
Mittlerer Bildungsabschluss	9	29	38	24
(Fach-)Hochschulreife	35	30	18	17
ohne Schulabschluss	87	10	2	1

Sehr oft zählen Jugendliche mit Hauptschulabschluss zur Zielgruppe von Handwerksbetrieben (78 Prozent). Mit Abstand bilden Hauptschulabsolventen die wichtigste Rekrutierungsgruppe von Betrieben im Baugewerbe (88 Prozent). Seltener finden sich ehemalige Hauptschüler dagegen unter den Auszubildenden im Industrie- und Handelsbereich wieder (40 Prozent). Absolventen mit mittlerem Schulabschluss werden bevorzugt von Betrieben im IHK-Bereich (75 Prozent) sowie im Bereich des verarbeitenden Gewerbes als Lehrlinge eingestellt (69 Prozent). Tendenziell zeigen sich die kleineren Betriebe in der Stichprobe für niedriger qualifizierte Jugendliche aufgeschlossener.

Die Einstellungspraxis der Betriebe in Bezug auf Absolventen berufsvorbereitender Angebote fällt eher zurückhaltend aus: Nur gut ein Viertel der Betriebe schließt häufiger mit ehemaligen Teilnehmer/innen von berufsvorbereitenden Bildungsgängen Ausbildungsverträge ab. Unter den Auszubildenden ist diese Personengruppe bei den Kleinstbetrieben mit bis zu neun Beschäftigten deutlich überrepräsentiert (38 Prozent). Auch Handwerksbetriebe haben sich unabhängig von der Größe des Betriebes häufiger zugunsten dieser Zielgruppe entschieden (38 Prozent).

Weiterhin deutet sich an, dass eine gewisse Zahl an Betrieben auch überregional nach Auszubildenden sucht. Bewerber/innen aus Regionen außerhalb des Landkreises St. Wendel werden von etwa jedem dritten Betrieb häufiger als Lehrlinge rekrutiert.

3.2.2 Ausbildungsberufe

Neben den Merkmalen der Auszubildenden im Betrieb wurden auch die Ausbildungsberufe erfasst, in denen die befragten Unternehmen ausbilden. Insgesamt wurden 74 unterschiedliche Berufe angegeben. Die Anzahl genannter Ausbildungsberufe in den einzelnen Betrieben lag bei bis zu fünf, wobei die Mehrheit der Unternehmen einen Beruf (58 Prozent) oder zwei Berufsbilder (29 Prozent) nannte. Nur ein geringer Teil der Ausbildungsbetriebe gab mehr als drei Berufe zu Protokoll (13 Prozent). Hinsichtlich der Ausbildungsdauer der genannten Berufe lässt sich eine hohe Konzentration an dreijährigen Berufsausbildungen feststellen (70 Prozent). Nur sechs Prozent der Berufe entfallen auf zweijährige Berufsausbildungen.

Tabelle 6: Am stärksten vertretene Ausbildungsberufe (in Prozent)

Ausbildungsberufe	Anteil
Industriekaufmann/-frau	5,4
Bürokaufmann/-frau	5,4
Kfz-Mechatroniker/in	5,4
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	4,9
Maler/in und Lackierer/in	4,0
Zerspanungsmechaniker/in	3,1
Elektroniker/in für Energie- und Gebäudetechnik	3,1
Fachkraft für Lagerlogistik	3,1

Die Tabelle 6 veranschaulicht die am häufigsten genannten Ausbildungsberufe der Betriebe. Unter den am stärksten vertretenen Berufsbildern finden sich besonders viele Kaufleute. Jeweils fünf Prozent betreffen die Ausbildungsberufe Industrie- und Bürokaufmann/-frau. Häufiger wird von den befragten Betrieben auch der Beruf des Kfz-Mechatronikers im Rahmen der beruflichen Ausbildung angeboten.

Setzt man die häufigsten Ausbildungsberufe der Betriebe mit den Berufswünschen der befragten Abschlusschüler/innen im Landkreis St. Wendel in Beziehung, so lassen sich deckungsgleiche Berufe wieder finden (vgl. Kap. 2.3). Ausbildungsberufe, die besonders häufig von weiblichen Jugendlichen angestrebt und von Betrieben in hohem Maße angeboten werden, sind die Berufe Einzelhandelskauffrau sowie Malerin/Lackiererin. Auch der Beruf der Industriekauffrau wird von einem gewissen Teil der jungen Frauen als Wunschberuf genannt. Bei jungen Männern liegt der Ausbildungsberuf des Kfz-Mechatronikers mit Abstand an erster Stelle der beruflichen Wünsche. Ähnlich wie bei den jungen Frauen werden die Ausbildungsberufe des Einzelhandelskaufmanns und des Maler/Lackierers von einer größeren Zahl an Jugendlichen verfolgt. Berufe, die zwar häufig von den örtlichen Betrieben angeboten werden, aber nicht unter den Berufswünschen der Schüler/innen auftauchen, sind z.B. die Berufsbilder Zerspanungsmechaniker/in und Fachkraft für Lagerlogistik.

Tatsächlich sind weibliche Auszubildende in der Stichprobe in verwaltungstechnischen und kaufmännischen Ausbildungsberufen sowie im Gesundheitsbereich deutlich überrepräsentiert. Junge Männer sind dagegen unter den Auszubildenden der Bereiche Produktion und Fertigung sowie in Bauberufen weitaus häufiger anzutreffen. Im Zusammenhang mit der Geschlechterverteilung der Auszubildenden wurde weiterhin überprüft, wie hoch der Anteil weiblicher Auszubildender in den so genannten MINT-Berufen ausfällt. Unter den angebotenen Ausbildungsberufen sind 29 Berufe dem MINT-Segment zuzurechnen. Junge Männer sind mit 80 Prozent weit überproportional unter den Auszubildenden in den MINT-Berufen vertreten. Nur jeder fünfte Lehrling im MINT-Bereich ist demzufolge weiblich. Zu dieser geschlechtsspezifischen beruflichen Segregation führen sowohl Berufswahlprozesse der Jugendlichen als auch geschlechtsspezifisches Rekrutierungsverhalten der Betriebe.

Neben geschlechtsspezifischen Differenzen weisen Betriebe in den jeweiligen Berufsbereichen auch unterschiedliche Migrantenanteile unter ihren Auszubildenden auf: Lehrlinge mit Migrationshintergrund werden häufiger in Berufen der Unternehmensorganisation und im Bereich der kaufmännischen Dienstleistungen beschäftigt. Das Berufsfeld der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung ist demgegenüber häufiger eine Domäne der deutschen Auszubildenden.

Nicht alle Ausbildungsberufe stehen Absolventen mit unterschiedlichen Bildungsniveaus gleichermaßen offen. Während viele Unternehmen, die Ausbildungsplätze überwiegend mit Haupt- oder Realschulabsolventen besetzen, im Bereich der Rohstoffgewinnung, Produktion und Fertigung ausbilden, sind Betriebe, die ihre Rekrutierungsbemühungen insbesondere auf Fach-/Abiturienten richten, eher im Bereich Verwaltung oder der Naturwissenschaft, Geografie und Informatik tätig.

3.2.3 Rekrutierungspraxis

Der folgende Abschnitt beschäftigt sich mit dem betrieblichen Rekrutierungsverhalten bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Es wird näher untersucht, welche Wege die Unternehmen bei der Bewerberrekrutierung nutzen und welche Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden eine wichtige Rolle spielen. Wie Tabelle 7 zeigt, gewinnt der überwiegende Teil der Betriebe zukünftige Auszubildende über die Durchführung von Schülerbetriebspraktika (71 Prozent). Mit der zweithäufigsten Strategie bestätigt sich, dass persönliche Kontakte bei der Bewerbergewinnung einen sehr hohen Stellenwert einnehmen (69 Prozent).

Tabelle 7: Rekrutierungswege bei der Bewerbersuche (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)

Rekrutierungswege	Anteil
Durchführung von Schülerbetriebspraktika	71
persönliche Kontakte	69
Meldung freier Ausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur	59
Angebot langfristiger Praktika (z.B. dualisiertes BGJ)	34
Zusammenarbeit mit der Kommunalen Arbeitsförderung-Jobcenter	33
Inserate in Zeitungen	29
Anzeigen im Internet	28
Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen	25
Zusammenarbeit mit Kammern	18
Teilnahme an Ausbildungsmessen	10
Angebot von Einstiegsqualifizierungen (EQ)	10
Durchführung von Tagen der offenen Tür	5

Der klassische Weg über die Meldung der freien Ausbildungsstellen bei der Arbeitsagentur wird von etwa sechs von zehn Betrieben gewählt. Jeder dritte Betrieb arbeitet im Rahmen der Bewerbersuche mit der Kommunalen Arbeitsförderung-Jobcenter zusammen. Neben der Durchführung von Schülerbetriebspraktika beteiligt sich ein Drittel der Betriebe auch an langfristigen Praktikaangeboten, um darüber zukünftige Auszubildende zu gewinnen. Etwa jeder zehnte Betrieb nutzt zudem betriebliche Einstiegsqualifizierungen, um Auszubildende zu akquirieren.

Die Anzeigenschaltung in regionalen Printmedien oder im Internet ist für etwa drei von zehn Betrieben eine wichtige Strategie, um auf freie Ausbildungsstellen aufmerksam zu machen. Im Rahmen der Bewerbersuche wird von jedem vierten Unternehmen mit allgemeinbildenden Schulen kooperiert. Fast ein Fünftel der Betriebe arbeitet mit Kammern zusammen. Relativ selten werden gezielt Teilnahmen an Ausbildungsmessen oder Tage der offenen Tür genutzt, um geeignete Bewerber für Ausbildungsplätze zu finden (10 bzw. 5 Prozent). Zu den sonstigen Nennungen der befragten Betriebe zählen u.a. der Girlsday, Zusammenarbeit mit Innungen, Weiterbildung ungelernter Mitarbeiter/innen sowie Nutzung von Kommunikationsplattformen im Schnittfeld Schule/ Wirtschaft.

Die Zahl der Rekrutierungswege steigt mit der Größe des Unternehmens. Während Kleinstbetriebe durchschnittlich 3,2 Wege nutzen, sind es bei mittelgroßen Betrieben 4,5. Die Ergebnisse unterstreichen, dass größere Betriebe, die oftmals eigenständige Personalabteilungen besitzen, weit mehr Ressourcen in die Rekrutierung ihrer Auszubildenden einbringen können. Während Schülerbetriebspraktika von kleinen und großen Betrieben noch im gleichen Maße genutzt werden, sind informelle Wege über persönliche Kontakte für größere Betriebe von geringerer Bedeutung. Sie suchen ihre Bewerber häufiger über Anzeigen in den Medien oder im Rahmen von Ausbildungsmessen. Für Kleinstbetriebe haben formale Wege wie die Anzeigenschaltung oder die Zusammenarbeit mit den Vermittlungsdiensten der Arbeitsagentur einen geringeren Stellenwert.

Die Suchstrategien unterscheiden sich weiterhin in Abhängigkeit des Zuständigkeitsbereiches der Unternehmen: Unabhängig von der Betriebsgröße greifen Handwerksbetriebe seltener auf die Hilfe von Kammern (10 Prozent) zurück oder arbeiten bei der Bewerberrekrutierung mit allgemeinbildenden Schulen zusammen (17 Prozent). Weitaus häufiger als IHK-Betriebe engagieren sich handwerklich tätige Unternehmen jedoch im Bereich langfristiger Praktika, um zukünftige Auszubildende zu gewinnen (40 Prozent).

Sind ausreichend Bewerber/innen für die angebotenen Ausbildungsstellen rekrutiert, stellt sich im weiteren Verlauf die Frage, anhand welcher Kriterien Betriebe ihre Auszubildenden auswählen. Die Unternehmen in der Stichprobe wurden um eine Einschätzung von zehn Kriterien¹⁵ gebeten, wie wichtig ihnen diese bei der Auswahl ihrer Auszubildenden sind.

Tabelle 8: Wichtigkeit von Kriterien bei der Auswahl von Auszubildenden (in Prozent)

Kriterien	völlig/eher unwichtig	eher wichtig	sehr wichtig
Sekundärtugenden	3	29	68
Persönlichkeit	2	40	58
Soziale Kompetenzen	2	41	57
Kognitive Fähigkeiten	3	51	46
Schlüsselqualifikationen	6	49	45
Kommunikative Fähigkeiten	12	56	32
Äußeres Erscheinungsbild	17	55	28
Art des Schulabschlusses	22	60	18
Schulnoten	21	64	15
Berufsbezogenes Vorwissen	75	23	2

Die Mehrzahl der aufgeführten Auswahlkriterien ist den befragten Unternehmen bei der Einstellung von Ausbildungsstellenbewerber/innen wichtig. Das Augenmerk der Unternehmen liegt jedoch auf den Sekundärtugenden des Bewerbers, wie z.B. Pflichtbewusstsein, Disziplin oder Fleiß. Weiterhin stehen Merkmale der Persönlichkeit (z.B. sympathischer Eindruck, sicheres Auftreten), soziale und kognitive Kompetenzen sowie Schlüsselqualifikationen (z.B. Eigenständigkeit, Flexibilität) im Mittelpunkt des Auswahlprozesses. Für einen Großteil der Betriebe sind die kommunikativen Kompetenzen sowie das äußere Erscheinungsbild des Stellensuchenden von Bedeutung. Nur in seltenen Fällen legen sie großen Wert auf vorhandenes berufsbezogenes Vorwissen.

Die schulischen Bewerberqualifikationen wie das Schulabschlussniveau oder die Schulleistungen sind für die Betriebe im Verhältnis zu den bisher genannten „weichen“ Faktoren bei der Auswahl ihrer Lehrlinge weniger ausschlaggebend. Dieser Befund deckt sich mit Ergebnissen anderer Studien (vgl. Gericke et al. 2009: 4).

Neben den bereits beschriebenen Auswahlkriterien wurden von den Betrieben weitere für sie wichtige Kriterien benannt. Unter diesen Nennungen befindet sich ein großer Teil an soft skills, wie z.B. Ehrlichkeit, Zuverlässigkeit oder Verantwortungsbewusstsein. Aus der Sicht einiger Betriebe ist die Mobilität des zukünftigen Auszubildenden entscheidend. Es sollte sichergestellt sein, dass der Lehrling seinen Ausbildungsbetrieb ohne Probleme erreicht. Darüber hinaus schätzen einige Unternehmen Fremdsprachenkenntnisse, ein bestimmtes Alter oder das Vorhandensein eines Führerscheins.

Die Auswahlkriterien werden in Abhängigkeit der betrieblichen Merkmale unterschiedlich gewichtet. Unternehmen im Tätigkeitsfeld des Handels legen vergleichsweise mehr Wert auf persönliche Merkmale und auf soziale sowie kommunikative Kompetenzen des/der Bewerbers/in. Sie besitzen zudem höhere Anforderungen an die schulischen Leistungen des potentiellen Auszubildenden und achten infolge des intensiveren Kundenkontakts stärker auf das äußere Erscheinungsbild des Bewerbers.

¹⁵ Die abgefragten Auswahlkriterien orientierten sich an Items, die im Ausbildungsmonitor 2008 des BIBB genutzt wurden (vgl. Gericke et al. 2009).

Die Untersuchungsergebnisse geben Hinweise auf eine größere Offenheit von kleineren Betrieben gegenüber leistungsschwächeren Bewerbern: Im Vergleich zu größeren Unternehmen äußern diese Betriebe weitaus geringere Ansprüche in Bezug auf die schulische Vorbildung des Bewerbers. Sie bewerten persönliche Merkmale weitaus höher. Dieses Ergebnis steht im Einklang mit den bevorzugten Rekrutierungsstrategien von kleinen Betrieben, die schwerpunktmäßig auf dem persönlichen Kontakt zum Stellensuchenden beruhen.

Jugendliche, die sich auf eine Ausbildungsstelle bewerben, haben sich in der Regel bereits im Vorfeld über verschiedene Aspekte des angestrebten Ausbildungsberufes informiert. Eine wichtige Fragestellung in diesem Zusammenhang bezieht sich darauf, ob die mitgebrachten Vorkenntnisse der Bewerber/innen aus Sicht von Ausbildungsbetrieben als ausreichend eingeschätzt werden.

Die diesbezüglichen Erfahrungen der Betriebe sehen sehr unterschiedlich aus: Die Mehrheit der Befragten schätzt die Vorkenntnisse der Ausbildungsstellenbewerber in Bezug auf Tätigkeiten und Anforderungen im Ausbildungsberuf sowie die konkreten Ausbildungsinhalte als ausreichend ein. Jedoch werden von einem größeren Teil der Betriebe den Bewerber/innen auch fehlende Vorkenntnisse bescheinigt. So beurteilen mehr als die Hälfte der Unternehmen die mitgebrachten Kenntnisse des Bewerbers zum zukünftigen Ausbildungsinhalt als (eher) mangelhaft. Immerhin noch mehr als 40 Prozent der Betriebe stellen unzureichende Informationen des Stellensuchenden bei den Anforderungen im Beruf fest und ein gutes Drittel ist mit den Bewerberkenntnissen in Bezug auf zukünftige Berufstätigkeiten unzufrieden.

Hinsichtlich der bevorzugten Rekrutierungsgruppen lassen sich deutliche Unterschiede bei der Einschätzung von Vorkenntnissen der Lehrstellenbewerber feststellen. Von den Unternehmen, die mehrheitlich Hauptschulabsolventen oder Jugendliche ohne Abschluss als Auszubildende einstellen, werden insgesamt stärkere Informationsdefizite des Bewerbers wahrgenommen. So beklagen sechs von zehn Unternehmen mangelnde Vorkenntnisse in Bezug auf die Ausbildungsinhalte bei dieser Absolventengruppe. Unter den Betrieben mit höher qualifizierten Auszubildenden ist es nur etwa jeder Dritte.

3.2.4 Besetzungsschwierigkeiten

Im Rahmen der Unternehmensbefragung im Landkreis St. Wendel wurde die Anzahl der angebotenen Ausbildungsstellen in den Jahren 2010 und 2011 erfasst. Für insgesamt 115 Betriebe liegen hierzu Angaben vor. Im Durchschnitt hatten die befragten Unternehmen in beiden Jahren 2,1 Ausbildungsplätze zu vergeben.

Nur die Hälfte der Betriebe hat 2011 Ausbildungsplätze im gleichen Umfang wie ein Jahr zuvor angeboten. Bei jeweils jedem vierten Unternehmen sank bzw. stieg das betriebliche Ausbildungsstellengebot. Einen nur sehr schwachen Zuwachs an Ausbildungsplätzen ist bei Unternehmen im Zuständigkeitsbereich der Handwerkskammer und in Betrieben des verarbeitenden Gewerbes zu verzeichnen. Insbesondere Betriebe im Handel konnten ihr Ausbildungsplatzangebot gegenüber dem Vorjahr mit einem Plus von 37 Prozent ausweiten.

Angesichts der kaum steigenden Ausbildungsplatznachfrage im Zuge der demografischen Entwicklung ergeben sich für die Betriebe zunehmend Probleme, Auszubildende für ihre Lehrstellen zu gewinnen. Für die Unternehmen war es 2011 so schwierig wie seit Mitte der 1990er-Jahre nicht mehr, passende Bewerber/innen für ihre angebotenen Ausbildungsplätze zu finden (Ulrich et al. 2011: 2).

Von den befragten Ausbildungsbetrieben im Landkreis St. Wendel berichtet etwa jeder vierte Betrieb von Besetzungsschwierigkeiten im Jahr 2010.

Im Jahr 2011 hat sich diese Problematik etwas abgeschwächt, so dass insgesamt nur noch 17 Prozent der Betriebe Ausbildungsstellen nicht komplett besetzen konnten. Insbesondere Kleinstbetriebe und Unternehmen im handwerklichen Bereich hatten 2011 im Vorjahresvergleich weit weniger Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden. Dies waren jedoch auch diejenigen Unternehmen, die ihr Ausbildungsstellenangebot verstärkt zurückgefahren hatten.

Mit Blick auf die bevorzugten Rekrutierungsgruppen für Ausbildungsplätze zeigt sich, dass Unternehmen, die überwiegend leistungsstärkere Bewerber/innen als Auszubildende einstellen, häufiger Rekrutierungsengpässe hatten (31 Prozent).

Besetzungsprobleme bei Lehrstellen können nicht allein auf den demografischen Trend zurückgeführt werden, da die Zahl der erfolglosen Ausbildungsstellenbewerber die Zahl der noch unbesetzten Ausbildungsstellen weit übersteigt (ebd.). Aus Sicht der befragten Unternehmen liegt die wichtigste Ursache für Besetzungsprobleme darin, dass Anforderungen der zu besetzenden Stellen und Qualifikationen der Bewerber nicht zueinander passen (vgl. Tabelle 9). Gut zwei Drittel der betroffenen Unternehmen sieht Besetzungsprobleme im Jahr 2010 in einem Mangel an geeigneten Lehrstellenbewerbern begründet. Diese Einschätzung verschärft sich noch einmal im darauf folgenden Ausbildungsjahr: Acht von zehn Betrieben berichten von nicht genügend qualifizierten Bewerbern für angebotene Ausbildungsplätze. Auch in anderen Studien hat sich gezeigt, dass der qualifikatorische Mismatch der am häufigsten benannte Grund von Betrieben für vakante Ausbildungsplätze ist (DIHK 2010a: 20, Gericke et al. 2009: 4).¹⁶

Tabelle 9: Ursachen für Besetzungsprobleme in den Jahren 2010 und 2011, (in Prozent)

Ursache für Besetzungsprobleme	2010	2011	Differenz
nicht genügend geeignete Bewerber	67	78	+ 11
nicht genügend Bewerber	33	39	+ 6
Ausbildungsplätze wurden nicht angetreten	21	11	- 10

Ein Drittel der Ausbildungsbetriebe führt Besetzungsprobleme im Jahr 2010 auch auf einen grundsätzlichen Mangel an Bewerbungen zurück. Dieser Anteil steigt ein Jahr später leicht an (plus 6 Prozent). Gegenüber den beiden bereits genannten Gründen für vakante Ausbildungsplätze kommt der Ursache, dass Lehrstellen nicht angetreten wurden eine vergleichsweise geringe Bedeutung zu. Während für das Jahr 2010 noch etwa ein Fünftel der Betriebe von diesem Problem berichten, sind es für das Jahr 2011 nur noch etwa halb so viele.

Mit Blick auf die Kammerzugehörigkeit der Betriebe wird erkennbar, dass Besetzungsengpässe, die aus einem Mangel an Bewerbungen resultierten, vor allem auf Handwerksbetriebe zutreffen. Etwa die Hälfte der Handwerksunternehmen nannte diese Ursache für die Nichtbesetzung von Ausbildungsstellen im Jahr 2011.

Der Mangel an qualifizierten Ausbildungsplatzbewerbern erscheint vor allem Betrieben, die im Industrie- und Handelsbereich tätig sind, als Hauptursache für Vakanzen (90 Prozent in beiden Jahren). Wie im Abschnitt 3.2.3 beschrieben, wurden von Betrieben der IHK vorrangig Bewerber/innen mit höheren schulischen Qualifikationen eingestellt. Im Vergleich zu Handwerksbetrieben ist ihnen der schulische Abschluss als Auswahlkriterium weitaus wichtiger.

¹⁶ Im Rahmen der DIKH-Befragung werden aus Sicht der Betriebe insbesondere mangelnde Mathematik- und Deutschkompetenzen sowie unzureichende soft skills der Bewerber, wie z.B. geringe Leistungsbereitschaft, Interesse und Disziplin festgestellt (DIHK 2010a: 31).

3.2.5 Ausbildungspläne

Ausbildungsentscheidungen basieren auf Erwartungen für die wirtschaftliche Entwicklung. Inwieweit Betriebe ihre Ausbildungsanstrengungen intensivieren oder reduzieren, hängt demzufolge stark mit dem eingeschätzten Personalbedarf und der damit verbundenen Fachkräftesicherung zusammen (DIHK 2010a: 15). Das System der beruflichen Bildung ermöglicht es den Unternehmen ihren Fachkräftebedarf zumindest teilweise in Eigenregie zu decken. Besonders interessant ist in diesem Zusammenhang wie die befragten Betriebe die zukünftige Entwicklung beim Fachkräftebedarf einschätzen und inwieweit sie im Bereich der beruflichen Ausbildung von einem Mangel an (geeigneten) Bewerbern ausgehen.

Tabelle 10: Erwartetes Ausmaß an Personalproblemen in den nächsten zwei Jahren (in Prozent)

Personalprobleme	gar nicht	eher nicht	etwas	stark
Fachkräftemangel	9	20	36	35
Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern	10	38	35	17
fehlende Eignung der Ausbildungsplatzbewerber	7	21	34	38

Einen Fachkräftemangel erwartet die überwiegende Mehrheit der Betriebe (71 Prozent). Nur etwa drei von zehn Unternehmen antizipieren in naher Zukunft nicht mit einem Fachkräftemangel konfrontiert zu werden. Ein Mangel an Ausbildungsplatzbewerbern wird vergleichsweise seltener angenommen: Etwa die Hälfte der Betriebe erwartet rückläufige Bewerberzahlen für Ausbildungsstellen. Ein Großteil der Unternehmen sieht in der fehlenden Eignung der Ausbildungsplatzbewerber einen zentralen Problembereich (72 Prozent).

Arbeiten die Unternehmen sowohl im Bereich der Handwerks- als auch der Industrie- und Handelskammer, sehen sie sich häufiger als die beiden anderen Vergleichsgruppen einer Unterversorgung an Fachkräften (84 Prozent) und einem Rückgang der Ausbildungsplatzbewerber (79 Prozent) gegenübergestellt. Eine nicht ausreichende Eignung der Bewerber für Ausbildungsplätze befürchten am ehesten Betriebe im Baugewerbe (90 Prozent), eher selten dagegen die IHK-Unternehmen (64 Prozent).

Befinden sich unter den Auszubildenden der Unternehmen vorrangig gering qualifizierte Schulabgänger, so steigt die Sorge, dass Bewerber für Ausbildungsplätze knapper werden (56 Prozent) und geeignete Bewerber ausbleiben (80 Prozent).

Obwohl die meisten Unternehmen einen Mangel an Fachkräften und Ausbildungsplatzbewerbern erwarten, planen über 60 Prozent die Zahl der Ausbildungsstellen im Betrieb in den nächsten zwei Jahren konstant zu halten. 14 Prozent gehen jedoch von einer Ausweitung des Lehrstellenangebotes aus. Nur ein sehr geringer Anteil von fünf Prozent der Unternehmen nimmt einen Rückgang der betrieblichen Ausbildungsplätze an. Weitere fünf Prozent der Betriebe planen keine Ausbildung in der nahen Zukunft. Für 13 Prozent der Betriebe ist eine Einschätzung der Angebotsentwicklung (noch) nicht möglich. Dies trifft eher auf kleinere Betriebe zu, die zudem häufiger ihre Ausbildungsanstrengungen einstellen müssen (8 Prozent), wohingegen Unternehmen mit einer höheren Zahl an Beschäftigten eher von einem wachsenden Ausbildungsplatzangebot ausgehen (19 Prozent).

Berücksichtigt man den Berufsbereich des Unternehmens so zeigt sich, dass Betriebe im Baugewerbe häufiger planen, das betriebliche Angebot an Ausbildungsstellen zu verringern (9 Prozent) bzw. aufzugeben (13 Prozent). Demgegenüber nehmen vor allem Handelsbetriebe ein Wachstum an (23 Prozent).

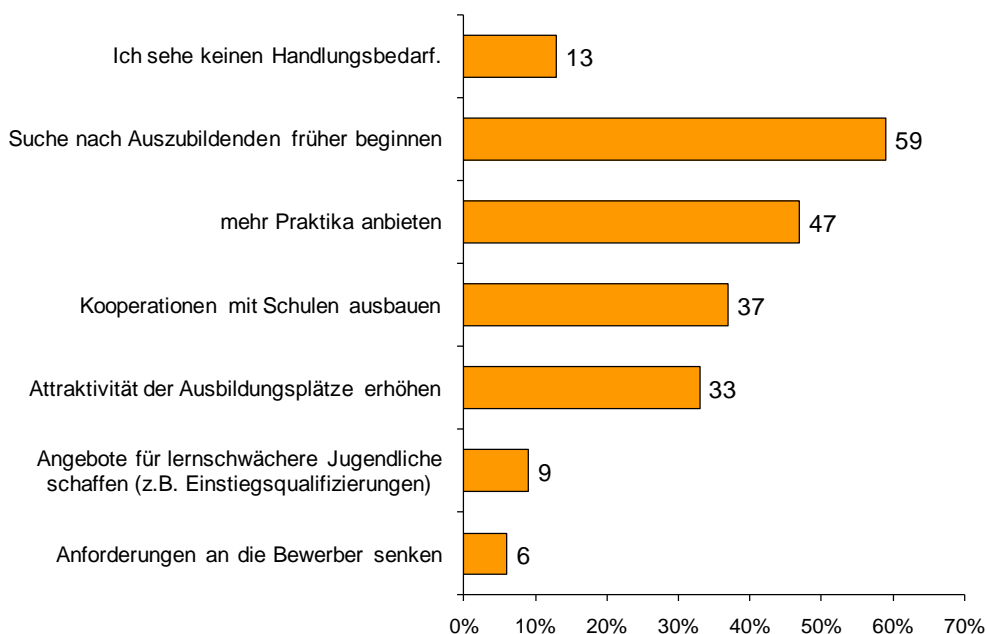
Ein Großteil der Betriebe bildet aus, um den betriebsspezifischen Bedarf an Fachkräften zu decken. Die Übernahme von eigenen Ausbildungsabsolventen hat den Vorteil, dass die ausgebildeten Mitarbeiter/innen nicht nur berufs- sondern bereits betriebsspezifisches Wissen mitbringen. Die durchschnittliche Übernahmequote von betrieblichen Ausbildungsabsolventen lag im Jahr 2009 bundesweit bei fast 60 Prozent (BIBB 2011: 198).

In Rahmen der Erhebung wurden die ausbildungsaktiven Betriebe gefragt, wie viele ihrer Lehrlinge, die im Ausbildungsjahr 2010/11 ihre Lehre abschließen, sie planen, zu übernehmen. Zu beachten ist, dass es sich hier um Verhaltensabsichten handelt, das kurzfristigen Änderungen (z.B. bei Nichtbestehen von Abschlussprüfungen) unterliegen kann. Insgesamt konnte gut die Hälfte der ausbildungsaktiven Betriebe zu ihren Übernahmeabsichten eine Aussage treffen. Für die übrigen Unternehmen traf ein Ausbildungsabschluss im laufenden Jahr nicht zu. Die Einschätzung zur Übernahme von Ausbildungsabsolventen fällt bei den befragten Betrieben sehr positiv aus. So beabsichtigt mehr als jedes zweite Unternehmen alle Absolventen zu übernehmen. Nur etwa jeder sechste Betrieb hat vor, keinen der eigenen Ausbildungsabsolventen im Anschluss zu beschäftigen.

3.2.6 Sicherung des Nachwuchses

Inwieweit diejenigen Betriebe, die sich in Zukunft einem Mangel an Ausbildungsstellenbewerbern gegenübersehen, bereit sind, Maßnahmen zu ergreifen, um das Problem abzumildern, zeigt die folgende Grafik.

Abbildung 4: Verfolgte Strategien zur Sicherung des Nachwuchses (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Von den Ausbildungsbetrieben, die einen Rückgang an Ausbildungsplatzbewerbern erwarten, sehen immerhin 13 Prozent überhaupt keinen Handlungsbedarf, dem Bewerbermangel mit adäquaten Strategien zu begegnen. Die meisten Betriebe wollen mit der Suche nach Bewerbern früher beginnen (fast 60 Prozent). Jeder zweite Betrieb beabsichtigt, das Engagement im Bereich von betrieblichen Praktika auszuweiten, um darüber Auszubildende zu akquirieren.

Als weitere geeignete Strategie aus Sicht jedes dritten Unternehmens erweist sich der Ausbau von Kooperationsbeziehungen zu Schulen sowie die Erhöhung der Attraktivität von Ausbildungsplätzen (z.B. Angebot von Zusatzqualifikationen).

Für die Betriebe eher nicht in Frage kommt, Anforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber abzusenken (6 Prozent) oder neue Bewerberpotentiale bei lernschwachen Jugendlichen zu erschließen (9 Prozent).

Bei der Gegenüberstellung von Betrieben unterschiedlicher Größenklassen fällt auf, dass Kleinstbetriebe in geringerem Maße vorhaben, Strategien zu ergreifen, um dem Bewerbermangel entgegenzuwirken. Von ihnen gibt fast jeder dritte Betrieb an, keinen Handlungsbedarf zu sehen. Mittelbetriebe beabsichtigen im höheren Maße die Suche nach Bewerbern früher zu beginnen (81 Prozent) oder das Ausbildungsplatzangebot attraktiver zu gestalten (50 Prozent). Zudem können sie sich häufiger eine engere Kooperation mit ansässigen Schulen vorstellen (63 Prozent).

Angebote für Lernschwächere zu schaffen, kommt eher für Betriebe mit zehn bis 49 Beschäftigten in Frage (17 Prozent). Auch Abstriche bei der gewünschten Eingangsqualifikation zu machen, ist ein Weg, den am ehesten Kleinbetriebe verfolgen (10 Prozent).

Für Betriebe im Bereich Industrie und Handel spielt die intensivere Kooperation mit Schulen die wichtigste Rolle (60 Prozent), jedoch sind sie seltener bereit, die Qualifikationsanforderungen an die Ausbildungsstellenbewerber zu senken (4 Prozent). Das Baugewerbe zeigt eine sehr hohe Bereitschaft, auch leistungsschwächeren Jugendlichen eine Chance zu geben (29 Prozent) und die geforderten Eingangsvoraussetzungen der potentiellen Auszubildenden herabzusetzen (12 Prozent). Demgegenüber äußern sie eine geringere Absicht, die Zusammenarbeit mit Schulen auszubauen (12 Prozent).

3.2.7 Unterstützungsbedarfe

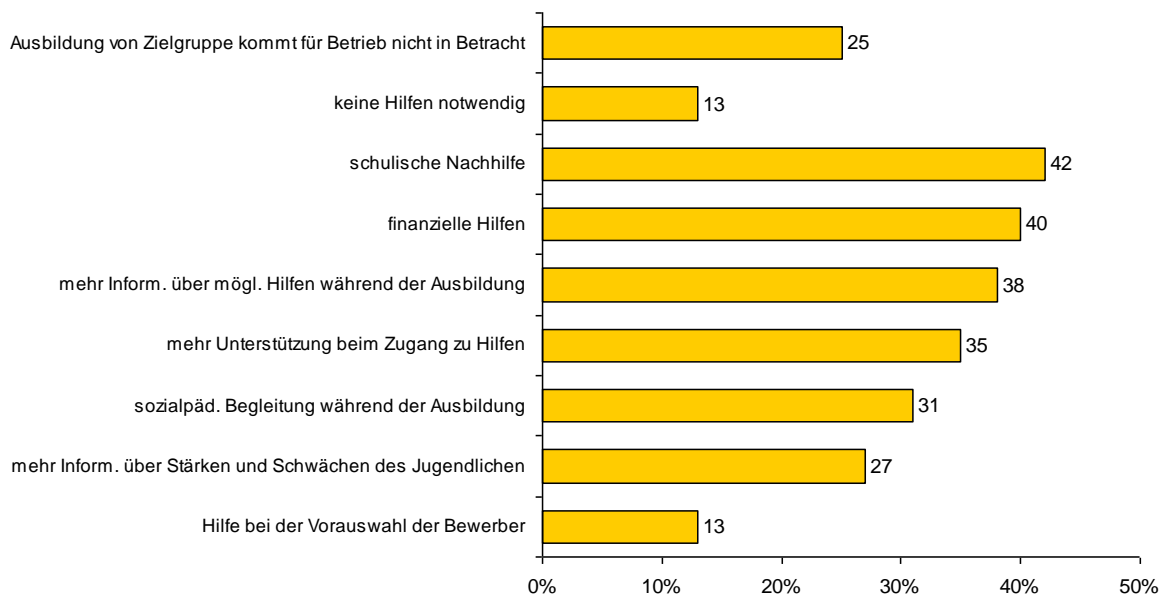
Eine zentrale Fragestellung der Untersuchung bezog sich auf die Bereitschaft der regionalen Unternehmen, verstärkt in die Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf zu investieren. Gemeint ist der Personenkreis von jungen Menschen mit Lernschwächen oder sozialen Benachteiligungen, die z.B. aus schwierigen Familienverhältnissen resultieren. Die Betriebe wurden nach den notwendigen Voraussetzungen gefragt, die aus ihrer Sicht für die Durchführbarkeit und Ausweitung einer Ausbildung dieser Jugendlichen in ihrem Betrieb nötig wären.

Für jeden vierten Ausbildungsbetrieb kommt eine Ausbildung von lernbeeinträchtigten bzw. sozial benachteiligten Jugendlichen nach eigener Angabe überhaupt nicht in Frage (vgl. Abbildung 5). Einige Betriebe merken an, dass die Umsetzung einer solchen Ausbildung für Kleinbetriebe nicht machbar ist oder dass das entsprechende Berufsbild der angebotenen Ausbildungsstellen dies nicht zulässt. Eine Ausbildung lernbeeinträchtigter oder sozial benachteiligter Jugendlicher kommt vergleichsweise seltener aus Sicht von Handelsbetrieben in Betracht (35 Prozent).

Trotz dieser Einschätzungen ist festzuhalten, dass für einen Großteil der Betriebe eine Einstellung Jugendlicher mit Förderbedarf als Auszubildende unter bestimmten Voraussetzungen vorstellbar ist und sich somit Zugangschancen zu einer betrieblichen Ausbildung für diese Gruppe von Jugendlichen eröffnen. Aus der Perspektive einiger Betriebe ist für die Berufsausbildung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen sogar gar keine weitere Hilfe nötig (13 Prozent).

Die Ergebnisse zeigen, dass bei der Ausbildung von lernbeeinträchtigten bzw. sozial benachteiligten Bewerber/innen sowohl auf die Jugendlichen bezogene als auch administrative Hilfen für die Betriebe eine wichtige Rolle spielen. Unter den erforderlichen Bedingungen erscheint den Ausbildungsbetrieben die organisierte Hilfe in schulischen Belangen für die entsprechenden Auszubildenden am wichtigsten (42 Prozent). Im ähnlichen Maße relevant ist aus Betriebssicht die Bereitstellung finanzieller Hilfen für die Ausbildung (40 Prozent).

Abbildung 5: Unterstützungsbedarfe bei der Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Etwa jeder dritte Betrieb benötigt mehr Informationen über mögliche Hilfen während der Ausbildung sowie bessere Unterstützung beim Zugang zu Hilfen (z.B. Beantragung von Förderung). Weiterhin stellt die sozialpädagogische Betreuung der Jugendlichen während der Ausbildung für drei von zehn Betrieben ein wichtiges Unterstützungsinstrument dar.

Gut ein Viertel der ausbildenden Betriebe wünscht sich mehr Informationen über Stärken und Schwächen der Jugendlichen, um diese besser einschätzen und fördern zu können. Die Unterstützung bei der Vorauswahl der Bewerber/innen ist nur für einen geringen Teil der Betriebe von Bedeutung (13 Prozent).

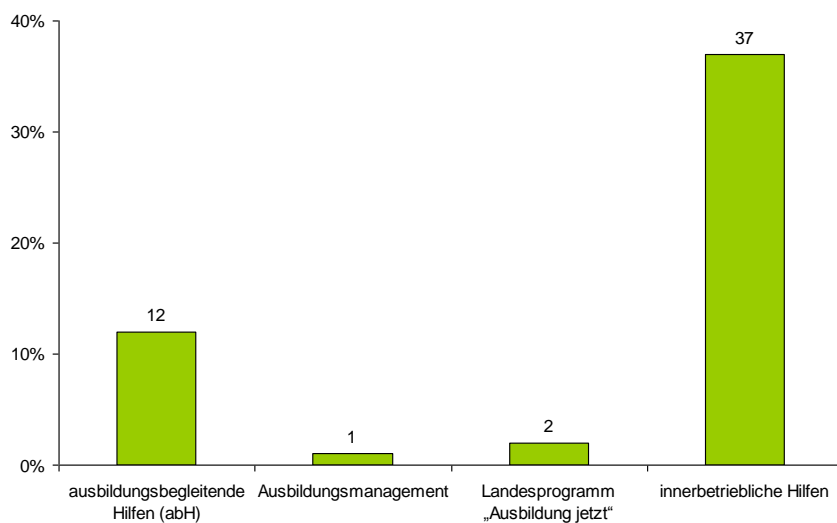
Kleine Betriebe legen besonderen Wert auf finanzielle Hilfen (49 Prozent). Betriebe mittlerer Größe scheinen von einer finanziellen Förderung eher unabhängig zu sein, denn nur ein Viertel dieser Betriebe betrachtet die monetäre Hilfeleistung als notwendig.

Sehr große Differenzen bei der Einschätzung von Unterstützungsmaßnahmen werden in Abhängigkeit des Zuständigkeits- und Wirtschaftsbereichs der Betriebe sichtbar: So signalisieren Handwerksbetriebe über nahezu alle Hilfsangebote hinweg einen höheren Unterstützungsbedarf als Betriebe im Zuständigkeitsbereich der IHK. Um ihr Engagement in der Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf auszuweiten, benötigen sie vor allem organisierte schulische Unterstützung der Jugendlichen (53 Prozent), die Bereitstellung finanzieller Hilfen (53 Prozent) und einen verbesserten Zugang zu den Fördermaßnahmen (50 Prozent).

Betriebe mit sehr großem Unterstützungsbedarf bei der Ausbildung förderbedürftiger Jugendlicher beschäftigen bereits überwiegend Auszubildende mit geringen schulischen Qualifikationen. Sie besitzen vermutlich bereits Erfahrungen bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Lernbeeinträchtigungen oder sozialen Benachteiligungen. Dies führt dazu, dass der eingeschätzte Unterstützungsbedarf in allen Bereichen sehr hoch ausfällt.

Um einen Überblick über tatsächlich wahrgenommene Förderangebote zu erhalten, wurde erhoben, inwieweit verschiedene Fördermaßnahmen bei der beruflichen Ausbildung von den befragten Betrieben bereits genutzt werden. Die folgende Grafik enthält die betrieblichen Angaben zu drei externen Unterstützungsangeboten: ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Ausbildungsmanagement und Hilfen im Rahmen des Landesprogramms „Ausbildung jetzt“ sowie dem innerbetrieblichen Engagement bei der Unterstützung von Auszubildenden.

**Abbildung 6: Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten in der Ausbildung
(Mehrfachnennungen möglich) (in Prozent)**



Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) bieten förderungsbedürftigen¹⁷ jungen Menschen während ihrer Ausbildung Unterstützung, um Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Die Hilfen umfassen Maßnahmen, die über die betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalte hinausgehen, wie z.B. Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, Förderung der Fachpraxis und Fachtheorie sowie sozialpädagogische Begleitung (vgl. SGB III § 241). Unter den befragten Unternehmen im Landkreis St. Wendel gibt etwa jeder achte Betrieb an, dass Auszubildende diese Form der Unterstützung schon mal erhalten haben.

Eine Berufsausbildung kann durch externes Ausbildungsmanagement für Betriebe mit bis zu 500 Beschäftigten unterstützt werden, indem Hilfen bei administrativen und organisatorischen Aufgaben im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung förderungsbedürftiger Jugendlicher bereitgestellt werden (SGB III § 243 Abs. 2). Bundesweit wird dieses Förderinstrument nur in sehr geringem Umfang in Anspruch genommen (BIBB 2011: 224). Auch bei der vorliegenden Untersuchungsstichprobe haben nur wenige Betriebe dieses Unterstützungsangebot in der Vergangenheit genutzt (1 Prozent).

Neben den Regelangeboten zur Unterstützung der beruflichen Ausbildung von förderungsbedürftigen Jugendlichen existieren Modellprogramme von Bund und Ländern, die zeitlich befristet sind. Ein Beispiel ist das Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ des saarländischen Ministeriums für Wirtschaft und Wissenschaft. Bestandteil der Förderung ist die passgenaue Vermittlung von förderungsbedürftigen Jugendlichen in eine Berufsausbildungsstelle und ihre individuelle sozialpädagogische Begleitung während der Ausbildungszeit. Auch die Ausbildungsbetriebe erhalten Unterstützung durch die Bildungsträger.¹⁸ Unter den befragten Betrieben befindet sich nur ein geringer Anteil an Unternehmen, die Hilfen aus dem Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ in Anspruch nehmen (2 Prozent).

Ein Großteil der Betriebe versucht mit eigenem Engagement, Auszubildende individuell zu fördern. Mehr als jeder dritte Ausbildungsbetrieb bietet innerbetriebliche Hilfen an, wie z.B. Nachhilfe- und Stützunterricht für Auszubildende. Im Vergleich zu den professionellen Unterstützungsangeboten nimmt die innerbetriebliche Hilfe einen sehr hohen Stellenwert ein.

¹⁷ Als förderbedürftig gelten in diesem Zusammenhang lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die wegen der in ihrer Person liegenden Gründe ohne die Förderung eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können.

¹⁸ <http://www.saarland.de/457.htm> [Zugriff am 23.01.2012]; http://www.saarland.de/dokumente/-thema_ausbildung/Ministerium_flyer_A4_wickelfalz_final_RGB.pdf [Zugriff am 23.01.2012]

Hinsichtlich der wahrgenommenen Förderangebote lassen sich zwischen den Betrieben große Unterschiede feststellen: So geben Ausbildungsbetriebe, die im Baugewerbe tätig sind, häufiger an, dass ihre Auszubildenden ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) der Arbeitsagentur in Anspruch nehmen (29 Prozent). Erwartungsgemäß trifft dies auch in höherem Maße auf Betriebe zu, die überwiegend Ausbildungsplatzbewerber/innen mit niedrigen Qualifikationen einstellen (20 Prozent).

Auszubildende können in größeren Betrieben mit 50 bis 249 Beschäftigten eher auf innerbetriebliche Hilfen zurückgreifen (50 Prozent). Demgegenüber ist es Betrieben mit einer kleineren Zahl von Mitarbeiter/innen aufgrund geringerer Ressourcen seltener möglich, betriebliche Unterstützungen anzubieten (25 Prozent). Auch für Lehrlinge in handwerklichen Betrieben besteht seltener die Möglichkeit, von innerbetrieblichen Hilfen während der Ausbildung zu profitieren (26 Prozent).

Als mögliche Ursache, dass bestimmte Förderangebote in der Berufsausbildung nicht in Anspruch genommen werden, kommt neben dem fehlenden oder nicht erkannten Unterstützungsbedarf, auch eine mangelnde Kenntnis von potentiellen Hilfen in Betracht. Wie in Kap. 3.2.7 beschrieben, wünschen sich fast 40 Prozent der ausbildenden Betriebe mehr Informationen über bestehende Unterstützungsleistungen bei der beruflichen Ausbildung von förderbedürftigen Jugendlichen.

Der Bekanntheitsgrad hinsichtlich der verschiedenen Unterstützungsangebote fällt bei den befragten Betrieben eher gering aus: So sind nur gut ein Viertel der Ausbildungsbetriebe über die Möglichkeit von ausbildungsbegleitenden Hilfen informiert. Am wenigsten bekannt ist den befragten Ausbildungsbetrieben das Förderinstrument des externen Ausbildungsmanagements (8 Prozent). Im Verhältnis zur tatsächlichen Beteiligung am Landesprogramm „Ausbildung jetzt“ fällt die Kenntnis der Betriebe über das Programm noch relativ hoch aus (17 Prozent).

Wie die Ergebnisse zeigen, besteht in Bezug auf vorhandene Förderinstrumente während der betrieblichen Berufsausbildung ein beträchtliches Informationsdefizit auf Seiten der Betriebe. Die geringere Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten kann somit zum Teil auf fehlende Informationen bei den Betrieben zurückgeführt werden.

Auf die verbesserte Integration von Jugendlichen in eine berufliche Ausbildung zielen eine Reihe von Bildungs- und Projektangebote auf Landes- und Bundesebene. Im Landkreis St. Wendel gibt es zudem eine größere Anzahl von lokalen Angeboten im Bereich der Berufsorientierung, -vorbereitung und beruflichen Bildung. Die Abbildung 8 veranschaulicht, inwieweit entsprechende Projekte und Bildungsangebote bei den Betrieben vor Ort bekannt sind.

Einen sehr hohen Bekanntheitswert besitzt bei den Unternehmen die Lebenshilfe St. Wendel, die ein breites Spektrum an Hilfen für junge Menschen mit Lernbehinderung oder Lernbeeinträchtigungen anbietet (u.a. Modellprojekt „Kooperative alternierende Berufsausbildung“).¹⁹ Jeder dritte Betrieb kennt den Ausbildungs- und Fortbildungsförderverein St. Wendel, der u.a. ein Verbundausbildungssystem entwickelt hat, das es kleineren Unternehmen ermöglicht, sich im Verbund an einer beruflichen Ausbildung zu beteiligen.²⁰

Nur ein Bruchteil der Betriebe ist über die drei verbliebenen Institutionen informiert, darunter rund jeder achte Befragte über die Jugendberufshilfe des Landkreises St. Wendel²¹,

¹⁹ http://www.lebenshilfe-wnd.de/2_abteilungen/jugendberufshilfe/index.html [Zugriff am 23.01.2012]

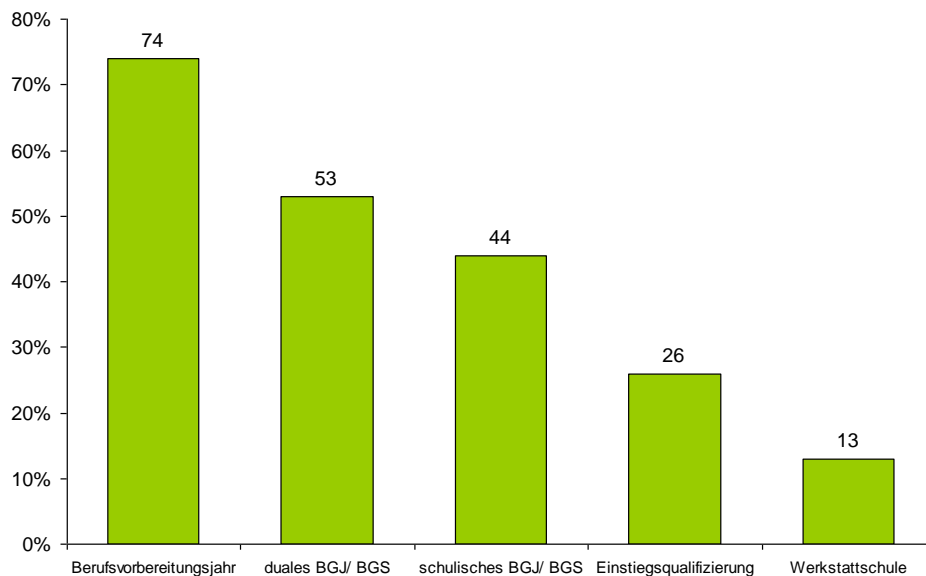
²⁰ <http://www.landkreis-st-wendel.de/index.phtml?object=tx|1766.1&ModID=7&FID=1766.619.1&s-NavID=1766.97&La=1> [Zugriff am 23.01.2012]

²¹ Das Gesamtkonzept der Jugendberufshilfe des Landkreises St. Wendel wird als Modellprojekt vom Ministerium für Wirtschaft und Wissenschaft des Saarlandes gefördert und besteht aus vier Modulen: Aufsuchende Jugendberufshilfe, Werkstattschule, Produktionsschule und Dualisiertes BGJ/BGS, <http://www.landkreis-st-wendel.de/index.phtml?NavID=1766.288&La=1> [Zugriff am 23.01.2012]

jeder elfte Betrieb über die Kompetenzagentur²² und etwa jedes 17. Unternehmen über das Programm „ALWIS – ArbeitsLeben, Wirtschaft, Schule“²³.

Im Folgenden wird näher untersucht, inwieweit auch bestimmte Bildungsgänge zur Berufsvorbereitung bzw. -grundbildung bei den Betrieben bekannt sind. Wie in Kap. 3.2.3 bereits hingewiesen wurde, sind Betriebe, die häufig mit Absolventen von berufsvorbereitenden Bildungsgängen Ausbildungsverträge schließen in der Stichprobe nur in geringer Zahl vertreten (27 Prozent).

Abbildung 8: Bekanntheitsgrad von berufsvorbereitenden Bildungsangeboten (Mehrfachnennungen möglich), (in Prozent)



Während die befragten Betriebe noch relativ gut informiert sind über berufsvorbereitende schulische Bildungsgänge wie dem Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) oder dem dualen oder schulischen Berufsgrundbildungsjahr bzw. Berufsgrundschuljahr (BGJ/BGS)²⁴ fällt die Kenntnis über die betriebliche Einstiegsqualifizierung (EQ) (26 Prozent) und die Werkstattsschule (WSS) (13 Prozent) überraschend gering aus.

Die betriebliche Bewertung von berufsvorbereitenden und berufsgrundbildenden Angeboten im Hinblick auf ihre Leistung zur Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf eine Berufsausbildung kann Hinweise darauf liefern, wie Absolventen dieser Bildungsmaßnahmen im Bewerbungsprozess eingeschätzt werden. Die Ergebnisse lassen erkennen, dass die Mehrheit der Betriebe die einzelnen Bildungsmaßnahmen als hilfreich bei der Vorbereitung der Jugendlichen auf eine Berufsausbildung einschätzt (vgl. Abbildung 9).²⁵

Bei den Bewertungen lassen sich jedoch für die einzelnen Bildungsmaßnahmen Abstufungen feststellen. Der höchste Anteil an uneingeschränkt positiven Bewertungen ist bei den Einstiegsqualifizierungen zu konstatieren (41 Prozent).

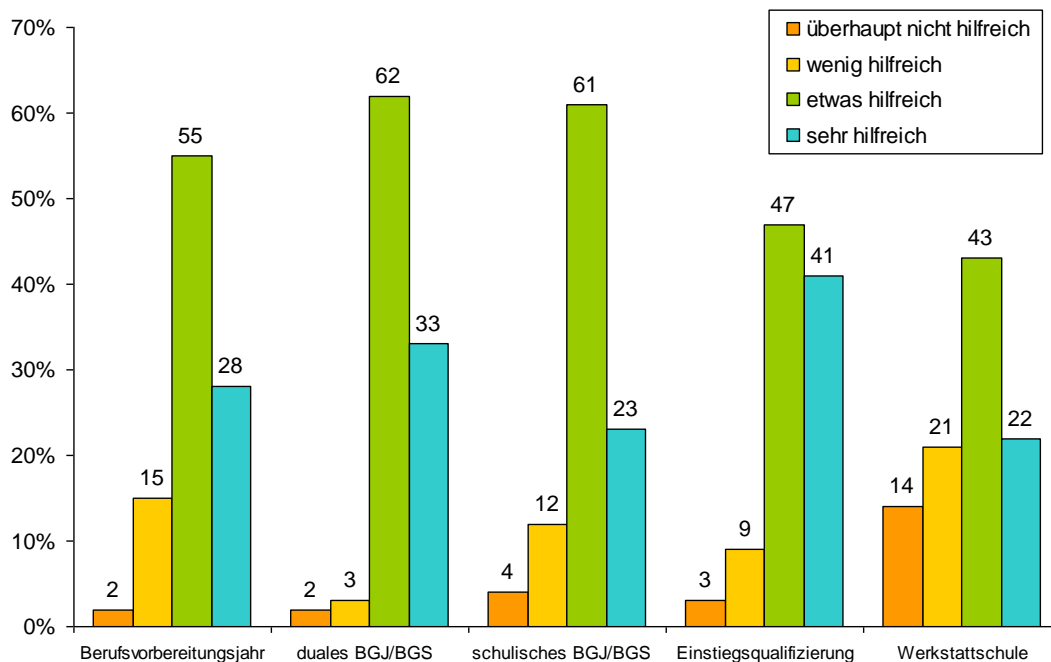
²² Für weitere Informationen: <http://www.kompetenzagentur-stwendel.de>

²³ Für weitere Informationen: <http://www.alwis-saarland.de>

²⁴ Das Berufsgrundbildungsjahr und das Berufsgrundschuljahr kann sowohl in schulischer als auch in dualisierter Form absolviert werden. In der dualen Form findet die fachpraktische Ausbildung nicht in der Berufsschule, sondern an drei Wochentagen in einem Betrieb statt.

²⁵ Die Frage richtete sich ausschließlich an Befragte, die angaben, die entsprechenden Bildungsangebote auch zu kennen.

Abbildung 9: Bewertung von Bildungsangeboten im Bereich der Berufsvorbereitung und -grundbildung (in Prozent)



Schließt man die Antwortkategorie „etwas hilfreich“ bei der Betrachtung mit ein, so schneidet das duale BGJ/BGS am besten ab. Nur fünf Prozent der Unternehmen sehen im dualisierten BGJ/BGS einen geringen bis keinen Beitrag zur Vorbereitung der Teilnehmer/innen auf eine berufliche Ausbildung.

Die Einschätzungen der Betriebe in Bezug auf die Werkstattsschule fallen gegenüber anderen Bildungsangeboten ungünstiger aus: Etwa jedes dritte Unternehmen sieht in diesem Angebot nur eine geringe Vorbereitungsleistung für ausbildungsinteressierte Jugendliche.

3.3 Ausbildungshemmnisse

Im letzten Abschnitt liegt das Hauptaugenmerk auf Ausbildungshemmnissen von befragten Unternehmen ohne aktuelle berufliche Ausbildungsaktivität.

Wie die Tabelle 11 veranschaulicht, ist das Spektrum an Ausbildungshindernissen sehr breit gefächert. So sprechen einerseits betriebsstrukturelle Faktoren wie z.B. eine nicht vorhandene Ausbildungsberechtigung (24 Prozent), fehlendes Ausbildungspersonal (9 Prozent) oder die unzureichende Möglichkeit, alle nötigen Ausbildungsinhalte im eigenen Betrieb zu vermitteln (8 Prozent) gegen eine (aktuelle) berufliche Ausbildung. Zusätzlich zu den genannten Gründen werden fehlende Ressourcen im Bereich der Organisation (13 Prozent) als auch zu hohe finanzielle Aufwendungen (24 Prozent) von den Betrieben angeführt.

Einen weiteren Schwerpunkt bilden externe Bedingungen, wie die aktuelle oder erwartete wirtschaftliche Entwicklung (27 Prozent). Ein häufig genannter Grund ist der aus Sicht einiger Unternehmen bestehende Mangel an geeigneten Bewerbern für Ausbildungsstellen (22 Prozent). Gut ein Viertel der Betriebe sieht in unzureichenden Übernahmemöglichkeiten von Ausbildungsabsolventen eine wichtige Ursache, die sie an einer Ausbildungsaktivität hindert. Bei etwa jedem 14. Betrieb wird der Personalbedarf überwiegend über externe Fachkräfte gedeckt, so dass eine eigene Nachwuchsqualifikation nicht in Betracht kommt.

**Tabelle 11: Ausbildungshemmnisse aus Sicht der Betriebe (Mehrfachnennungen möglich),
(in Prozent)**

Ausbildungshemmnisse	Anteil
unsichere wirtschaftliche Perspektive	27
keine Übernahmemöglichkeiten der Auszubildenden	26
keine Ausbildungsberechtigung	24
zu hohe Ausbildungskosten	24
keine geeigneten Bewerber	22
zu hoher bürokratischer Aufwand	13
kein geeignetes Ausbildungspersonal	9
unzureichende Vermittlung von Ausbildungsinhalten	8
Bedarfsdeckung erfolgt über externe Fachkräfte	7

Unter den sonstigen Nennungen der Betriebe lassen sich wiederum betriebsstrukturelle Ursachen identifizieren, die eine eigene Ausbildungsbeteiligung erschweren (z.B. keine personellen Ressourcen, fehlender Fachkräftebedarf). Als weitere Gründe für aktuelle Ausbildungshemmnisse werden zudem zeitliche Engpässe oder vorhandene ungünstige Erfahrungen in der beruflichen Ausbildung angegeben.

Aus der Perspektive von Betrieben, die über Ausbildungserfahrungen in den letzten fünf Jahren verfügen, wird in der mangelnden Eignung der Bewerber/innen die mit Abstand wichtigste Ursache für die fehlende betriebliche Ausbildungsbeteiligung gesehen (64 Prozent). In diesem Zusammenhang zeigen sich Betriebe im Baugewerbe besonders unzufrieden mit der Qualifikation der Stellensuchenden (90 Prozent) und führen ihre fehlende Ausbildungsbeteiligung auf dieses Problem zurück.

Von den Unternehmen ohne zurückliegende Ausbildung sieht nur etwa jeder elfte Betrieb in der fehlenden Eignung der Lehrstellenbewerber eine entscheidende Ursache. Bedeutender ist für diese Betriebe der erhöhte bürokratische Aufwand (26 Prozent) oder das fehlende Ausbildungspersonal (17 Prozent).

Auf Seiten der Unternehmen, die in den letzten fünf Jahren nicht ausgebildet haben, plant nur ein minimaler Anteil von fünf Prozent eine berufliche Ausbildung in den nächsten zwei Jahren durchzuführen. Etwa ein Drittel der ausbildungserfahrenen Betriebe beabsichtigt in der nahen Zukunft keine betriebliche Ausbildungsbeteiligung oder ist sich im Unklaren darüber. Von einer zukünftigen betrieblichen Ausbildungsaktivität geht ebenfalls jedes dritte Unternehmen aus.

4. Zusammenfassung und Handlungsempfehlungen

Im Auftrag des Landkreises St. Wendel hat das Deutsche Jugendinstitut e.V. (DJI) im Jahr 2011 eine regionale Schüler- und Betriebsbefragung im Landkreis St. Wendel durchgeführt, um den lokalen Akteuren am Übergang Schule-Beruf eine Datengrundlage bereitzustellen, die es erlaubt wichtige Handlungsbedarfe im Übergangsgeschehen sichtbar zu machen. Da die Untersuchungen sowohl die Perspektive von ausbildungsinteressierten Jugendlichen als auch die Sichtweise der Ausbildungsbetriebe einschließt, lassen sich mögliche Handlungsbedarfe an verschiedenen Stellen beleuchten.

Die Befragung von Förder- und Hauptschüler/innen sowie Absolventinnen und -absolventen des schulischen Berufsgrundbildungsjahres (BGJ) und der Berufsgrundschule (BGS) im Landkreis St. Wendel hatte zum Ziel die individuellen Ausgangsvoraussetzungen und beruflichen Perspektiven der Schüler/innen zu erheben. Mit der Betriebsbefragung wurde ergänzend die aktuelle Ausbildungssituation aus Sicht der regionalen Unternehmen erfasst. Nachfolgend werden die wichtigsten Ergebnisse der beiden Befragungen im Überblick dargestellt und darauf aufbauend Handlungsempfehlungen formuliert.

Eltern mit Abstand wichtigste Ratgeber bei der Berufsorientierung

Die Eltern spielen bei der Berufswahl ihrer Kinder eine zentrale Rolle und werden von den Jugendlichen in der wichtigen Phase der Berufsorientierung als die wichtigsten Ansprechpartner angesehen (73 Prozent). Nicht jede/r Jugendliche kann jedoch auf eine solche elterliche Unterstützung zurückgreifen. Dies betrifft insbesondere junge Migranten.

Hohe Bedeutung von berufspraktischen Erfahrungen

Als hilfreichstes Instrument, um sich beruflich zu orientieren, nennen die befragten Schüler/innen das schulisch organisierte Praktikum. Während Informationsmöglichkeiten über das Internet oder im BIZ noch relativ häufig genutzt werden, trifft dies auf andere Angebote wie Berufseignungstests oder Betriebserkundungen nicht zu.

Berufswahl

Nach Einschätzung der Jugendlichen ist das bestehende Angebot an Berufsorientierungshilfen im ausreichenden Umfang vorhanden. Dennoch ist für einen Teil der Jugendlichen festzustellen, dass diese noch keine klaren Berufsvorstellungen entwickelt haben (14 Prozent). Darüber hinaus verfügen viele Schüler/innen nur über einen einzigen Berufswunsch (40 Prozent). Bei den konkreten Berufsvorstellungen zeigen sich starke geschlechtsspezifische Orientierungen und eine hohe Konzentration auf beliebte Berufe.

Anschlusspläne

Der größte Teil der Jugendlichen aus Haupt- und Förderschulklassen hat vor, zunächst den Schulbesuch zu verlängern, um einen höheren Bildungsabschluss zu erwerben. Den direkten Einstieg in eine Berufsausbildung verfolgt nur jeder dritte Jugendliche. Gegen Ende des letzten Schuljahres besitzen jedoch nur 17 Prozent der Jugendlichen eine feste Zusage für einen Ausbildungsplatz. Besondere Probleme eine Ausbildungsstelle zu finden, haben vor allem Förderschüler/innen und Absolventen des BGJ/der BGS sowie Jugendliche mit schlechten Schulleistungen. Auffällig ist, dass BGJ-/BGS-Schüler/innen im Falle einer Nichtrealisierung ihrer Ausbildungspläne keine Ausweichideen besitzen.

Regionale Mobilität

Ein großer Teil der befragten Jugendlichen kann sich vorstellen für berufliche Perspektiven die Heimatstadt zu verlassen. Drei von zehn Schüler/innen haben ihre Bewerbungsaktivitäten auf Regionen außerhalb des Landkreises St. Wendel ausgeweitet. Unter den Jugendlichen mit Ausbildungsvertrag besitzt ein gutes Drittel einen Ausbildungsplatz außerhalb des Landkreises.

Geringer Anteil weiblicher Auszubildender

Unter den aktuell beschäftigten Auszubildenden fällt der Anteil junger Frauen eher gering aus (29 Prozent). Zudem variiert er in den einzelnen Berufsbereichen: Im Verwaltungsbereich sowie in kaufmännischen Tätigkeitsfeldern liegt der Anteil weiblicher Auszubildender besonders hoch, in den Produktions- und Fertigungsberufen dagegen sehr niedrig.

Geringe Ausbildungschancen für Jugendliche ohne Schulabschluss

Von den Betrieben werden sehr selten Bewerber/innen ohne Schulabschluss als Auszubildende eingestellt. Absolventen von berufsvorbereitenden Angeboten zählen ebenfalls seltener zu den bevorzugten Rekrutierungsgruppen.

Vielfältige Rekrutierungswege – Praktika sind das zentrale Instrument

Betriebliche Praktika bilden die zentrale Rekrutierungsstrategie bei der Suche nach Auszubildenden (71 Prozent). Ein Viertel der Betriebe kooperieren bereits mit allgemeinbildenden Schulen im Rahmen der Bewerbersuche.

Auswahlkriterien – Schwerpunkt liegt auf den soft skills

Bei den Auswahlkriterien für künftige Auszubildende legen die Unternehmen großen Wert auf die soft skills der Bewerber. Sehr kleine Betriebe zeigen sich insgesamt aufgeschlossener gegenüber leistungsschwächeren Jugendlichen.

Informationsdefizite bei den Vorkenntnissen der Bewerber

Sehr viele Unternehmen kritisieren, dass ihre Lehrstellenbewerber nicht ausreichend über den angestrebten Ausbildungsberuf informiert sind. Betriebe, die vorrangig Jugendliche mit Hauptschulabschluss als Auszubildende einstellen, zeigen sich hier am unzufriedensten mit den Bewerbervorkenntnissen.

Hauptursache für unbesetzte Ausbildungsplätze – Mangelnde Bewerberqualifikationen

Insgesamt konnten 17 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe ihren Bedarf an Auszubildenden im Jahr 2011 nicht decken. Als Hauptursache von Besetzungsschwierigkeiten wird von den Unternehmen die mangelnde Qualifikation der Ausbildungsstellenbewerber angeführt. Mehr als die Hälfte der Betriebe erwartet in naher Zukunft zurückgehende Bewerberzahlen für Ausbildungsplätze. Dies ist angesichts der demografischen Entwicklung, die im Landkreis St. Wendel zu einem sehr starken Rückgang der Schulabsolventenzahlen führen wird, ein drängendes Problem. Die Hauptsorge der Unternehmen gilt vor allem dem Fehlen von qualifizierten Bewerbern.

Strategien zur Nachwuchssicherung – Kein Absenken der Anforderungen

Um auf den Mangel an geeigneten Bewerbern angemessen zu reagieren, beabsichtigt die Mehrheit der Betriebe ihre Rekrutierungsbemühungen zu intensivieren, indem z.B. die Bewerbersuche früher begonnen wird. Ein Großteil der Betriebe möchte das Angebot betrieblicher Praktika ausweiten. Mehr als jeder dritte Betrieb plant die Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen auszubauen. Eher nicht in Betracht kommt für die befragten Unternehmen, die Anforderungen an die Ausbildungsplatzbewerber abzusenken oder weitere Bewerberpotentiale unter den lernschwächeren Jugendlichen zu erschließen. Am ehesten ist das Baugewerbe hier zu Kompromissen bereit.

Ausbildung von Jugendlichen mit Förderbedarf – Hohe Unterstützungsbedarfe

Etwa jedes vierte Unternehmen kann sich eine berufliche Ausbildung von lernbeeinträchtigten und sozial benachteiligten Jugendlichen im eigenen Betrieb nicht vorstellen.

Unternehmen, für die unter bestimmten Voraussetzungen eine Ausbildung von förderungsbedürftigen Jugendlichen in Betracht kommt, bewerten die organisierte schulische Nachhilfe der Auszubildenden als sehr wichtiges Unterstützungsinstrument. Ähnlich wichtig sind den Unternehmen aber auch finanzielle Hilfen. Zudem besteht ein großer Bedarf an verbesserten Informationen beim Zugang zu Fördermöglichkeiten.

Unterstützungsangebote während der Ausbildung – Geringer Bekanntheitsgrad

Die befragten Betriebe nehmen nur im begrenzten Maß externe Unterstützungsangebote bei der beruflichen Ausbildung in Anspruch. Häufig bieten sie eigene Hilfen für ihre Auszubildenden an, die jedoch nicht von jedem Unternehmen gleichermaßen zu leisten ist. Hinsichtlich der externen Unterstützungsangebote bestehen auf Seiten der Betriebe zum Teil beträchtliche Informationsdefizite. So ist beispielsweise nur gut einem Viertel der Betriebe das Instrument der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) bekannt.

Ausbildungspläne – Stabiles Ausbildungsstellenangebot

Der Großteil der Betriebe möchte das betriebliche Ausbildungsstellenangebot in den nächsten zwei Jahren auf dem gleichen Niveau halten. 14 Prozent der Unternehmen wollen ihr Ausbildungsengagement sogar ausweiten. Unter den Betrieben, die ihre Ausbildungsanstrengungen in den nächsten zwei Jahren einstellen wollen, befinden sich häufiger Unternehmen des Baugewerbes.

Ausbildungshemmnisse – Mangel an geeigneten Bewerbern großes Problem

Unternehmen, die momentan nicht ausbilden, sehen vielfältige Hindernisse, sich an der betrieblichen Ausbildung zu beteiligen. Sie reichen von fehlenden Voraussetzungen im Betrieb bis hin zu ungünstigen wirtschaftlichen Bedingungen. Aus Sicht der Betriebe, die über Ausbildungserfahrungen in der Vergangenheit verfügen, ist der Mangel an geeigneten Bewerbern die mit Abstand wichtigste Ursache für die fehlende Ausbildungsbeteiligung.

Handlungsempfehlungen

In Bezug auf vorhandene Berufsorientierungshilfen zeigen die Ergebnisse, dass die befragten Jugendlichen verfügbare Angebote im unterschiedlichen Maße kennen und nutzen. Zudem werden einige Angebote von ihnen als weniger hilfreich eingeschätzt. Hier sollte intensiver geprüft werden, wie der persönliche Nutzen für die Schüler/innen im Hinblick auf die Berufswahl erhöht werden kann. Zudem sollte eine Abstimmung der vorhandenen Berufsorientierungsangebote dazu beitragen, dass die Angebote flächendeckend zur Verfügung stehen und die Jugendlichen gleichermaßen von den Angeboten profitieren.

Berufspraktische Erfahrungen in schulisch organisierten oder außerschulischen Praktika werden von den befragten Schüler/innen als überaus wichtiges Instrument zur beruflichen Orientierung angesehen. Dies spricht dafür, diese Form der Berufsorientierung in Kooperation mit regionalen Betrieben weiter intensiv zu unterstützen.

Bei den konkreten Berufsvorstellungen der Jugendlichen zeigen sich zum Teil starke geschlechtsspezifische Orientierungen und eine hohe Konzentration auf beliebte Berufe. Eine umfassende Berufsorientierung der Schüler/innen sollte deshalb auch mit zur Erweiterung des Berufswahlspektrums beitragen. Da die Eltern aus Sicht der Schüler/innen die wichtigsten persönlichen Ansprechpartner bei der Berufswahl darstellen, bildet die Zusammenarbeit mit den Eltern einen wichtigen Schwerpunkt. Hier sollte über Formen der Kooperation nachgedacht werden.

Da sich für einen großen Teil der Jugendlichen Ausbildungspläne nach der Schule nicht direkt umsetzen lassen, sind Umorientierungen notwendig, bei denen die Jugendlichen auf kontinuierliche Beratung und Begleitung angewiesen sind.

Die Untersuchungsergebnisse der Betriebsbefragung haben gezeigt, dass ein Großteil der befragten Unternehmen einen zukünftigen Mangel an Fachkräften und geeigneten Lehrstellenbewerbern erwartet. Um den drohenden Nachwuchsmangel entgegenzuwirken, wollen die befragten Betriebe ihre Rekrutierungsbemühungen im Bereich der beruflichen Ausbildung optimieren. Dass auch die engere Zusammenarbeit mit allgemeinbildenden Schulen und eine Ausweitung des betrieblichen Praktikaangebotes zentrale Strategien der Betriebe darstellen, kommt auch den künftigen Auszubildenden zugute. Hier wird ein erhebliches Potential sichtbar, wie die Zusammenarbeit von regionalen Betrieben und Schulen weiterentwickelt werden kann. Ein wichtiger Ansatzpunkt ist es deshalb, diese Kooperationen zu unterstützen.

Die befragten Betriebe sind eher nicht bereit, unter der Bedingung zurückgehender Bewerberzahlen, Anforderungen an die Lehrstellenbewerber zu senken. Am ehesten besitzen Unternehmen im Baugewerbe die Bereitschaft, Eingangsvoraussetzungen herabzusetzen. Jedoch hat auch ein größerer Teil dieser Betriebe vor, Ausbildungsanstrengungen in den nächsten Jahren einzustellen. Der verschärfte Wettbewerb um Auszubildende macht es erforderlich, dass auch leistungsschwächere Jugendliche näher in das Blickfeld der Unternehmen rücken und Bewerberpotentiale voll ausgeschöpft werden. Hier müssen Wege gefunden werden, wie lokale Unternehmen sich mehr für leistungsschwächere Gruppen öffnen.

Wichtige Handlungsansätze liefern die Ergebnisse zu den Unterstützungswünschen der Betriebe bei der Ausbildung von benachteiligten Jugendlichen. Ein großer Anteil der Betriebe benötigt mehr Informationen zu vorhandenen Förderangeboten und Zugangswegen sowie Unterstützung des Auszubildenden bei schulischen Angelegenheiten. Die Unterstützungsbedarfe fallen jedoch auf der Ebene der Einzelbetriebe sehr unterschiedlich aus, so dass jeder Betrieb auf ihn abgestimmte Hilfen benötigt.

Dass die Mehrheit der Ausbildungsplätze nach wie vor aufgrund fehlender Qualifikationen der Bewerber/innen unbesetzt bleibt, macht es erforderlich, die Ausgangsvoraussetzungen von ausbildungsinteressierten Jugendlichen weiterhin zu verbessern. Neben den schulischen Qualifikationen sollten die soft skills der Jugendlichen gestärkt werden, die aus Sicht der Betriebe eine besondere Rolle spielen. Die von den Unternehmen kritisierten mangelnden Vorkenntnisse von Bewerbern sollten vor allem über praktische Erfahrungen im Betrieb abgebaut werden.

Für die aufgezeigten Handlungsbedarfe ist die Zusammenarbeit unterschiedlichster Akteure und Institutionen notwendig, um die vielfältigen Förder- und Unterstützungsangebote am Übergang Schule-Beruf zu systematisieren und weiterzuentwickeln. Die dafür notwendigen Abstimmungsprozesse erfordern den Aufbau von effektiven Kommunikations- und Kooperationsstrukturen zwischen den Verantwortlichen. Das Regionale Übergangsmanagement kann dazu beitragen, diese erforderlichen Strukturen dauerhaft zu verankern.

5. Literaturverzeichnis

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2012): Bildung in Deutschland 2012. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. W. Bertelsmann Verlag: Bielefeld.

Bertelsmann Stiftung (2011): Bevölkerungsentwicklung: Zahl der Hochbetagten wird in Deutschland rasant zunehmen – Saarland mit bundesweit niedrigster Zuwachsrate.

BIBB (2011): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2011. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Ausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

DIHK (Hrsg.) (2010a): Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.

DIHK (Hrsg.) (2010b): Leitfaden Abgrenzung. Handwerk/Industrie/Handel/Dienstleistungen. Berlin: Deutscher Industrie- und Handelskammertag.

Ebbinghaus, M./ Loter, K. (2010): Besetzung von Ausbildungsstellen. Welche Betriebe finden die Wunschkandidaten – welche machen Abstriche bei der Bewerberqualifikation – bei welchen bleiben Ausbildungsplätze unbesetzt? Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Gericke, N./ Krupp, T./ Troltsch, K. (2009): Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. BIBB Report 10/09.

IW Köln (2010): Qualifizierungsmonitor. Empiriegestütztes Monitoring zur Qualifizierungssituation in der deutschen Wirtschaft. Eine Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie. Köln: Institut der deutschen Wirtschaft.

Paulus, W./ Schweitzer, R./ Wiemer, S. (2010): Klassifikation der Berufe 2010 – Entwicklung und Ergebnis. Methodenbericht der Statistik der BA. Nürnberg.

Paulus, W./ Schweitzer, R./ Wiemer, S. (2011): Die Klassifikation der Berufe 2010 - Potenziale der neuen Struktur. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Ausgabe 2/2011. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Statistisches Bundesamt (Hrsg.)(2008): Klassifikation der Wirtschaftszweige. Wiesbaden.

Troltsch, K./ Gericke, N. (2009): Aufbau eines Ausbildungsmonitors. Abschlussbericht. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.

Ulrich, J. G./ Flemming, S./ Granath, R.-O./ Krekel, E. M. (2011): Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2011. Verbesserte Ausbildungschancen für Jugendliche, zunehmende Rekrutierungsprobleme für Betriebe. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.