

Wirtschaftswissenschaftliche Schriften

Auszubildende im Handwerk

Eine empirische Studie in der Region Jena

Günter Buerke - et al -

Heft 04 / 2012

Fachbereich Betriebswirtschaft

Schriftenreihe: Wirtschaftswissenschaftliche Schriften, Jahrgang 2012, Heft 4

Reihe: Marktorientierte Unternehmensführung

**Autoren: Susanne Albrecht, Bettina Bark, Carolin Beyer,
Björn Blossey, Philipp Bösnecker, Theresa Brandt,
Prof. Dr. Günter Buerke, Lei Chen, Maik Domnik,
Jakob Gätcke, Stefanie Schleicher, Saskia Schultheiß**

ISSN 1868-1697

ISBN 3-939046-30-2

Redaktion:

Thomas Sauer, Guido A. Scheld, Matthias-W. Stoetzer

Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena, Fachbereich Betriebswirtschaft

Carl-Zeiss-Promenade 2

D-07745 Jena

Tel.: 03641-205-550

Fax: 03641-205-551

Erscheinungsort: Jena

Die vorliegende Publikation wurde mit größter Sorgfalt erstellt, Verfasser/in und Herausgeber/in können für den Inhalt jedoch keine Gewähr übernehmen.

Die Wiedergabe von Gebrauchsnamen, Handelsnamen, Warenbezeichnungen usw. in diesem Werk berechtigt auch ohne Kennzeichnung nicht zu der Annahme, dass solche Namen im Sinne der Warenzeichen- und Markenschutz-Gesetzgebung als frei zu betrachten wären und daher von jedermann benutzt werden dürften.

Dieses Werk einschließlich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Vervielfältigung, Übersetzung, Mikroverfilmung und Einspeicherung in elektronische Systeme des gesamten Werkes oder Teilen daraus bedarf – auch für Unterrichtszwecke – der vorherigen Zustimmung der Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena, Fachbereich Betriebswirtschaft und des Autors.

Printed in Germany

Vorwort

Im Rahmen einer Marktforschungsstudie des Fachbereichs Betriebswirtschaft an der Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena wurde in Zusammenarbeit mit der Kreishandwerkerschaft Jena/Saale-Holzland-Kreis der Auszubildendenmarkt untersucht. Im Mittelpunkt der Studie stand der Auszubildendenmarkt in Jena und Umgebung.

Dazu wurden sekundäre Daten aus anderen Studien und Quellen herangezogen sowie eigene Daten durch mehrere Befragungen bei Auszubildenden, regionalen Handwerksbetrieben, Schülern des BVJ und BFS, Eltern und Ausbildungsabbrechern.

Die Studie umfasst die Schwerpunkte der Phase der Ausbildungsplatzsuche, der Phase der Ausbildung, hier im Besonderen die Zufriedenheit während der Ausbildung und der Phase der Zukunftsplanung. Darüber hinaus wurden Ausbildungsabbrecher befragt.

Insgesamt konnten 880 Fragebögen ausgewertet werden. Deshalb geht ein besonderer Dank an die Agentur für Arbeit Jena, die teilnehmenden Berufsschulen in Jena, Gera, Hermsdorf und Unterwellenborn sowie die allgemeinbildenden Schulen in Jena und Milda.

Schlüsselwörter: Auszubildende, Ausbildung, Ausbildungsplatzwahl, Ausbildungsabbruch, demografische Entwicklung, Handwerk

E-Mail-Adresse der Autoren: guenter.buerke@bw.fh-jena.de,
maik.domnik@yahoo.de

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	1
1.1 Motivation der Studie.....	1
1.2 Ziele der Studie	5
1.3 Methodisches Vorgehen.....	6
2. Der Ausbildungsmarkt in Deutschland – Entwicklung unter dem Einfluss des demografischen Wandels	8
2.1 Demografische Entwicklung in Deutschland, Thüringen und Jena	8
2.2 Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland, Thüringen und Jena.....	13
2.3 Bildungswege nach der Schulzeit	18
2.3.1 Die berufliche Ausbildung.....	19
2.3.2 Die Fachoberschule.....	25
2.3.3 Das duale Studium	28
2.3.4 Das Vollzeitstudium	29
2.4 Fazit Ausbildungsmarkt	33
3. Das Handwerk – Ein Überblick	34
3.1 Das Handwerk in Deutschland.....	34
3.2 Das Handwerk in Thüringen – Allgemeine Entwicklung und Herausforderungen bei der Suche nach Auszubildenden.....	37
3.3 Das Handwerk in Jena – Schwerpunkt der Studie	41
4. Charakteristika der Studie	43
4.1 Befragungsgruppen.....	43
4.2 Soziodemografische Daten	45
4.3 Freizeitverhalten – Auszubildende, Schüler des BVJ und BFS	50

5. Die Phase der Entscheidung – Einfluss- und Entscheidungsfaktoren auf die Ausbildungsplatzwahl	53
5.1 Direkte Einflussfaktoren.....	53
5.1.1 Direkte Einflussfaktoren: Mediennutzung	53
5.1.2 Direkte Einflussfaktoren: Medienbewertung	58
5.1.2.1 Medienbewertung durch die Auszubildenden	58
5.1.2.2 Medienbewertung durch die Eltern.....	59
5.1.2.3 Medienbewertung durch die Schüler aus BVJ und BFS.....	60
5.1.3 Fazit Mediennutzung und -bewertung	61
5.2 Indirekte Einflussfaktoren	62
5.2.1 Indirekte Einflussfaktoren: Die Schule	62
5.2.2 Indirekte Einflussfaktoren: Die Eltern.....	63
5.2.2.1 Bevorzugte Branchen aus Sicht der Eltern	66
5.2.2.2 Bevorzugte Berufe aus Sicht der Eltern	67
5.2.3 Fazit indirekte Einflussfaktoren.....	68
5.3 Aspekte für die Ausbildungsplatzwahl	69
5.3.1 Eigenschaften des Auszubildenden als Aspekt	70
5.3.2 Fazit Aspekte für die Ausbildungsplatzwahl.....	71
5.4 Die Bewerbung.....	71
5.4.1 Anzahl der Bewerbungen und Bewerbungsumkreis	71
5.4.2 Meist beworbene Ausbildungsberufe.....	73
5.4.3 Fazit Bewerbung.....	76
6. Die Phase der Ausbildung – Zufriedenheit und Probleme	77
6.1 Zufriedenheit während der Ausbildung	77
6.1.1 Gesamtzufriedenheit	77
6.1.2 Sicherheit mit der Ausbildungswahl.....	81
6.1.3 Erwartungen der Auszubildenden bezogen auf den Betrieb.....	82
6.1.4 Ausbildungsvergütung.....	85
6.1.5 Fazit Zufriedenheit.....	90

6.2 Problemstellungen während der Ausbildung und Ausbildungsabbruch	90
6.2.1 Problemstellungen	91
6.2.2 Die Ansprechpartner	94
6.2.3 Der Ausbildungsabbruch	95
6.2.4 Fazit Problemstellungen und Ausbildungsabbruch	97
7. Die Phasen nach der Ausbildung – Zukunftsplanung	98
7.1 Informationszufriedenheit	98
7.2 Berufliche Ziele	99
7.3 Die Übernahme	101
7.4 Regionale Verbundenheit	102
7.5 Fazit Zukunftsplanung	103
8. EXKURS: Die Ausbildungsabbrecher	104
8.1 Die Abbrecherquoten im Vergleich	104
8.2 Soziodemografische Daten der befragten Abbrecher	105
8.3 Die Häufigkeit der Ausbildungsabbrüche	107
8.3.1 Unterscheidung nach Branche	107
8.3.2 Unterscheidung nach Berufen	108
8.3.3 Unterscheidung nach dem Zeitpunkt	110
8.4 Die Abbruchsgründe	110
8.4.1 Betriebliche Gründe	111
8.4.2 Persönliche Gründe	113
8.4.3 Schulische Gründe	114
8.5 Die Abbruchsprävention	115
8.6 Zukunftsvorstellungen der Abbrecher	115
8.7 Fazit Ausbildungsabbrecher	116
9. Handlungsnotwendigkeiten und –optionen	117
10. Literaturverzeichnisverzeichnis	121
Diagrammverzeichnis	VII
Abbildungsverzeichnis	IX
Tabellenverzeichnis	XI

Diagrammverzeichnis

Diagramm 1: Entwicklung des Bevölkerungsanteils der 15- bis 25-Jährigen Jena/SHK.....	2
Diagramm 2: Entwicklung der Schulabgänger Jena/SHK.....	3
Diagramm 3: Fachoberschüler	26
Diagramm 4: Entwicklung der Studienanfänger je Wintersemester Jena	31
Diagramm 5: Herkunft der deutschen Studierenden an der FSU nach Bundesländern.....	32
Diagramm 6: Erschwernis der Auszubildendensuche	38
Diagramm 7: Zukünftige Ausgaben für die Auszubildendensuche	41
Diagramm 8: Altersstruktur der befragten Auszubildenden	45
Diagramm 9: Geschlechterverteilung der befragten Auszubildenden.....	45
Diagramm 10: Verteilung des Bildungsgrades der befragten Auszubildenden nach erreichtem Schulabschluss	46
Diagramm 11: Wohnsituation der befragten Auszubildenden.....	47
Diagramm 12: Verteilung der Lehrjahre der befragten Auszubildenden	48
Diagramm 13: Verteilung der Ausbildungsberufe der befragten Auszubildenden.....	49
Diagramm 14: Vereinstätigkeit.....	50
Diagramm 15: Vereinsart.....	50
Diagramm 16: Ehrenamtliche Tätigkeit.....	51
Diagramm 17: Ehrenamtlicher Bereich	51
Diagramm 18: Vereinstätigkeit (BVJ und BFS).....	52
Diagramm 19: Mediennutzung der Auszubildenden	54
Diagramm 20: Mediennutzung der Eltern	55
Diagramm 21: Mediennutzung BVJ und BFS	55
Diagramm 22: Bekanntheit der Kampagne des deutschen Handwerks.....	57
Diagramm 23: Beitrag der Schulen zur Ausbildungswahl.....	63
Diagramm 24: Einfluss der Eltern	64
Diagramm 25: Einfluss der Eltern (Auszubildende)	65
Diagramm 26: Einfluss der Eltern (BFS).....	65
Diagramm 27: Einfluss der Eltern (BVJ)	66
Diagramm 28: Bevorzugte Berufsfelder.....	67

Diagramm 29: Berufsvorstellungen der Eltern	68
Diagramm 30: Aspekte der Ausbildungsplatzwahl.....	69
Diagramm 31: Eigenschaften eines Auszubildenden im Handwerk.....	70
Diagramm 32: Anzahl der beworbenen Betriebe	72
Diagramm 33: Weitere Berufswünsche der Tischler.....	75
Diagramm 34: Weitere Berufswünsche der Elektroniker.	75
Diagramm 35: Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden in der Ausbildung	78
Diagramm 36: Weiterempfehlung des Ausbildungsbetriebes	78
Diagramm 37: Zufriedenheit Kfz-Mechatroniker	80
Diagramm 38: Zufriedenheit Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufacharbeiter	80
Diagramm 39: Zufriedenheit Augenoptiker	80
Diagramm 40: Zufriedenheit Elektroniker	80
Diagramm 41: Sicherheit mit der Wahl des Ausbildungsplatzes.....	82
Diagramm 42: Erwartungen der Auszubildenden bezogen auf den Betrieb	84
Diagramm 43: Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung	88
Diagramm 44: Zufriedenheit mit der Vergütung nach Berufen.....	89
Diagramm 45: Ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit	91
Diagramm 46: Hilfe und Unterstützung.....	94
Diagramm 47: Ansprechpartner bei Problemen.....	94
Diagramm 48: Absicht des Ausbildungsabbruchs	96
Diagramm 49: Wechsel des Ausbildungsbetriebes	96
Diagramm 50: Informationsbewusstsein über berufliche Möglichkeiten	99
Diagramm 51: Berufliche Ziele	100
Diagramm 52: Regionale Verbundenheit.....	103
Diagramm 53: Altersstruktur	106
Diagramm 54: Bildungsabschluss	106
Diagramm 55: Branchen, in denen am häufigsten abgebrochen wurde	108
Diagramm 56: Abbruchzeitpunkt.....	110
Diagramm 57: Betriebliche Abbruchsgründe	112
Diagramm 58: Persönliche Abbruchsgründe	113
Diagramm 59: Schulische Abbruchsgründe.....	114
Diagramm 60: Zukunftsvorstellungen	116

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Statistische Differenz zwischen unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerbern in Thüringen 2000 bis 2009	1
Abbildung 2: Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen	4
Abbildung 3: Lebendgeborene und Gestorbene in Deutschland	9
Abbildung 4: Alterspyramide von Deutschland zwischen 1910 und 2060.....	10
Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung von Thüringen	12
Abbildung 6: Schulabgänger 2010 der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen	14
Abbildung 7: Ausbildungsmarkt von 1992 bis 2011	17
Abbildung 8: Duales Ausbildungssystem.....	20
Abbildung 9: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen	21
Abbildung 10: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2005 bis 2010.....	23
Abbildung 11: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2011 nach Ländern	23
Abbildung 12: Entwicklung der Studierendenzahlen im dualen Studium	29
Abbildung 13: Entwicklung der Studierendenzahlen an deutschen Hochschulen.....	30
Abbildung 14: Fachkräftesicherung im Handwerk	36
Abbildung 15: Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung.....	37
Abbildung 16: Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2011	39
Abbildung 17: Verteilung der Wohnorte der befragten Auszubildenden	47
Abbildung 18: Kampagne des deutschen Handwerks	56
Abbildung 19: Kampagne des deutschen Handwerks	57
Abbildung 20: Entfernung der weitesten Bewerbung.....	73
Abbildung 21: Die fünf meist beworbenen Ausbildungsberufe.....	74
Abbildung 22: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2011	87
Abbildung 23: Ungerechte Behandlung während der Ausbildung.....	92
Abbildung 24: Formen der ungerechten Behandlung	93
Abbildung 25: Karriereweg	101

Abbildung 26: Übernahmequoten in Thüringen, West- und Ostdeutschland 1996 – 2009.....	102
Abbildung 27: Vertragslösungsquote bundesweit.....	105
Abbildung 28: Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten	109
Abbildung 29: Verteilung der Gruppen der Abbruchsgründe	111

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Entwicklung der Schulformen	27
Tabelle 2: Angebotsüberhang und -nachfrage bei Berufsausbildungsstellen Thüringen	40
Tabelle 3: Schriftliche Befragung.....	44
Tabelle 4: Bewertung der Informationsmedien (Auszubildende)	59
Tabelle 5: Bewertung der Informationsmedien (Eltern)	60
Tabelle 6: Bewertung der Informationsmedien (BVJ)	61
Tabelle 7: Bewertung der Informationsmedien (BFS).....	61

1. Einleitung

In diesem Kapitel soll ein kurzer Überblick über die durchgeführte Studie gegeben werden. Vorgestellt werden die Motivation zur Studie, die Ziele und das methodische Vorgehen.

1.1 Motivation der Studie

Anstoß zu dieser Studie gaben einige Aspekte der regionalen Ausbildungsplatz- und Bevölkerungsentwicklung. In den letzten Jahren gibt es immer mehr unbesetzte Ausbildungsplätze im Handwerk in Jena und dem Saale-Holzland-Kreis (SHK). Wie die folgende Abbildung 1 zeigt, hat sich das Verhältnis der gemeldeten Bewerber und betrieblichen Ausbildungsstellen vor allem seit den Jahren 2009/2010 stark geändert. Während in den Vorjahren die Anzahl der Bewerber die angebotenen Plätze bei weitem überschritt, ist die Situation seitdem genau umgekehrt.¹ Die Ausbildungsbetriebe müssen sich nun intensiv bemühen, ihre Lehrstellen zu besetzen.

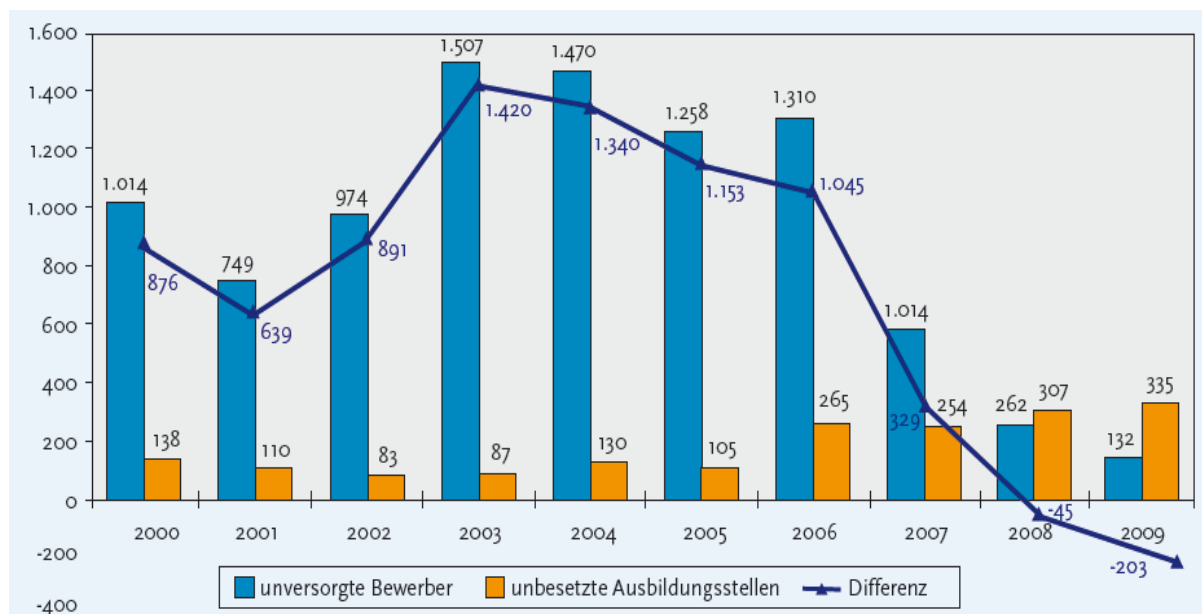


Abbildung 1: Statistische Differenz zwischen unbesetzten Stellen und unversorgten Bewerbern in Thüringen 2000 bis 2009, Stand jeweils 30. September, Berufsbildungsbericht 2010, Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, S. 14

¹ Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Berufsbildungsbericht 2010, Seite 14

Ein Grund für diesen Wandel ist die demografische Entwicklung. Das folgende Diagramm 1 zeigt die Entwicklung der Gruppe der 15- bis 25-Jährigen in den Regionen Jena und Saale-Holzland-Kreis. Hier ist deutlich zu erkennen, dass diese Gruppe seit 1998 um mehr als 20% geschrumpft ist. Schon diese Entwicklung ist ein wesentlicher Grund dafür, dass sich angebotene Lehrstellen nur schwer besetzen lassen.

Entwicklung des Bevölkerungsanteils der 15- bis 25-Jährigen

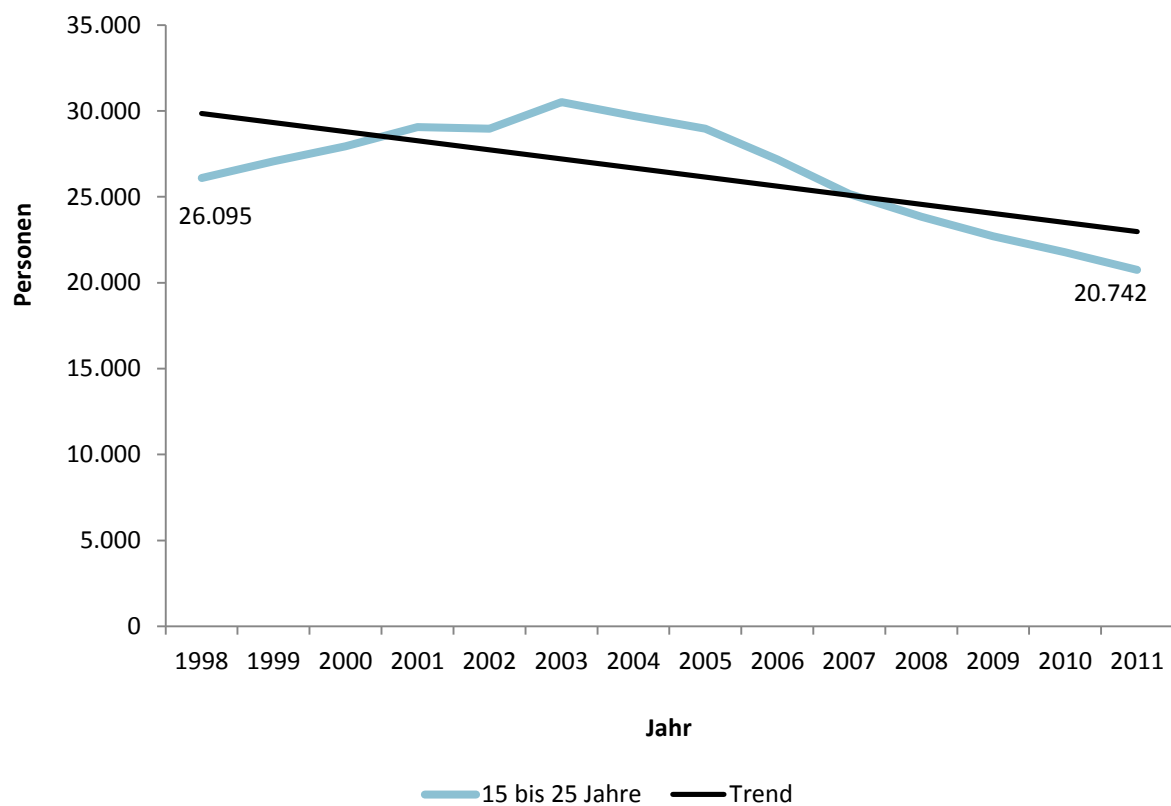


Diagramm 1: Entwicklung des Bevölkerungsanteils der 15- bis 25-Jährigen Jena/SHK, Thüringer Landesamt für Statistik

Wie sich aus Diagramm 2 erkennen lässt, ist neben der stark gesunkenen Anzahl der Schulabgänger die Zahl derer mit allgemeiner Hochschulreife sehr hoch – im Schuljahr 2010/2011 lag ihr Anteil bei 40% aller Schulabgänger, im Schuljahr 2000/2001 waren es noch 31%. Ein weiterer wesentlicher Aspekt ist, dass es in Jena sehr viele Familien mit akademischem Hintergrund gibt. Dies führt dazu, dass in dieser Region viele junge Leute ein Studium aufnehmen. 25 Prozent der Beschäftigten in Jena haben einen Hochschulabschluss.²

Entwicklung der Schulabgängerzahlen

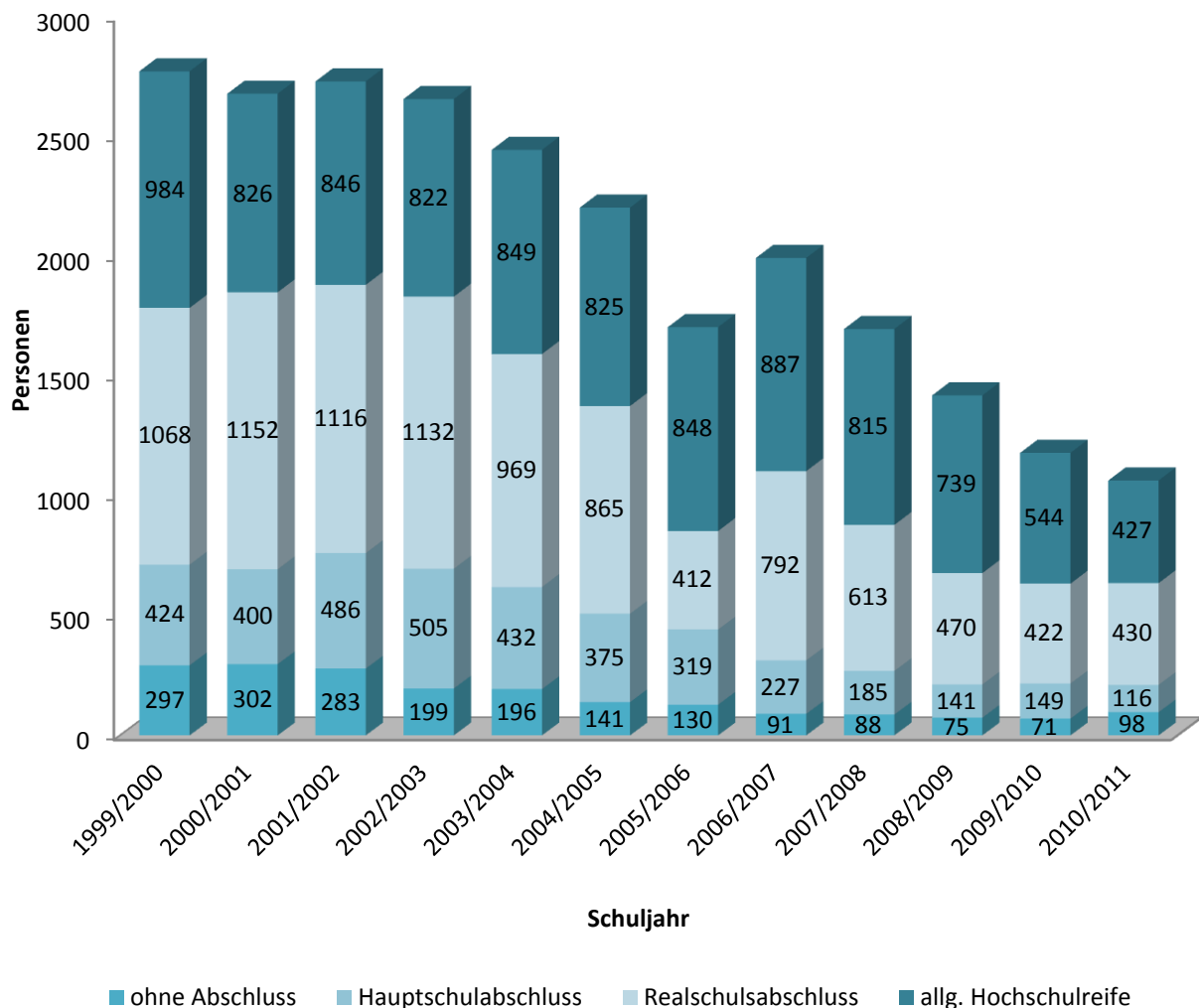


Diagramm 2: Entwicklung der Schulabgänger Jena/SHK, Thüringer Landesamt für Statistik

² jena.de, Stand November 2012

Der Trend zum Studium lässt sich wie Abbildung 2 zeigt in den letzten Jahren in ganz Deutschland beobachten. Vom Wintersemester 2002/2003 bis zum Wintersemester 2011/2012 ist an den deutschen Hochschulen ein Anstieg von 441.741 Studierenden zu verzeichnen.

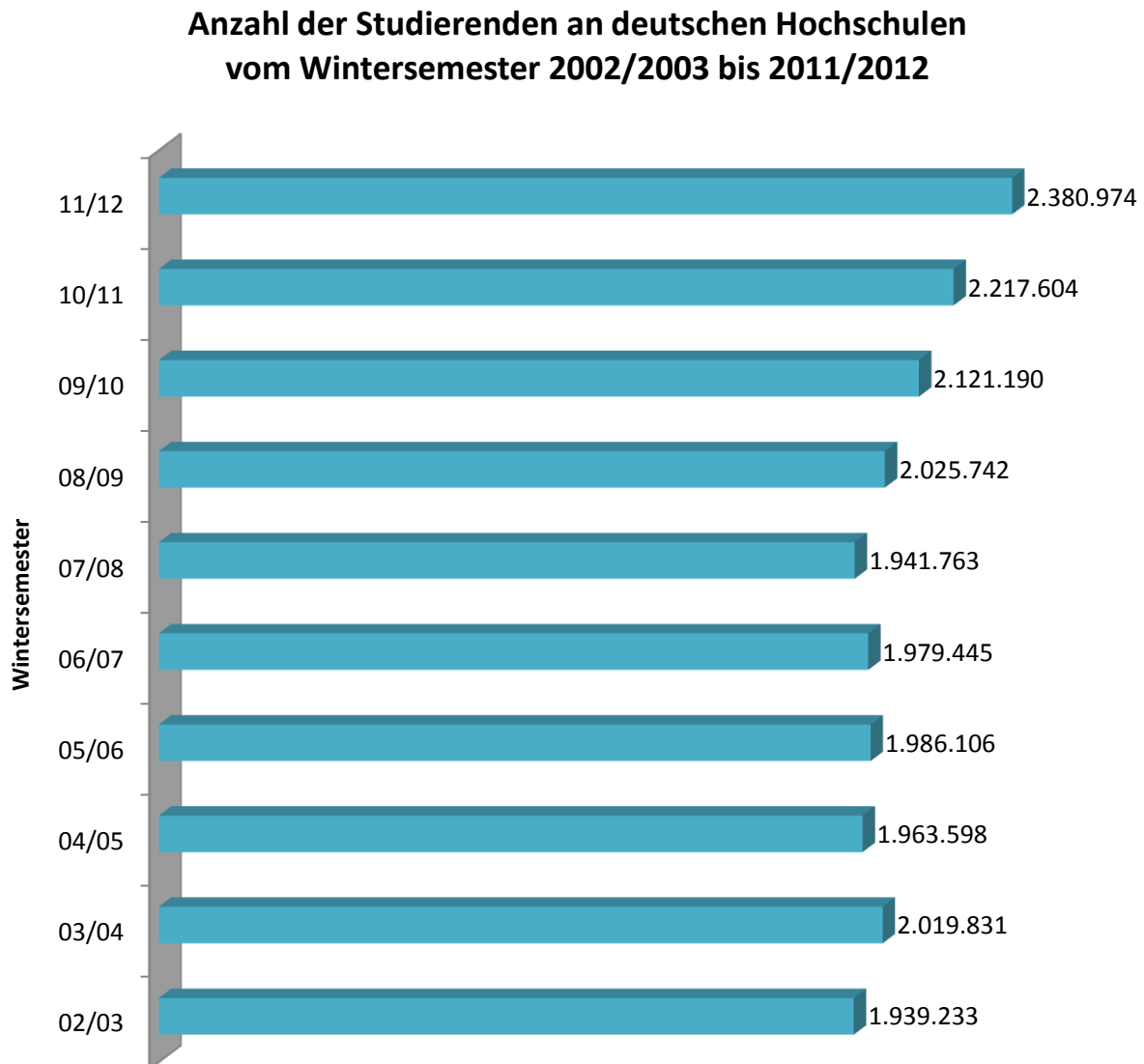


Abbildung 2: Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen, Statista 2012

Eine weitere Besonderheit Jenas ist, dass viele Großunternehmen wie beispielsweise die Carl Zeiss AG, Jenoptik AG oder auch Schott AG sowie der zentralisierte Einzelhandel und starke Dienstleistungsunternehmen bzw. -institutionen sowie kommunale Unternehmen hier angesiedelt sind und den Jugendlichen attraktive Ausbil-

dungsplätze anbieten. Dieser starken Konkurrenz sehen sich die ansässigen, zu-
meist kleineren, Handwerksunternehmen gegenübergestellt.

Aufgrund dieser aktuellen demografischen sowie wirtschaftlichen Entwicklung der
Region ergaben sich zu den jungen Menschen, die in der Ausbildung im Handwerk
sind, die Fragen, wie sie sich über ihren Beruf entschieden haben, wie sie ihre Aus-
bildungssituation beurteilen und wie sie sich ihre berufliche Zukunft vorstellen. Auf
Basis dieser Erkenntnisse – ob identifizierte Problemstellungen oder Attraktivitätsfak-
toren – lassen sich für das Handwerk besser fundierte Handlungskonzepte erarbei-
ten.

1.2 Ziele der Studie

Ziel dieser Studie war es, einen umfassenden Überblick über die Situation der Aus-
zubildenden auf ihrem Weg zur, während und nach der Ausbildung zu geben, um die
Frage der Auszubildendenrekrutierung im Handwerk beantworten zu können.

Die Schwerpunkte wurden zunächst auf die Ermittlung folgender Aspekte gelegt:

- welche Schulabschlüsse und Praktika die Jugendlichen haben,
- warum sie sich für ihre Ausbildung entschieden haben,
- wie sie auf den Ausbildungsplatz aufmerksam geworden sind,
- was ihre Schule zur Berufswahl beigetragen hat,
- wie attraktiv sie das Handwerk bewerten,
- die Zufriedenheit mit ihrer aktuellen Ausbildung,
- was sie als wichtigste Eigenschaften eines Auszubildenden sehen,
- die Attraktivität Jenas als Ausbildungsort,
- die Verbundenheit zur Region und
- welche beruflichen Ziele die Auszubildenden anstreben.

Ergebnis dieser Studie sind Handlungsempfehlungen, u. a. Anregungen für den ein-
zelnen Betrieb, aber auch Empfehlungen, wie durch Gemeinschaftsprojekte mehre-
rer Unternehmen das Handwerk im Ganzen ansprechender werben und agieren
kann.

1.3 Methodisches Vorgehen

Es wurden viele Gespräche mit den unterschiedlichsten *Personengruppen* und Befragungen mittels Fragebögen durchgeführt, um ein umfangreiches Bild der aktuellen Situation und vor allem die Sicht der jungen Leute widerzuspiegeln.

Im Vorfeld der Befragung wurden einige Interviews mit Auszubildenden, Gymnasien, Realschulen, Berufsschulen und Handwerksbetrieben, der hiesigen Handwerkskammer sowie Industrie- und Handelskammer geführt. Diese Interviews wurden jedoch statistisch nicht ausgewertet und dienten lediglich dem besseren Verständnis und der Analyse der erhobenen Daten.

Der qualitativen Datenerhebung folgte die quantitative durch zahlreiche schriftliche Befragungen unterschiedlicher Personenkreise, wie die zentrale Gruppe der Auszubildenden. Aber auch Schüler des BVJ³, BFS⁴, Eltern, Handwerksunternehmen und Jugendliche, die eine Ausbildung abgebrochen haben, wurden befragt. Eine detaillierte Auflistung aller Befragungsgruppen und -zeiträume folgt unter Abschnitt 4.1.

Persönliche Interviews

Die persönlichen Interviews dienten vor allem dazu, einen möglichst umfassenden Überblick über die gesamte Thematik zu erhalten. Für jedes Interview wurden vorher Leitfäden ausgearbeitet und alle Gespräche protokolliert. Schwerpunkte, die sich aus den persönlichen Interviews ergaben, wurden als Grundlage zur Entwicklung der Fragebögen verwendet. Außerdem konnten mittels der Interviews das Thema Ausbildung im Handwerk und das Problem des Auszubildendenmangels in diesem Bereich deutlich gemacht werden.

Schriftliche Befragung

Die schriftliche Befragung erfolgte in Berufsschulen, der Agentur für Arbeit Jena, der Bildungsmesse „Berufe aktuell 2011“ in Gera sowie in der Kreishandwerkerschaft Jena/SHK.

³ Berufsvorbereitungsjahr: Jugendliche deren Schulpflicht noch nicht erfüllt ist, erreichen damit ihren Hauptschulabschluss

⁴ Berufsfachschule: Jugendlichen werden die Qualifikationen eines anerkannten Ausbildungsberufs vermittelt; die Ausbildung dauert zwei bis drei Jahre

Zu Beginn der Studie war die Befragung von Auszubildenden und Handwerkern vorgesehen. Um aber ausführliche Informationen zu erhalten, wurde der Befragungskreis um weitere Gruppen vergrößert, so dass schlussendlich zahlreiche Personengruppen, die in Verbindung mit dem Thema Ausbildung stehen, befragt wurden und ein detailliertes Abbild der aktuellen Situation erzeugt werden konnte.

2. Der Ausbildungsmarkt in Deutschland – Entwicklung unter dem Einfluss des demografischen Wandels

Laut Statistischem Bundesamt werden im Jahr 2030 nur noch etwa 77 Millionen Menschen in Deutschland leben. Dies entspricht einem Rückgang von 5,7% gegenüber dem Jahr 2008.⁵

Geburtenrückgang, steigende Lebenserwartung und die damit verbundene Alterung der Bevölkerung sind die Probleme, die Deutschland schon seit einigen Jahren beschäftigen. Dieses wird sich in den nächsten Jahrzehnten verstärkt auf die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung auswirken. Besonders beunruhigend ist die sinkende Zahl der jungen Bevölkerung. Sie ist seit jeher eine wichtige Zielgruppe für Unternehmen auf der Suche nach qualifiziertem Nachwuchs. Aber die Entwicklung des Ausbildungsmarktes hat in den letzten Jahren ebenso wie die demografische Entwicklung negative Tendenzen gezeigt. Ein Überhang des Ausbildungsangebotes, zu wenige Ausbildungsnachfrager und hohe Abbrecherquoten (Kapitel 8. Exkurs), sind hier zu nennen.

2.1 Demografische Entwicklung in Deutschland, Thüringen und Jena

Die Zahl der Einwohner eines Landes bestimmt sich durch die Geburten- und Sterbefälle sowie durch Zu- und Abwanderungen. In Deutschland ist, wie Abbildung 3 zeigt, in den letzten Jahrzehnten ein erheblicher Rückgang an Geburten zu verzeichnen. Bis zum Jahr 1970 war stets ein Geburtenüberschuss zu verzeichnen (Ausnahmen bilden der Erste und Zweite Weltkrieg). In der nachfolgenden Zeit gibt es nur noch wenig geburtenstarke Jahrgänge, dominierend sind die geburtenschwachen.

⁵ vgl. Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht (Stand 2011)

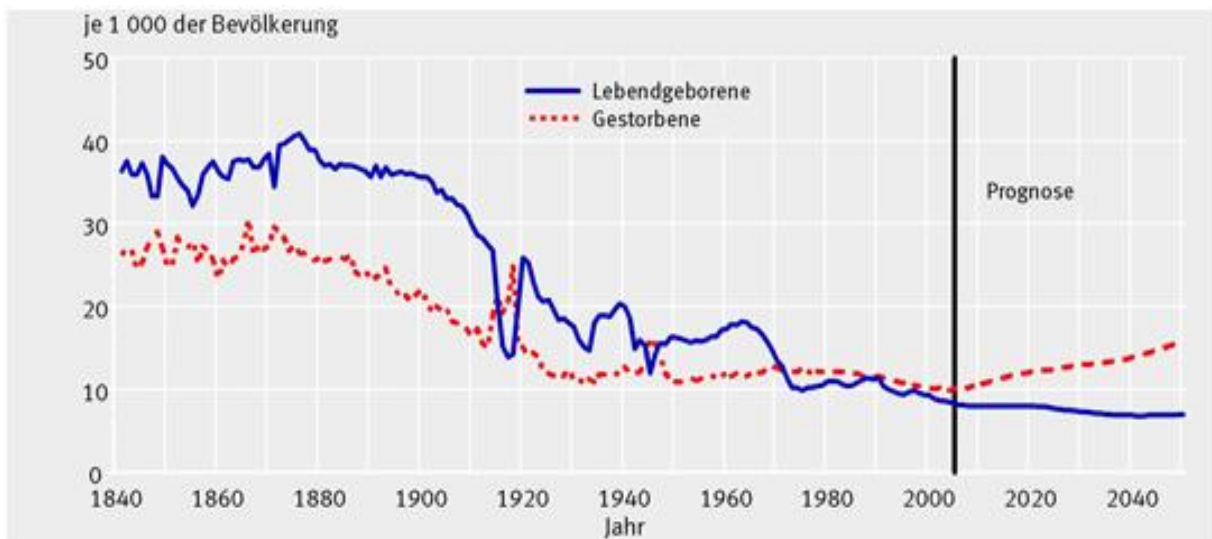


Abbildung 3: Lebendgeborene und Gestorbene in Deutschland von 1841 bis 2050 (Prognose), Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

Gleichzeitig stieg jedoch die Zahl der Sterbefälle an. Bis etwa 2003 war noch ein leichtes Bevölkerungswachstum in Deutschland zu erkennen. Zu verdanken war diese Entwicklung einem hohen Strom an Zuwanderern. Seit 2003 nimmt die Bevölkerungszahl kontinuierlich ab. Eine höhere Sterbe- als Geburtenrate ist die Ursache für diese Entwicklung, welche auch die Zahl der Zuwanderer nicht mehr ausgleichen kann.⁶ Weiterhin steigt die Lebenserwartung der Menschen kontinuierlich an, welche eine Verschiebung der Altersklassen zur Folge hat.

Eine klassische Alterspyramide⁷, wie das Jahr 1910 in Abbildung 4 zeigt, gibt es schon seit vielen Jahren nicht mehr. Der Anteil an jüngeren Menschen ist rückläufig, dagegen steigt die Anzahl der älteren Bevölkerung an. Dieser Trend ist bereits im Jahr 1950 zu verzeichnen gewesen. 2010 ist eine erhebliche Verschiebung der Struktur zu erkennen. Die Menschen der mittleren Altersklassen (Elterngeneration) sind zahlenmäßig stärker vertreten, als die jüngere Generation (Kindergeneration). Diese Entwicklung wird sich in den kommenden Jahrzehnten fortsetzen, wie die Prognose für das Jahr 2060 zeigt. Zudem steigt die Lebenserwartung der Menschen immer weiter an, sodass der Anteil an über 65-Jährigen zunehmen wird.⁸

⁶ vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

⁷ Bei einer klassischen Alterspyramide ist der Anteil der stärksten Bevölkerungsgruppe die jüngste Generation. Die Entwicklung der Altersstruktur nimmt nach oben hin ab. Die letzte und gleichzeitig kleinste Bevölkerungsgruppe ist die älteste Generation.

⁸ vgl. Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht (Stand 2011), S. 11

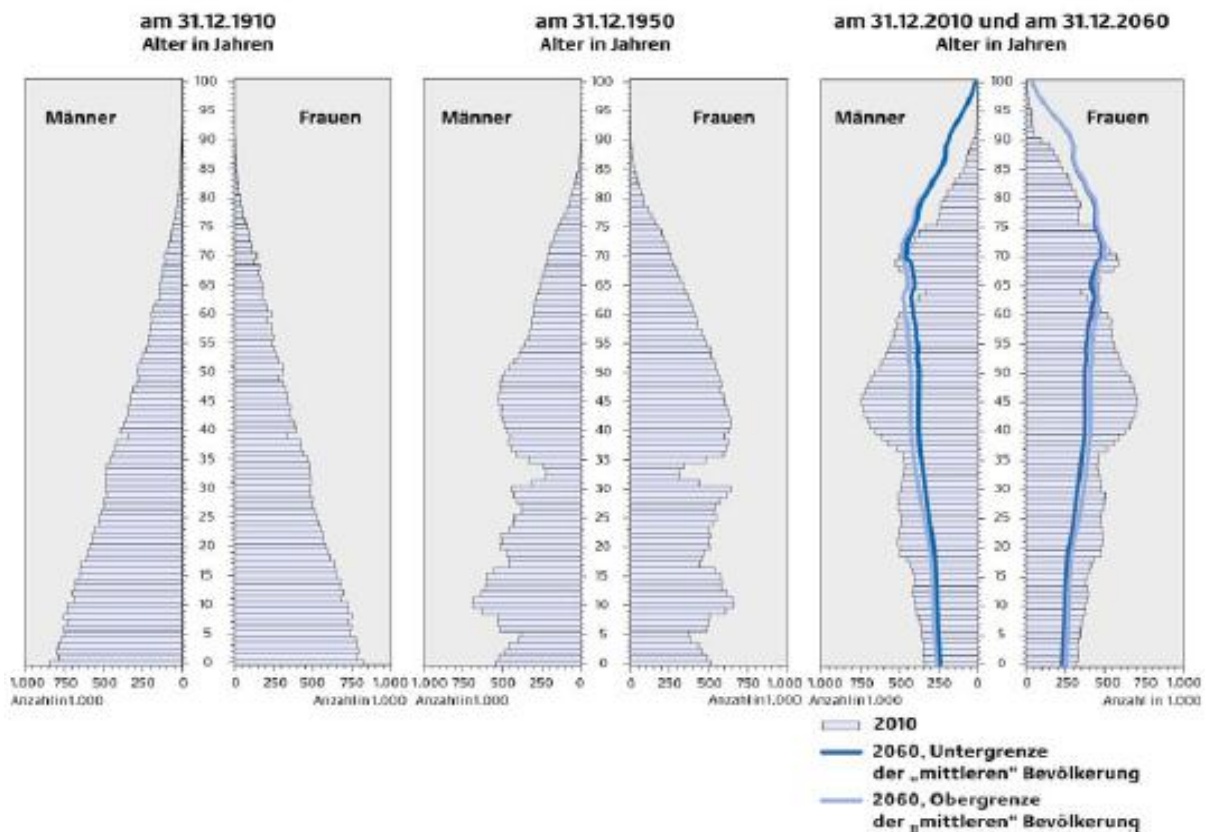


Abbildung 4: Alterspyramide Deutschlands zwischen 1910 und 2060, BMI Demografiebericht 2011, S. 11

Ein weiterer Faktor, welcher die Zahl der in Deutschland lebenden Bevölkerung beeinflusst, stellt die Zu- und Abwanderungsquote dar. Dieser Saldo ging zwischen den Jahren 2003 und 2007 zurück. Während in den 90er Jahren die Differenz aus Zu- und Fortzügen noch im positiven hunderttausender Bereich lag, ging er in den folgenden Jahren deutlich zurück und lag 2007 nur noch bei einem Plus von 74.000 Personen. Aber nicht nur die Außenwanderungen, sondern auch die Binnenwanderungen, d. h. Wanderungen innerhalb der Bundesländer Deutschlands, sind wichtig für die Bevölkerungsentwicklung.⁹

Der Demografiebericht des Bundesministeriums des Inneren definiert drei verschiedene Typen des demografischen Wandels in den Regionen Deutschlands. In Großstädten wie Hamburg und Berlin sowie im Süden Deutschlands, besonders auch entlang des Rheins, findet man den ersten Typ. Bevölkerungswachstum bei gleichzeitiger zahlenmäßiger Zunahme an älteren Personen („Alterung von oben“), sind cha-

⁹ vgl. Statistische Ämter des Bundes und des Landes: Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1, 2011, S. 17 ff.

rakteristisch dafür. Das Gegenteil dieses Typs, d. h. Bevölkerungsrückgang und Abnahme der Anzahl von jungen Menschen („Alterung von unten“), ist vor allem in westdeutschen ländlichen Gebieten zu finden und stellt den zweiten Typ dar. Der letzte Typ schließlich ist in vielen ostdeutschen Regionen zu finden. Dabei nimmt bei gleichzeitigem Bevölkerungsrückgang der Anteil an älteren Personen zu, der Anteil der jüngeren hingegen nimmt ab („Alterung von unten und oben“). Ostdeutsche sind gegenüber westdeutschen Regionen mit viel stärkeren Abwanderungszahlen der Bevölkerung und einem höheren Altersdurchschnitt konfrontiert. Die Gründe dafür sind die unterschiedlichen Arbeits- und Wohnungsmarktsituationen, Bildungsmöglichkeiten sowie die Verkehrsanbindung. Insbesondere bei der Altersgruppe der 20- bis 30-Jährigen, welche bevorzugt von ländlichen Regionen in Städte zieht, liegt eine höhere Wanderungsquote vor. Diese nimmt aber mit steigendem Alter ab.¹⁰

Etwa 3,7 Millionen Menschen wanderten zwischen 1990 und 2010 von Ost- nach Westdeutschland. Im Gegensatz dazu wanderten von West- nach Ostdeutschland nur 2,6 Millionen Personen wodurch Ostdeutschland einen Nettoverlust von etwa 1,1 Millionen Menschen zu verzeichnen hat.¹¹

Betrachtet man nun ein ostdeutsches Bundesland wie Thüringen etwas genauer so bestätigen sich diese Zahlen. Im Jahr 2011 gab es einen negativen Saldo der Zu- und Abwanderungen von 4.209 Personen. Innerhalb von Thüringen zogen 57.988 Personen um, entweder in eine andere Stadt oder in einen anderen Kreis bzw. eine andere Gemeinde. Es ist eine deutliche Bevölkerungsbewegung zu erkennen. Aber auch die natürliche Bevölkerungsbewegung, d. h. die Geburten- und Sterbefälle, bestätigen den allgemeinen Entwicklungstrend. Im Jahr 2011 gab es insgesamt 17.073 lebendgeborene Kinder in Thüringen. Gestorben sind in diesem Jahr 26.720 Personen. Es ist zu erkennen, dass zu wenige Kinder geboren werden, um die Sterbefälle auszugleichen. Die Bevölkerungsanzahl ist in Thüringen bereits seit vielen Jahren rückläufig, sodass 2011 nur noch 2.221.222 Einwohner zu verzeichnen waren. Im Vergleich dazu waren es 1995 noch 282.563 mehr, also 2.503.785 Menschen. Abbildung 5 zeigt, wie sich die Bevölkerungsentwicklung in den einzelnen Landkreisen Thüringens von 1990 bis 2009 entwickelt hat.¹²

¹⁰ vgl. Bundesministerium des Inneren: Demografiebericht (Stand 2011), S.39 ff.

¹¹ vgl. Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

¹² vgl. Thüringer Landesamt für Statistik: Bevölkerung

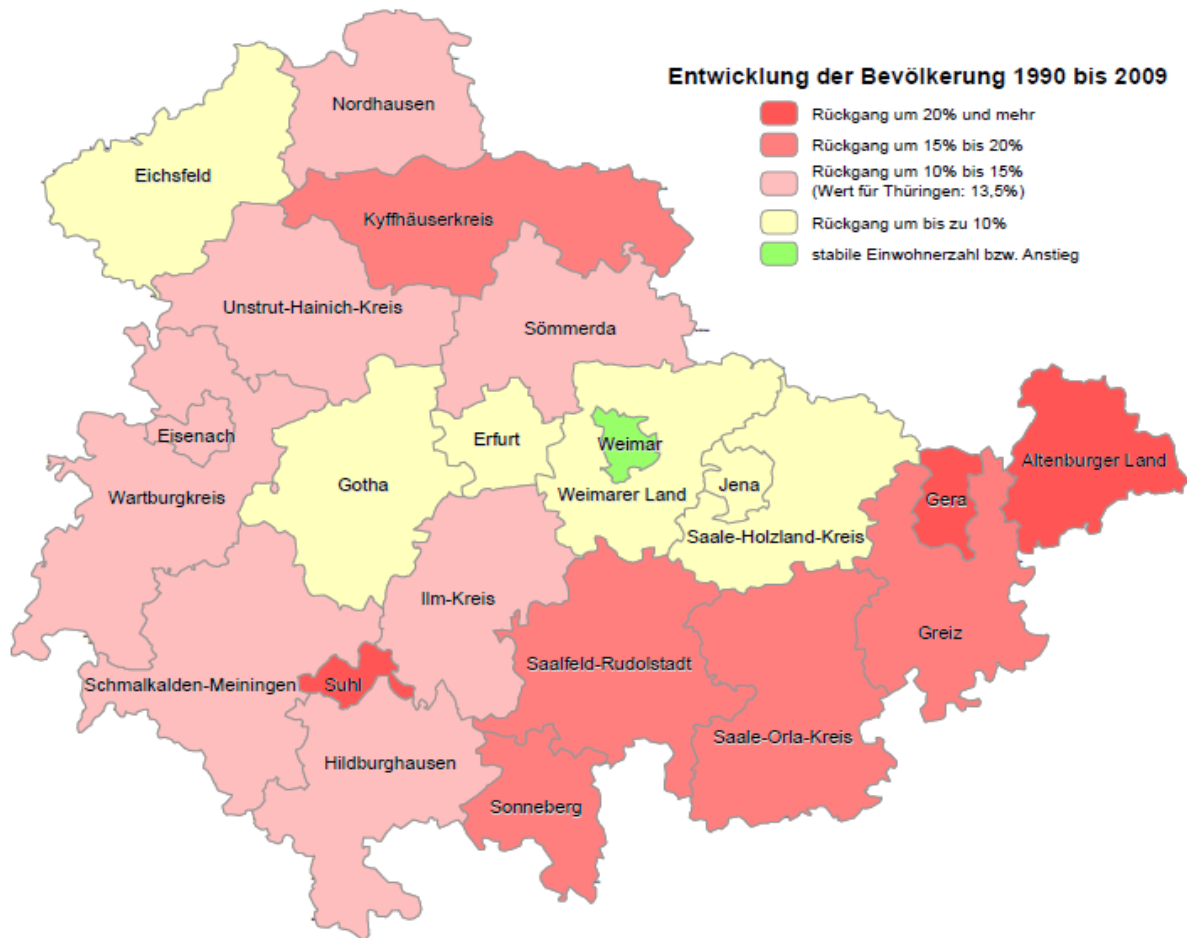


Abbildung 5: Bevölkerungsentwicklung von Thüringen

Im Mittelpunkt dieser Studie steht die Stadt Jena und Umgebung. Daher soll im Folgenden ein Überblick über diese Region gegeben werden. Einige große Industrieunternehmen, wie die Carl Zeiss AG, Schott AG oder Jenoptik AG sind dort angesiedelt. Des Weiteren sind auch ein gutes Dutzend hochmoderner Forschungseinrichtungen, wie beispielsweise das Max-Planck-Institut oder das Fraunhofer-Institut, in der Stadt zu finden. Jena bietet durch eine große Universität, eine Fachhochschule sowie durch ein Berufsschulzentrum und weitere Einrichtungen und Institutionen viele unterschiedliche Bildungsmöglichkeiten. Jena ist die bedeutendste Stadt für Wirtschaft und Bildung in Thüringen. Die natürliche demografische Bewegung ist auch hier zu erkennen, da die Sterberaten die Geburtenraten übersteigen. Aber durch hohe Wanderungsgewinne, insbesondere von Studenten, können diese Zahlen ausgeglichen und der negative Saldo abgeschwächt werden. Daher wird die Bevölkerungsentwicklung Jenas auch in den kommenden Jahren sehr stark von den Zuwanderern abhängig sein. Weiterhin wird die zunehmende Alterung ansteigen. Eine

Prognose für das Jahr 2030 erwartet, dass etwa 31% der Einwohner Jenas zwischen 65 und 80 Jahre alt sein werden.¹³

Aber auch der Anteil an jungen Menschen im Alter zwischen sechs und zwanzig Jahren wird laut dieser Prognose stark zunehmen¹⁴. Für diese Studie über Auszubildende im Handwerk ist diese Prognose sehr bedeutend, denn genau diese Altersgruppe stellt die potenziellen zukünftigen Auszubildenden dar.

Jedoch kämpft der Ausbildungsmarkt in der Bundesrepublik seit einigen Jahren mit vielen Problemen. Welche diese sind und wie genau die Situation aussieht, wird der folgende Abschnitt näher erläutern.

2.2 Entwicklung des Ausbildungsmarktes in Deutschland, Thüringen und Jena

Die zahlenmäßige Entwicklung der jungen Bevölkerung sinkt aufgrund niedriger Geburtenraten immer weiter. Laut Statistischem Bundesamt lebten im Jahr 2010 in etwa 9,14 Mio. Jugendliche im Alter von 15 bis 25 Jahren in Deutschland. Zu Vergleich: Im Jahr 2005 waren es noch in etwa eine halbe Million junge Menschen mehr.¹⁵

Viele Schulen haben bereits erhebliche Probleme mit ihren Schülerzahlen und der Wettbewerb um potenzielle Abgänger steigt erheblich an. Zusammenlegungen von Schulen und Schließungen sind die Folgen, wenn nicht genügend Schüler vorhanden sind. Im Schuljahr 2011/2012 wurden in Deutschland an allgemeinbildenden Schulen 1,3% weniger Schüler eingeschult als im vorherigen Schuljahr. Auch an den Berufsschulen hat die Zahl der Schüler um 2,8% im Vergleich zum Vorjahr weiter abgenommen. Abbildung 6 zeigt die Schulabgänger 2010 mit den jeweiligen erreichten Abschlüssen. Der Realschulabschluss wurde von den meisten Jugendlichen erreicht. Danach folgt die allgemeine Hochschulreife und auf Platz drei der Hauptschulabschluss.

¹³ vgl. Serviceagentur Demografischer Wandel: Demografie-Steckbrief Stadt Jena

¹⁴ ebd.

¹⁵ vgl. Statistisches Bundesamt: Bevölkerung

Abschlussart	Abgangsjahr 2010					
	insgesamt		Deutsche		Ausländer	
	absolut	Anteil ¹ in %	absolut	Anteil ¹ in %	absolut	Anteil ¹ in %
Allgemeinbildende Schulen	865 316	100	782 873	100	82 443	100
davon:						
ohne Hauptschulabschluss	53 058	6,1	42 498	5,4	10 560	12,8
mit Hauptschulabschluss	179 753	20,8	148 765	19,0	30 988	37,6
mit Realschulabschluss	350 856	40,5	321 481	41,1	29 375	35,6
mit Fachhochschulreife	13 455	1,6	12 167	1,6	1 288	1,6
mit allgemeiner Hochschulreife	268 194	31,0	257 962	33,0	10 232	12,4
Berufliche Schulen	1 174 547	100	1 077 632	100	96 915	100
davon:						
Abgangszeugnis	234 447	20,0	203 038	18,8	31 409	32,4
darunter mit:						
Hauptschulabschluss	561	0,0	466	0,0	95	0,1
Mittlerem Abschluss	1 436	0,1	1 224	0,1	212	0,2
Fachhochschulreife	1 359	0,1	1 285	0,1	74	0,1
Allgemeiner Hochschulreife ²	-	-	-	-	-	-
Abschlusszeugnis	904 771	77,0	844 522	78,4	60 249	62,2

¹ Anteil der jeweiligen Abschlussart an allen Abschlüssen. Abweichungen durch Rundungen möglich

² Einschließlich fachgebundener Hochschulreife.

- = Nichts vorhanden.

Abbildung 6: Schulabgänger 2010 der allgemeinbildenden und beruflichen Schulen, Statistisches Bundesamt, Bildung und Kultur, Fachserie 11 Reihe 1, Schuljahr 2010/2011

Die sinkende Entwicklung ist auch in Thüringen zu beobachten. Hier gab es laut dem Statistischen Landesamt Thüringen im Schuljahr 2010/2011 insgesamt 13.410 Schulabgänger, in 2005/2006 waren es noch 28.508 und im Schuljahr 2000/2001 35.255. Die Platzierungen der Bildungsabschlüsse sind im Vergleich mit den Platzierungen der gesamten Bundesrepublik fast identisch. Der überwiegende Teil der Schulabgänger in Thüringen, insgesamt 5.875, schaffte im Schuljahr 2010/2011 den Realschulabschluss. Danach folgt die allgemeine Hochschulreife mit 4.326 Absolventen.¹⁶

¹⁶ vgl. Statistisches Landesamt Thüringen, Absolventen/Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Kreisen in Thüringen

Bei den Auszubildenden dominiert die mittlere Reife, dicht gefolgt von der Fachhochschulreife.¹⁷

Jedoch ist die Anzahl der Auszubildenden in den letzten Jahren weiter gesunken. 2010 gab es in Deutschland etwa 1,5 Mio. Auszubildende. Im Vergleich zum Vorjahr ist die Anzahl um 4% zurückgegangen. Weiterhin ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge um 0,4% zurückgegangen - gleichzeitig wurden 0,6 Prozent mehr Ausbildungen vorzeitig abgebrochen als im Vorjahr.¹⁸ Erfreulich ist allerdings, dass im Jahr 2011 die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge im Vergleich zu 2010 in ganz Deutschland um 1,8 Prozent auf 570.140 gestiegen ist.¹⁹

Jedoch zeigt sich im Ost-West-Vergleich ein großer Unterschied. Die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge in den neuen Bundesländern ist um 7,8% deutlich gesunken, in den alten Bundesländern hingegen stieg die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge um 3,8%. Aufgrund der stärkeren Bevölkerungszahlen in den alten Bundesländern ergab sich in absoluten Zahlen ein Plus von 10.180 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen. Gemäß dem Berufsbildungsbericht 2012 hat sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt im Vergleich zum Vorjahr weiter verbessert. Insgesamt gab es im Jahr 2011 ein Ausbildungsangebot von 599.829 Lehrstellen. Aufgrund mangelnden Nachwuchses ist das Angebot an Lehrstellen weiterhin höher als die Nachfrage, sodass ein Ausbildungsstellenüberhang vorliegt. Im September 2011 gab es noch 29.689 freie Plätze für Auszubildende. Dies war ein Anstieg um mehr als 50% im Vergleich zum Vorjahr. Allerdings gab es im Herbst 2011 nur noch 11.550 Lehrstellensuchende, was einen Rückgang um 5,8% zu 2010 darstellt. Die folgende Abbildung aus dem Berufsbildungsbericht 2012 gibt noch einmal einen umfassenden Überblick des Ausbildungsmarktes der letzten zwei Jahrzehnte in der gesamten Bundesrepublik Deutschland. Des Weiteren werden neue und alte Bundesländer getrennt betrachtet.²⁰

¹⁷ vgl. Statistisches Bundesamt: Bildung

¹⁸ vgl. Statistisches Bundesamt: Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, 2010 S. 22

¹⁹ vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2012, S.9 ff.

²⁰ vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2012, S.9 ff.

	Neue Aus- bildungs- verträge	Unbe- setzte Plätze	Unver- sorgte Bewerber/ Bewerber- innen	„Angebot“	„Nach- frage“	„Angebots- Nachfrage- Relation“	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Bundesgebiet												
1992	595.215	126.610	12.975	721.825	608.190	118,7						
1993	570.120	85.737	17.759	655.857	587.879	111,6	-25.095	-4,2	-65.968	-9,1	-20.311	-3,3
1994	568.082	54.152	18.970	622.234	587.052	106,0	-2.038	-0,4	-33.623	-5,1	-827	-0,1
1995	572.774	44.214	24.962	616.988	597.736	103,2	4.692	0,8	-5.246	-0,8	10.684	1,8
1996	574.327	34.947	38.458	609.274	612.785	99,4	1.553	0,3	-7.714	-1,3	15.049	2,5
1997	587.517	25.864	47.421	613.381	634.938	96,6	13.190	2,3	4.107	0,7	22.153	3,6
1998	612.529	23.404	35.675	635.933	648.204	98,1	25.012	4,3	22.552	3,7	13.266	2,1
1999	631.015	23.439	29.365	654.454	660.380	99,1	18.486	3,0	18.521	2,9	12.176	1,9
2000	621.693	25.690	23.642	647.383	645.335	100,3	-9.322	-1,5	-7.071	-1,1	-15.045	-2,3
2001	614.236	24.535	20.462	638.771	634.698	100,6	-7.457	-1,2	-8.612	-1,3	-10.637	-1,6
2002	572.323	18.005	23.383	590.328	595.706	99,1	-41.913	-6,8	-48.443	-7,6	-38.992	-6,1
2003	557.634	14.840	35.015	572.474	592.649	96,6	-14.689	-2,6	-17.854	-3,0	-3.057	-0,5
2004	572.980	13.378	44.084	586.358	617.064	95,0	15.346	2,8	13.884	2,4	24.415	4,1
2005	550.180	12.636	40.504	562.816	590.684	95,3	-22.800	-4,0	-23.542	-4,0	-26.380	-4,3
2006	576.153	15.401	49.487	591.554	625.640	94,6	25.973	4,7	28.738	5,1	34.956	5,9
2007	625.885	18.359	32.660	644.244	658.545	97,8	49.732	8,6	52.690	8,9	32.905	5,3
2008	616.342	19.507	14.515	635.849	630.857	100,8	-9.543	-1,5	-8.395	-1,3	-27.688	-4,2
2009	564.307	17.255	9.603	581.562	573.910	101,3	-52.035	-8,4	-54.287	-8,5	-56.947	-9,0
Neue Zahlenreihe einschließlich zkt												
2009	564.307	17.255	15.679	581.562	579.986	100,3						
2010	559.960	19.605	12.255	579.565	572.215	101,3	-4.347	-0,8	-1.997	-0,3	-7.771	-1,3
2011	570.140	29.689	11.550	599.829	581.690	103,1	10.180	1,8	20.264	3,5	9.475	1,7

Alte Länder												
	Neue Aus- bildungs- verträge	Unbe- setzte Plätze	Unver- sorgte Bewerber/ Bewerber- innen	„Angebot“	„Nach- frage“	„Angebots- Nachfrage- Relation“	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5						
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	2.900	2,6	1.673	1,5	4.727	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	19.533	17,3	18.793	16,3	17.747	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	3.998	3,0	3.633	2,7	8.071	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	2.987	2,2	2.967	2,1	11.408	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-485	-0,3	-1.038	-0,7	1.581	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	4.603	3,3	4.480	3,2	1.353	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-10.191	-6,8	-10.043	-6,7	-11.611	-7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	-4.558	-3,3	-4.571	-3,3	-5.486	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.156	-6,8	-9.191	-6,8	-7.453	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-2.010	-1,6	-2.046	-1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.742	124.949	138.846	90,0	1.217	1,0	1.216	1,0	3.211	2,4
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	-8.086	-6,5	-8.081	-6,5	-11.674	-8,4
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	9.576	127.436	134.674	94,6	1.160	0,9	1.663	1,3	-5.504	-3,9
2008	113.738	2.769	4.358	116.507	118.096	98,7	-11.360	-9,1	-10.929	-8,6	-16.578	-12,3
2009	98.998	2.644	2.697	101.642	101.695	99,9	-14.740	-13,0	-14.865	-12,8	-16.401	-13,9
Neue Zahlenreihe einschließlich zkt												
2009	98.998	2.644	4.417	101.642	103.415	98,3						
2010	91.663	3.665	3.760	95.328	95.423	99,9	-7.335	-7,4	-6.314	-6,2	-7.992	-7,7
2011	84.495	5.177	3.090	89.672	87.585	102,4	-7.168	-7,8	-5.656	-5,9	-7.838	-8,2

	Neue Aus- bildungs- verträge	Unbe- setzte Plätze	Unver- sorgte Bewerber/ Bewerber- innen	„Angebot“	„Nach- frage“	„Angebots- Nachfrage- Relation“	Entwicklung zum Vorjahr					
							Verträge		„Angebot“		„Nachfrage“	
							absolut	Prozent	absolut	Prozent	absolut	Prozent
Neue Länder												
1992	110.261	3.657	2.027	113.918	112.288	101,5						
1993	113.161	2.430	3.854	115.591	117.015	98,8	2.900	2,6	1.673	1,5	4.727	4,2
1994	132.694	1.690	2.068	134.384	134.762	99,7	19.533	17,3	18.793	16,3	17.747	15,2
1995	136.692	1.325	6.141	138.017	142.833	96,6	3.998	3,0	3.633	2,7	8.071	6,0
1996	139.679	1.305	14.562	140.984	154.241	91,4	2.987	2,2	2.967	2,1	11.408	8,0
1997	139.194	752	16.628	139.946	155.822	89,8	-485	-0,3	-1.038	-0,7	1.581	1,0
1998	143.797	629	13.378	144.426	157.175	91,9	4.603	3,3	4.480	3,2	1.353	0,9
1999	148.802	782	10.848	149.584	159.650	93,7	5.005	3,5	5.158	3,6	2.475	1,6
2000	138.611	930	9.428	139.541	148.039	94,3	-10.191	-6,8	-10.043	-6,7	-11.611	-7,3
2001	134.053	917	8.500	134.970	142.553	94,7	-4.558	-3,3	-4.571	-3,3	-5.486	-3,7
2002	124.897	882	10.203	125.779	135.100	93,1	-9.156	-6,8	-9.191	-6,8	-7.453	-5,2
2003	122.887	846	12.748	123.733	135.635	91,2	-2.010	-1,6	-2.046	-1,6	535	0,4
2004	124.104	845	14.742	124.949	138.846	90,0	1.217	1,0	1.216	1,0	3.211	2,4
2005	116.018	850	11.154	116.868	127.172	91,9	-8.086	-6,5	-8.081	-6,5	-11.674	-8,4
2006	123.938	1.835	16.240	125.773	140.178	89,7	7.920	6,8	8.905	7,6	13.006	10,2
2007	125.098	2.338	9.576	127.436	134.674	94,6	1.160	0,9	1.663	1,3	-5.504	-3,9
2008	113.738	2.769	4.358	116.507	118.096	98,7	-11.360	-9,1	-10.929	-8,6	-16.578	-12,3
2009	98.998	2.644	2.697	101.642	101.695	99,9	-14.740	-13,0	-14.865	-12,8	-16.401	-13,9
Neue Zahlenreihe einschließlich zkt												
2009	98.998	2.644	4.417	101.642	103.415	98,3						
2010	91.663	3.665	3.760	95.328	95.423	99,9	-7.335	-7,4	-6.314	-6,2	-7.992	-7,7
2011	84.495	5.177	3.090	89.672	87.585	102,4	-7.168	-7,8	-5.656	-5,9	-7.838	-8,2

Abbildung 7: Ausbildungsmarkt von 1992 bis 2011, Berufsbildungsbericht 2012, S. 12 f

Die Ausbildungssituation in Thüringen ist ähnlich der des gesamten Bundesgebietes. Auch hier ist ein negativer Entwicklungstrend bei der Ausbildungsnachfrage zu erkennen. Ende des Berufsschuljahres 2009/2010 fragten 12.871 Jugendliche Lehrstellen nach. Dies entsprach einem Rückgang von mehr als 13% im Vergleich zum Vorjahr. Insgesamt wären 13.223 bei der Agentur für Arbeit gemeldete Ausbildungsstellen zu vergeben gewesen. Ein Überhang an Ausbildungsstellen ist somit vorhanden, sodass auf 100 Bewerber in etwa 103 Ausbildungsstellen kamen. Ende September 2010 gab es in Thüringen noch 153 Bewerber ohne Lehrstellen. Für sie standen 564 unbesetzte Lehrstellen zur Verfügung was eine Erhöhung um 4,3% im Vergleich zum Vorjahr ergab. Bedenklich ist allerdings, dass Thüringen zu einem von zwei Bundesländern in Deutschland gehört, in dem sich die Zahl von neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen stark verringert hat. Diese betrug nämlich nur

12.412 und somit um 1.449 Verträge weniger als im Vorjahr. Gleichzeitig wurden in diesem Jahr 4.232 Ausbildungsverhältnisse vor Beendigung abgebrochen.²¹

Speziell in der Region Jena gab es Ende September 2010 noch 1.779 Bewerber für 2.064 zu besetzende Lehrstellen. Dies entsprach dem allgemeinen Entwicklungstrend eines Ausbildungsangebotsüberhanges. Weiterhin zeichnete sich im Vergleich zum Vorjahr ein Rückgang von 11,8% des Ausbildungsangebotes ab und lag somit über dem Thüringer Durchschnitt von 9,6%. Positiv zu sehen ist jedoch, dass die Zahl von unversorgten Bewerbern um 23,9% zurückgegangen ist.²²

Egal ob bundesweit, Thüringen oder speziell Jena – die Lage auf dem Ausbildungsmarkt ist meist identisch. Der negative Entwicklungstrend zu geringeren Bewerberzahlen und einem Angebotsüberhang an Ausbildungsstellen setzt sich fort. Trotz des beobachtbaren niedrigeren Ausbildungsplatzangebotes, liegen die Ursachen vor allem in der demografischen Entwicklung, insbesondere an den niedrigen Geburtenraten (vgl. Abschnitt 2.1). Somit wird es für Ausbildungsbetriebe immer schwieriger, ihre Lehrstellen mit geeigneten Bewerbern zu besetzen.

Um diesem Problem entgegenzuwirken, wurde der Ausbildungspakt novelliert. Ursprünglich sollte dieser im Jahr 2004 zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft geschlossene „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ der Bekämpfung mangelnder Ausbildungsplätze dienen. Heute jedoch tritt er vor allem dem gegenteiligen Problem – mangelnder Bewerberzahlen – entgegen. Gut zu erkennen ist dies an der ausdrücklichen Erwähnung des Themas „demografischer Wandel“ und den damit zusammenhängenden rückläufigen Bewerberzahlen im Ausbildungspakt 2010. Der Abschnitt 2.3.1 wird auf dieses Thema genauer eingehen.

Im folgenden Abschnitt sollen nun Perspektiven und Weiterbildungsmöglichkeiten für Schüler nach der Schulzeit aufgezeigt werden.

2.3 Bildungswege nach der Schulzeit

Die Möglichkeiten, die einem Jugendlichen heute nach einem erfolgreichen Schulabschluss geboten werden, sind sehr unterschiedlich. Die Jugendlichen haben im Hinblick auf ihre berufliche Zukunft ganz unterschiedliche Vorstellungen und Ziele. Um diese zu erreichen, stehen ihnen verschiedene Optionen der Ausbildung und Qualifi-

²¹ vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Berufsbildungsbericht 2011, S. 14 ff

²² vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie: Berufsbildungsbericht 2011, S. 6 ff.

zierung zur Auswahl. Die vier am häufigsten gewählten Möglichkeiten sind berufliche Ausbildung, Fachoberschule, duales Studium und Vollzeitstudium. Diese Möglichkeiten werden im Folgenden vorgestellt.

2.3.1 Die berufliche Ausbildung

Die berufliche Ausbildung wird in drei Sektoren untergliedert: das duale System, das Schulberufssystem und das Übergangssystem.²³

Der erste Sektor, das *duale System* ist gekennzeichnet durch die Zusammenarbeit von Berufsschule und dem jeweiligen Ausbildungsbetrieb. Die Berufsschule vermittelt die theoretisch orientierten und grundlegenden Zusammenhänge, während der Ausbildungsbetrieb diese in die Praxis umsetzt. So lernt der Auszubildende theoretisch erworbene Lerninhalte praktisch anzuwenden.²⁴ Ein großer Vorteil ist hier die Aktualität des Lernstoffes. Weitere Vorteile des dualen Systems sind die Entlastung der Ausbildungsbetriebe und die abwechslungsreiche Gestaltung der Ausbildung für den Auszubildenden. Damit ein solch komplexes System funktioniert, müssen jedoch gesetzliche Bestimmungen gelten. So wurde beispielsweise 1938 die Berufsschulpflicht eingeführt.²⁵ Für die Ausbildungsbetriebe gelten die gesetzlichen Regelungen des Bundes. Auf Berufsschulebene finden jedoch die Regelungen der jeweiligen Bundesländer Anwendung, sodass hier auch wieder ein duales kooperierendes System erkennbar ist.²⁶

Die Abbildung 8 zeigt schematisch das duale Ausbildungssystem.

²³ vgl. Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf - Berufliche Ausbildung

²⁴ vgl. berufsinformation.org: Duale Ausbildung – Begriffserklärung und Struktur des dualen Ausbildungssystems

²⁵ vgl. dualessystemdeutschland.de: Das duale System der Bundesrepublik Deutschland

²⁶ vgl. berufsinformation.org: Duale Ausbildung – Begriffserklärung und Struktur des dualen Ausbildungssystems

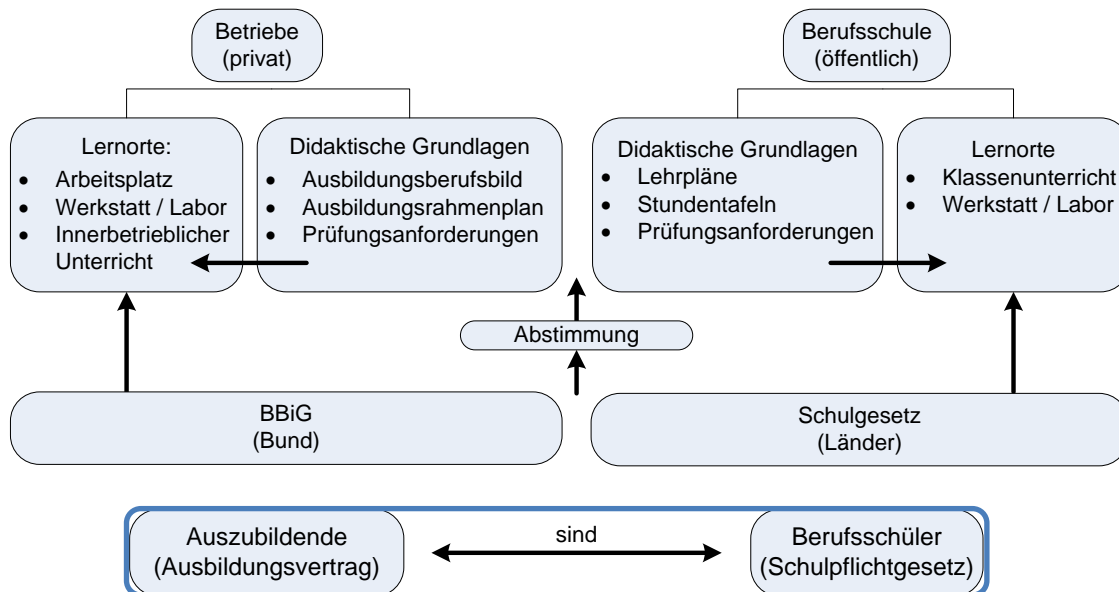


Abbildung 8: Duales Ausbildungssystem, in Anlehnung an berufsinformations.org

„Die Bundesregierung setzt auf das duale System der Berufsausbildung als wichtiges Instrument der Fachkräftesicherung. Daher muss sich das duale System auch neuen Entwicklungen anpassen...“²⁷

Derzeit beginnen 51% der Schulabgänger eine duale Ausbildung. Davon haben 33% einen Hauptschulabschluss, 43% den Realschulabschluss und 21% das Abitur.²⁸ Laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2010 waren die meist gewählten Ausbildungsberufe im kaufmännischen und handwerklichen Bereich.²⁹

In der folgenden Abbildung sind noch einmal die 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufe im Jahr 2010 aufgeführt.

²⁷ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2012

²⁸ vgl. Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks: Bildungsbericht: Duales System legt zu

²⁹ vgl. Statistisches Bundesamt: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen

Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen



1 Deutschland; Statistisches Bundesamt

Quelle: Statistisches Bundesamt

© Statista 2012

Abbildung 9: Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen, Statistisches Bundesamt, Umfrage beliebteste Ausbildungsberufe

Bei dem *Schulberufssystem*, dem zweiten Sektor, handelt es sich um eine Berufsausbildung im Rahmen einer gesetzlich regelten und anerkannten Schulausbildung bei der die Ausbildung fast ausschließlich von einer schulischen Einrichtung durchgeführt wird.³⁰ Vor allem im Dienstleistungssektor, wie z. B. in den sozialen Bereichen und der Gesundheitsbranche, sind die Zahlen der Auszubildenden 2011 im Vergleich zum Vorjahr um 3,4% gestiegen.³¹ Ergänzt wird das Schulberufssystem oft durch verschiedene Praktika, sodass praktische Erfahrungen gesammelt und der Einstieg in das Berufsleben erleichtert werden können.

Der dritte Sektor der beruflichen Ausbildung umfasst die verschiedenen Konstellationen des *Übergangssystems*. Dieses stellt die Vorstufe zur eigentlichen Berufsausbildung dar und soll dem Schüler einen einfachen und unkomplizierten Übergang von der Schule zur Ausbildung ermöglichen. Es besteht aus dem berufsvorbereitenden Jahr (BVJ), dem Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), der Berufsfachschule (BFS) sowie den betrieblichen Praktika und Einstiegsqualifizierungen.³² Häufig finden diese Formen Anwendung, wenn kein Ausbildungsplatz gefunden wird oder die Qualifikation für die Ausbildung nicht ausreicht. In den meisten Fällen ist dann der Erwerb eines höheren Schulabschlusses möglich, wie z. B. der qualifizierte Hauptschulabschluss und der Realschulabschluss.³³ In den letzten Jahren hat sich die Lage am Ausbildungsmarkt zu Gunsten der Ausbildungssuchenden verbessert, sodass mittlerweile viele Jugendliche direkt von der Schule aus in die Ausbildung starten können. Die Zahl der Jugendlichen in den Übergangssystemen ist demzufolge gesunken. 2005 waren es noch 38,7% der Schulabgänger, 2011 hingegen 28,6%.³⁴ Obwohl sich bundesweit wie auch in Thüringen ein deutlicher Rückgang erkennen lässt, ist dieser Prozentsatz immer noch sehr unbefriedigend.

Die folgenden Abbildungen zeigen die Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems in Deutschland und nach Bundesländern.

³⁰ vgl. Ludwig-Maximilian-Universität München: Prof. Dr. Rudolf Tippelt - Sozialisation und Bildung II

³¹ vgl. berufsinformation.org: Duale Ausbildung – Begriffserklärung und Struktur des dualen Ausbildungssystems, vgl. auch Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd: Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Berlin, 2009 und vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Berufsbildungsbericht 2012

³² vgl. Bundesinstitut für Berufsbildung: Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen des Übergangssystems

³³ vgl. Dieter Euler: Übergangssystem - Chancenverbesserung oder Vorbereitung auf das Prekariat?

³⁴ vgl. Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks: Bildungsbericht: Duales System legt zu, vgl. auch Bildung in Deutschland 2012: Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf - Berufliche Ausbildung

Abb. E1-1: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems^M 2005 bis 2010*

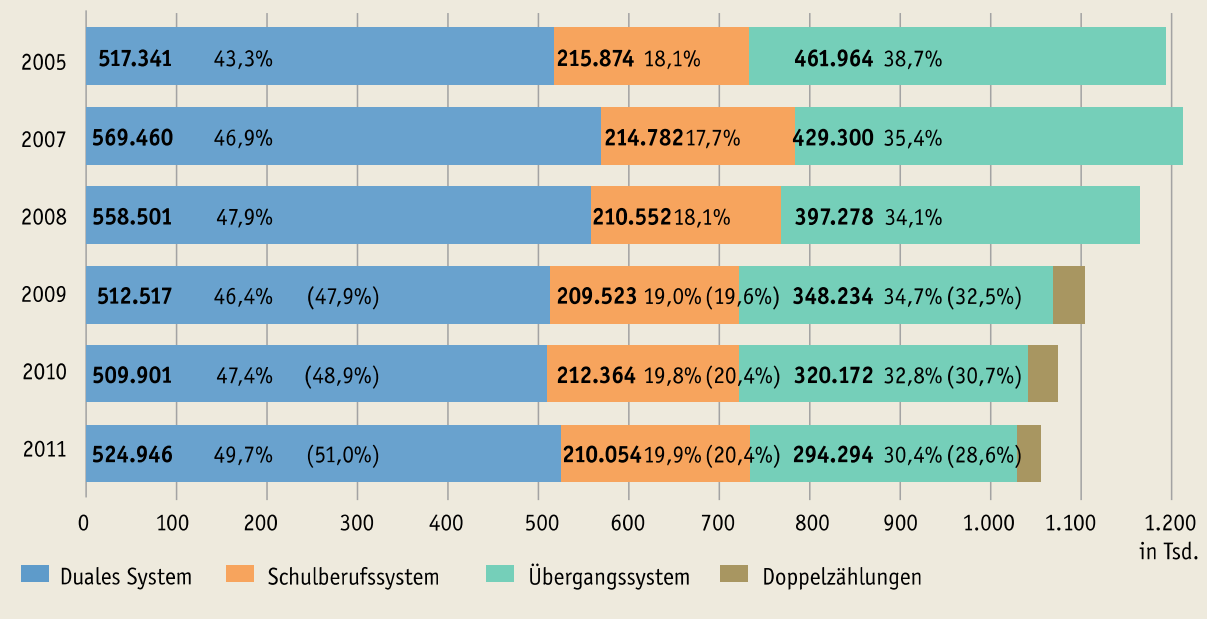


Abbildung 10: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2005 bis 2010, Berufsbildungsbericht 2012, S. 102, * Seit 2009 sind Doppelzählungen zwischen Schulstatistik und Maßnahmen der BA identifizierbar; korrigierte Werte in Klammern gesetzt

Abb. E1-9web: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2011 nach Ländern* (in%)

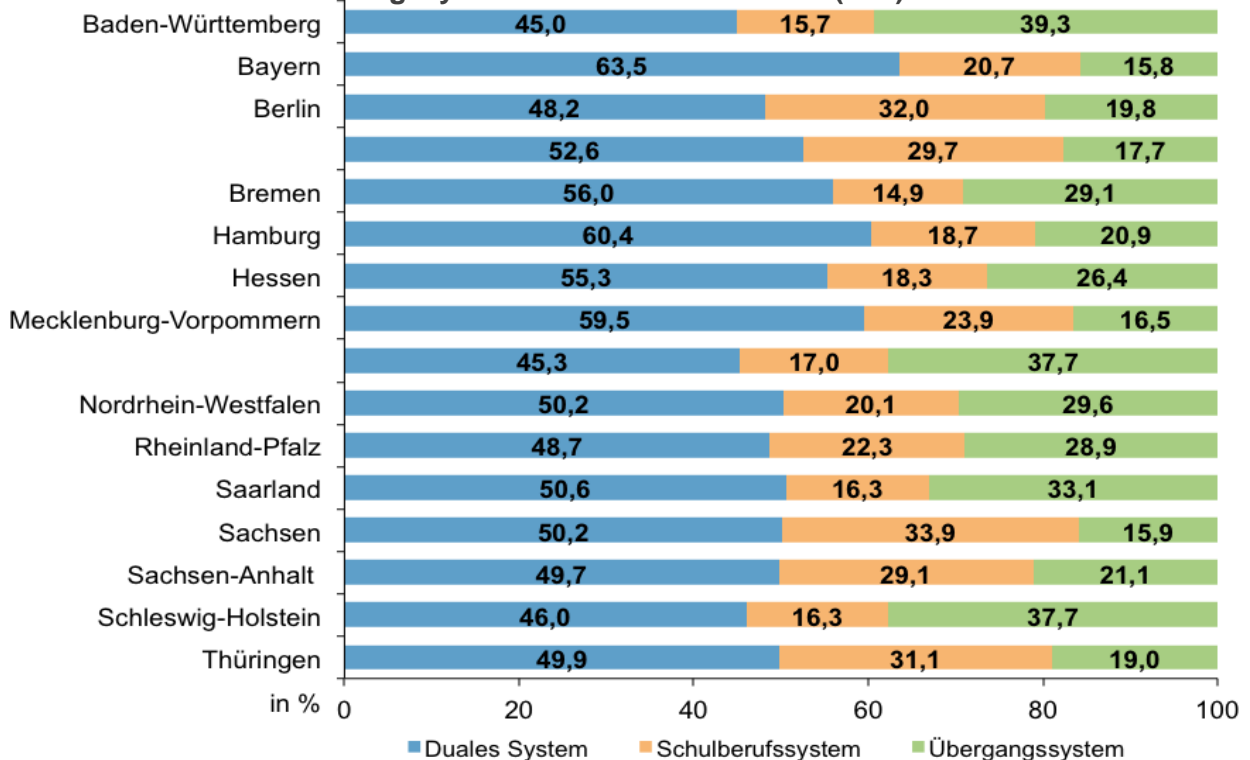


Abbildung 11: Verteilung der Neuzugänge auf die drei Sektoren des beruflichen Ausbildungssystems 2011 nach Ländern, Berufsbildungsbericht 2012/Daten, Abb. E1-9web; * Vorläufige Ergebnisse

Der Ausbildungspakt

Wie bereits erwähnt, besteht seit dem Jahr 2004 zwischen der Bundesregierung und der Wirtschaft der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“. Sein Ziel war und ist es, die Jugendlichen, die eine Ausbildung beginnen möchten, mit entsprechenden Angeboten zu unterstützen. Dies sollte die Ausbildungsreife und allgemein die Situation auf dem Ausbildungsmarkt verbessern. Insbesondere war auch die intensive Betreuung und Förderung von Altbewerbern³⁵, lernschwächeren als auch lern-stärkeren sowie sozial benachteiligten Jugendlichen ein erklärtes Ziel. Aber auch Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollte der Einstieg in eine Ausbildung erleichtert werden. Der jungen Bevölkerung wurden so mehr Perspektiven für ihre Lebensgestaltung aufgezeigt. Seit einigen Jahren ist aufgrund der Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt, auf dem nun ein Angebotsüberhang besteht, die Hilfe für Unternehmen, mehr qualifizierte Auszubildende zu finden, um so zur Fachkräftesicherung beizutragen, in den Vordergrund gerückt (vgl. Abschnitt 2.1 und 2.2).³⁶

Die ersten Ergebnisse haben bestätigt, dass der Pakt ein großer Erfolg ist. Es wurden im Zeitraum zwischen 2004 und 2009 mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen, trotz mangelnden Nachwuchses. Weiterhin ist eine intensive Zusammenarbeit zwischen den Paktpartnern sowie der Bundesagentur für Arbeit und den Agenturen und Kammern vor Ort entstanden. Daher wurde der „Nationale Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs“ im Jahr 2007 um drei Jahre verlängert und im Oktober 2010 nochmals bis 2014. Im Verlauf haben sich die Kultusministerkonferenz und der Integrationsbeauftragte der Bundesregierung als neue Paktpartner angeschlossen. Es wurden sieben unterschiedliche Schwerpunkte gesetzt:

- Ausbildungsreife sicherstellen,
- Berufsorientierung ausbauen und weiterentwickeln,
- Jugendliche und Betriebe besser zusammenzubringen,
- alle Potenziale erschließen,
- neue Ausbildungsplätze und neue Ausbildungsbetriebe gewinnen,
- das Übergangssystem neu strukturieren und effizienter gestalten und
- die Datenlage verbessern.

³⁵ Jugendliche, welche die Schule bereits vor einem Jahr und länger beendet haben.

³⁶ vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 - 2014

Die Paktpartner sollen Beiträge zu den verschiedenen Feldern leisten, um gemeinsam die Ziele verfolgen und erreichen zu können.

Als ein Ergebnis dieses Paktes ist die Arbeitsgruppe „Schule und Wirtschaft“ zu nennen. Diese wurde 2005 gegründet und stellt eine Kooperation zwischen Schulen und Unternehmen dar. Kernfelder sind u. a. die Berufsorientierung sowie der anschließende Übergang in eine Ausbildung.³⁷

In einer Pressekonferenz am 01. Februar 2012 hieß es von den Paktpartnern, dass sich die Situation auf dem Ausbildungsmarkt weiterhin positiv entwickelt:

„Die Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge zum Stand 30. September 2011 ist gegenüber dem Vorjahr um 1,8% auf 570.000 gestiegen (betrieblich: +4,0%; außerbetrieblich: -25,7%) – bei gleichzeitigem Bewerberrückgang um 2,5%.“³⁸

Die Erfolge des Paktes sprechen daher für sich. Jedoch bedeuten diese Ergebnisse für die Beteiligten des Paktes in erster Linie viel Arbeit und Engagement. Langfristig gesehen ist dies aber eine sehr lohnenswerte Investition in die Zukunft unseres Landes.

2.3.2 Die Fachoberschule

Häufig ist ein höherer Schulabschluss an eine höhere berufliche Karrierechance gekoppelt. Dies veranlasst die Jugendlichen dazu einen höheren Bildungsabschluss anzustreben. Im Folgenden soll nun etwas genauer auf die Fachoberschule (FOS) mit dem Abschluss der Fachhochschulreife eingegangen werden. Auch hier gibt es wieder mehrere Möglichkeiten. Zum einen kann mit einem guten Realschulabschluss die zweijährige Fachoberschule besucht werden. Ein erfolgreicher Abschluss dieser Schulform ermöglicht dann das Fachhochschulstudium. Schulbegleitend ist ein längeres Praktikum zu absolvieren um praktische Erfahrungen zu sammeln.

Zum anderen ist die einjährige Fachoberschule möglich. Diese setzt jedoch eine erfolgreich abgeschlossene Ausbildung voraus, in der die benötigten praktischen Er-

³⁷ vgl. Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 - 2014

³⁸ Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Bessere Chancen auf eine Berufsausbildung (Zur Erklärung der Zahlen: der betriebliche Bereich ist erheblich größer als der außerbetriebliche, so entsteht insgesamt ein positiver Gesamtwert)

fahrungen bereits vermittelt wurden. Mit dem Abschluss der einjährigen Fachoberschule ist ebenfalls ein Fachhochschulstudium möglich.

Die Schulform der Fachoberschule etabliert sich von Jahr zu Jahr und nimmt an Bedeutung zu, wie die stetig steigende Zahl der Fachoberschüler zeigt (Diagramm 3).³⁹

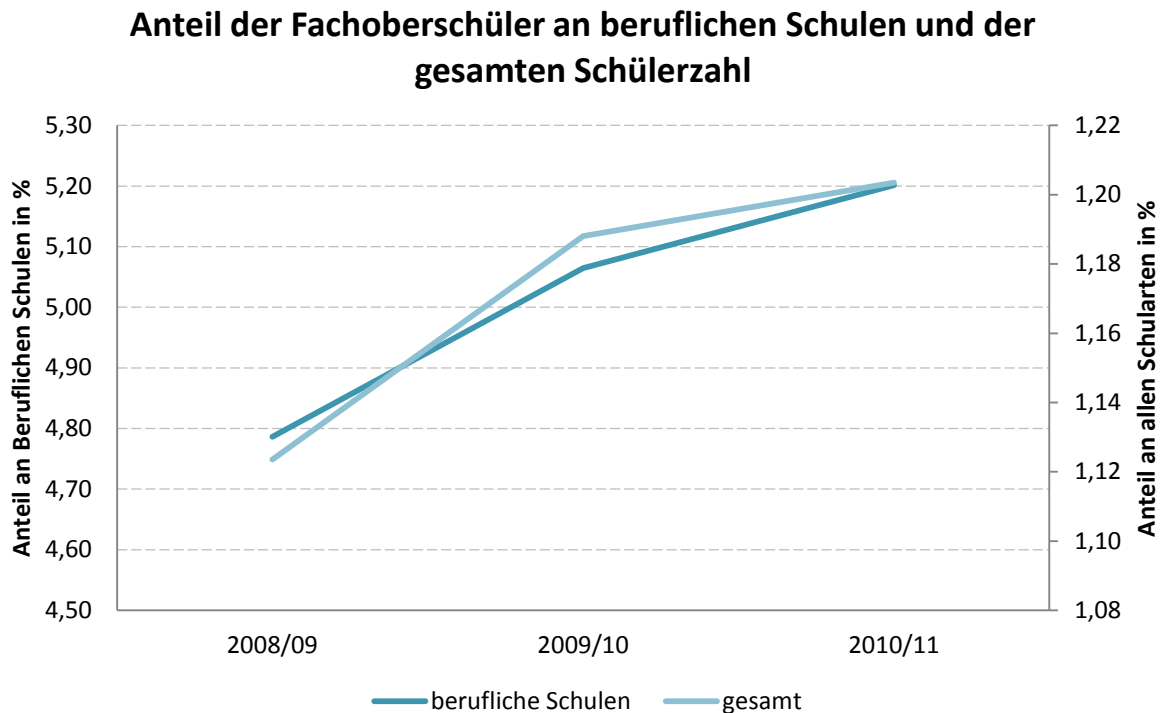


Diagramm 3: Fachoberschüler, in Anlehnung an das Statistische Bundesamt: Allgemeinbildende und berufliche Schulen

Im Unterschied zur Fachoberschule (FOS) ist auch der Besuch einer Berufsoberschule (BOS) möglich. Im Gegensatz zur FOS berechtigt ein erfolgreicher Abschluss der BOS auch zu einem Studium an einer Universität. Zugangsvoraussetzungen zur BOS sind der mittlere Bildungsabschluss und darüber hinaus eine Berufsausbildung bzw. eine mindestens fünfjährige Berufserfahrung.

Mit der Einführung der 13. Klasse in der Fachoberschule haben die Schülerinnen und Schüler aber die Möglichkeit, einen gleichwertigen Abschluss zu dem der Berufsoberschule zu erreichen.

³⁹ vgl. Statistisches Bundesamt: Allgemeinbildende und berufliche Schulen

Die Entwicklung aller Schulformen ist in der folgenden Tabelle dargestellt.

Schulart	Schuljahr		
	2008/09	2009/10	2010/11
Allgemeinbildende Schulen	9 023 572	8 905 800	8 796 894
davon			
Vorklassen	8 663	9 341	9 580
Schulkindergärten	19 414	18 522	19 153
Grundschulen	2 997 074	2 914 858	2 837 737
Schulartunabhängigen Orientierungsstufen	104 552	111 160	111 199
Hauptschulen	825 730	767 258	703 525
Schularten mit mehreren Bildungsgängen	302 269	329 827	370 852
Realschulen	1 262 545	1 221 053	1 166 509
Gymnasien	2 468 949	2 475 371	2 475 174
Integrierten Gesamtschulen	503 170	530 846	584 770
Freien Waldorfschulen	79 624	80 101	80 843
Förderschulen	393 491	387 792	377 922
Abendhauptschulen	1 129	1 159	1 100
Abendrealschulen	21 223	21 611	21 345
Abendgymnasien	18 662	19 394	19 155
Kollegs	17 077	17 507	18 030
Berufliche Schulen	2 805 940	2 768 771	2 687 974
davon			
Teilzeit-Berufsschulen*	1 726 703	1 681 641	1 613 579
Berufsvorbereitungsjahr	55 302	54 716	51 811
Berufsgrundbildungsjahr	44 358	34 328	32 478
Berufsaufbauschulen	493	596	533
Berufsfachschulen	510 855	499 524	478 426
Fachoberschulen	134 303	140 228	139 808
Fachgymnasien	154 074	158 876	163 294
Berufsober-/Technische Oberschulen	20 385	23 662	24 666
Fachschulen	152 268	167 554	175 569
Fachakademien	7 199	7 646	7 810
Schulen des Gesundheitswesens	124 260	128 200	132 030
Schulen insgesamt	11 953 772	11 802 771	11 616 898
*Einschließlich Berufsgrundbildungsjahr in kooperativer Form.			

Tabelle 1: Allgemeinbildende und berufliche Schulen - Schüler/innen nach Schularten, Statistisches Bundesamt - Bildung, Forschung, Kultur

2.3.3 Das duale Studium

Das duales Studium ist ein Zusammenspiel aus dem Studenten selbst, einem Unternehmen, in dem er arbeitet und welches ihm bei seinem Studium unterstützt und der Hochschule als Partner des ganzen Systems. Bei einem dualen Studium wechselt der Student in regelmäßigen Abständen, meist alle drei Monate, zwischen dem Unternehmen und der Hochschule. Vorteile dessen sind die abwechslungsreiche Gestaltung und die Chance, die einem Studierenden eingeräumt wird, theoretisch Erlerntes praktisch anzuwenden. Man unterscheidet dabei ausbildungsintegrierende, praxisintegrierende, berufsintegrierende und berufsbegleitende duale Studiengänge.⁴⁰ Auch bei diesen Systemen kam es zu einer Entwicklung in der Weiterqualifizierung. Wer neben dem Studium auch Berufserfahrung sammeln möchte und sowohl einen Hochschulabschluss, als auch eine abgeschlossene Berufsausbildung anstrebt, findet hier die Möglichkeit. Auch beim dualen Studium wurden Systeme vereint, die sich zuvor entzweiten. Diese Form der beruflichen Weiterqualifikation ist erfolgversprechend – nicht nur die Angebote der möglichen Studiengänge steigt, sondern auch die Anzahl der Studierenden. Im Jahr 2011 stieg die Zahl um 20,6% zum Vorjahr.⁴¹ Die Tendenz der steigenden Studienanfängerzahlen zeigt, dass auch das duale Studium zu den etablierten Entwicklungen in der Berufsausbildung zählt.

⁴⁰ vgl. duales-studium.de: Die Details - Was genau ist ein duales Studium?

⁴¹ vgl. duales-studium.de: Die Entwicklung des dualen Studiums

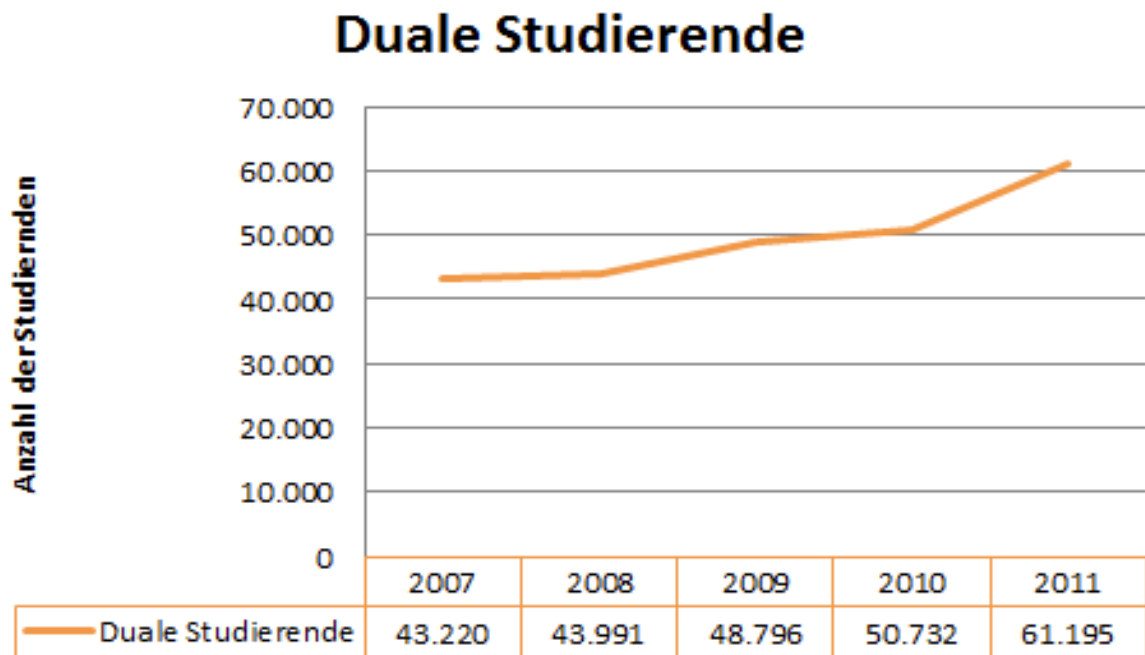


Abbildung 12: Entwicklung der Studierendenzahlen im dualen Studium, duales-studium.de

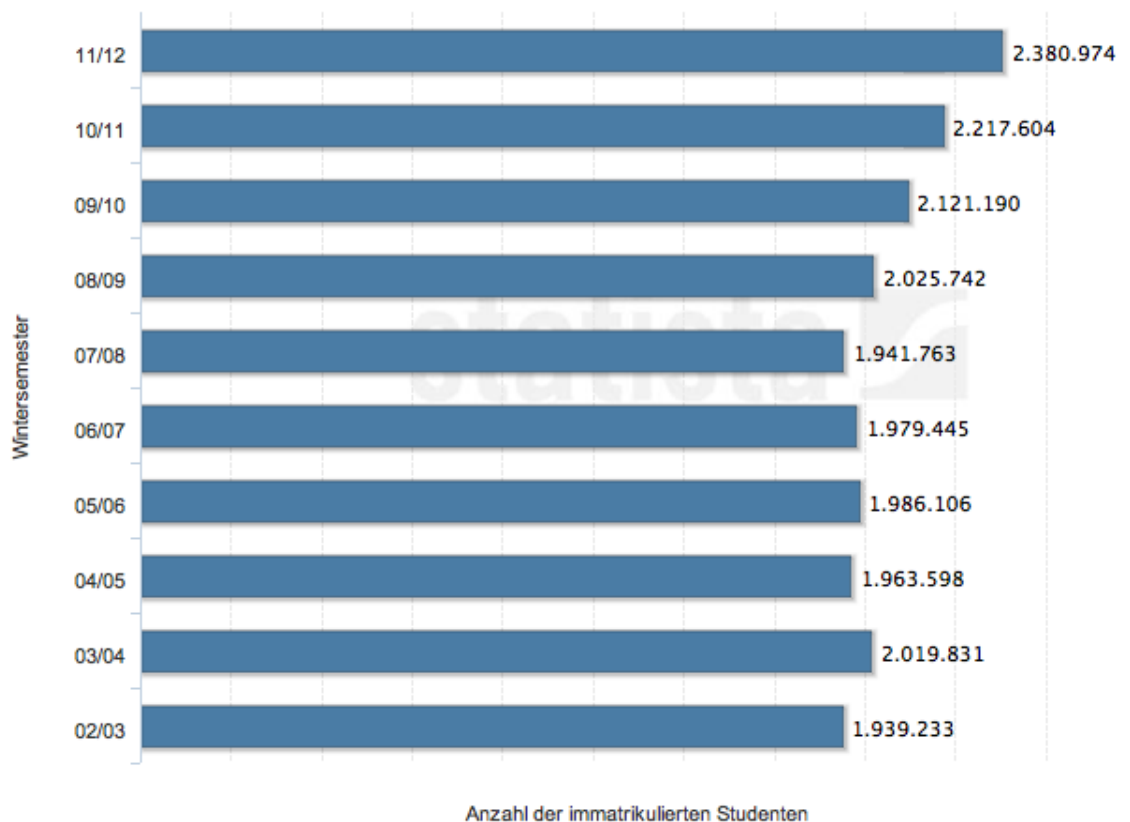
2.3.4 Das Vollzeitstudium

Da sich der Trend, wie zuvor erwähnt, immer mehr zu einem höheren Bildungsabschluss entwickelt, gibt es auch positive Entwicklungen im Bereich des Vollzeitstudiums. Die Prognose geht davon aus, dass bis zum Jahr 2014 rund 500.000 Personen pro Jahr ein Studium beginnen werden.⁴² Die Regelstudienzeit eines Bachelorstudiums beträgt sechs bis sieben Semester und somit ein bis zwei Semester weniger, als im vorherigen Diplomstudium. Für die Studierenden kann dies einen schnelleren Einstieg in das Berufsleben mit trotzdem hoher Qualifikation bedeuten.⁴³ Die Studierenden haben nach ihrem Bachelorabschluss die Möglichkeit, Erfahrungen in der Praxis zu sammeln oder einen zweiten Studienabschluss, den Master, aufzusetzen.

⁴² vgl. taz.de: Christian Füller „Sockel der Abgehängten“ Forscher warnen vor einer Spaltung: Einerseits gibt es immer mehr Abiturienten – andererseits immer mehr Sonderschüler und Jugendliche ohne Chancen

⁴³ vgl. bachelor.de: Was bringt die Umstellung auf Bachelor und Master?

Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen vom Wintersemester 2002/2003 bis 2011/2012



i Deutschland; Statistisches Bundesamt;
Wintersemester 2002/2003 bis 2011/2012

Quelle: Statistisches Bundesamt

© Statista 2012

Abbildung 13: Entwicklung der Studierendenzahlen an deutschen Hochschulen, WS 2002/2003 bis WS 2011/2012, bundesweit, Statista GmbH

Insgesamt ist festzustellen, dass sich im Laufe der Zeit auf jeder Bildungsebene vielseitige Möglichkeiten und Perspektiven für Qualifizierung und berufliche Weiterentwicklung gebildet haben. Vorhandene Systeme wurden ausgebaut und neue Systeme sind entstanden. Auch lassen sich in den einzelnen Systemen positive Trends erkennen. Die Vorbereitung auf das Berufsleben wird immer spezifischer und individueller, sodass Theorie und Praxis besser harmonisieren können.

Studieren in Thüringen und Jena

Im Jahr 2010 lag die Abiturientenquote in Ostdeutschland bei 41% – mit einem großen Anteil war Thüringen daran beteiligt.⁴⁴ Für die Schüler, welche das Abitur und somit die Zulassung zu einer Hochschule erreicht haben, bietet Thüringen mit insgesamt vier Universitäten, vier Fachhochschulen sowie einer Musikhochschule viele Möglichkeiten für ein Hochschulstudium. Auch sind duale Studiengänge an der Berufsakademie Gera und Eisenach möglich.⁴⁵ Derzeit liegt das Angebot bei über 300 Studiengängen, die fast alle Branchen und beruflichen Bereiche abdecken. Auch sind verschiedene Studienabschlüsse und Titel möglich. Neben den Bachelor- und Masterstudiengängen sind auch Staatsexamen sowie Diplom und Promotion möglich.⁴⁶ Das Gesamtbild der Möglichkeiten gibt den Anreiz im grünen Herzen Deutschlands die Karriere mit einem Studium zu starten.

Besonders Jena ist mit ca. 25.000 Studierenden an zwei Hochschulen (FSU und EAH) eine Studentenstadt. Jena hat einen sehr guten Ruf durch die Tradition des Studierens. Aber auch gute Studien- und Rahmenbedingungen, wie z. B. keine Studiengebühren, machen Jena seit Jahrzehnten zu einem attraktiven Studienstandort. Das folgende Diagramm zeigt die Entwicklung der Anzahl der Studienanfänger an den Hochschulen der Stadt Jena von 2000 bis 2011.

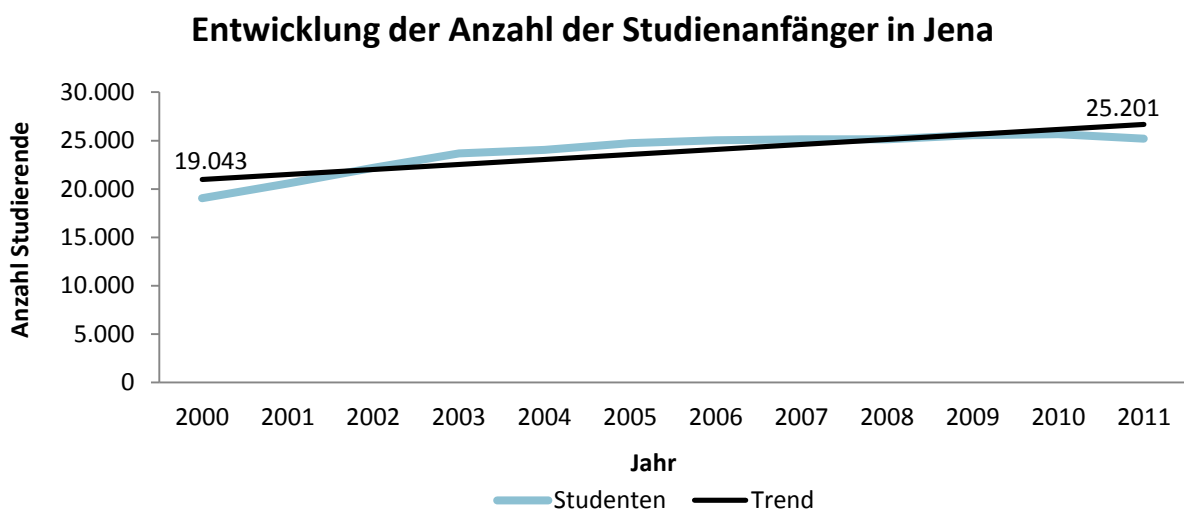


Diagramm 4: Entwicklung der Studienanfänger je Wintersemester Jena, Thüringer Landesamt für Statistik, Datenbank

⁴⁴ vgl. Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie, Auszubildende im Blickpunkt, 2009/2010

⁴⁵ vgl. Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Hochschulen

⁴⁶ vgl. Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Studienmöglichkeiten an den Thüringer Hochschulen

Die Zahl der Studierenden belief sich allein für die Friedrich-Schiller-Universität im Sommersemester 2012 auf 19.287 Studenten mit Nebenhörern.⁴⁷

Wie im Diagramm 5 dargestellt, stammen die meisten Studierenden der Uni Jena aus Sachsen, Sachsen-Anhalt und Thüringen selbst. Ein Grund hierfür ist die geografische Lage und die damit verbundene Angrenzung der Bundesländer an Thüringen. Aber auch aus den anderen Bundesländern kommen mehr Studienanfänger an die Universität Jena. So kamen beispielsweise im Sommersemester 2010 noch 2,8% der Studierenden aus Bayern – im Sommersemester 2012 hingegen schon 4,9%.⁴⁸ Auch die Zahl der im Wintersemester 2011/2012 Exmatrikulierten, hier diejenigen, die ihr Studium ohne Abschluss beendeten, spiegelt mit insgesamt 744 Studierenden die guten Studienverhältnisse und Attraktivität der Universität in Jena wieder.⁴⁹ Neben der Friedrich-Schiller-Universität besteht seit 1991 die Fachhochschule Jena. Hier studieren derzeit 4950 Studenten. Das Angebot erstreckt sich in 8 Fachbereichen von den Ingenieurwissenschaften über die Betriebswirtschaft bis hin zu den Sozialwissenschaften.⁵⁰ So hat die Tradition der Studentenstadt Jena bis heute angehalten und wird wohl auch in Zukunft fortgeführt.

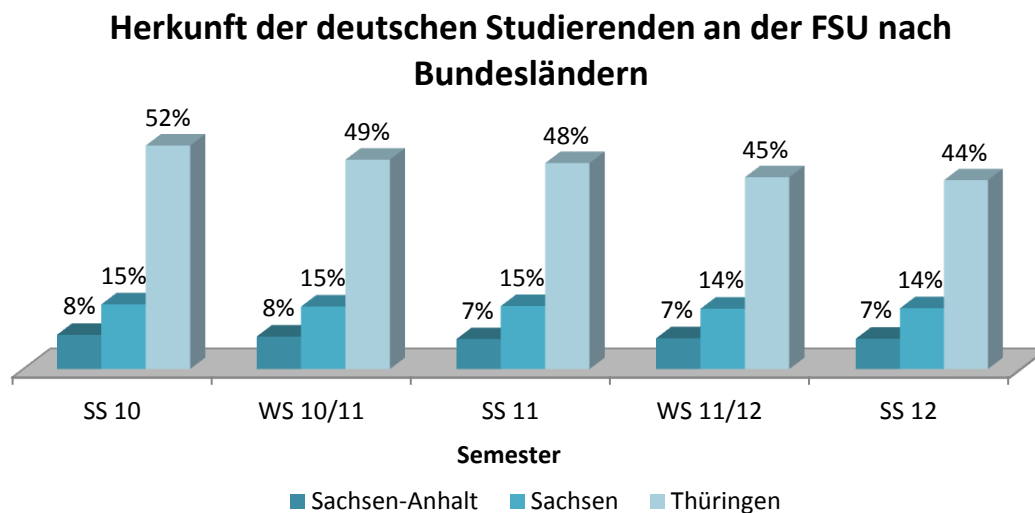


Diagramm 5: Herkunft der deutschen Studierenden, die der Universität Jena angehören nach Bundesländern, in Anlehnung an die Statistiken der Friedrich-Schiller-Universität

⁴⁷ vgl. Friedrich-Schiller-Universität Jena: Studierendenstatistik Sommersemester 2012 (Stichtag: 30.04.2012)

⁴⁸ ebd.

⁴⁹ ebd.

⁵⁰ Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena: Startseite

2.4 Fazit Ausbildungsmarkt

„Die Jugend ist unsere Zukunft.“ – ein Leitmotiv der deutschen Wirtschaft. Doch die Stabilität der Wirtschaft kann nur erreicht werden, wenn bestimmte Ansätze zur Auszubildendenrekrutierung neu überdacht und externe Faktoren, beispielsweise der starke Geburtenrückgang, mit einbezogen werden. Mit neuen Entwicklungen im Bereich der verschiedenen Schulsysteme oder dem Ausbildungspakt kann den schwankenden Zahlen in den Statistiken rund um die Ausbildung entgegen gewirkt werden. Es ist wichtig, vorhandene Methoden neu zu überdenken, um eine positive Entwicklung auf dem Ausbildungsmarkt zu erreichen. Die derzeitigen Schwankungen auf diesem Markt sind ernst zu nehmen. Noch vor einigen Jahren gab es mehr Jugendliche, die eine Ausbildung beginnen wollten, dies aber aufgrund fehlender Ausbildungsstellen nicht konnten. Heute ist das Gegenteil der Fall. Das Nachfrage-Angebot-Verhältnis hat sich gewendet. Es werden mehr Lehrstellen angeboten, als besetzt. Vor allem Thüringen ist davon betroffen.

Wie zuvor bereits beschrieben, nimmt die Bevölkerungszahl seit 2003 immer weiter ab. Demnach ist es auch schwieriger geworden, ausreichend geeignete und motivierte Lehrlinge zu finden. Die Jugendlichen stehen nicht mehr so stark unter dem Druck, eine gute Lehrstelle zu finden und sich selbst als geeigneten Bewerber darstellen zu müssen – Lehrstellen sind heute in fast allen Branchen und Bereichen ausreichend vorhanden.

3. Das Handwerk – Ein Überblick

Im Mittelpunkt der Studie „Auszubildende im Handwerk“ standen die Auszubildenden im Handwerk in der Region Jena. Um einen umfassenden Überblick zu erhalten und die jeweiligen Antworten der befragten Gruppen besser einordnen zu können, soll in diesem Kapitel zunächst das Handwerk in Deutschland und genauer in Thüringen sowie Jena, betrachtet werden.

3.1 Das Handwerk in Deutschland

Das Handwerk ist mit knapp 500 Mrd. Euro Umsatz und über 1,5 Mio. Beschäftigten einer der größten Wirtschaftsmotoren in Deutschland.⁵¹ Seit dem Ende der Rezession im Frühjahr 2010 kann das Handwerk stabile Wachstumsraten vorweisen und auch langfristig rechnen viele Unternehmen mit einer guten Entwicklung. Diese werden vom Zentralverband des Deutschen Handwerks für das Geschäftsjahr 2012 mit einem Umsatzplus von 1,5% optimistisch eingeschätzt.⁵² Gründe hierfür liegen beispielsweise in der erhöhten Nachfrage von Immobilien als Wertanlage – für den Wohnungsbaumarkt in Deutschland wird für 2012 ein Umsatzwachstum von 5% prognostiziert⁵³ – aber auch in der geplanten Energiewende in Deutschland.

Um langfristig erfolgreich zu bleiben, ist das Humankapital der Handwerksbetriebe von entscheidender Bedeutung. Das Handwerk steht vor der großen Herausforderung, trotz des demografischen Wandels genügend Nachwuchskräfte für sich zu gewinnen. Zum 31.12.2011 waren von den 1.461.400 Auszubildenden in Deutschland 850.800 (ca. 58%) im größten Ausbildungsbereich Industrie und Handel beschäftigt. Darauf folgte mit 414.200 Auszubildenden (ca. 28%) das Handwerk.⁵⁴

Für die Unternehmen des Handwerks gilt es sich vor allem gegenüber der Industrie und dem Dienstleistungssektor als attraktiver Arbeitgeber zu behaupten. So planten laut einer Studie der Industrie- und Handelskammer 28% der Industriebetriebe in Deutschland für 2011 mehr Ausbildungsberufe anzubieten als 2010. Demgegenüber

⁵¹ Zentralverband des Deutschen Handwerks

⁵² handwerk-magazin.de (2012)

⁵³ Analyse & Prognose 2012, Zentralverband Deutsches Baugewerbe

⁵⁴ Statistisches Bundesamt, Pressemitteilung Nr. 123 vom 04.04.2012, „1,2 % mehr neue Ausbildungsverträge im Jahr 2011“

standen 17% der Unternehmen aus dem Dienstleistungsbereich und 16% aus dem Baugewerbe, also Handwerkerbetriebe.⁵⁵

Erst bei der Betrachtung weiterer Daten wird deutlich, mit welchen Problemen sich Arbeitgeber zukünftig auseinandersetzen müssen. Wie schon im vorherigen Kapitel beschrieben, findet seit einigen Jahren ein Umbruch auf dem Arbeits- und Auszubildendenmarkt statt. Wo früher die Betriebe die Wahl aus einer Vielzahl von Bewerbern hatten, ist seit einiger Zeit der potenzielle Auszubildende ein knappes und begehrtes Gut. So konnten im Jahr 2010 ca. 55.000 offene Ausbildungsstellen aufgrund von ungeeigneten Bewerbern oder schlicht mangelnden Bewerbungen nicht besetzt werden. Hauptgrund hierfür ist vor allem die sinkende Zahl der Schulabgänger. Waren es im Jahr 2005 noch 940.000 junge Menschen, so sank die Zahl der Schulabgänger bis 2010 auf 850.000. Übertragen auf die neuen Bundesländer ergibt sich ein noch dramatischeres Bild. Die Anzahl der Schulabgänger reduzierte sich von 208.000 im Jahr 2008 um 44% auf 116.000 im Jahr 2010.⁵⁶

Auf der anderen Seite gibt es immer mehr Arbeitnehmer, die sich in naher Zukunft aus Altersgründen aus dem aktiven Arbeitsleben zurückziehen. In 2011 waren 17,5% der 39.867.000 Erwerbstätigen im Alter von 55 Jahren oder älter. Im Jahr 2001 waren es noch 12,5% von 36.815.000 Erwerbstätigen.⁵⁷ Einerseits fehlt den Unternehmen dann die Arbeitskraft selbst, aber auch das über die Jahre angesammelte „Know-How“ dieser Arbeitnehmer, was deren Verlust für die Unternehmen umso schmerzhafter macht. Laut einer Befragung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks beschäftigen 40% der befragten Handwerksbetriebe Mitarbeiter, welche in den nächsten fünf Jahren in den Ruhestand gehen werden. Diese Betriebe müssen dabei im Durchschnitt bis 2016 auf zwei Arbeitnehmer verzichten.

⁵⁵ Industrie- und Handelskammer (2011), Seite 16

⁵⁶ Industrie- und Handelskammer (2011), Seiten 19-20

⁵⁷ Statistisches Bundesamt, Mikrozensus: Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre, Altersgruppen

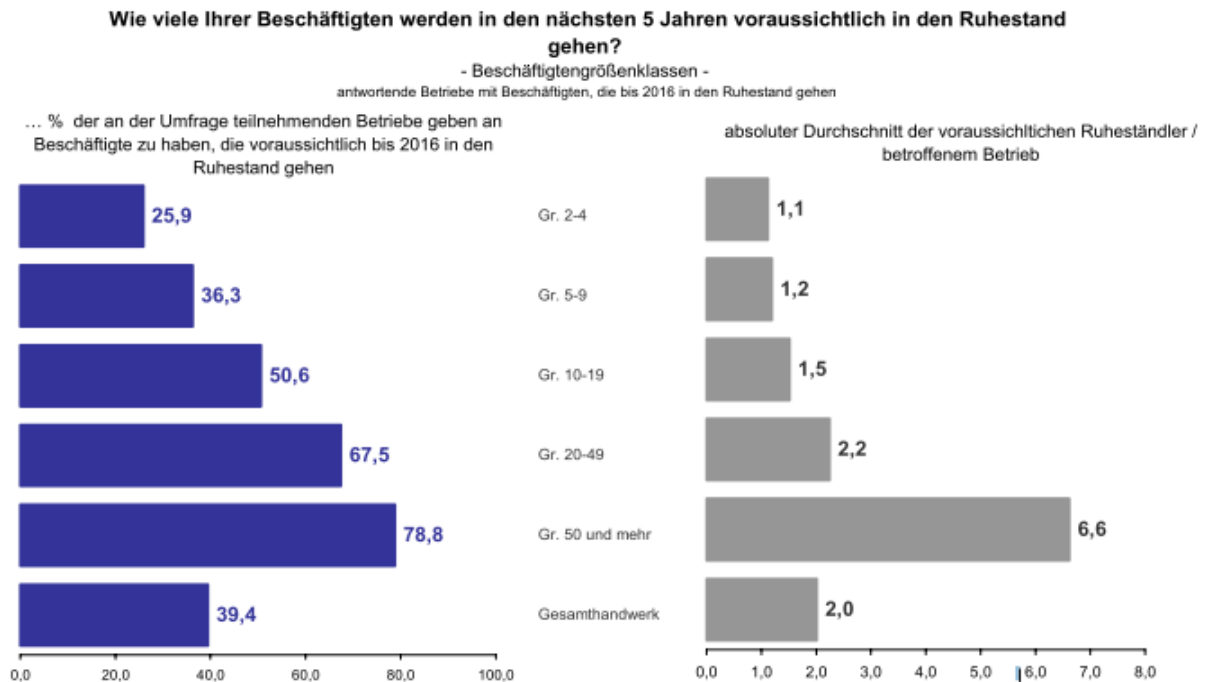


Abbildung 14: Zentralverband des Deutschen Handwerks (2011), Fachkräftesicherung im Handwerk

Wenn man berücksichtigt, dass es in Deutschland ca. 900.000 Handwerksbetriebe gibt⁵⁸, entsteht nach momentaner Lage in den nächsten fünf Jahren ein Bedarf von 720.000 Arbeitsplätzen, die es neu zu besetzen gilt.

Viele Unternehmer des Handwerks sind sich dieser Entwicklung bewusst und richten ihr Angebot an Ausbildungsplätzen somit eher an der Sicherung und Bindung des Fachkräftenachwuchses aus, als an den kurzfristigen Geschäftserwartungen.⁵⁹ Wie bereits erwähnt, gestaltet es sich allerdings für Unternehmen besonders schwierig, geeignete Bewerber zu finden. Laut Angaben der Statista GmbH gaben 65% der befragten Unternehmen an, dass sie einen Ausbildungsplatz aufgrund von ungeeigneten Bewerbungen nicht besetzen zu konnten. Immerhin zehn Prozent hatten gar keine Bewerbungen auf offene Ausbildungsplätze.⁶⁰

Als größtes Problem sehen Unternehmen die mangelnde Ausbildungsreife und die unklaren Berufsvorstellungen der Bewerber. Vor allem schulische Defizite im Bereich Mathe und Deutsch, aber auch soziale Kompetenzen werden am meisten kritisiert. Hierbei ist die Zufriedenheit mit der Disziplin und Belastbarkeit von Schulabgängern

⁵⁸ Handwerkskammer.de (2012)

⁵⁹ Industrie- und Handelskammer (2011), Seite 18

⁶⁰ Statista GmbH (2011), Ausbildung-Statista-Dossier 2012, Seite 12

in den letzten Jahren immer weiter gesunken.⁶¹ Die detaillierten Angaben sind in Abbildung 15 aufgeführt.

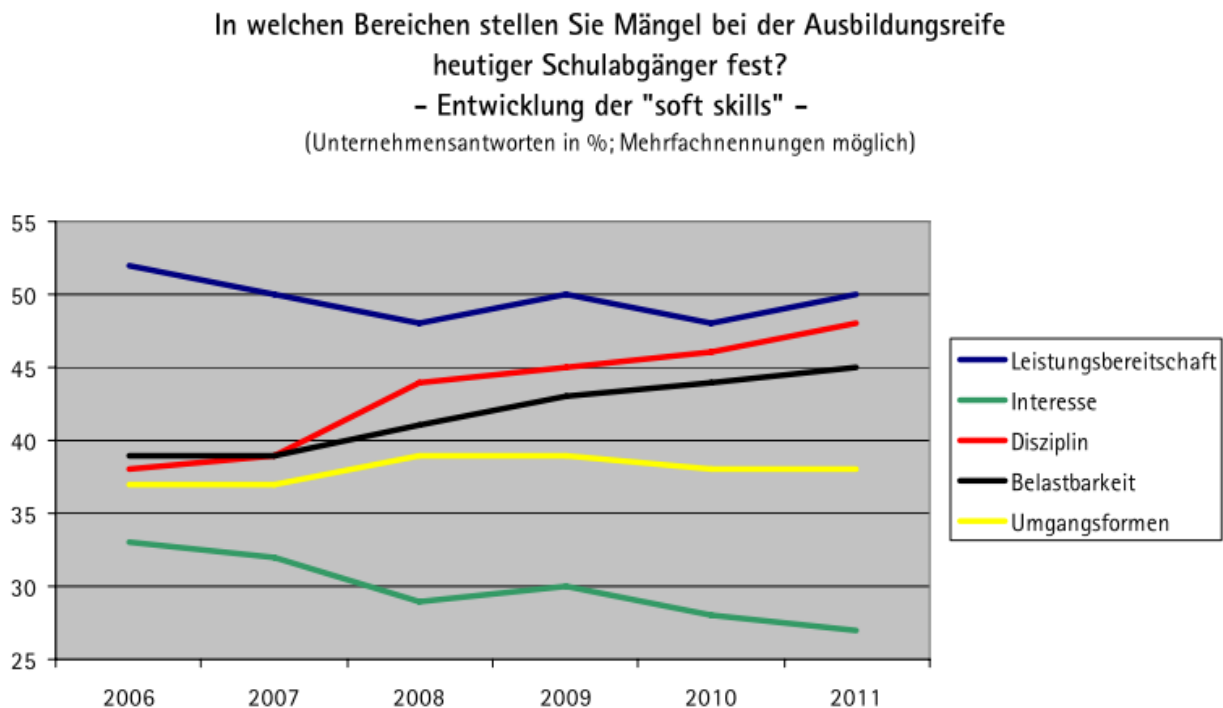


Abbildung 15: Industrie und Handelskammer (2011), Ausbildung 2011 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung

In diesem Zusammenhang spielt auch das Thema Ausbildungsabbruch eine wichtige Rolle, welches im Kapitel 6 und ausführlich in Kapitel 8 thematisiert wird.

Nach einer allgemeinen Betrachtung der Situation des Handwerks in Deutschland wird im Folgenden der Ausbildungsmarkt in Thüringen genauer untersucht.

3.2 Das Handwerk in Thüringen – Allgemeine Entwicklung und Herausforderungen bei der Suche nach Auszubildenden

Das Handwerk in Thüringen ist Arbeitgeber von 146.000 Menschen, verteilt auf knapp 32.000 Betriebe. Hinzu kommen über 6.000 Auszubildende.⁶²

Auch die Thüringer Unternehmer blicken optimistisch in die Zukunft. So schätzten laut einer Umfrage der Handwerkskammer Ostthüringen, im Frühjahr 2012, 49% der

⁶¹ Industrie- und Handelskammer (2011), Seite 35

⁶² Internetportal – Thüringer Handwerk (2012), Stand 30.06.2012

befragten Betriebe ihre Geschäftslage mit „gut“ ein und immerhin 39% waren mit der Entwicklung zufrieden.⁶³

Allerdings ist auch hier der Fachkräftemangel der entscheidende Faktor, welcher die gute wirtschaftliche Entwicklung gefährden könnte. Vor allem im Ausbildungssektor war in den vergangenen Jahren ein starker Rückgang zu verzeichnen – von 2008 zu 2009 sank die Zahl der Auszubildenden von 45.220 auf 31.415. Dies entspricht einem Rückgang um 30,5%. Im Handwerk betrug der Rückgang in diesem Zeitraum 34,8%. Auch der Anteil der Auszubildenden im Handwerk an allen Auszubildenden in Thüringen ist von 27,0% in 2008 auf 25,4% in 2011 gesunken.⁶⁴

Im Rahmen dieser Studie („Auszubildende im Handwerk“) wurden 35 Handwerker aus dem Raum Ostthüringen befragt, ob sich die Suche nach geeigneten Auszubildenden schwieriger gestaltet, als noch vor fünf Jahren. Fast 95% stimmten dieser Aussage zu.

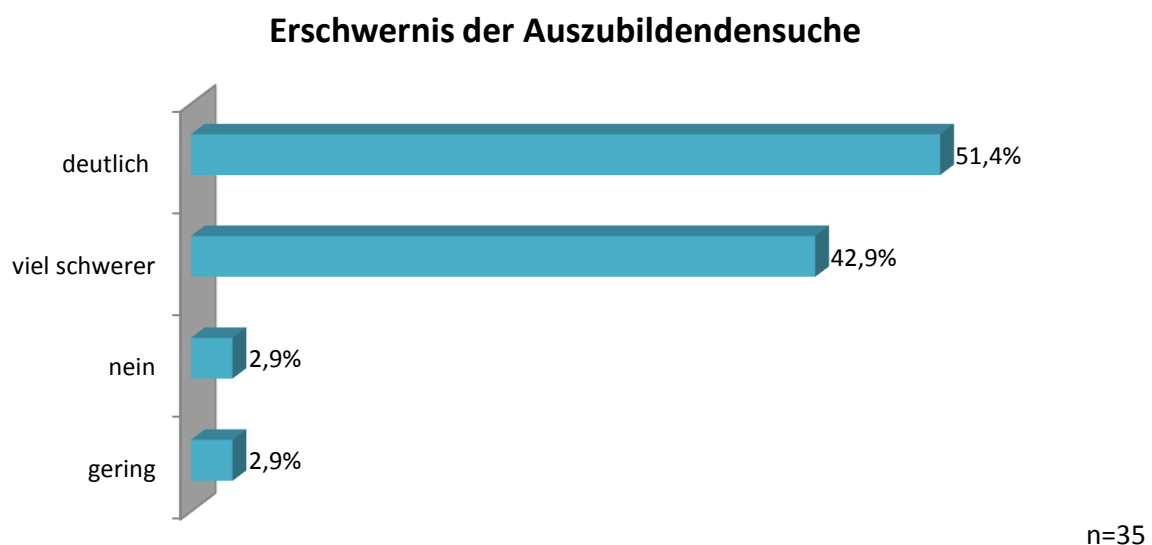


Diagramm 6: Ist es für Sie im Vergleich zu vor 5 Jahren schwieriger geworden, einen geeigneten Auszubildenden zu finden? Antworten: Handwerksbetriebe

Diese Zahlen bestätigen auch die aktuelle Lage, in der sich die Handwerksbetriebe in Ostthüringen befinden. Im Jahr 2010 gaben laut einer Studie der Industrie- und Handelskammer Ostthüringen 43,2% der befragten Handwerksbetriebe an, offene Aus-

⁶³ Handwerkskammer für Ostthüringen (2012), Seite 1

⁶⁴ Statistischer Bericht - Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik in Thüringen 2011, Landesamt für Statistik Thüringen, Heft 186/12, S. 5

bildungsplätze nicht besetzen zu können. 2007 waren es noch 19,3% (siehe Abbildung 16).⁶⁵

4.1 Konnten Sie im jeweiligen Jahr alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

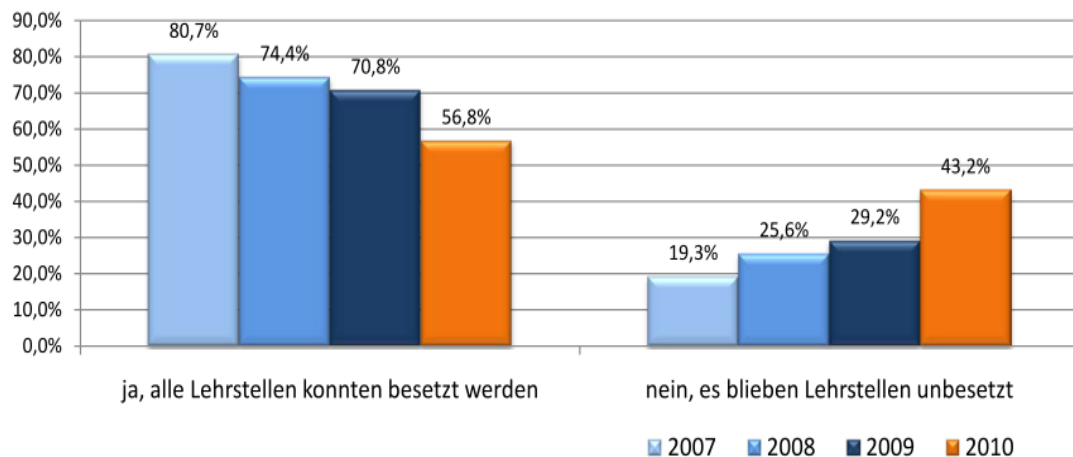


Abbildung 16: Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera (2011), IHK-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2011, S. 5

Thüringen sieht sich dabei mit denselben Problemen konfrontiert, wie sie in ganz Deutschland auftreten. Der demografische Wandel sorgt für einen immer größer werdenden Überhang an freien Ausbildungsstellen ohne Aussicht auf ein ausreichendes Maß an künftigen Schulabgängern. Erschwerend kommt für das Handwerk hinzu, dass in Thüringen wie in ganz Ostdeutschland ca. 34% der Schüler die Hochschulreife abschließen. Zum Vergleich: in Westdeutschland erzielen durchschnittlich 26% der Schüler die Hochschulreife.⁶⁶ Da ein Großteil dieser Gruppe ein Studium beginnt, nimmt die Zahl der potenziell verfügbaren Auszubildenden weiter ab. Unter Berücksichtigung dieser Zahlen wird auch deutlich, dass sich viele Handwerksbetriebe um künftige Nachwuchskräfte bemühen müssen.

Dabei gibt es in Thüringen regionale Unterschiede. So gab es im Jahr 2010 in Jena auf 100 Bewerber insgesamt 116 Berufsausbildungsstellen (davon betriebliche 101), in Gotha hingegen waren es 87 Berufsausbildungsstellen (davon 76 betriebliche).

⁶⁵ Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera (2011), Seite 5

⁶⁶ Welt Online (2010)

Die folgende Tabelle gibt einen Überblick über das Verhältnis zwischen Ausbildungsplatzangebot und -nachfrage, aufgeteilt nach den Bezirken der Agentur für Arbeit in Thüringen.

Arbeits- agentur- bezirk	Bewer- ber/-innen	Berufsausbildungsstel- len je 100 Bewerber/ -innen ⁶⁷	betriebliche
			Berufsausbildungsstel- len je 100 Bewerber/ -innen
Altenburg	415	112	96
Erfurt	2.845	99	83
Gera	1.305	125	94
Gotha	2.352	87	76
Jena	1.779	116	101
Nordhausen	1.916	90	75
Suhl	2.259	109	85
Insgesamt	12.871	103	85

Tabelle 2: Bewerber/-innen und Berufsausbildungsstellen in Thüringen nach den Bezirken der Agentur für Arbeit, Stand 30.09.2010, Berufsausbildungsbericht 2011 Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie Thüringen, S. 15

Wie Diagramm 7 zeigt, ist ein Ergebnis dieser Studie, dass 37,1% der befragten Unternehmen in den nächsten drei Jahren erhöhte Ausgaben für die Suche nach geeigneten Auszubildenden aufbringen werden.

⁶⁷ incl. Ausbildungsstellen bei öffentlichen Arbeitgebern u. a.

Zukünftige Ausgaben für die Auszubildendensuche

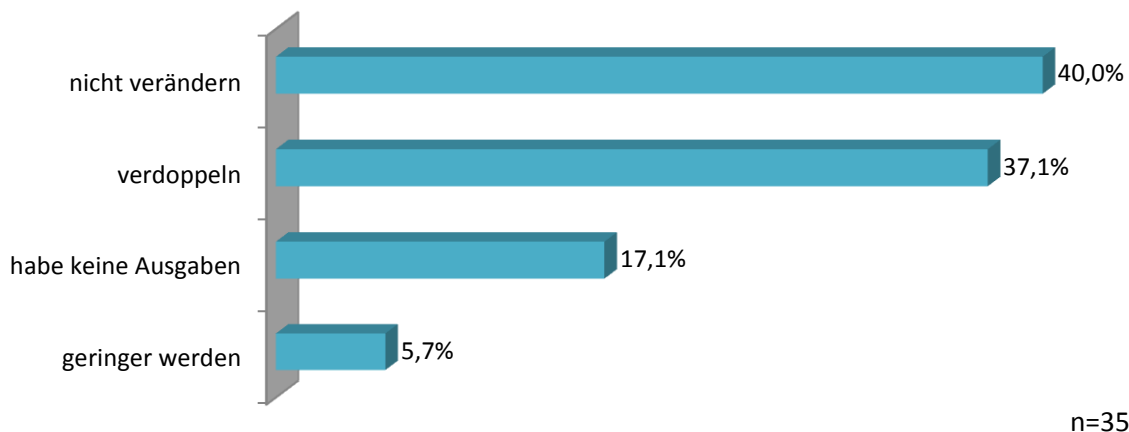


Diagramm 7: Werden sich Ihre Ausgaben für die Suche nach geeigneten Auszubildenden in den nächsten 3 Jahren: ... (Antwortmöglichkeiten siehe Diagramm)? Antworten: Handwerksbetriebe

Auch die Erschließung neuer Bewerbergruppen, wie z. B. Studienabbrecher oder die überregionale Suche wird von vielen Unternehmen bereits angewendet.⁶⁸

Um auch langfristig von den Fähigkeiten der Auszubildenden profitieren zu können, spielt die Übernahme im Anschluss an die Ausbildung eine wichtige Rolle. Hier besteht für Unternehmen in Thüringen eine große Chance, da über 70% der befragten Auszubildenden die Möglichkeit einer Übernahme annehmen würden (siehe auch Abschnitt 7.3).⁶⁹

3.3 Das Handwerk in Jena – Schwerpunkt der Studie

Ein besonderes Augenmerk dieser Studie gilt dem Wirtschaftsstandort Jena. Besonders hervorzuheben ist in diesem Zusammenhang die starke Vertretung von Industrieunternehmen mit ihren Standorten in Jena wie beispielsweise die Carl Zeiss AG, Jenoptik AG oder Schott AG. So fand in den letzten zehn Jahren entgegen dem Bundestrend, ein starker Aufbau von Industriearbeitsplätzen statt.⁷⁰

Diese Konstellation ist für das Handwerk Fluch und Segen zugleich. So stellen die Industrieunternehmen einerseits attraktive Auftraggeber dar, andererseits sind diese Unternehmen auch die größten Wettbewerber des Handwerks bei der Rekrutierung der besten Schulabgänger als künftige Auszubildende.

⁶⁸ Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera (2011), Seite 7

⁶⁹ Auszubildende im Handwerk, EAH Jena, 2012

⁷⁰ Jena Wirtschaft (2010), Seite 4

Darüberhinaus sind zahlreiche Dienstleistungsunternehmen, wissenschaftliche Institute, aber auch öffentliche (z.T. teilöffentliche) Arbeitgeber wie die Hochschulen (FSU und EAH Jena), das Universitätsklinikum, die Stadt Jena, die Kommunalunternehmen und Stadtwerke als attraktive Anbieter auf dem Arbeitsmarkt in Jena präsent. Der stark zentralisierte Handel (Aldi, Lidl, Rewe, Edeka u. a.m.) ist durch ein gut dotiertes und zum Teil mit einem dualen Studium verbundenem Ausbildungsangebot ebenfalls ein starker Wettbewerber für das Handwerk.

Der demografische Wandel ist für das Handwerk einer der größten Risikofaktoren. Das persönliche Engagement eines jeden Unternehmers wird somit immer wichtiger, um sich auf dem Ausbildungsmarkt in Jena gegenüber den anderen Unternehmen behaupten zu können. Ebenso wird auch eine erfolgreiche Nachfolgeregelung für viele Handwerksbetriebe von existenzieller Bedeutung sein. Eine erfolgreiche Anpassung an die bestehenden und sich verändernden Bedingungen ist die Grundlage um Jena als attraktiven Wirtschaftsstandort in Ostdeutschland weiter zu stärken.

4. Charakteristika der Studie

In diesem Kapitel werden zunächst die verschiedenen Befragungsgruppen näher erläutert. Neben den Befragungszeiträumen sind die soziodemografischen Daten der Befragten dargestellt. Als Besonderheit wurde außerdem das Freizeitverhalten der Auszubildenden und der Schüler des BVJ und BFS untersucht.

4.1 Befragungsgruppen

Wie in Kapitel 1.2 bereits beschrieben, wurde die Studie auf Grundlage von Interviews und Fragebögen erstellt. Die Interviews dienten der Vorbereitung der quantitativen Erhebung.

Befragt wurden Aussteller auf der Unternehmer- und Fachkräftebörse Jena (Oktober 2011), Handwerker der Kreishandwerkerschaft Jena/SHK, Auszubildende, Mitarbeiter der Agentur für Arbeit Jena sowie Lehrkräfte ausgewählter allgemeinbildender Schulen in der Region Jena.

Für die quantitative Erhebung wurden sechs verschiedene Gruppen mittels individualisierter Fragebögen befragt. Die unten abgebildete Tabelle beinhaltet die Befragungszeiträume sowie Orte und Anzahl befragter Auszubildender, Schüler, Eltern, Handwerker und Ausbildungsabbrecher. Um einen hohen Rücklauf der Fragebögen zu erhalten, wurden die Schüler direkt in den Berufsschulen befragt. Eine detaillierte Auflistung der Befragungsgruppen ist in der folgenden Tabelle abgebildet.

SCHRIFTLICHE BEFRAGUNGEN

Auszubildende	
Befragungsort	<ul style="list-style-type: none"> • Staatl. Berufsschulzentrum Hermsdorf • Staatl. Berufsschule Bautechnik Gera • Staatl. berufsbildende Schule Gewerbl. Berufe Gera • Staatl. berufsbildendes Schulzentrum Jena-Göschwitz • Staatl. berufsbildende Schule Unterwellenborn
Befragungszeitraum	• 16. Dezember 2011 bis 25. Januar 2012
Befragte gesamt	581
Schüler der Berufsfachschule (BFS)	
Befragungsort	<ul style="list-style-type: none"> • Staatl. Berufsschule Bautechnik Gera • Staatl. berufsbildendes Schulzentrum Jena-Göschwitz
Befragungszeitraum	• 10. bis 24. Januar 2012
Befragte gesamt	95
Schüler des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ)	
Befragungsort	<ul style="list-style-type: none"> • Staatl. Berufsschule Bautechnik Gera • Staatl. berufsbildendes Schulzentrum Jena-Göschwitz • Staatl. berufsbildende Schule Unterwellenborn
Befragungszeitraum	• 05. bis 24. Januar 2012
Befragte gesamt	76
Ausbildungsabbruch	
Befragungsort	• Agentur für Arbeit Jena
Befragungszeitraum	• 12. Dezember 2011 bis 20. März 2012
Befragte gesamt	59
Handwerksbetriebe	
Befragungsort	• Kreishandwerkerschaft Jena
Befragungszeitraum	• 08. Dezember bis 15. März 2012
Befragte gesamt	35
Eltern	
Befragungsort	• Berufsbildungsmesse „Berufe aktuell 2011“ in Gera
Befragungszeitraum	• 30. November 2011
Befragte gesamt	34

Tabelle 3: Schriftliche Befragung

4.2 Soziodemografische Daten

Dieses Kapitel gibt einen Überblick über die grundlegenden Daten der Studie. Hierzu zählen Alter, Geschlecht, Bildungsgrad, Wohnort, Wohnsituation, Ausbildungsberuf und Lehrjahr.

Wie im Diagramm 8 zu sehen, ist mit 57,7% die überwiegende Zahl der Auszubildenden zwischen 18 und 21 Jahre alt. 22 bis 25 Jahre sind 23,2% und 15,4% sind noch nicht volljährig.

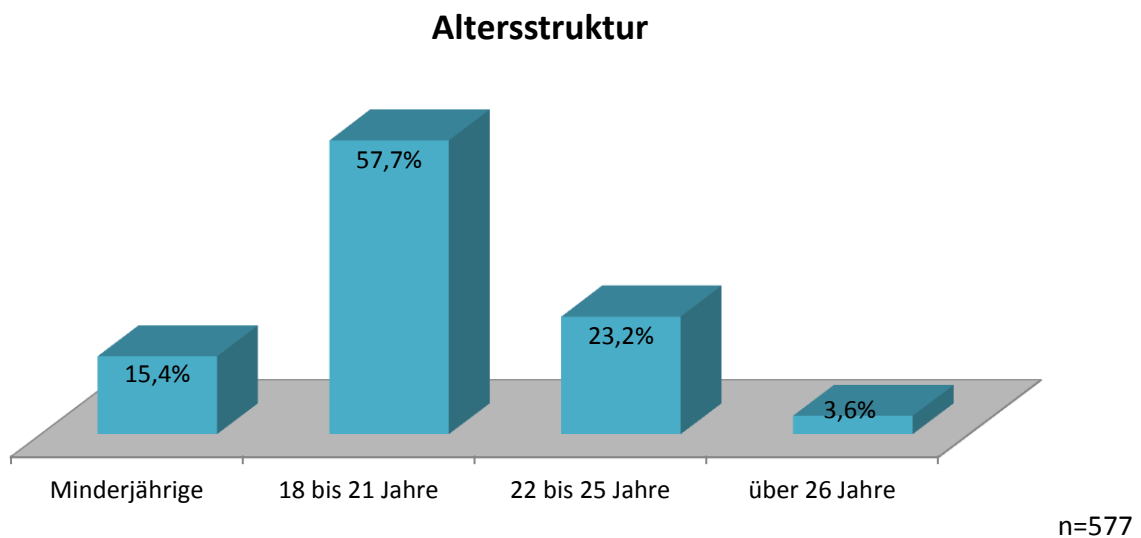


Diagramm 8: Altersstruktur der befragten Auszubildenden

Unter den Befragten sind die Männer mit 77,4% und die Frauen mit 22,6% vertreten.

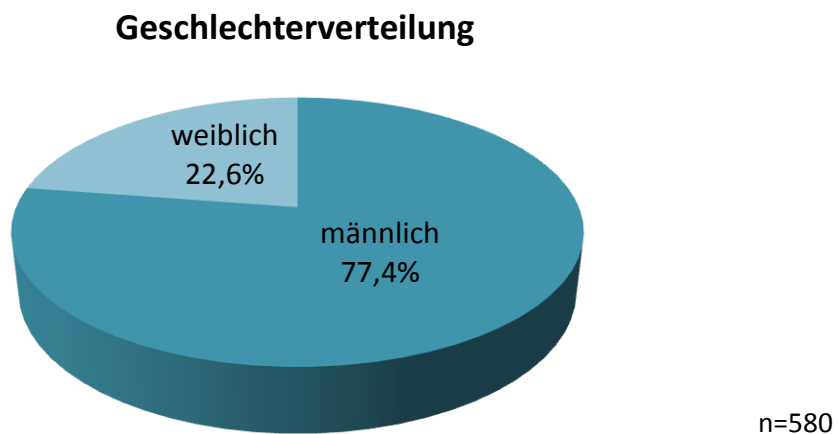


Diagramm 9: Geschlechterverteilung der befragten Auszubildenden

Die Studie ergab, dass 56% aller antwortenden Auszubildenden einen Realschulabschluss haben. Gefolgt von 26,1% mit einem Hauptschulabschluss oder qualifizierten Hauptschulabschluss. Dazu kommen 16,8% der Befragten, die Abitur oder Fachabitur vorweisen können. Keinen Abschluss erreicht haben lediglich 1,1% der Jugendlichen.

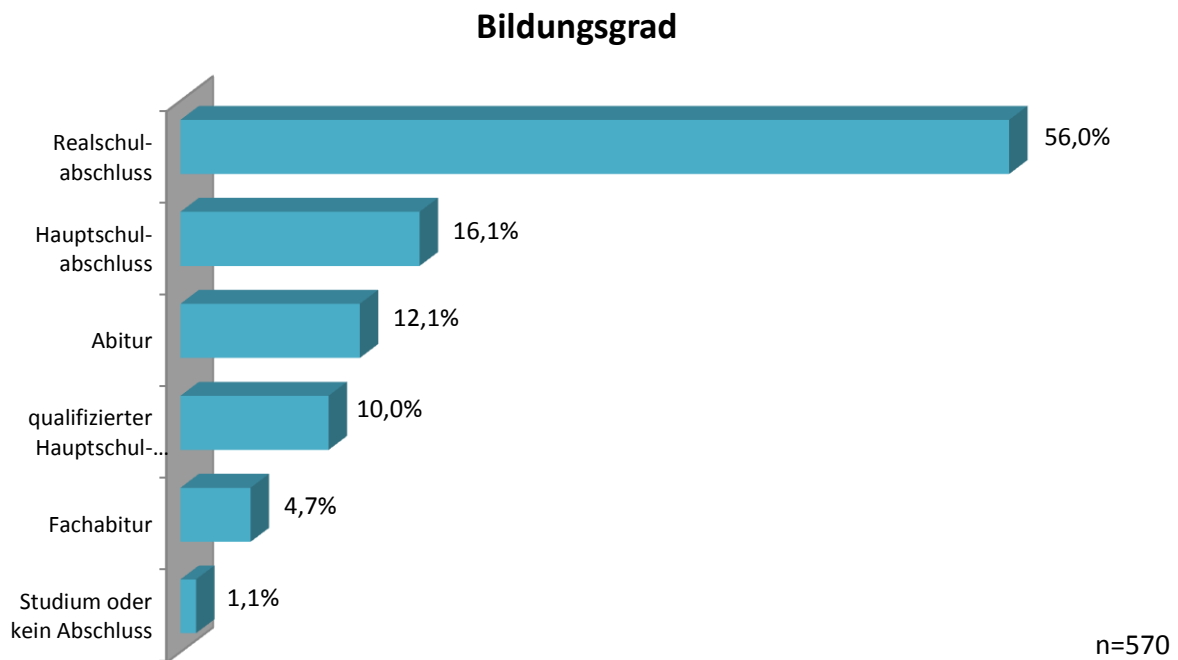


Diagramm 10: Verteilung des Bildungsgrades der befragten Auszubildenden nach erreichtem Schulabschluss

Auch das Einzugsgebiet der Auszubildenden sowie deren aktuelle Wohnsituation wurden ermittelt. Diese sind in Abbildung 17 und Diagramm 11 aufgeführt.

Die befragten Auszubildenden stammen vorwiegend aus den Thüringer Landkreisen Jena, Saale-Holzland-Kreis, Saale-Orla-Kreis und Saalfeld-Rudolstadt. 7% der jungen Leute kommen aber auch aus anderen Bundesländern. 5 von diesen 7% sind allein aus Sachsen.

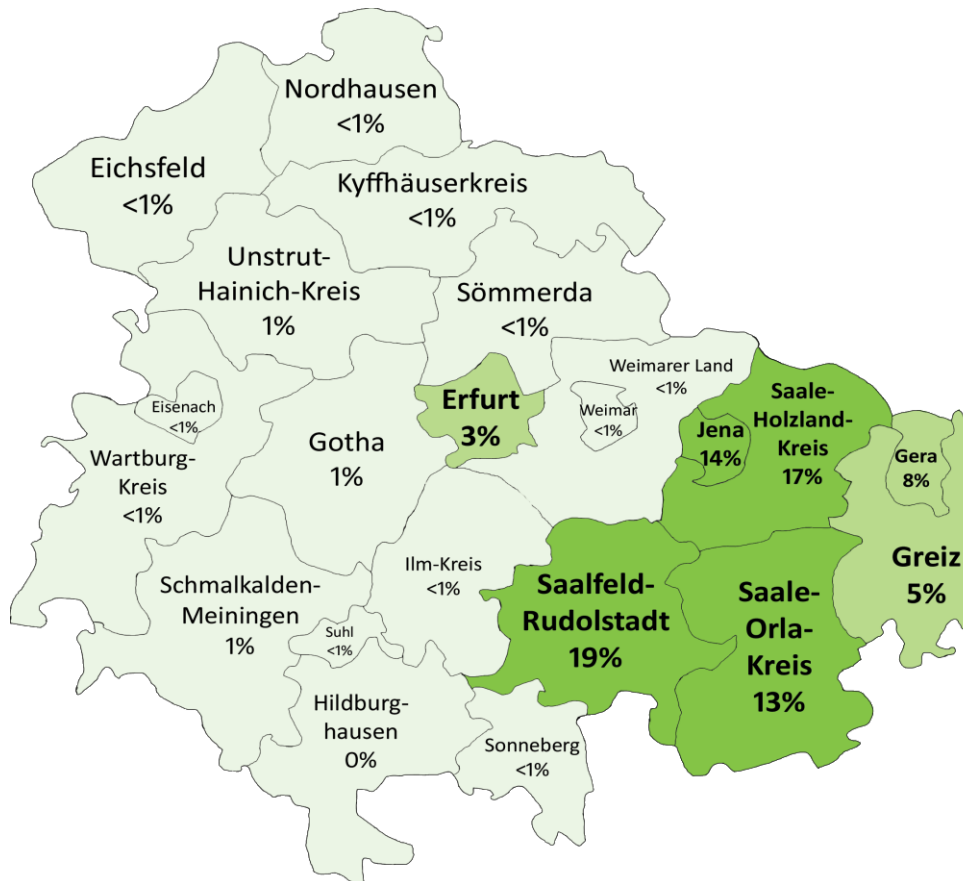


Abbildung 17: Verteilung der Wohnorte der befragten Auszubildenden

Diagramm 11 bildet die aktuelle Wohnsituation der Auszubildenden ab. Zu erkennen ist, dass der überwiegende Teil mit 63,9% noch bei den Eltern lebt. 15,8% wohnen bereits alleine und mit dem Freund oder der Freundin 14,1% zusammen. In einer WG leben 4,6% und 1,6% bei Verwandten.

Wohnsituation

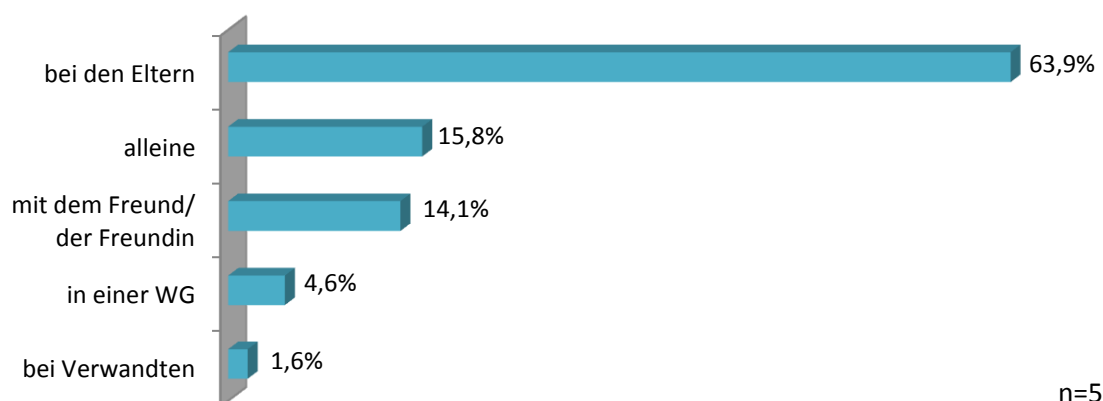


Diagramm 11: Wohnsituation der befragten Auszubildenden

Im Weiteren folgt die Verteilung der befragten Lehrjahre sowie Ausbildungsberufe. Die Mehrzahl der Auszubildenden dieser Befragung ist im ersten und zweiten Lehrjahr. Diese Zahlen hängen aber auch mit den Turnusplänen in den Berufsschulen zusammen. So wurden die Klassen befragt, die im Befragungszeitraum Berufsschulunterricht hatten.

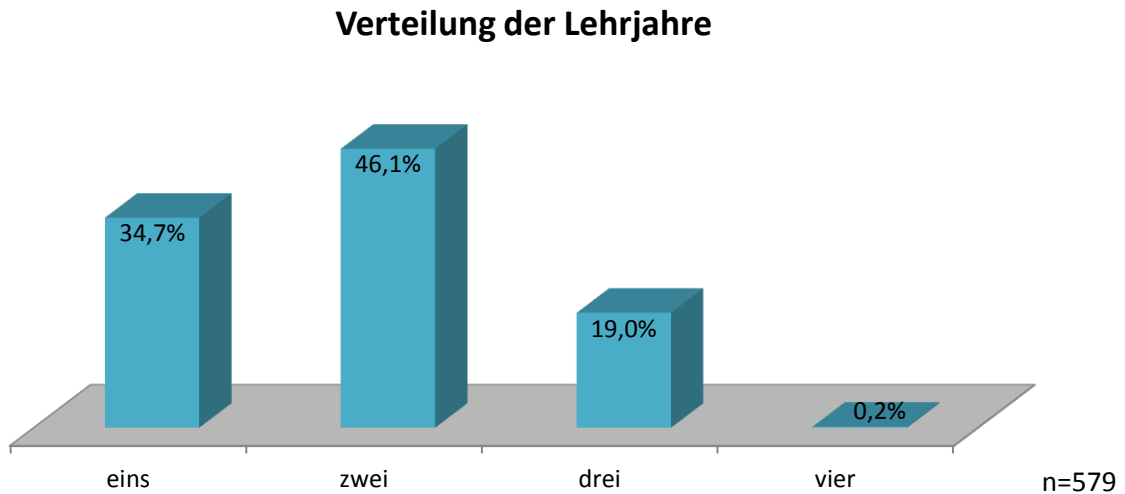
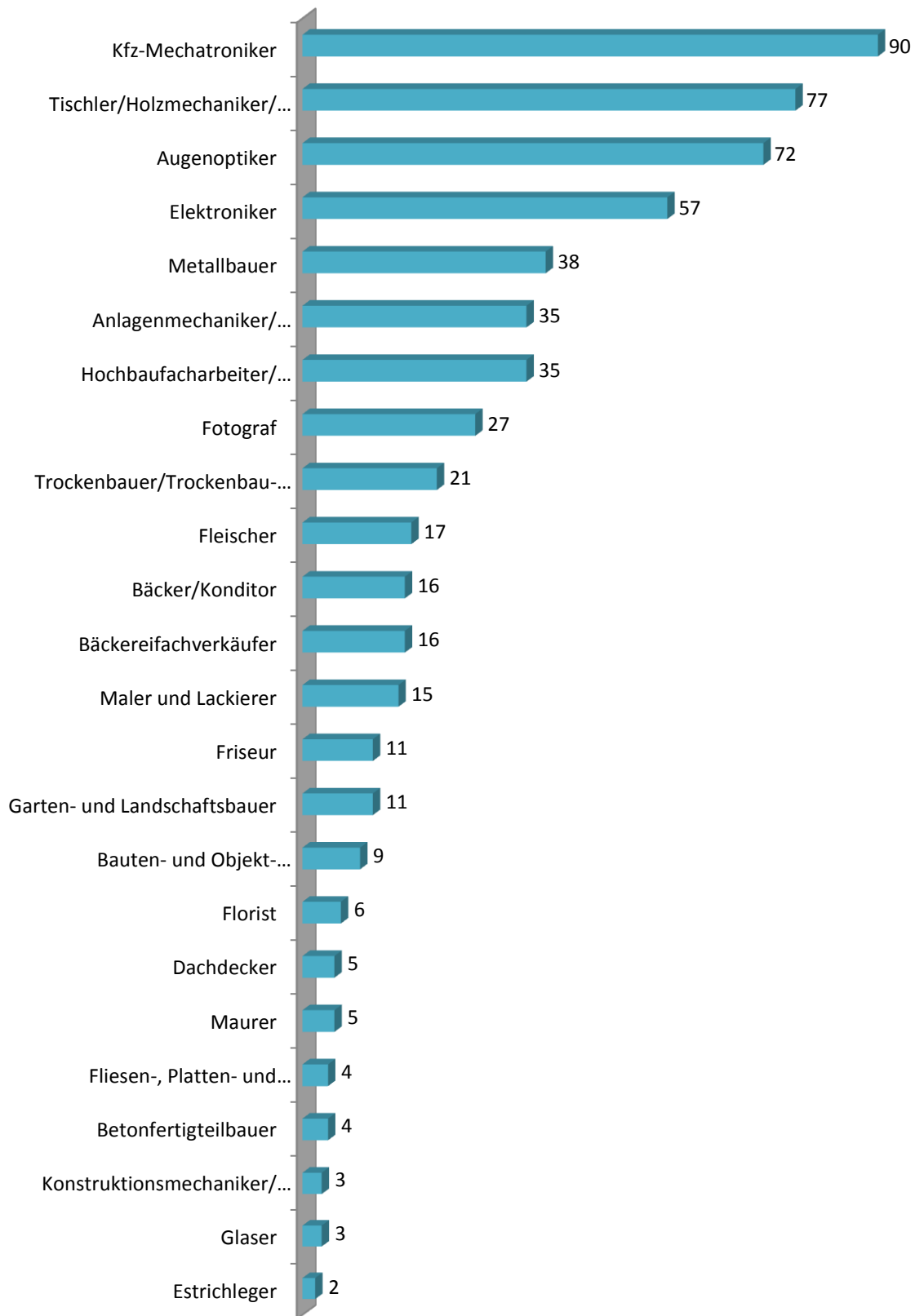


Diagramm 12: Verteilung der Lehrjahre der befragten Auszubildenden

Ebenfalls bedingt durch das Blocksystem der Berufsschulen, ist die Verteilung der befragten Ausbildungsberufe, dargestellt im folgenden Diagramm.

Verteilung der Ausbildungsberufe



n = 579

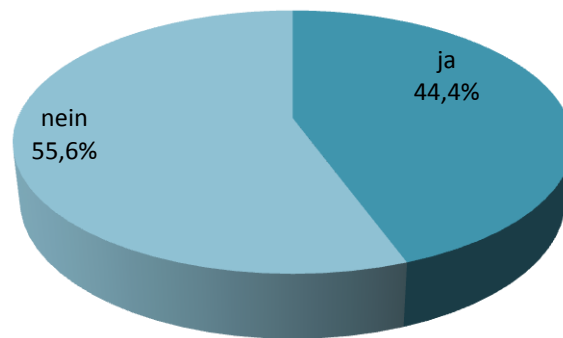
Diagramm 13: Verteilung der Ausbildungsberufe der befragten Auszubildenden (in absoluten Zahlen)

4.3 Freizeitverhalten – Auszubildende, Schüler des BVJ und BFS

Weiterhin wurden die Auszubildenden zu ihrem Freizeitverhalten befragt. Im Fokus stand hier das Engagement in Vereinen und Ehrenämtern.

Von den befragten Auszubildenden machten 556 Personen eine Angabe zu der Frage, ob sie Mitglied in einem Verein sind: 44,4% bejahten diese Frage. Die Personen die angaben, Mitglied in einem Verein zu sein, machten weiterhin Angaben zu der Art des Vereins. Mit 78,9% der 247 Angaben belegt der Sportverein den Spitzenplatz.

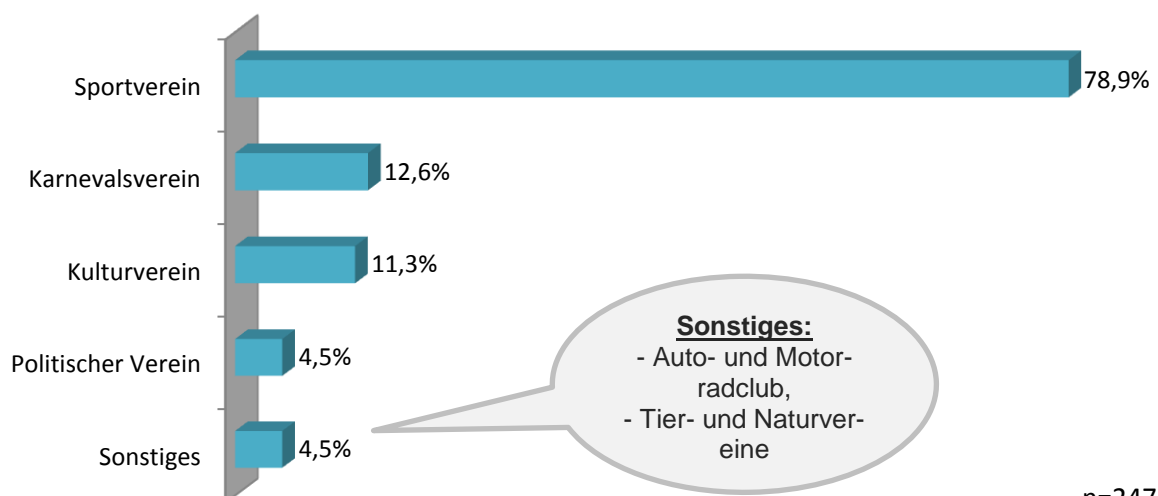
Vereinstätigkeit



n=556

Diagramm 14: Bist du in einem Verein?, Antworten: Auszubildende

Vereinsarten

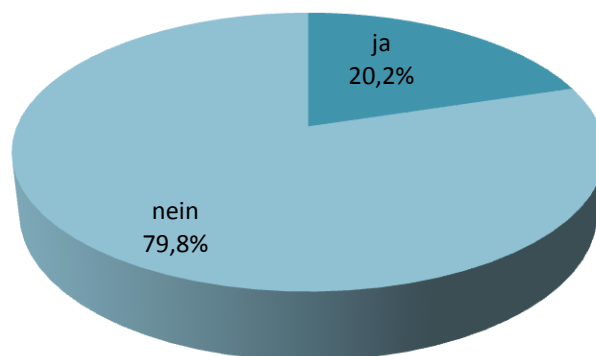


n=247

Diagramm 15: In welchem Verein bist du aktiv? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

Für ein Ehrenamt engagieren sich 20,2% der befragten Auszubildenden. Auf die Frage in welchem Bereich diejenigen tätig sind, die ein Ehrenamt ausüben, gaben 44,6% an, sich bei der Feuerwehr zu engagieren. Darauf folgt der Jugendclub mit 34,8% und der sportliche Bereich mit 24,1%. In den Diagrammen 16 und 17 sind die Antworten der Befragten dargestellt.

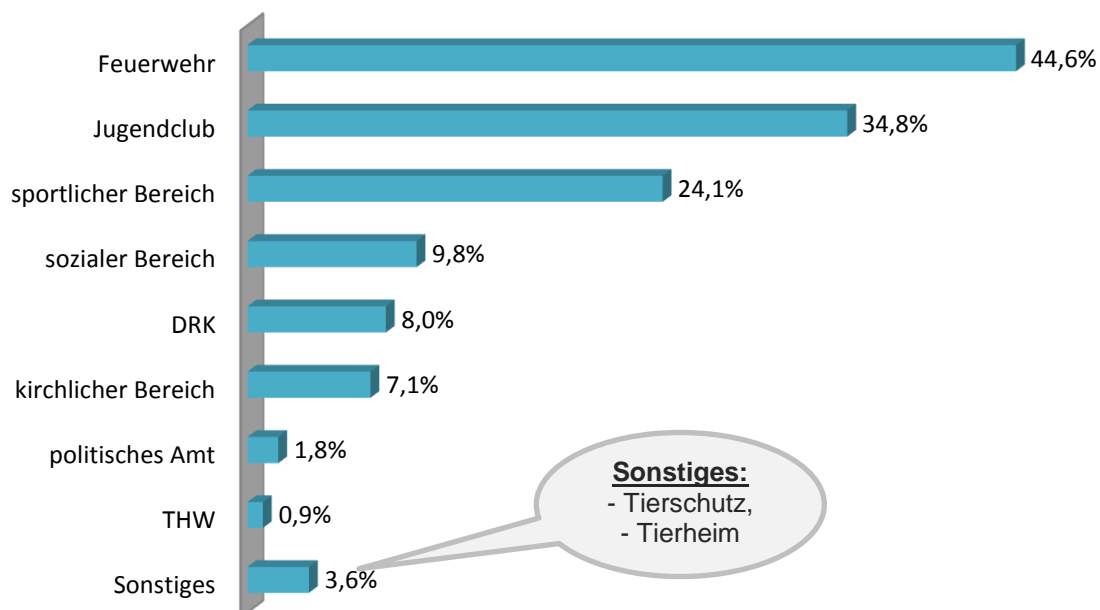
Ehrenamtliche Tätigkeit



n=554

Diagramm 16: Bist du ehrenamtlich tätig? Antworten: Auszubildende

Ehrenamtlicher Bereich



n=112

Diagramm 17: In welchem Bereich bist du ehrenamtlich tätig? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

Von denjenigen die nicht in einem Ehrenamt tätig sind, gaben 26% (n=388) an, sich für ein Ehrenamt zu interessieren. Dabei wurden mit 24,2% der soziale Bereich und 21,1% der sportliche Bereich am häufigsten genannt.

Auch die Schüler des BFS und BVJ wurden nach ihrem Freizeitverhalten befragt. Im Verein waren demnach 38,9% der Befragten tätig. Mit 89% belegte hierbei der Sportverein den ersten Platz.

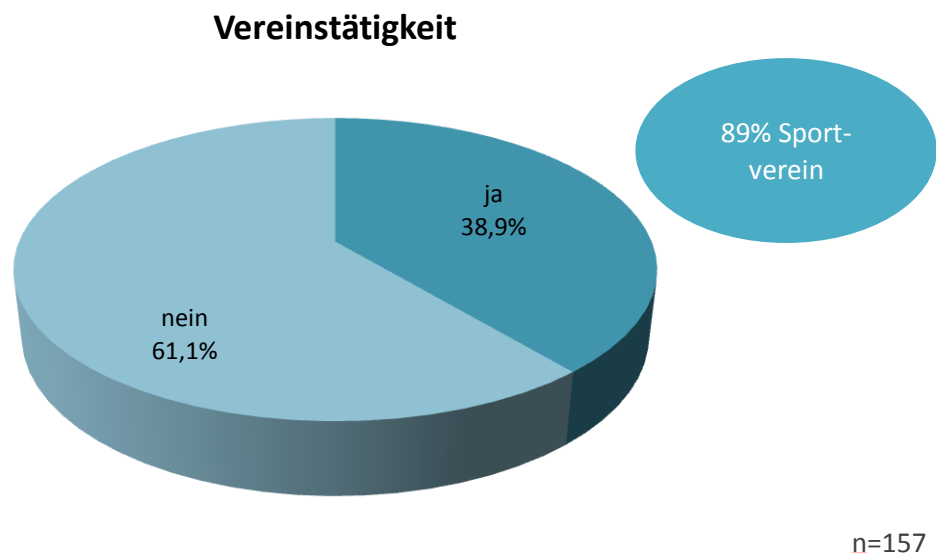


Diagramm 18: Bist du in einem Verein? Antworten: zusammengefasst Schüler des BVJ und BFS

Auch die Frage nach dem Ehrenamt wurde von 151 Personen beantwortet. Von den Befragten gaben 15% an, ehrenamtlich tätig zu sein. Von diesen 15% wurde am häufigsten ein Ehrenamt im Jugendclub (31%) ausgeübt.

5. Die Phase der Entscheidung – Einfluss- und Entscheidungsfaktoren auf die Ausbildungsplatzwahl

Breit gefächert sind die Einflüsse, die auf die zukünftigen Auszubildenden einwirken. In diesem Kapitel werden u. a. verschiedene Einflussfaktoren wie genutzte Medien, Schulen und Eltern der Auszubildenden untersucht. Ein weiterer zentraler Punkt dieses Kapitels ist die Ausbildungswahl. Ausschlaggebend sind dabei die Aspekte, die diese Entscheidung für oder gegen einen Beruf direkt beeinflussen. Weiterhin wird auf den Bewerbungsprozess eingegangen, der sich an die Auswahl eines Ausbildungsplatzes anschließt. Die Betrachtung dieses Kapitels umfasst den Zeitraum vor der Ausbildung, also vom Beginn der Wahl des Ausbildungsberufes bis zur Bewerbung.

5.1 Direkte Einflussfaktoren

Jugendliche die vor der Wahl eines Ausbildungsplatzes stehen, haben viele Möglichkeiten verschiedene Informationsmedien zu nutzen. Im Folgenden sollen diese Medien genauer untersucht werden. Schwerpunkt der Betrachtung liegt hierbei auf der Intensität der Nutzung und der Bewertung der einzelnen Medien. Befragt wurden dazu die Auszubildenden, Eltern und Schüler des BVJ und BFS.

5.1.1 Direkte Einflussfaktoren: Mediennutzung

Untersucht wurden u. a. Informationsmedien, die von den Auszubildenden zur Ausbildungsplatzsuche genutzt wurden. Zur Auswahl standen zum einen die Online-Medien, welche sich immer größerer Beliebtheit erfreuen⁷¹, als auch die üblichen Angebote zur Suche nach einem Ausbildungsplatz wie Printmedien, Messen, Werbeplakate und Weitere. Befragt wurden insgesamt 581 Auszubildende, von denen 562 die Frage nach den genutzten Medien beantworteten.

Grundsätzlich kann festgestellt werden, dass verschiedene Angebote für die Suche nach einer Ausbildung genutzt wurden. Das meist genutzte Medium „Online-Stellenbörse der Agentur für Arbeit“ mit 67,8% liegt nur knapp vor dem zweiten Platz

⁷¹ vgl. Studie (N)Onliner Atlas 2011 – 97,6% der 14-19 jährigen sind Nutzer des Internets

mit „Freunden und Bekannten“ (66,1%). Das Informationsangebot „andere Online-Quellen“ belegt mit 49,3% den dritten Rang. Mit größerem Abstand dahinter liegen die weiteren untersuchten Medien. So nutzte immerhin noch rund ein Viertel (25,9%) der befragten Auszubildenden die „Anzeigen in Tageszeitungen“. Eher selten bzw. kaum genutzt werden Anzeigen auf Plakaten (6,0%), im Radio (3,4%) oder im regionalen Fernsehen (2,6%).

Im Diagramm 19 sind die Antworten der befragten Auszubildenden dargestellt.

Mediennutzung der Auszubildenden

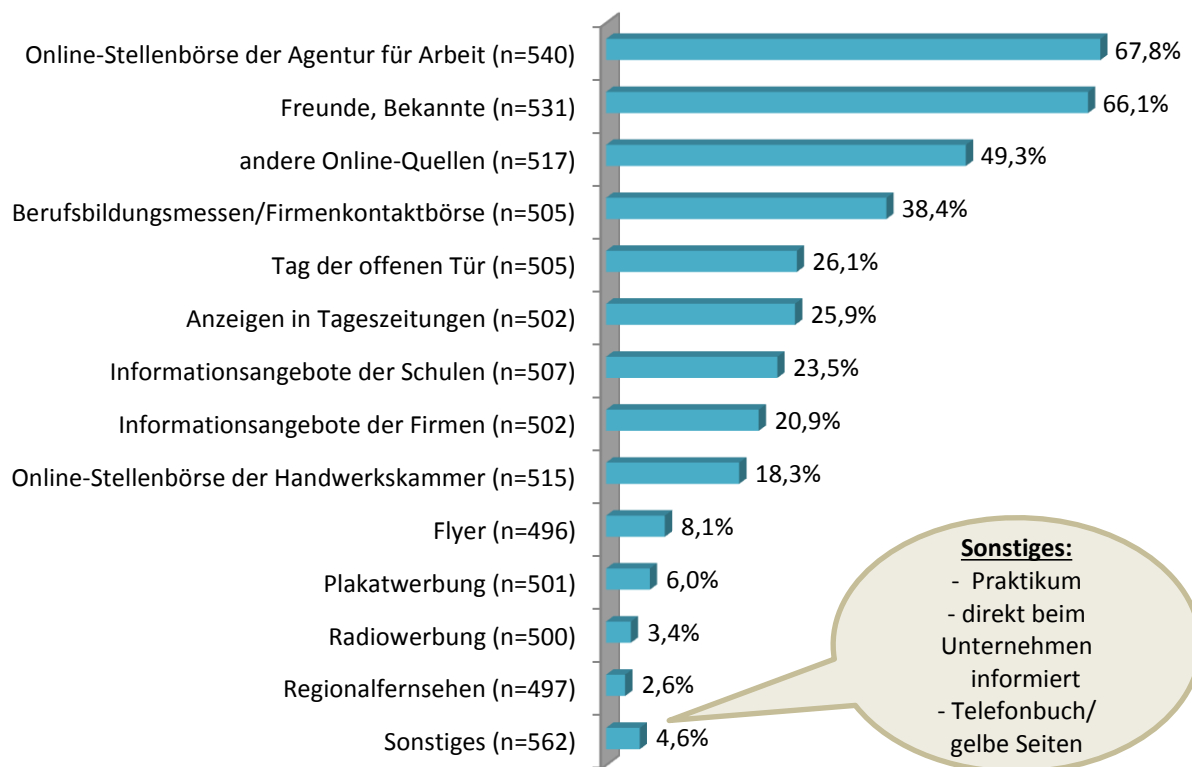


Diagramm 19: Welche Informationsmedien hast du bei deiner Ausbildungssuche genutzt? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

Weiterhin wurden auch die Eltern sowie die Schüler des BVJ und BFS nach der Mediennutzung gefragt. Die Antworten fielen bei den Schülern des BVJ und BFS sehr ähnlich aus, daher wurden diese in einem Diagramm zusammengefasst.

Mediennutzung der Eltern

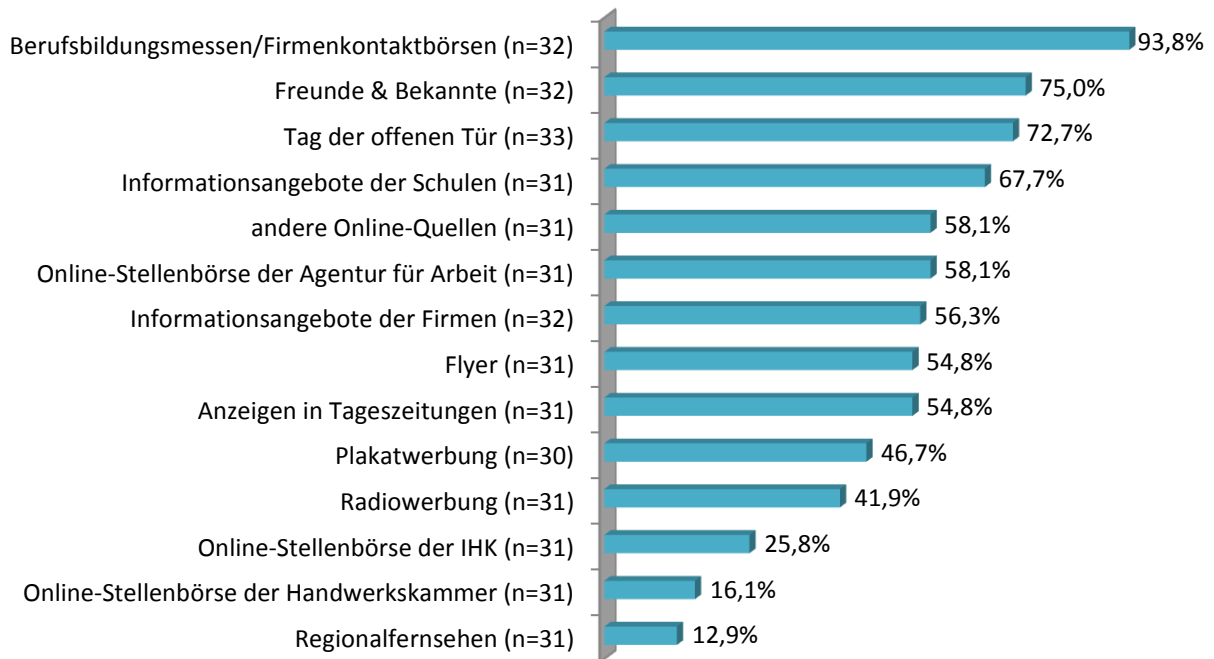


Diagramm 20: Welche Informationsmedien nutzen Sie um sich über Ausbildungsplätze für Ihr Kind zu informieren? Antworten: Eltern (Mehrfachantworten)

Mediennutzung BVJ und BFS

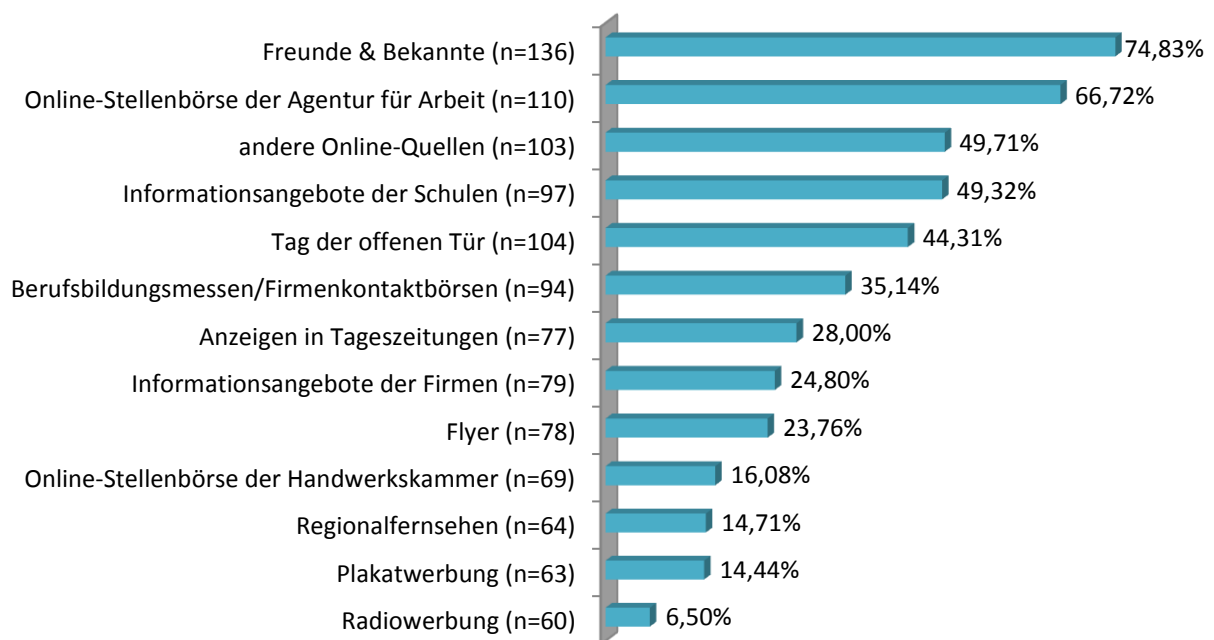


Diagramm 21: Welche Informationsmedien hast du bei deiner Ausbildungssuche genutzt? Antworten: zusammengefasst Schüler des BVJ und BFS (Mehrfachantworten)

Im Folgenden wird die Medienbewertung durch Auszubildende, Eltern sowie von der Gruppe der Schüler des Berufsvorbereitungsjahres (BVJ) und der Berufsfachschule (BFS) betrachtet.

Kampagne des deutschen Handwerks

Im Januar 2010 startete der Zentralverband des Deutschen Handwerks e. V. (ZDH) eine deutschlandweite Imagekampagne: „Das Handwerk – die Wirtschaftsmacht von nebenan“. Ziel dieser Kampagne war und ist es, das Handwerk als attraktiven Ausbildungsanbieter zu vermarkten.

WWW.HANDWERK.DE

**Die kurze
Geschichte des
Handwerks:
Rad erfunden,
Pyramiden gebaut,
Mars erkundet,
Abfluss repariert.**

Alles begann vor ca. 2,4 Millionen Jahren mit der Herstellung und Anwendung der ersten Werkzeuge in der Steinzeit. Heute ist das Handwerk mit mehr als 4,8 Millionen Beschäftigten einer der größten Wirtschaftsbereiche Deutschlands. Jedes Jahr werden über 450.000 Lehrlinge in 151 Berufen ausgebildet. Denn handwerkliches Know-how ist gefragt denn je, selbst in der modernen Raumfahrttechnik. Aber keine Sorge, um irdische Probleme kümmern wir uns auch weiterhin. Überzeugen Sie sich selbst: www.handwerk.de

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

WWW.HANDWERK.DE

**Am Anfang
waren Himmel
und Erde.
Den ganzen
Rest haben
wir gemacht.**

Das Handwerk ist mit mehr als 4,8 Millionen Beschäftigten einer der größten Wirtschaftsbereiche Deutschlands. In fast 1 Million Betrieben werden jedes Jahr weit über 450.000 Lehrlinge in 151 Berufen ausgebildet. Auf das Know-how und die Fertigkeiten der Handwerkerinnen und Handwerker kann man heute in keinem Lebensbereich mehr verzichten. Zugeben: Dafür haben wir mehr als 7 Tage gebraucht. Überzeugen Sie sich selbst: www.handwerk.de

DAS HANDWERK
DIE WIRTSCHAFTSMACHT VON NEBENAN.

Abbildung 18: Kampagne des deutschen Handwerks, ausgewählte Motive, handwerk.de



Abbildung 19: Kampagne des deutschen Handwerks, ausgewählte Motive, handwerk.de

Im Rahmen dieser Befragung wurde die Bekanntheit der Kampagne bei den Auszubildenden, Eltern sowie den Schülern des BFS und BVJ abgefragt. Folgendes Diagramm zeigt die Verteilung der „ja“-Antworten.

Bekanntheit der Kampagne des deutschen Handwerks

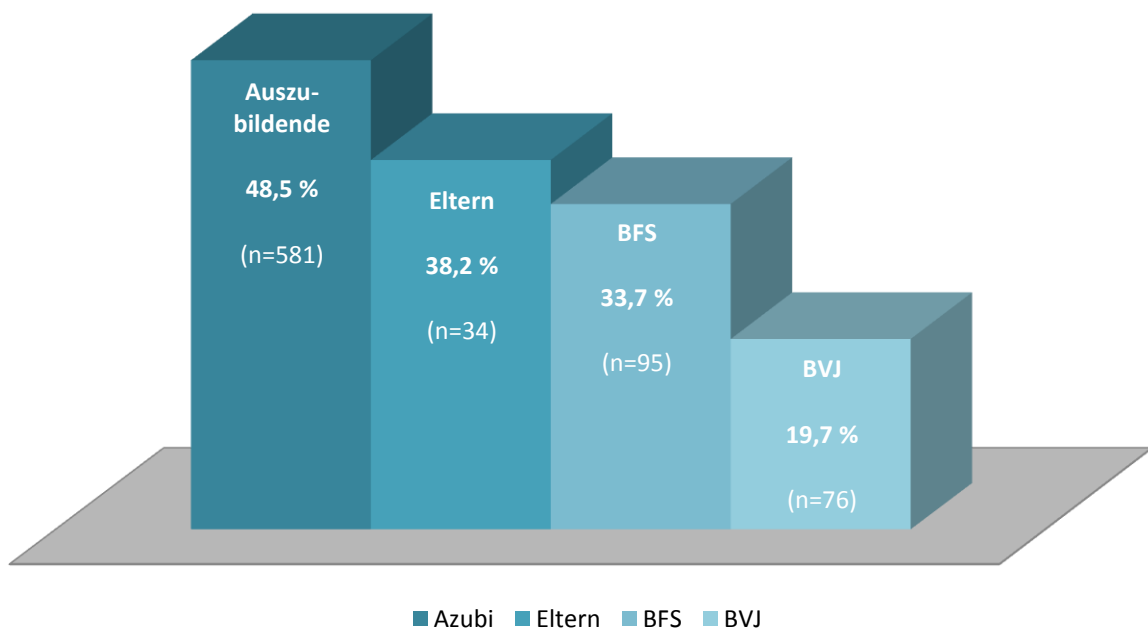


Diagramm 22: Kennst du/Kennen Sie die TV- und Plakatkampagne des deutschen Handwerks? Antworten: Auszubildende, Eltern, Schüler des BVJ und BFS (Unterstützt durch Bildmaterial während der Befragung)

5.1.2 Direkte Einflussfaktoren: Medienbewertung

Die Befragten wurden gebeten, die verschiedenen Medien nach dem Schulnoten-Prinzip⁷² zu beurteilen. Berücksichtigung fand dabei, dass nur jene Medien bewertet wurden, die durch die Befragten zuvor auch als genutzt angegeben wurden. Eine Bewertung ohne das jeweilige Medium tatsächlich verwendet zu haben, was zu statistischen Ungenauigkeiten geführt hätte, konnte somit ausgeschlossen werden.

5.1.2.1 Medienbewertung durch die Auszubildenden

Zunächst wurde die Gruppe der Auszubildenden befragt. Festzustellen ist, dass die Rangfolge der Bewertung sich ähnlich der Rangfolge der Nutzung verhält. So haben die Befragten die Informationsquelle „Freunde und Bekannte“ mit einer Durchschnittsnote von 1,85 am besten bewertet. Danach folgten der „Tag der offenen Tür“ und „Info-Angebote der Firmen“ mit jeweils 2,08. Eine Ausnahme bildet hier die Online-Stellenbörse der Agentur für Arbeit, die eine Durchschnittsnote von 2,63 erhielt. Insgesamt wurden 8 der 13 Informationsmedien mit „gut“ beurteilt. Die als „befriedigend“ eingeschätzten Medien waren auch jene, die am seltensten genutzt wurden. So haben die Befragten die Plakatwerbung (Note: 2,77) und das Regionalfernsehen (Note: 3,08) am schlechtesten bewertet. Insgesamt fiel die Benotung der Quellen für die Suche nach einem Ausbildungsplatz jedoch positiv aus.

In der folgenden Tabelle ist ein Auszug der Antworten der Befragten aufgezeigt, mit den errechneten Durchschnittsnoten für jedes genutzte Medium.

⁷² 1–sehr gut, 2–gut, 3–befriedigend, 4–ausreichend, 5–mangelhaft, 6–ungenügend

Durchschnittsnoten der Medien, Auszubildende	
Medium	Durchschnittsnote
Freunde, Bekannte (n=330)	1,85
Tag der offenen Tür (n=123)	2,08
Informationsangebote der Firmen (n=99)	2,08
Berufsbildungsmessen/Firmenkontaktbörse (n=181)	2,25
Andere Online-Quellen (n=246)	2,27
Radiowerbung (n=15)	2,33
Online-Stellenbörse der Handwerkskammer (n=88)	2,39
Online-Stellenbörse der Agentur für Arbeit (n=360)	2,63
Informationsangebote der Schulen (n=115)	2,64
Anzeigen in Tageszeitungen (n=125)	2,70
Flyer (n=39)	2,72
Plakatwerbung (n=30)	2,77
Regionalfernsehen (n=12)	3,08

Tabelle 4: Welche Informationsmedien hast du bei deiner Ausbildungssuche genutzt und wie bewertest du diese?
 Antworten: Auszubildende; Durchschnittsnoten nach Schulnotensystem⁷³

5.1.2.2 Medienbewertung durch die Eltern

Generell fallen die Durchschnittsnoten für die Informationsangebote bei den befragten Eltern etwas besser aus, als bei der Gruppe der Auszubildenden. Bei der Betrachtung der Rangfolge der zu bewertenden Medien, ist eine Parallele zu der Meinung der Auszubildenden ersichtlich. Große Ähnlichkeiten finden sich vor allem bei den schlechter bewerteten Medien. Zu beachten ist aber, dass die Anzahl der befragten Eltern im Vergleich zu den Auszubildenden deutlich kleiner ist.⁷⁴ Im Ergebnis bewerteten die Eltern die „Informationsangebote der Firmen“ mit einer Note von 1,58 am besten, dicht gefolgt von „Freunde und Bekannte“ (1,76) und „Berufsbildungsmessen/Firmenkontaktbörsen“ (1,92). Fast alle anderen Informationsangebote wurden ebenfalls als gut eingeschätzt, wie z. B. „Informationsangebote der Schulen“ (2,32) oder die „Anzeigen in Tageszeitungen“ (2,47). Wie schon bei der Befragungsgruppe der Auszubildenden, belegen die „Plakat- und Radiowerbung“ sowie das „Regionalfernsehen“ die hinteren Platzierungen.

Folgend ist die Bewertung der Medien durch die Eltern in Auszügen verdeutlicht.

⁷³ 1–sehr gut, 2–gut, 3–befriedigend, 4–ausreichend, 5–mangelhaft, 6–ungenügend

⁷⁴ Eltern n=33; Auszubildende n = 562

Durchschnittsnoten der Medien, Eltern	
Medium	Durchschnittsnote
Informationsangebote der Firmen (n=12)	1,58
Freunde, Bekannte (n=21)	1,76
Berufsbildungsmessen/Firmenkontaktbörsen (n=26)	1,92
Onlinestellenbörse der IHK (n=7)	2,00
Tag der offenen Tür (n=20)	2,00
Flyer (n=13)	2,08
andere Online-Quellen (n=14)	2,14
Informationsangebote der Schulen (n=19)	2,32
Onlinestellenbörse der Handwerkskammer (n=5)	2,40
Anzeigen in Tageszeitungen (n=15)	2,47
Regionalfernsehen (n=4)	2,50
Plakatwerbung (n=11)	2,64
Onlinestellenbörse der Agentur für Arbeit (n=17)	2,82
Radiowerbung (n=11)	2,82

Tabelle 5: Welche Informationsmedien nutzen Sie, um sich über Ausbildungsplätze für Ihr Kind zu informieren und wie bewerten Sie diese? Antworten: Eltern; Durchschnittsnoten nach Schulnotensystem⁷⁵

5.1.2.3 Medienbewertung durch die Schüler aus BVJ und BFS

Betrachtet man die Ergebnisse der Gruppe der BVJ- und BFS-ler, ist erkennbar, dass die Bewertungen innerhalb der beiden Gruppen eher unterschiedlich ausfallen. Die Durchschnittsnoten sind insgesamt ähnlich denen der Auszubildenden und Eltern. Die Spannweite reicht bei den Befragten des BVJ von 1,73 bis zur Note 3,0 und bei denen des BFS von 1,78 bis hin zur 3,0. Auch bei diesen beiden Gruppen, die sich noch auf eine Ausbildung vorbereiten, werden die Informationsmedien insgesamt eher positiv bewertet, analog zu den bereits zuvor befragten Gruppen. Die Qualität der Informationsangebote im Einzelnen wird, wie bereits erwähnt, innerhalb der Gruppe BVJ und BFS unterschiedlicher wahrgenommen.

Folgend zeigen die Tabellen 6 und 7 in Auszügen die Durchschnittsnoten der Medien auf, vergeben durch die zwei Gruppen vom BFS und BVJ. Dargestellt wurden jeweils die drei besten und schlechtesten Antworten.

⁷⁵ 1–sehr gut, 2–gut, 3–befriedigend, 4–ausreichend, 5–mangelhaft, 6–ungenügend

Durchschnittsnoten der Medien, BVJ

Medium	Durchschnittsnote
Freunde, Bekannte (n=44)	1,91
Info-Angebote der Firmen (n=15)	1,73
Radiowerbung (n=5)	2,00
Online-Stellenbörse der Handwerkskammer (n=14)	2,71
Online-Stellenbörse der Agentur für Arbeit (n=40)	2,78
Anzeigen in Tageszeitungen (n=18)	3,00

Tabelle 6: Welche Informationsmedien würdest du bei deiner Ausbildungssuche nutzen und wie bewertest du diese? Antworten: BVJ; Durchschnittsnoten nach Schulnotensystem⁷⁶

Durchschnittsnoten der Medien, BFS

Medium	Durchschnittsnote
Tag der offenen Tür (n=41)	1,78
Freunde, Bekannte (n=68)	1,91
Berufsbildungsmessen/Firmenkontaktbörsen (n=35)	1,97
andere Onlinequellen	2,36
Flyer (n=19)	2,47
Anzeigen in Tageszeitungen (n=15)	2,73

Tabelle 7: Welche Informationsmedien würdest du bei deiner Ausbildungssuche nutzen und wie bewertest du diese? Antworten: BFS; Durchschnittsnoten nach Schulnotensystem⁷⁷

5.1.3 Fazit Mediennutzung und -bewertung

Zusammenfassend lässt sich erkennen, dass sowohl die Platzierungen der Nutzungshäufigkeiten, als auch die Bewertung der Informationsmedien durch die verschiedenen Gruppen sehr ähnlich sind. Die meist genutzten Informationsmedien erhielten dabei auch die besten Durchschnittsnoten von den Befragten. Analog dazu waren die Noten dementsprechend schlechter, je seltener ein Medium verwendet wurde. Von den 13 Medien die im Fragebogen zur Auswahl standen wurden jeweils mehr als die Hälfte mit „gut“ bewertet. Die schlechteste Durchschnittsnote war bei insgesamt 751 Befragten die 3,0. Damit bestätigt sich insgesamt die positive Bewertung der genutzten Medien. Ein Indiz für die gute Bewertung kann in den Antworten auf die Frage, ob weitere Informationsangebote wünschenswert sind, gesehen werden.⁷⁸ Von den 397 Personen, die diese Frage beantworteten, verneinten der Großteil (81%) den Wunsch nach weiteren Angeboten. Von den 19% die diese Frage be-

⁷⁶ 1–sehr gut, 2–gut, 3–befriedigend, 4–ausreichend, 5–mangelhaft, 6–ungenügend

⁷⁷ ebd.

⁷⁸ Auf die Frage nach weiteren Wünschen von Informationsangeboten wurde hier nicht weiter eingegangen. Sie wird aber im Abschnitt 1.3 (Indirekter Einfluss: Die Schule) nochmals aufgegriffen.

jahten, wurde vor allem der Wunsch nach praxisnäheren Informationsangeboten, wie Firmenbesuche, Praktika oder Schnuppertage angegeben.

5.2 Indirekte Einflussfaktoren

Neben den direkten Einflussfaktoren wirken auch indirekte Einflussfaktoren auf die Jugendlichen bei ihrer Ausbildungswahl ein. Betrachtet wurden hier die Faktoren Schule und Eltern. Die Ergebnisse der Untersuchung werden im folgenden Abschnitt näher erläutert.

5.2.1 Indirekte Einflussfaktoren: Die Schule

Die zukünftigen Auszubildenden werden vor allem auch durch den Faktor Schule beeinflusst. Daher wurde dieser Aspekt ebenfalls untersucht und die 581 Auszubildenden gefragt, was ihre Schule zur Ausbildungswahl beigetragen hat. Insgesamt gaben 541 Personen eine Antwort auf diese Frage, wobei Mehrfachnennungen möglich waren.

Als mit Abstand häufigsten Beitrag benannten die Auszubildenden das „Praktikum“ mit 57,3%. Wobei dieser Wert recht niedrig erscheint. Im Regelfall⁷⁹ hat jeder Schüler ab der 8. Klasse zumindest ein Praktikum zu absolvieren. Theoretisch müssten nahezu 100% der Befragten ein Praktikum absolviert haben. Dieser niedrige Wert konnte durch die Studie nicht erklärt werden. Deutlich dahinter waren „Besuche bei Messen“ (26,8%), „Informationsauslagen im Schulgebäude“ (23,7%) und „Auswahltests zur Berufswahl“ mit 21,1% platziert, wobei diese Beiträge der Schule zur Findung eines Ausbildungsplatzes noch am häufigsten genannt wurden. Aktivitäten von Firmen, wie „Besuche in Betrieben“ (15,9%) oder „Vorträge von Unternehmen“ (12,9%), sind mit niedrigen Prozentzahlen auf den hinteren Platzierungen vertreten. Gerade die praxisnäheren Angebote, wie Besuche bei Firmen, Praktika und Schnuppertage, standen aber auf der Wunschliste der Auszubildenden, bei der Frage nach weiteren Informationsangeboten.⁸⁰

⁷⁹ Betriebspraktikum für Schüler der allgemeinbildenden Schulen in Thüringen Verwaltungsvorschrift des Thüringer Kultusministeriums vom 8. April 1997, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 14. Juli 1998

⁸⁰ 19% der Befragten wünschten sich weitere Informationsangebote, siehe Abschnitt 5.1.2 Direkter Einfluss: Medienbewertung

Weiterhin wurde die Häufigkeit von Praktika und Besuchen in Betrieben analysiert. Betrachtet wurden wieder diejenigen, die angaben, bereits ein Praktikum absolviert bzw. einen Betrieb besucht zu haben. Auffallend bei beiden Punkten war, dass nicht nur ein Praktikum bzw. Betriebsbesuch durchgeführt wurde, sondern durchschnittlich mehr als zwei. Konkret absolvierte jeder Auszubildende im Durchschnitt 2,49 Praktika bzw. 2,21 Besuche in Betrieben, unter der Voraussetzung, dass mindestens ein Praktikum bzw. Betriebsbesuch durchgeführt wurde. Im folgenden Diagramm sind die Antworten der Auszubildenden dargestellt.

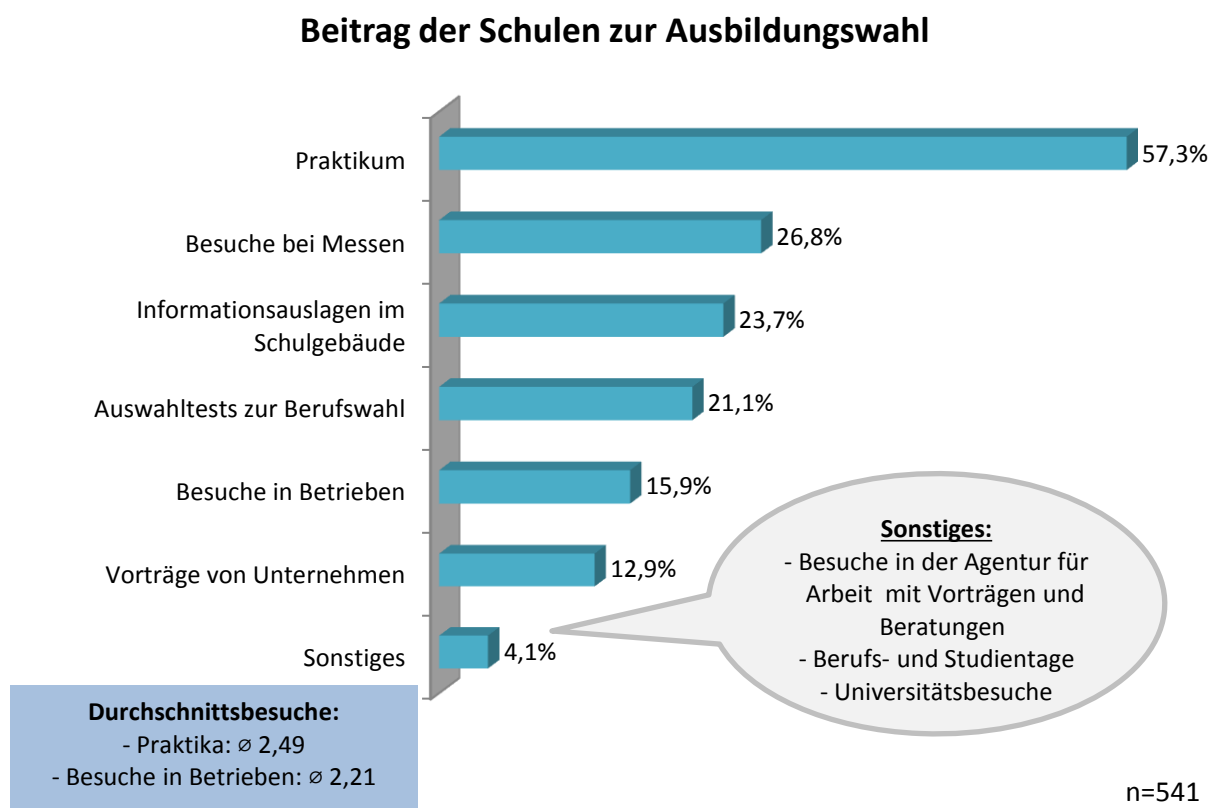


Diagramm 23: Was hat deine Schule zu deiner Ausbildungswahl beigetragen? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

5.2.2 Indirekte Einflussfaktoren: Die Eltern

Besonders bei der Wahl der Ausbildung geben Elternteile oft wichtige Impulse.

„Das Leben der Eltern ist das Buch, in dem die Kinder lesen.“

- Aurelius Augustinus - ⁸¹

⁸¹ auch: Augustinus von Hippo, Philosoph an der Epochenschwelle zw. Antike und Mittelalter, lebte von 354 – 430 n. Chr.

Nachfolgend wurde die Gruppe der Eltern von Schülern untersucht. Um einen Vergleichswert zu erhalten, wurden zusätzlich auch die Schüler des BVJ und BFS befragt.

Gefragt wurde nach dem Einfluss der Eltern auf ihre Kinder bei der Suche nach einem Beruf. Dabei wurden Antwortmöglichkeiten vorgegeben, beginnend bei „sehr starker Einfluss“ bis hin zu „kein Einfluss“. Die Befragungsgruppe der Eltern umfasste insgesamt 34 Personen von denen auch alle diese Frage beantworteten. 52,9% schätzten ihren Einfluss als sehr stark ein und noch 32,4% gaben an, dass ihr Einfluss auf ihr Kind stark ist – insgesamt schätzen 85,3% der Befragungsgruppe ihren Einfluss als mindestens stark ein.

Im Diagramm 24 werden die Antworten der befragten Eltern aufgezeigt. Die Antwortmöglichkeit „keinen Einfluss“ wurde durch die Befragten gar nicht gewählt und ist deshalb nicht abgebildet.

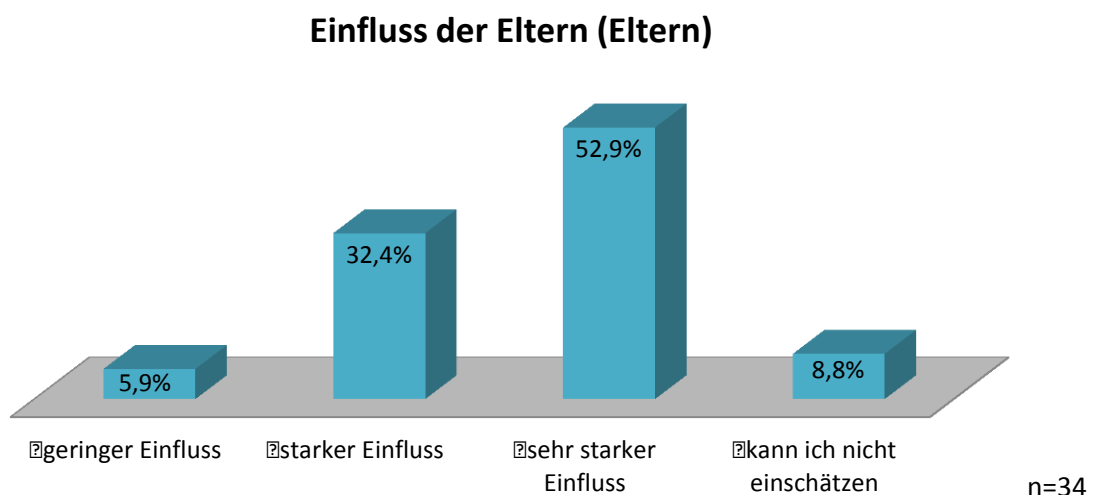


Diagramm 24: Wie schätzen Sie Ihren Einfluss auf die Ausbildungswahl Ihres Kindes ein? Antworten: Eltern

Gegensätzlich antworteten die Auszubildenden sowie die Schüler des BVJ und BFS auf diese Frage. Sie wurden ebenfalls gebeten anzugeben, wie stark sie den Einfluss ihrer Eltern auf ihre Ausbildungsplatzwahl einschätzen.

Auszubildende

Die Auszubildenden schätzten den Einfluss ihrer Eltern insgesamt geringer ein. So gaben von den 576 Personen, die diese Frage beantworteten, nur 17,5% an, dass ihre Eltern einen sehr starken bzw. starken Einfluss auf ihre Entscheidung zur Aus-

bildungsplatzwahl hatten. Jeweils 38,7% schätzen ein, dass ihre Eltern sie nur gering oder gar nicht beeinflussten. 5% konnten keine Einschätzung abgeben.

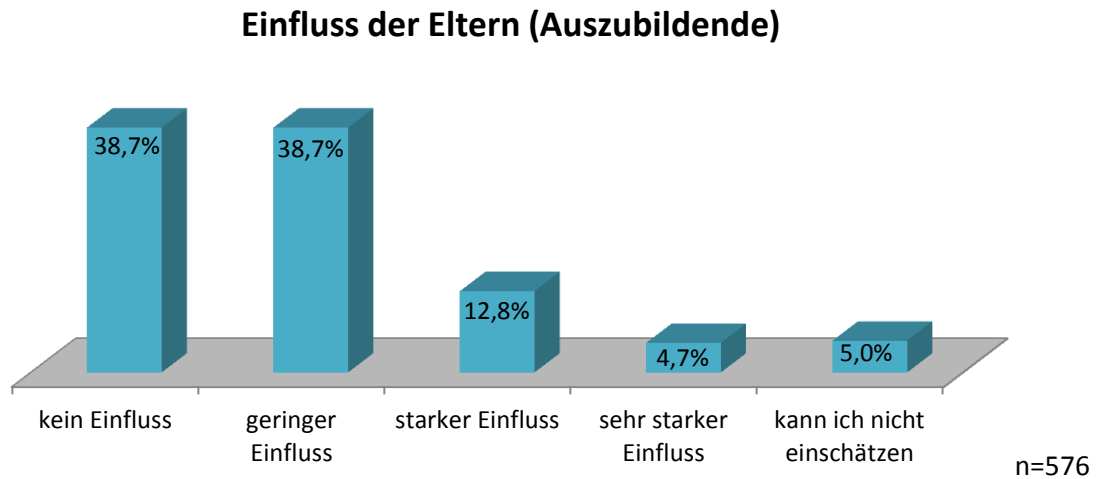


Diagramm 25: Wie stark war der Einfluss deiner Eltern auf deine Berufswahl? Antworten: Auszubildende

Schüler des BFS

Bei der Betrachtung der BFS-ler fällt ebenfalls die gegenteilige Bewertung der Antworten auf. Zunächst wurden 95 Personen befragt. Die Antwortquote lag bei 100%. Von den BFS-lern empfanden 17,3% den Einfluss ihrer Eltern als stark oder sehr stark. Die deutliche Mehrheit von 74,7% schätzte den Einfluss als gering oder nicht vorhanden ein. Hier zeigt sich der Gegensatz zu den Antworten der Eltern.

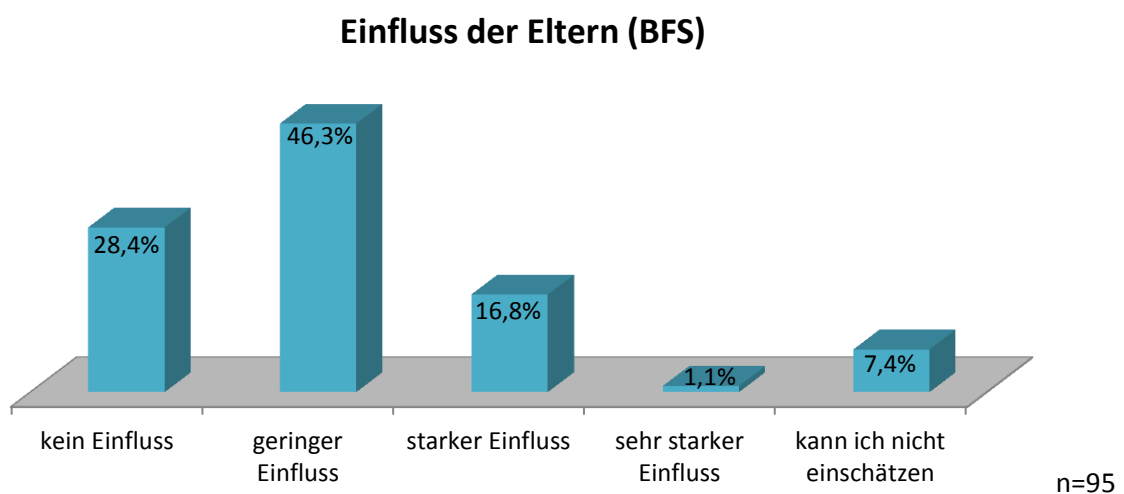


Diagramm 26: Wie stark schätzt du, ist der Einfluss deiner Eltern auf deine Berufswahl? Antworten: BFS

Schüler des BVJ

Ähnlich sahen die erhobenen Daten der 76 Befragten des Berufsvorbereitungsjahr aus. 75 der BVJ-ler gaben auf die Frage eine Antwort und bestätigten größtenteils die Einschätzung der Gruppe vom BFS. Somit empfanden 64%, dass ihre Eltern keinen oder nur einen geringen Einfluss haben. Etwas größer ist aber der Anteil derer, die sich von den Eltern stark oder sehr stark beeinflusst fühlten (21,4%).

Die Gesamtaussage ähnelt grundsätzlich den Antworten der BFS-ler.

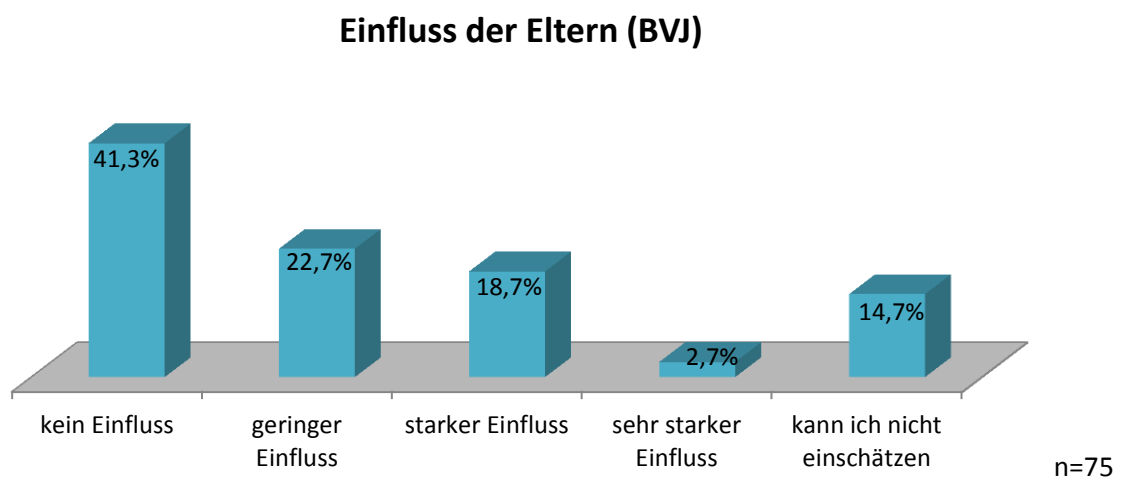


Diagramm 27: Wie stark schätzt du, ist der Einfluss deiner Eltern auf deine Berufswahl? Antworten: BVJ

Die Mehrheit der Auszubildenden und Schüler des BFS und BVJ schätzt den Einfluss ihrer Eltern als kaum oder nur gering vorhanden ein. Das würde bedeuten, dass sie die Suche nach einem Ausbildungsplatz autonom oder größtenteils unabhängig von den Eltern gestalten. Wiederum gaben die Väter und Mütter an, dass ihr Wirken einen starken Einfluss auf die Ausbildungsplatzwahl ihrer Kinder hat. Die gegensätzlichen Annahmen von Eltern und Kindern waren aus Sicht der Untersuchenden wenig überraschend. Bemerkenswert ist jedoch, dass immerhin fast 20% der zukünftigen Auszubildenden den Einfluss ihrer Eltern als mindestens stark empfanden.

5.2.2.1 Bevorzugte Branchen aus Sicht der Eltern

Wie im vorangegangenen Abschnitt bereits erwähnt, sind die Eltern ein sehr wichtiger Einflussfaktor für die Auszubildenden. Deshalb wurden die Eltern weiterhin befragt, welche Berufsfelder sie für ihr Kind bevorzugen würden. Dabei wurden dem Handwerk drei Berufsfelder gegenübergestellt. Zum einen die kaufmännischen

Berufe sowie Berufe des öffentlichen Dienstes und soziale Berufe. Gefragt wurde nach der Vorliebe für die jeweilige Berufsgruppe, wobei die Einteilung der Befragten nach absolut, stark, leicht und unentschlossen vorgenommen werden konnte.

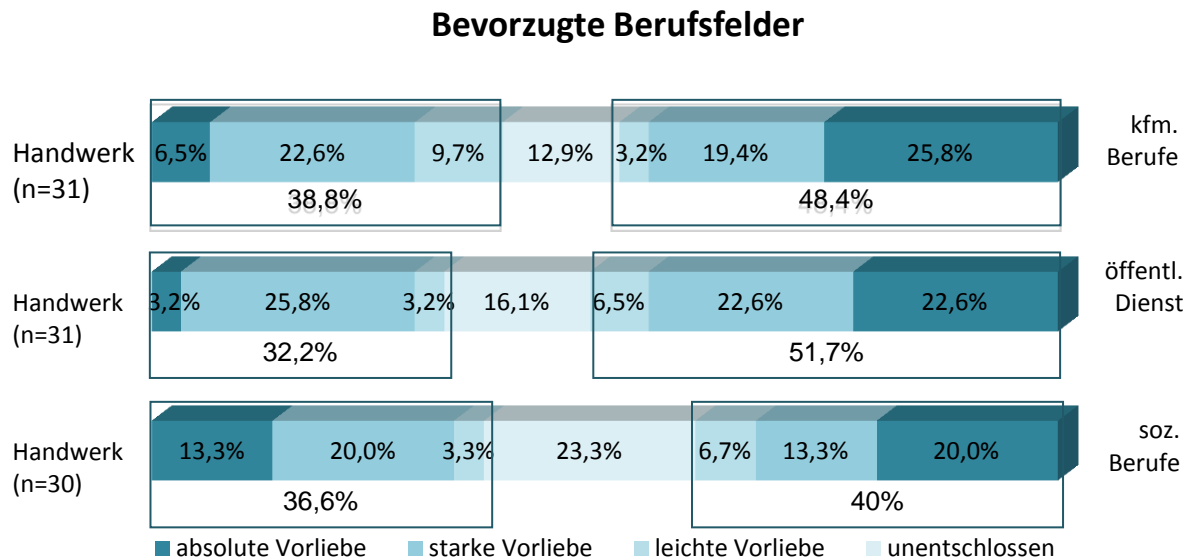


Diagramm 28: Welche der folgenden Berufsfelder bevorzugen Sie für Ihr Kind im Vergleich zueinander? Antworten: Eltern

Anhand des Diagramms 28 ist erkennbar, dass das Handwerk im Vergleich zu den anderen Berufsguppen insgesamt weniger bevorzugt wird.

5.2.2.2 Bevorzugte Berufe aus Sicht der Eltern

Weiterhin konnte die Frage nach konkret bevorzugten Berufen für die eigenen Kinder durch die Gruppe der Eltern beantwortet werden. Gefragt wurde nach den jeweils drei beliebtesten Berufen. Die Antwort konnte dabei offen abgegeben werden. Am häufigsten wurde der Beruf des Polizisten bzw. der Polizistin (17,9%) genannt. Der Beruf des Polizisten gehört zu dem Berufsfeld des öffentlichen Dienstes. Wie im Diagramm 28 zu erkennen, bevorzugen 63,5% der Eltern gegenüber dem Handwerk den öffentlichen Dienst für ihre Kinder. An zweiter Stelle der bevorzugten Berufe, die sich Eltern für ihr Kind vorstellen können, steht der Bürokaufmann mit 10,7%. Erst an dritter Stelle wurde ein Beruf aus dem Handwerk gewählt – der Beruf des Friseurs. Bei Betrachtung der Diagramme 28 und 29 ist zu erkennen, dass die jeweiligen Aussagen zu Berufsfeldern und konkreten Berufen sich gegenseitig bestätigen.

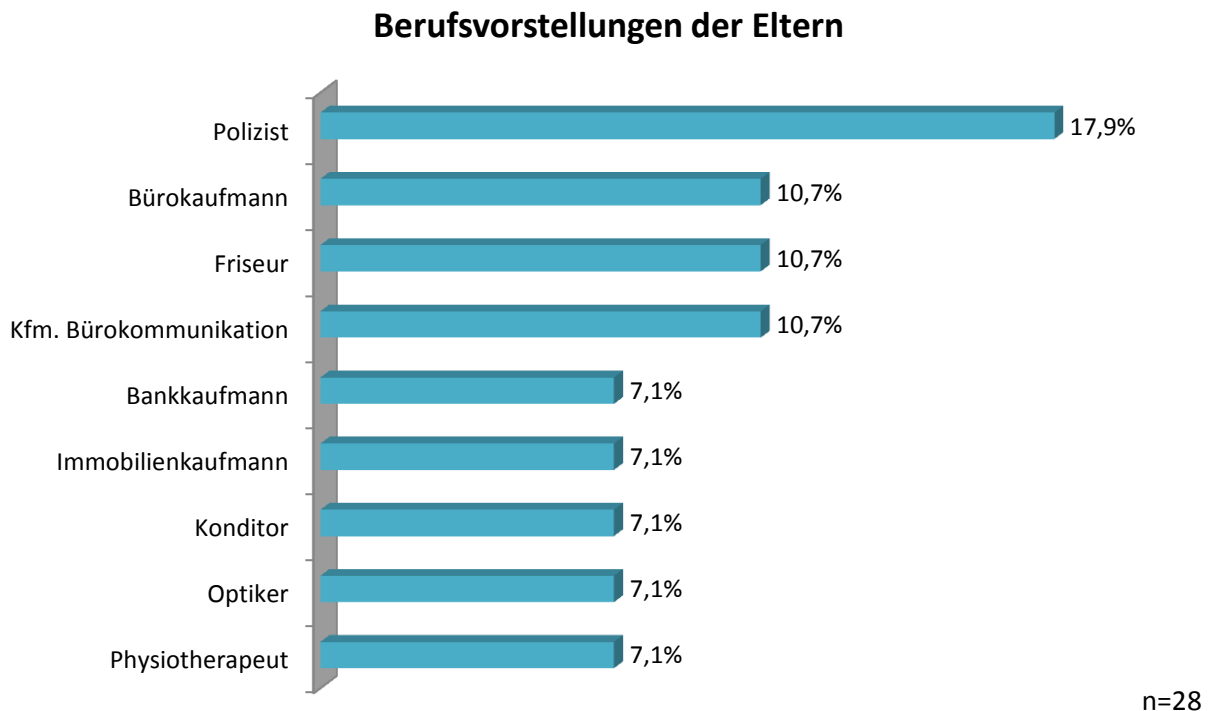


Diagramm 29: Angenommen Ihr Kind entscheidet sich für eine Berufsausbildung, so geben Sie im Folgenden drei Berufe an, die Sie sich für ihr Kind vorstellen können. Antworten: Eltern

5.2.3 Fazit indirekte Einflussfaktoren

Als indirekte Einflussfaktoren waren Schule und Eltern Mittelpunkt der Untersuchung. Aus Sicht der Befragten wurden vor allem die praxisorientierten Beiträge der Schule wie beispielsweise das Praktikum, Unternehmensbesuche und Messen als häufigste Maßnahmen der Schulen zur Berufsorientierung genannt. Dies spiegelte sich auch in der Nutzung der schulischen Maßnahmen in Bezug auf die Berufsorientierung wider. So hat im Durchschnitt jeder Schüler, der die Frage nach Unternehmensbesuchen und Praktika bejahte, 2,49 Praktika und 2,21 Unternehmensbesuche absolviert.

Die Ergebnisse der Untersuchung des Einflussfaktors Eltern hätte unterschiedlicher kaum sein können. Während die Eltern den Einfluss auf ihre Kinder als stark (32,4%) bzw. sehr stark (52,9%) einschätzten, empfanden die Auszubildenden dies eher gegensätzlich. Den Einfluss ihrer Eltern empfanden sie als gering (38,7%) oder nicht existent (38,7%). Ähnlich sahen dies auch die BFS- und BVJ-ler. Im Vergleich zum Handwerk wurden die Berufsfelder der kaufmännischen Berufe, der sozialen Berufe und des öffentlichen Dienstes durch die Eltern bevorzugt. Vor allem der öffentliche Dienst und insbesondere der Beruf des Polizisten erhielten eine starke Bevorzugung durch die Eltern in Bezug auf die Berufswünsche für ihre Kinder.

5.3 Aspekte für die Ausbildungsplatzwahl

Eine weitere wichtige Frage für zukünftige Auszubildende sind wichtige Aspekte der jeweiligen Ausbildungsberufe. Die wichtigsten Aspekte der Ausbildungswahl aus der Sicht der Auszubildenden und der Schüler von BFS und BVJ sind eine abwechslungsreiche Tätigkeit, zukünftige Sicherheit des Arbeitsplatzes und geregelte Arbeitszeiten. Unternehmens- und Berufsimagen spielen entsprechend der Auswertung nur eine untergeordnete Rolle.

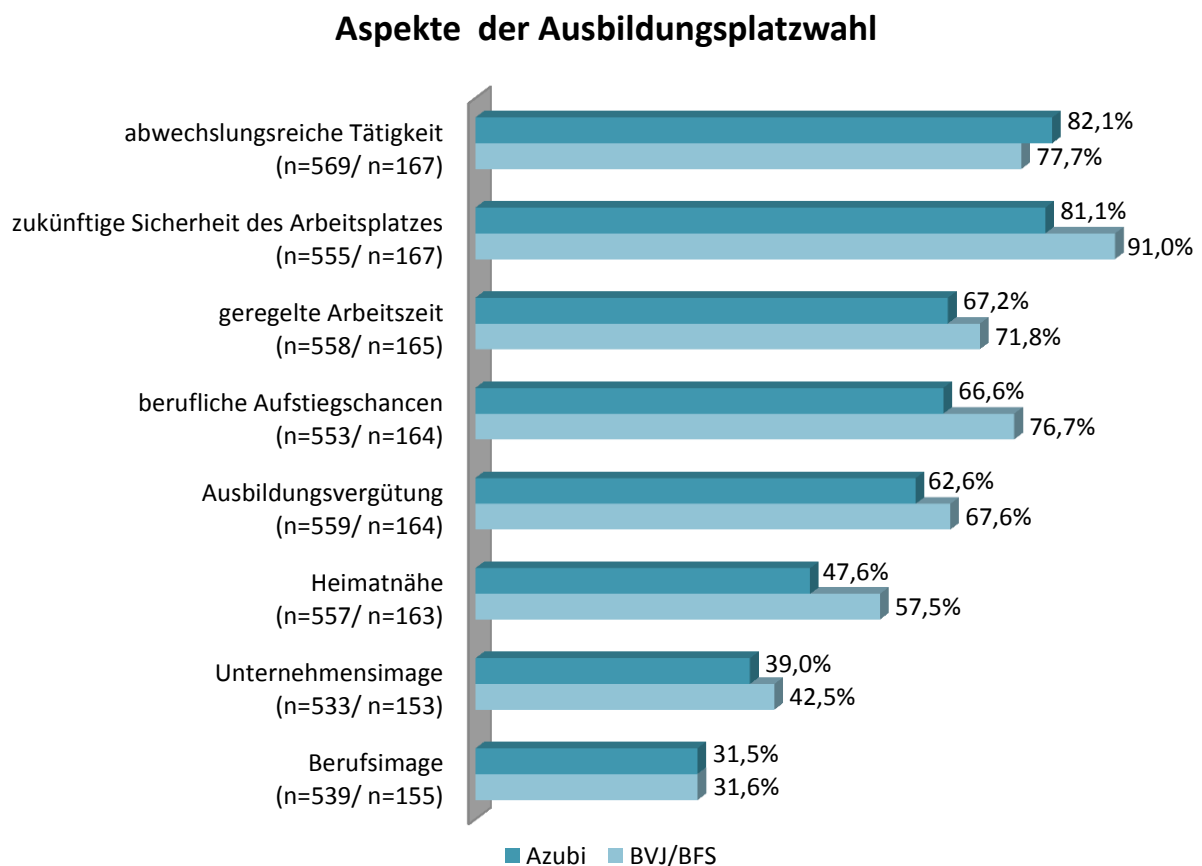


Diagramm 30: Welche Aspekte sind für dich wichtig bei der Wahl eines Ausbildungsplatzes? Antworten: Auszubildende und zusammengefasst Schüler des BVJ und BFS (Mehrfachantworten), dargestellt sind die mit „wichtig“ bewerteten Aspekte

Zur Auswahl für die Bewertung der Aspekte standen die Antwortmöglichkeiten „wichtig“, „weniger wichtig“ und „unwichtig“. Abgebildet ist im Diagramm 30 die Antwort „wichtig“.

Die jeweils oberen Balken jeder Antwortmöglichkeit zeigen die Antworten der Auszubildenden. Die unteren Balken stehen für die zusammengefassten Antworten der Schüler der BFS und des BVJ.

5.3.1 Eigenschaften des Auszubildenden als Aspekt

Als weiteren Aspekt eines Ausbildungsberufes sind die Eigenschaften, die ein Auszubildender mitbringen sollte, von entscheidender Bedeutung. Daher wurden die diese gefragt, welche Eigenschaften sie als wichtig für einen Auszubildenden im Handwerk ansehen. Um einen Vergleich darstellen zu können, wurde diese Frage auch den potenziellen Ausbildern, den Handwerker, gestellt.

Eigenschaften eines Auszubildenden im Handwerk

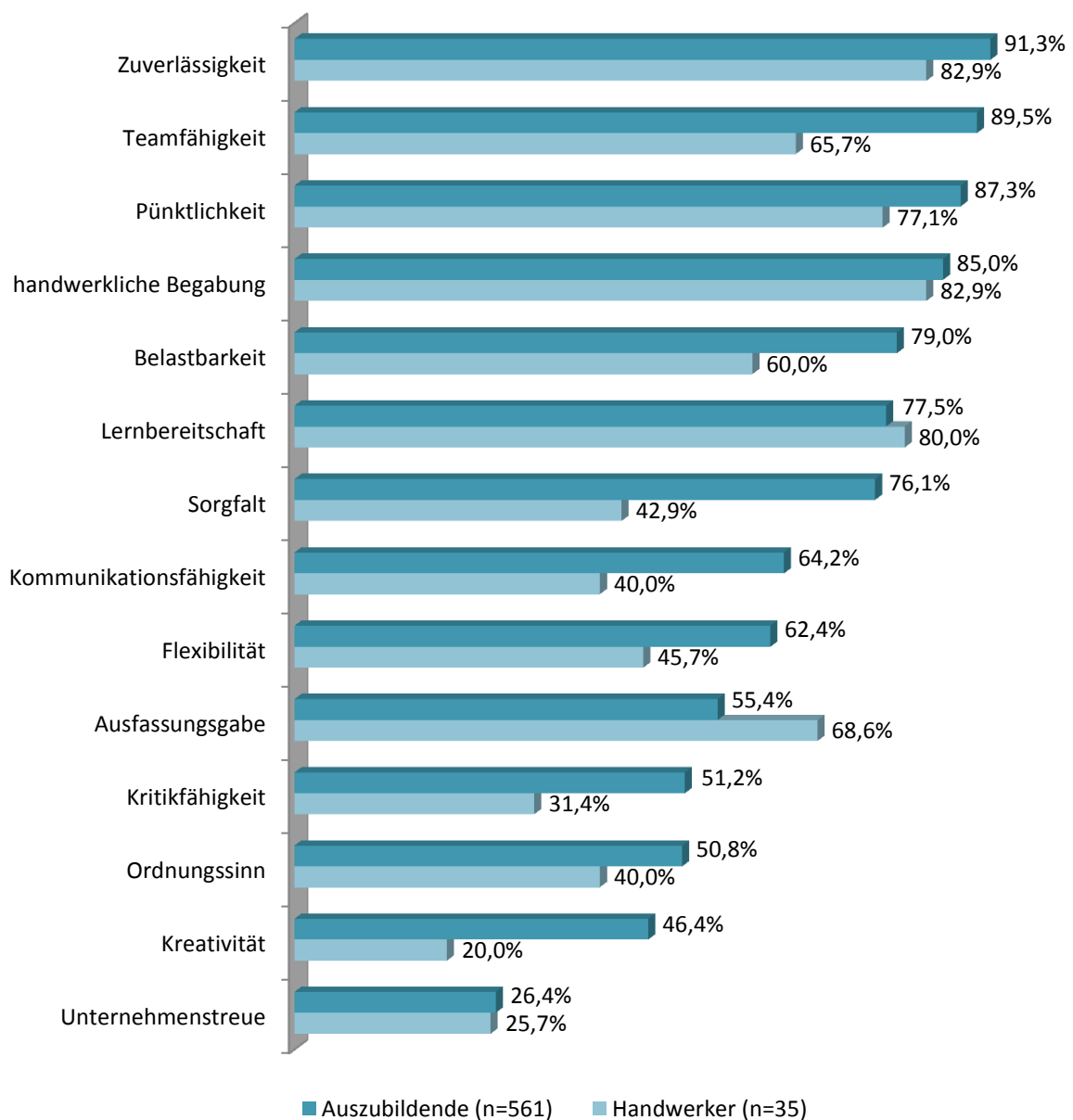


Diagramm 31: Welche der folgenden Eigenschaften siehst du/sehen Sie als die wichtigsten für einen Auszubildenden im Handwerk? Antworten: Auszubildende und Handwerker (Mehrfachnennung)

5.3.2 Fazit Aspekte für die Ausbildungsplatzwahl

Im Ergebnis lässt sich bei den Aspekten der Ausbildungsplatzwahl sagen, dass nicht die erwartete Ausbildungsvergütung als wichtigster Faktor in Erscheinung tritt, sondern eine abwechslungsreiche Tätigkeit (82,1% Azubi, 77,7% BVJ und BFS) und die zukünftige Sicherheit des Arbeitsplatzes (81,1% Azubi, 91,0% BVJ und BFS) für die Befragten besonders wichtig sind. Das Image, sei es berufs- oder unternehmensbezogen, spielte eine untergeordnete Rolle.

Bei den Eigenschaften, die ein Auszubildender im Handwerk vorweisen sollte, decken sich die Antworten der Auszubildenden und Handwerker bei den am wichtigsten bewerteten Eigenschaften wie beispielsweise Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und handwerkliche Begabung. Lediglich die Teamfähigkeit bewerteten die Handwerker deutlich weniger wichtig.

5.4 Die Bewerbung

Ebenfalls wurde die Thematik der Bewerbung untersucht. Dazu wurde die Gruppe der Auszubildenden befragt nach der Anzahl der geschriebenen Bewerbungen und dem Bewerbungsumkreis. Auch wurden die meist beworbenen Ausbildungsberufe der befragten Auszubildenden ermittelt.

5.4.1 Anzahl der Bewerbungen und Bewerbungsumkreis

Zum Einstieg in das Thema stellte sich die Frage nach der Anzahl der geschriebenen Bewerbungen. Von den 581 Befragten antworteten 570 auf diese Frage. Zur besseren Kategorisierung wurden die Antwortmöglichkeiten vorgegeben.⁸²

Die meisten Auszubildenden (53,0%) gaben an, sich bei 1 bis 5 Betrieben um einen Ausbildungsplatz beworben zu haben. Die verbleibenden 47% verteilten sich auf die restlichen Antwortmöglichkeiten wie folgt: 17,5% gaben an, dass sie 6 bis 10 Bewerbungen und 29,5%, dass sie 11 oder mehr Bewerbungen versendet haben. Beachtlich ist, dass von allen Befragten fast jeder achte Befragte (12,1%) angab, dass er mehr als 20 Bewerbungen geschrieben hat, um einen Ausbildungsplatz zu erlangen. Das folgende Diagramm zeigt die Antworten der Auszubildenden auf.

⁸² Antwortmöglichkeiten Anzahl geschriebener Bewerbungen: 1 bis 5, 6 bis 10, 11 bis 15, 16 bis 20, mehr als 20

Anzahl der beworbenen Betriebe

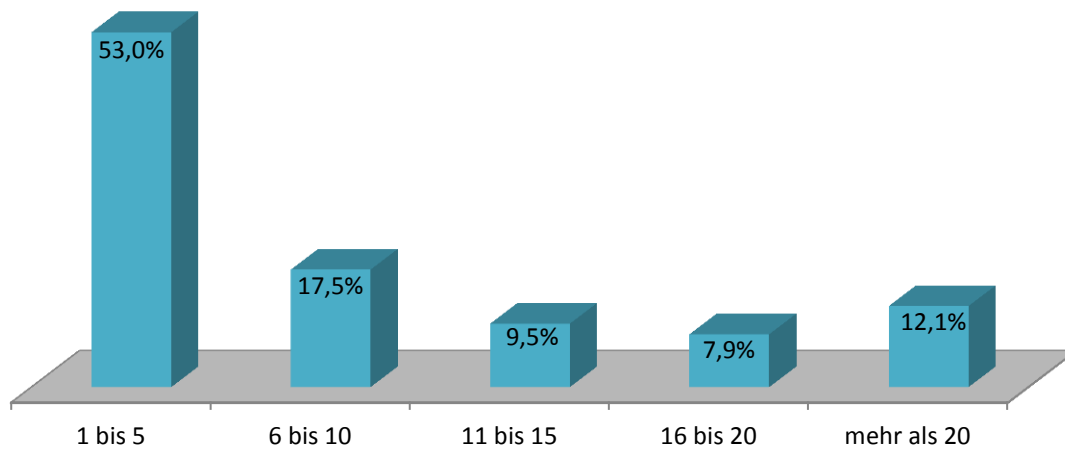


Diagramm 32: Bei wie vielen Betrieben hast du dich beworben? Antworten: Auszubildende

Des Weiteren wurde die Entfernung des beworbenen Unternehmens zum Heimatort untersucht. Gefragt wurde nach der größten Entfernung der Betriebe zum Wohnort des jeweiligen Befragten. Auch hier wurden Antwortmöglichkeiten vorgegeben⁸³. Die Befragungsgruppe bezog sich auf die 581 Auszubildenden, wobei 554 eine Antwort auf die Frage gaben. Die durch die Befragten gegebenen Antworten gestalteten sich sehr unterschiedlich. Nur 11,4% der Auszubildenden gaben an, dass sie sich in ihrem Heimatort beworben haben. Ungefähr ein Viertel (23,3%) schickten ihre Bewerbungen an Betriebe im Umkreis von 5-20 km und ähnlich viele Personen (27,8%) fassten die Ausdehnung des Bewerbungsumkreises (21-50km) weiter. Bundesweit haben sich 18,1% der Befragten beworben, was eine hohe Reisebereitschaft und Flexibilität der Auszubildenden zeigt.

In Abbildung 20 werden die Antworten zum Thema Bewerbungsumkreis dargestellt.

⁸³ Antwortmöglichkeiten Bewerbungsumkreis: Heimatort, 5-20km, 21-50km, 51-100km, 101-150km, Bundesweit

Entfernung der weitesten Bewerbung

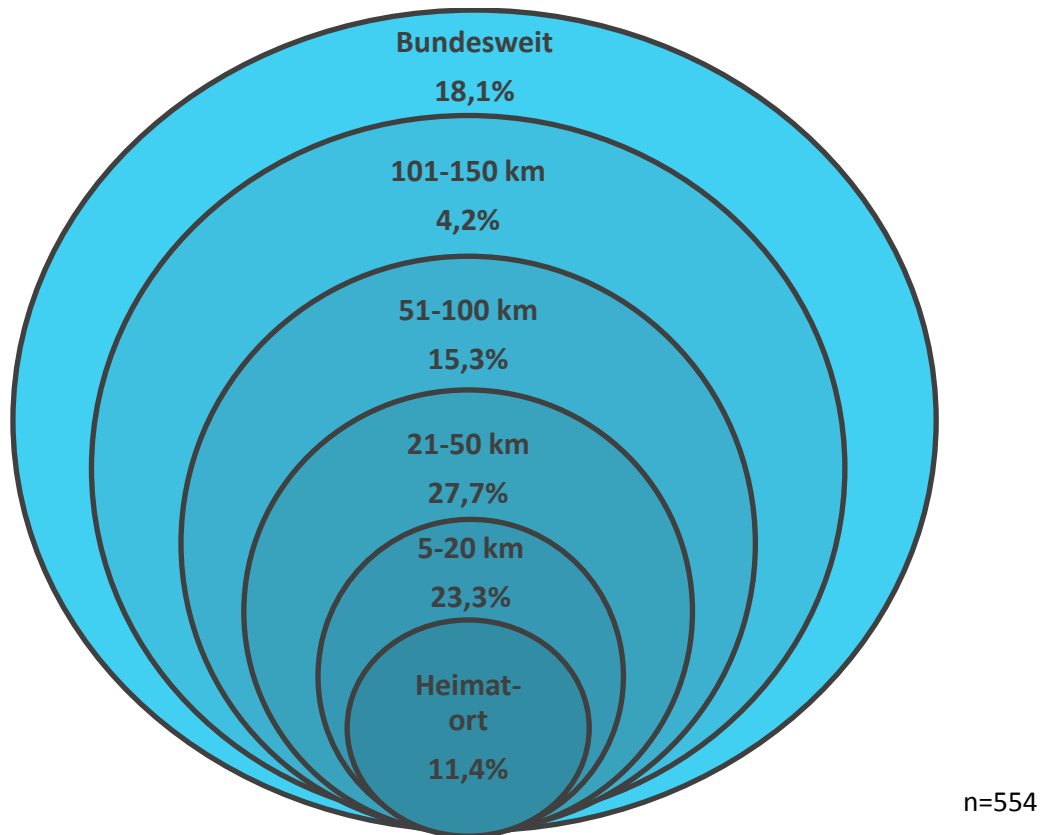


Abbildung 20: Was war die weiteste Entfernung eines Betriebes, bei dem du dich beworben hast? Antworten: Auszubildende

5.4.2 Meist beworbene Ausbildungsberufe

Neben der Anzahl der Bewerbungen und der Entfernung der beworbenen Betriebe wurde auch untersucht, für welche Berufsausbildungen sich die Auszubildenden neben ihrem tatsächlich ausgeübten Ausbildungsberuf noch beworben haben.

Aus den Antworten auf diese Frage und den tatsächlich ausgeübten Ausbildungsberufen⁸⁴ ergaben sich die folgenden fünf meist beworbenen Ausbildungsberufe:

⁸⁴ Unter der Annahme, dass sich jeder Auszubildende auch auf seinen ausgeübten Ausbildungsberuf mindestens einmal beworben hat, d. h. zusammengefasst wurden die zusätzlich beworbenen Ausbildungsberufe mit den tatsächlich ausgeübten Ausbildungsberufen.

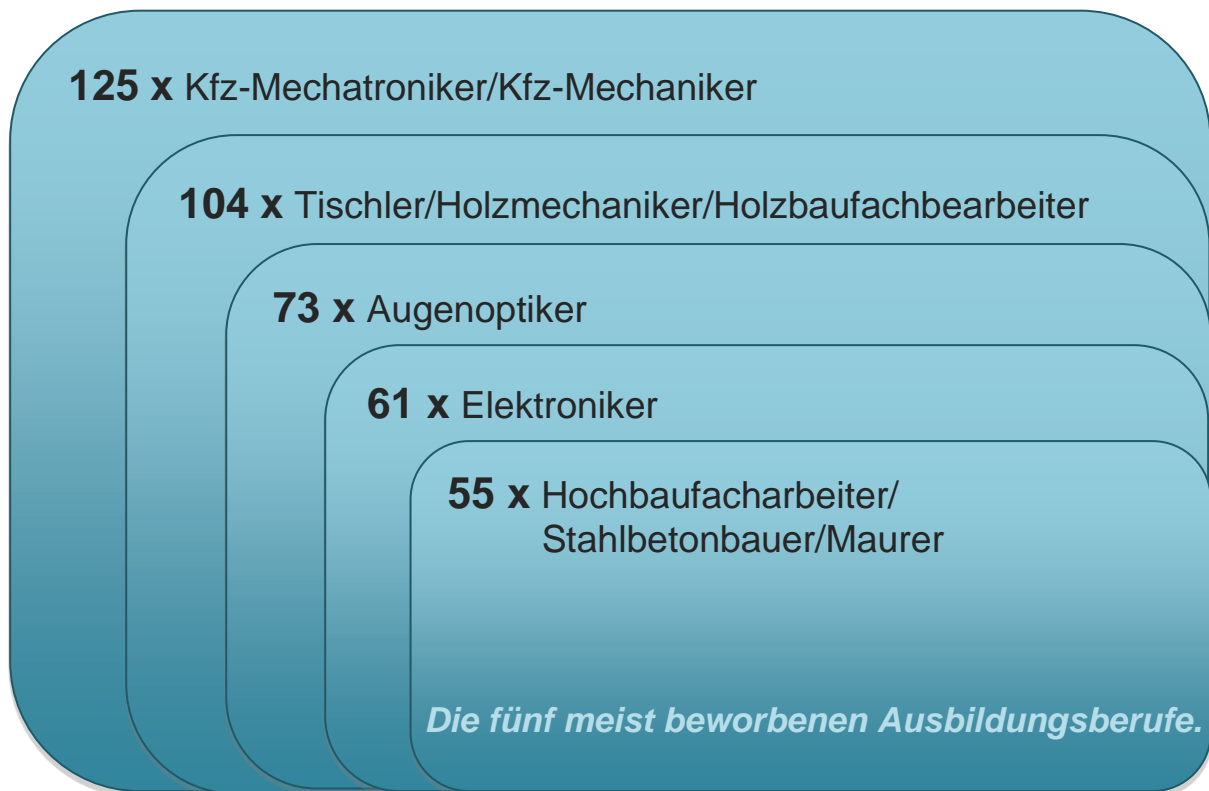


Abbildung 21: Die fünf meist beworbenen Ausbildungsberufe, ermittelt aus den Angaben der befragten Auszubildenden, Zusammenfassung der tatsächlich ausgeübten Ausbildungsberufe und der zusätzlich beworbenen Ausbildungsberufe, Angabe in absoluten Zahlen (Mehrfachantworten)

Die Befragungsgruppe umschloss auch hier 581 Auszubildende. Zu den ausgeübten Ausbildungsberufen wurden 579 Angaben gemacht. Bei den weiterhin beworbenen Berufen konnten 603 Angaben erfasst werden. Zu beachten ist allerdings, dass die Verteilung der meist beworbenen Ausbildungsberufe stark von den befragten Berufsgruppen abhängt. So wurden beispielsweise insgesamt 90 Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechaniker, aber nur 40 Hochbaufacharbeiter/Stahlbetonbauer/Maurer befragt.

Bei der Betrachtung der weiteren beworbenen Berufe ist auffällig, dass die am meisten zusätzlich beworbenen Berufe dem tatsächlich ausgeübten Ausbildungsberuf der jeweiligen Berufsgruppe ähneln. So bewarben sich beispielsweise Personen, die den Beruf des Tischlers erlernen, zusätzlich für den Beruf des Zimmermanns (13,7%) oder auch des Holzmechanikers (9,8%). Die wesentlichen Charakteristika dieser Berufssparten bzw. das Berufsfeld sind relativ gleich zu denen des Tischlers. Bestätigt wurde diese Annahme auch in den anderen untersuchten Berufsgruppen. Die befrag-

ten Auszubildenden zum Elektroniker interessierten sich beispielsweise auch für eine Ausbildung zum Elektroniker (29,3%) oder Kfz-Mechatroniker (19,5%).

Nachfolgend ist ein Auszug der Antworten der Auszubildenden zum Tischler und Elektroniker dargestellt.

Weitere Berufswünsche der Tischler

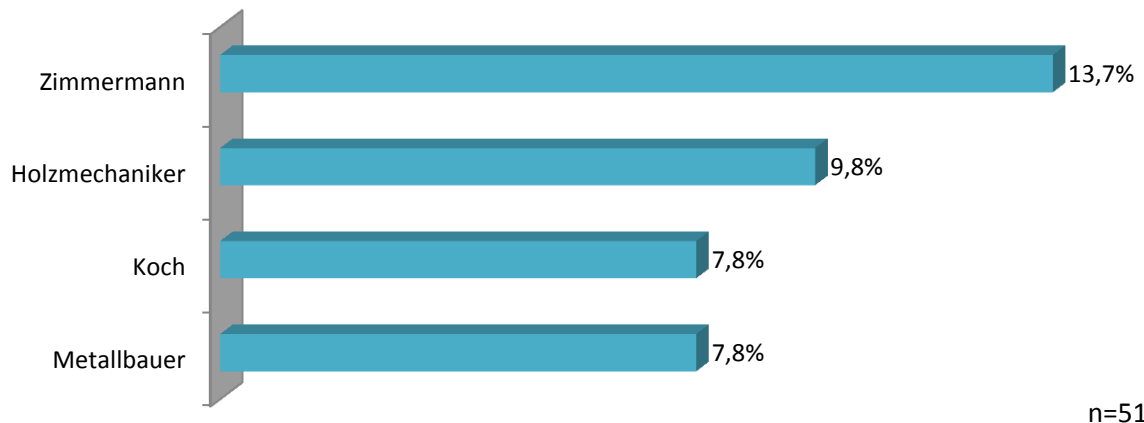


Diagramm 33: Zusätzlich beworbene Ausbildungsberufe aller Auszubildenden, die den Ausbildungsberuf Tischler ausüben.

Weitere Berufswünsche der Elektroniker

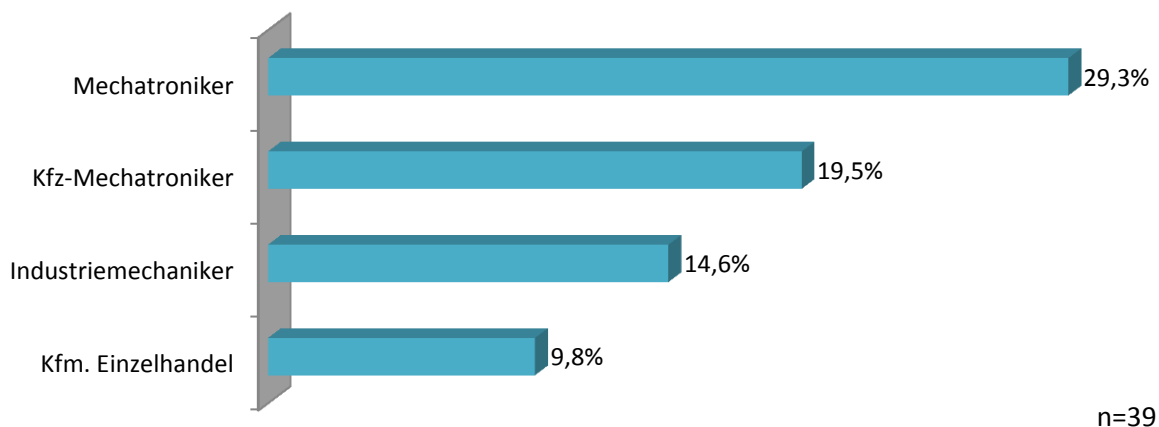


Diagramm 34: Zusätzlich beworbene Ausbildungsberufe aller Auszubildenden, die den Ausbildungsberuf Elektroniker ausüben.

Auch die weiteren untersuchten Berufsgruppen ergaben ein ähnliches Bild. Die Auszubildenden bewarben sich hauptsächlich bei artverwandten Ausbildungsberufen. Daraus kann abgeleitet werden, dass bei den Auszubildenden bereits in der Phase

der Ausbildungsplatzsuche eine Ausprägung auf bestimmte Berufsgruppen mit ähnlichen Charakteristika besteht.

5.4.3 Fazit Bewerbung

Über die Hälfte der befragten Auszubildenden haben sich 1 bis 5 mal für ein Unternehmen beworben. 28% bewarben sich 6 bis 15 mal um einen Ausbildungsplatz und 20% taten dies sogar mehr als 16 mal. Bei der Entfernung der weitesten Bewerbung gaben deutlich mehr als die Hälfte mit 62,4% an, sich im Umkreis bis zu 50 km beworben zu haben, darüber hinaus bis zu 150 km oder gar bundesweit bewarben sich 37,6% der Befragten. Aus den Angaben der Auszubildenden wurden die meist beworbenen Berufe ermittelt. Die Kfz-Mechatroniker/Kfz-Mechaniker, Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufachbearbeiter und Augenoptiker belegten hierbei die vordersten Ränge. Bei der Frage nach der Art der weiteren beworbenen Ausbildungsberufe ergab sich eine starke Ähnlichkeit der jeweils genannten Berufe. So bewarben sich die Tischler oft ebenfalls für holzverarbeitende Berufe wie beispielsweise Zimmermann oder Holzmechaniker. Auch bei den Elektronikern die sich für andere Berufe im elektronischen Bereich bewarben, war dies ersichtlich. Ähnlich verhielt es sich auch bei den weiteren untersuchten Berufsgruppen.

6. Die Phase der Ausbildung – Zufriedenheit und Probleme

Nach einer erfolgreichen Ausbildungssuche beginnt für den Auszubildenden die eigentliche Etappe – die Ausbildung. Die Zeit der Ausbildung ist geprägt von vielen neuen Eindrücken, Menschen und Wissen. Aber auch schwierige Situationen und Probleme können im Rahmen eines Ausbildungsverhältnisses auftreten. Der folgende Abschnitt untersucht die Zufriedenheit der Auszubildenden während ihrer Ausbildung und zeigt in diesem Zusammenhang auch Probleme auf, denen junge Menschen im Rahmen ihrer Ausbildung gegenübergestellt werden.

6.1 Zufriedenheit während der Ausbildung

Ein wichtiger Indikator für eine erfolgreiche Ausbildungszeit stellt u. a. die Zufriedenheit der Auszubildenden während der Ausbildung dar. Dabei sind für die Auszubildenden verschiedene Faktoren wichtig, welche u. a. der Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule und auch die Ausbildung im Allgemeinen erfüllen sollten. Folgendes Kapitel zeigt eine Einschätzung der Zufriedenheit der Auszubildenden hinsichtlich der Institutionen Betrieb und Berufsschule und stellt dar, welche Kriterien für den Auszubildenden im Rahmen der Ausbildung besonders bedeutsam sind.

6.1.1 Gesamtzufriedenheit

Im Rahmen der Studie wurden die Auszubildenden nach ihrer Zufriedenheit in Bezug auf den Ausbildungsbetrieb, die Berufsschule und das Berufsbild befragt. Zusätzlich konnte eine Gesamtbewertung abgegeben werden. Mit Blick auf das nachfolgende Diagramm 35, kann festgestellt werden, dass ein Großteil der Auszubildenden eine positive Einstellung gegenüber ihrem Betrieb, der Berufsschule und dem zu erlernenden Beruf innehat.

Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden in der Ausbildung

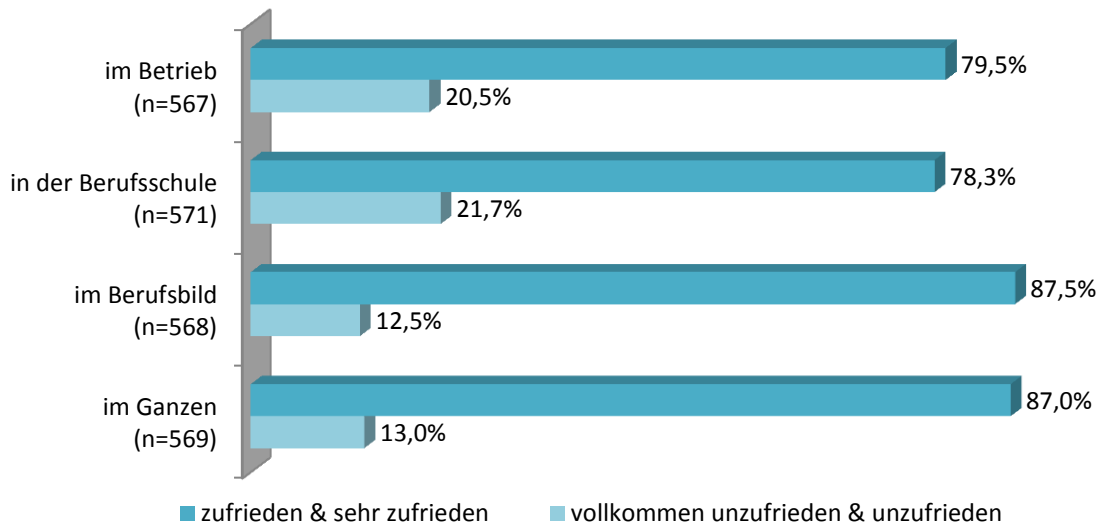
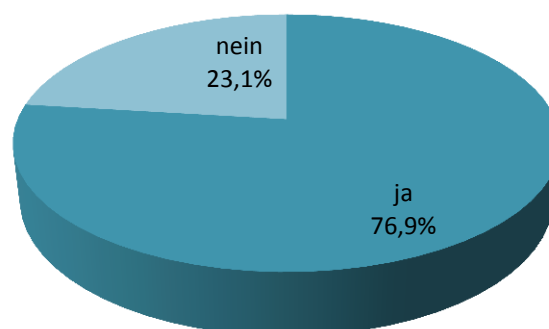


Diagramm 35: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung? Antworten: Auszubildende

So gaben 79,5% der Auszubildenden an, mit ihrer Ausbildung im Betrieb zufrieden bzw. sehr zufrieden zu sein. Auch der Ausbildung in der Berufsschule stehen 78,3% der befragten Auszubildenden zufrieden bis sehr zufrieden gegenüber. Die höchste Zufriedenheit spiegelt sich mit 87,5% in dem gewählten Berufsbild selbst wider.

Die Zufriedenheit im Betrieb verdeutlichte speziell auch die Beantwortung der Frage, inwiefern die Auszubildenden ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen würden. Auch hier hat ein großer prozentualer Teil der Befragten (76,9%) eine positive Einstellung erklärt.

Weiterempfehlung des Ausbildungsbetriebes



n=481

Diagramm 36: Würdest du deinen Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen? Antworten: Auszubildende

Demgegenüber weitaus geringer ausgefallen, jedoch nicht außer Acht zu lassen, ist der prozentuale Anteil der Auszubildenden, welcher bestimmte Aspekte der Ausbildung bzw. des Berufes nicht als zufriedenstellend eingeschätzt hat. Immerhin 20,5% der Auszubildenden gaben an, mit der Ausbildung im Betrieb (21,7% mit der Ausbildung in der Berufsschule) nicht zufrieden zu sein (Diagramm 35) und weitere 23,1% würden ihren Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen (Diagramm 36). Auffällig ist, dass von den Befragten, die ihren Ausbildungsbetrieb nicht weiterempfehlen würden, 67,6% ihre Ausbildung in Unternehmen mit mehr als 50 Mitarbeitern absolvieren. Ein detaillierter Überblick über die Gründe die zur Unzufriedenheit der Auszubildenden (vor allem im Rahmen der betrieblichen Ausbildung) führen können, wird im Punkt 6.1.3 „Erwartungen der Auszubildenden bezogen auf den Betrieb“ gegeben.

Gesamtzufriedenheit der vier häufigsten Ausbildungsberufe der Studie

Neben der Gesamtzufriedenheit, die alle im Rahmen der Studie befragten Berufe zusammenfasst, ist es ebenso interessant, eine Betrachtung der Zufriedenheit einzelner Berufe vorzunehmen. Für die vier am häufigsten vertretenen Ausbildungsberufe in der Studie (Kfz-Mechatroniker, Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufacharbeiter, Augenoptiker und Elektroniker) kann den folgenden Diagrammen eine Einzelbetrachtung hinsichtlich der Zufriedenheit entnommen werden.

Zufriedenheit KFZ-Mechatroniker

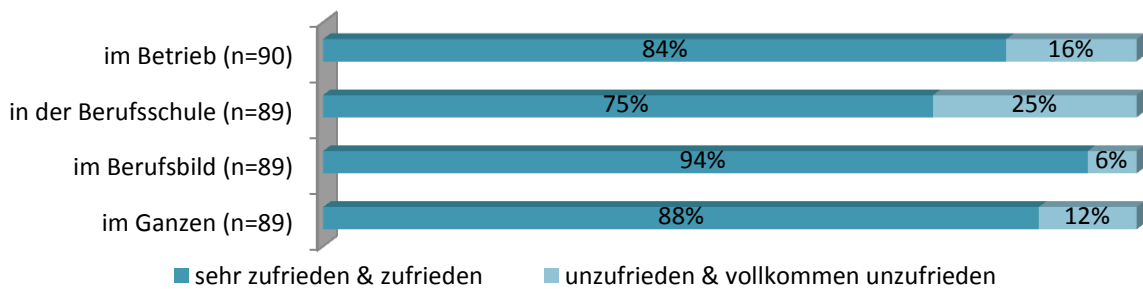


Diagramm 37: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung? Antworten: KFZ-Mechatroniker - Auszubildende

Zufriedenheit Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufacharbeiter

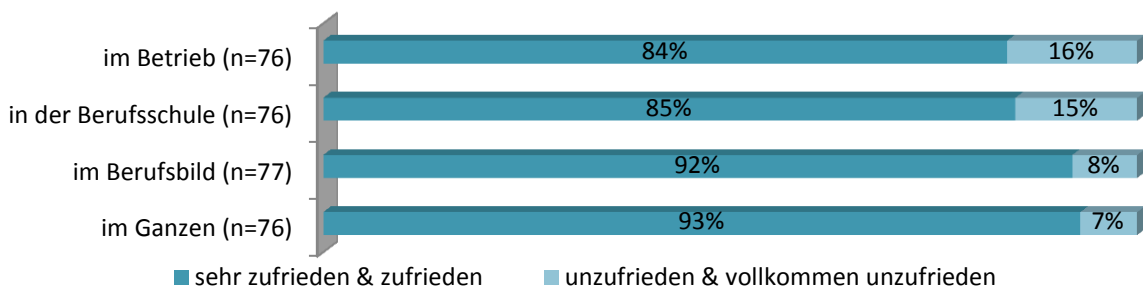


Diagramm 38: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung? Antworten: Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufacharbeiter - Auszubildende

Zufriedenheit Augenoptiker

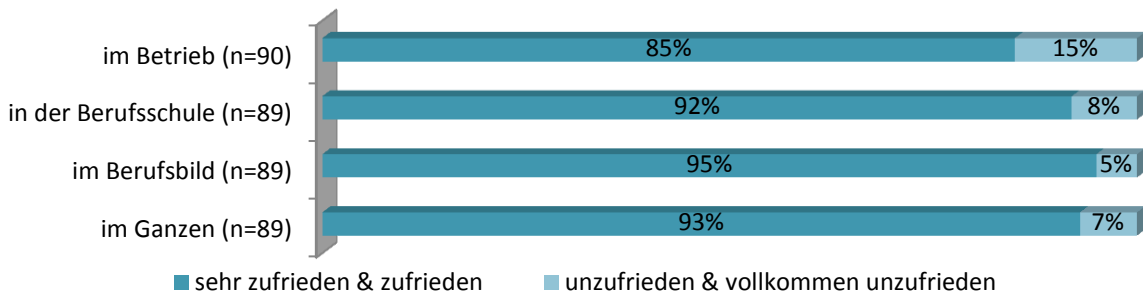


Diagramm 39: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung? Antworten: Augenoptiker - Auszubildende

Zufriedenheit Elektroniker

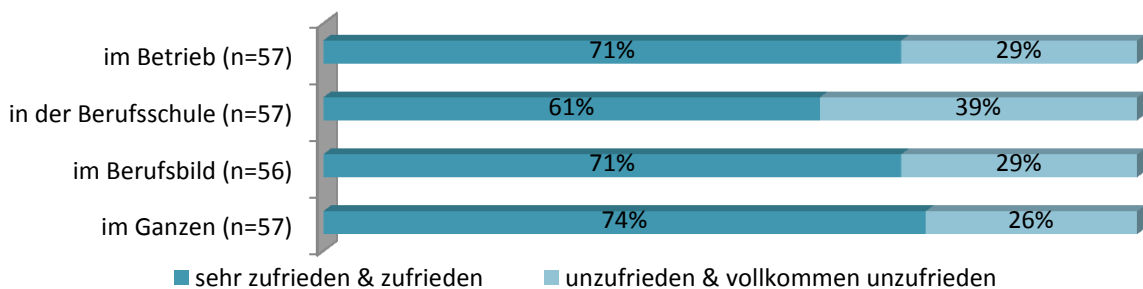


Diagramm 40: Wie zufrieden bist du mit deiner Ausbildung? Antworten: Elektroniker - Auszubildende

Bei Betrachtung der einzelnen Berufe kann, verglichen mit der Gesamtbetrachtung, eine adäquate Aussage getroffen werden. Es zeigt sich bei den Kfz-Mechatronikern (84%), Tischlern (84%) und Augenoptikern (85%) eine leicht höhere Zufriedenheit im Betrieb. Besonders zufrieden sind die Auszubildenden dieser Berufe, wie auch in der Gesamtbetrachtung, mit dem Berufsbild selbst. 95% der befragten Augenoptiker sind mit dem Berufsbild zufrieden bis sehr zufrieden, gefolgt von den Kfz-Mechatronikern (94%) und der Gruppe Tischler/Holzmechaniker/Holzbaufachbearbeiter (92%). Die höchste Zufriedenheit, kumuliert in allen vier abgefragten Bereichen, kann bei den Augenoptikern festgestellt werden.

Eine negative Abweichung, verglichen mit der Gesamtzufriedenheit, ist bei den Kfz-Mechatronikern in Bezug auf die Berufsschule zu erkennen. 25% der antwortenden Auszubildenden gaben an, nicht zufrieden bis unzufrieden zu sein. Die größten Unterschiede sind allerdings bei den Elektronikern zu verzeichnen. Der Anteil der zufriedenen Auszubildenden, bezogen auf den Ausbildungsbetrieb (71%) und das Berufsbild (71%), ist hier geringer als in der Gesamtbetrachtung (Betrieb 79,5% und Berufsbild 87,5%). Wie schon bei den Kfz-Mechatronikern wird auch hier die Zufriedenheit in der Berufsschule schlechter eingestuft, als in der Gesamtbetrachtung.

6.1.2 Sicherheit mit der Ausbildungswahl

Nach dem Schulabschluss sind sich junge Leute häufig uneins darüber, welchen Berufsweg sie einschlagen sollen. Folglich kann es zu Unsicherheiten bei der Ausbildungswahl kommen. Die Zunahme, Abnahme oder das Verschwinden dieser Unsicherheit im Laufe der Ausbildung können u. a. von der Zufriedenheit der Auszubildenden in dem Ausbildungsverhältnis beeinflusst werden. Im Rahmen der Studie wurden die teilnehmenden Auszubildenden gefragt, wie sicher sie mit der Wahl Ihres Ausbildungsberufes vor Vertragsbeginn gewesen sind und aus heutiger Sicht, d. h. zum Zeitpunkt der Erhebung, zu dem sich die Befragten direkt in der Ausbildung befanden.

Das folgende Diagramm zeigt die Sicherheit bzw. Unsicherheit der Auszubildenden vor und nach Vertragsabschluss.

Sicherheit mit der Wahl des Ausbildungsplatzes

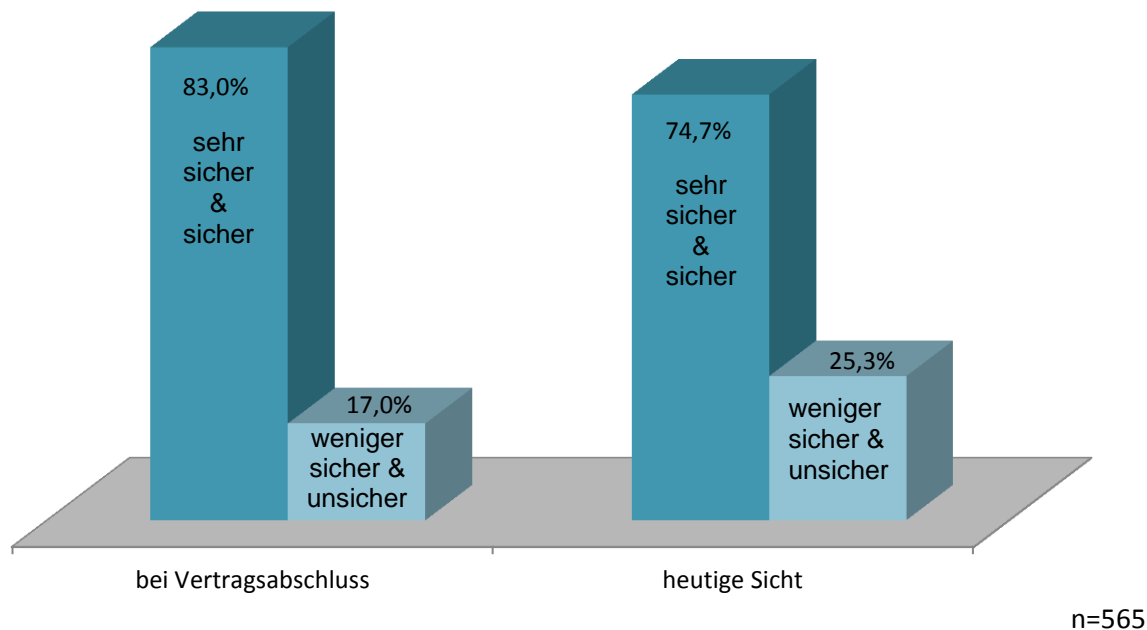


Diagramm 41: Wie sicher warst du dir, bei Abschluss des Ausbildungsvertrages eine gute Wahl getroffen zu haben? 7 Wie sicher bist du heute? Antworten: Auszubildende

Bei Betrachtung der Diagramms können zwei wesentliche Aspekte festgestellt werden. Zum einen der mit 83,0% relativ hohe Anteil der Auszubildenden, der sich bei Vertragsabschluss sicher gewesen ist, eine gute Ausbildungswahl getroffen zu haben. Auch mit 74,4% ist der Teil der Auszubildenden, die aus heutiger Sicht der Meinung sind, eine gute Wahl getroffen zu haben verhältnismäßig hoch. Zum anderen kann allerdings auch festgestellt werden, dass aus heutiger Sicht, d. h. während der Ausbildung, die Einstellung eine gute Wahl getroffen zu haben, von weniger Jugendlichen vertreten wird als bei Vertragsabschluss (Rückgang in Höhe von 8,3%). Gleichermäßen ist eine Zunahme der Unsicherheit während der Ausbildung festzustellen (adäquater Anstieg in Höhe von 8,3%). Somit sind aus heutiger Sicht immerhin 25,3% der Auszubildenden weniger sicher bis unsicher, eine gute Ausbildungswahl getroffen zu haben.

6.1.3 Erwartungen der Auszubildenden bezogen auf den Betrieb

Vor allem der Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule sind beeinflussende Faktoren für die Zufriedenheit während der Ausbildungszeit. Der folgende Abschnitt kon-

zentriert sich auf die Erwartungen der Auszubildenden an den Ausbildungsbetrieb. Rückblickend kann an dieser Stelle noch einmal der Wert aus Diagramm 35 (S. 78), die Zufriedenheit im Betrieb, angeführt werden. Von den Befragten gaben 79,5% an, mit der Ausbildung im Betrieb zufrieden bis sehr zufrieden zu sein. Dagegen sind 20,5% der befragten Auszubildenden weniger zufrieden bis unzufrieden.

Welche Erwartungen der Auszubildenden die Zufriedenheit bzw. bei Nichterfüllung die Unzufriedenheit beeinflussen, kann dem nachstehenden Diagramm entnommen werden. Bei der Beantwortung der Fragen waren Mehrfachantworten möglich.

Die Auszubildenden wurden gefragt, ob sie eine bestimmte Erwartung vor Ihrer Ausbildung gehabt haben und, sofern sie eine Erwartung hatten, sich diese erfüllt hat. Anhand des ersten Merkmals, „gutes Betriebsklima“, wird dem Diagramm folgend deutlich gemacht, wie das Diagramm 42 auszuwerten ist.

Erwartungen der Auszubildenden bezogen auf den Betrieb

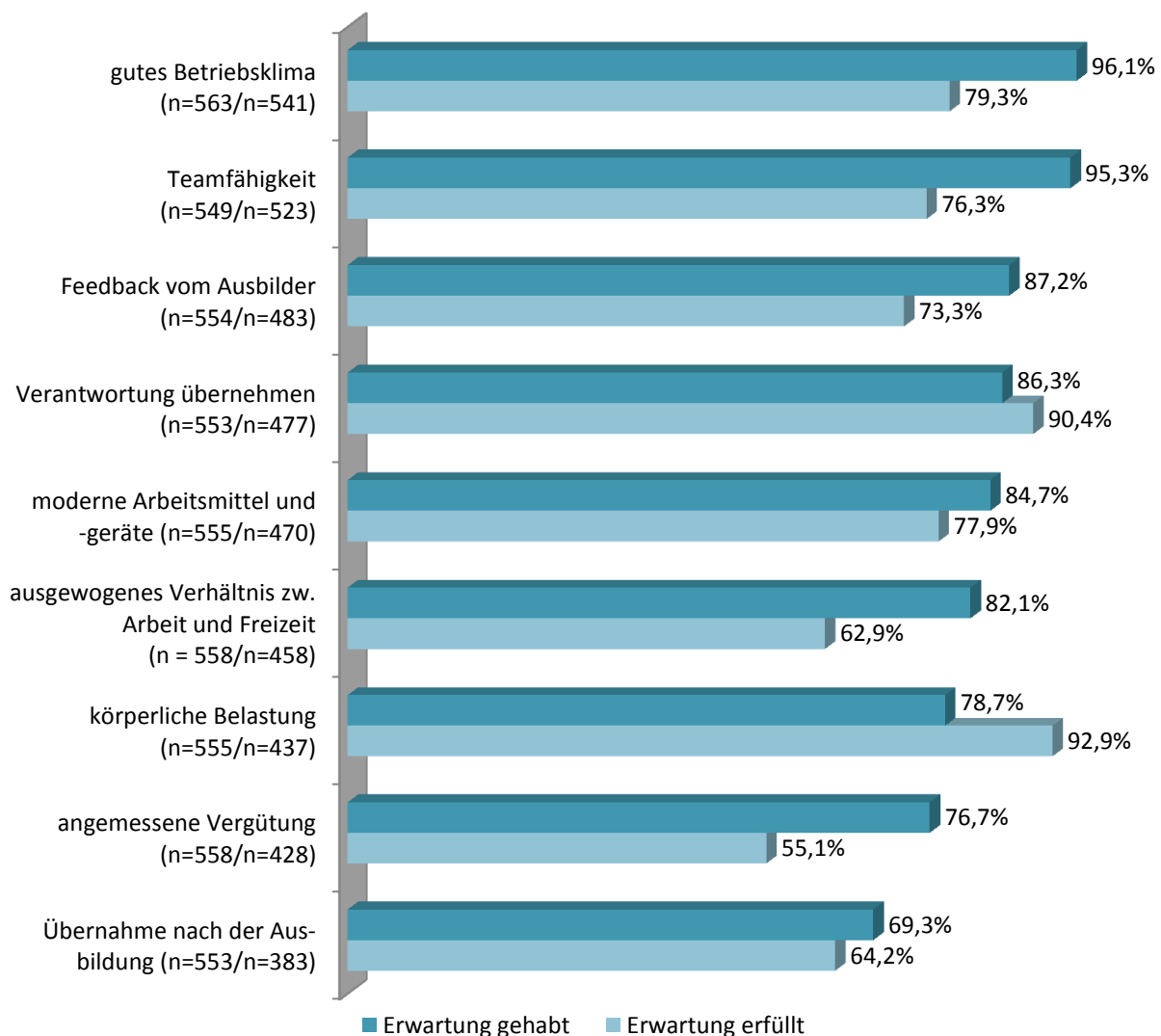


Diagramm 42: Welche Erwartungen hattest du vor deiner Ausbildung und wurden diese erfüllt? Antworten: Auszubildende; Auswahl der Erwartungen, die auf den Betrieb bezogen sind

Die jeweils abgefragten Erwartungen, z. B. „gutes Betriebsklima“ sind entlang der Ordinate aufgeführt. Das Diagramm beinhaltet zwei verschiedene Stichprobenumfänge (n), die sich aufgrund zweier zusammengefasster Teilfragen ergeben. Das erste in Klammern stehende „n“ bezieht sich dabei auf die Anzahl der Personen, die diese Frage beantwortet haben. 563 von 581 Befragten haben demnach die Frage, ob sie vor ihrer Ausbildung ein gutes Betriebsklima im Betrieb erwartet haben, mit „ja“ oder „nein“ beantwortet. Von diesen 563 Auszubildenden haben wiederum 541 die Frage mit „ja“ beantwortet. Dies stellt 96,1% der Antworten dar (siehe oberer Balken).

Von diesen 96,1%, also den 541 Auszubildenden (zweites „n“ in Klammern), die ein gutes Betriebsklima erwartet haben, hat sich bei 79,3% diese Erwartung auch tatsächlich erfüllt.

Neben der Erwartung an ein gutes Betriebsklima ist den Auszubildenden vor allem die Teamfähigkeit im Betrieb (95,3% der Befragten hatten diese Erwartung gehabt) besonders wichtig. Bei 76,3% hat sich diese Erwartung erfüllt. An dritter Stelle der abgefragten Erwartungen ist das Feedback vom Ausbilder platziert. Da der Ausbilder für die Jugendlichen in der Ausbildung eine wichtige Rolle spielt, wird seine Bedeutung in späteren Abschnitten genauer betrachtet.

Weiterhin zeigt das Diagramm 42, dass die weiteren abgefragten Erwartungen für einen Großteil der Jugendlichen vor ihrer Ausbildung präsent gewesen sind. Viele der Auszubildenden haben erwartet, im Rahmen ihrer Ausbildung Verantwortung zu übernehmen (86,3%). Bei 90,4% hat sich diese Erwartung erfüllt. Gerade bei einer Ausbildung im Handwerk wird von angehenden Auszubildenden eine körperliche Belastung erwartet (78,7%). Von diesem prozentualen Anteil hat sich bei 92,9% diese Erwartung überdurchschnittlich stark erfüllt.

Die im Verhältnis am geringsten eingetrossenen Erwartungen sind bei den Kriterien „ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit“, „Übernahme nach der Ausbildung“ sowie in der „angemessenen Vergütung“ zu verzeichnen. Die dabei am wenigsten erfüllte Erwartung ergab sich mit 55,1% bei der angemessenen Vergütung zu erkennen.

Auch durch die mit Auszubildenden und weiteren Beteiligten wie Handwerkern, Handwerkskammer und Eltern vor der quantitativen Befragung mittels Fragebögen durchgeführten Interviews, zeichnete sich bereits ein Bild von unterdurchschnittlicher Bezahlung in handwerklichen Berufen ab. Deshalb wurde dieses Thema genauer betrachtet. Die Ergebnisse werden im folgenden Kapitel vorgestellt.

6.1.4 Ausbildungsvergütung

Die Vergütung während der Ausbildung ist für viele Auszubildende das erste eigen verdiente Geld und damit ein Schritt in die Unabhängigkeit. Nun können lang ersehnte, materielle Wünsche erfüllt und die Freizeitgestaltung monetär unterstützt werden.

Befindet sich der Ausbildungsbetrieb beispielsweise jedoch in einer anderen Stadt, können auch Kosten für den Auszubildenden anfallen. Fahrtkosten oder gar die Miete für die Wohnung oder ein Zimmer werden fällig, Lebenshaltungskosten müssen aufgebracht werden, aber auch die Berufsschulen sind vielfach an anderen Orten als der Wohnort oder der Ausbildungsbetrieb, sodass nicht selten auch hierfür zusätzliche Fahrtkosten für den Auszubildenden für den Weg zur Berufsschule entstehen können.

Eingangs sollen die durchschnittlichen Vergütungen einzelner Berufe im Handwerk dargestellt werden. Die folgende Abbildung 22, welche auf der Datenbank des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) basiert, stellt die monatlichen tariflichen Ausbildungsvergütungen einzelner Handwerksberufe in den alten und neuen Bundesländern dar. Für mit einem * gekennzeichnete Berufe konnte gemäß BIBB aufgrund fehlender tariflicher Vereinbarungen zu den Ausbildungsvergütungen oder zu geringer Besetzungsstärke des Berufs kein Vergütungsdurchschnitt für die neuen Länder ermittelt werden.

Es zeigt sich, dass die Ausbildungsvergütungen der neuen Bundesländer häufig unter denen der alten Bundesländer liegen. Mehrfach können Abweichungen zwischen 100 bis 200 Euro festgestellt werden. Lediglich vereinzelte Berufe wie beispielsweise Bauten- und Objektbeschichter oder Gerüstbauer weisen die gleichen Ausbildungsvergütungen in den neuen und alten Bundesländern auf. Weiterhin ist festzustellen, dass einige Ausbildungsberufe mit einer sehr geringen Ausbildungsvergütung auskommen müssen. Genannt seien hier u. a. die Friseure, Fleischer sowie Schuhmacher.

Berufsbezeichnung	Alte BL				Neue BL					
	1. Ausbildungsjahr	2. AJ	3. AJ	4. AJ	gesamt	1. Ausbildungsjahr	2. AJ	3. AJ	4. AJ	gesamt
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	463	498	561	615	523	450	500	550	600	514
Automobilkaufmann/-frau	576	613	679		622	436	484	534		485
Bäcker/-in	400	500	600		500	380	460	550		463
Bauten- und Objektbeschichter/-in	450	500			475	450	500			475
Beton- und Stahlbetonbauer/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750
Buchbinder/-in (alle Fachrichtungen)	406	456	506		456	406	456	506		456
Bürokaufmann/-frau	524	602	708		611	455	536	651		547
Dachdecker/-in (alle Fachrichtungen)	470	650	920		680	470	650	920		680
Elektroniker/-in (alle Fachrichtungen)*	474	536	597	658	553					
Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk	413	511	615		513	357	434	522		438
Fahrzeuglackierer/-in	535	577	665		592	441	489	566		498
Feinwerkmechaniker/-in	514	559	628	683	584	353	421	471	522	430
Fleischer/-in	471	563	684		573	286	350	434		357
Fliesen-, Platten- und Mosakleger/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750
Friseur/-in	366	453	550		456	214	253	341		269
Gebäudereiniger/-in	555	670	790		648	410	495	585		479
Gerüstbauer/-in	570	760	990		773	570	760	990		773
Glaser/-in*	525	585	645		585					
Hochbaufacharbeiter/-in	632	971			802	548	752			650
Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker/-in*	485	523	595	647	550					
Klempner/-in*	392	424	488	564	453					
Kraftfahrzeugmechatroniker/-in (alle Fachrichtungen)	576	613	679	730	638	436	484	534	580	498
Kraftfahrzeugservicemechaniker/-in	576	613			594	436	484			460
Maler/-in und Lackierer/-in (alle Fachrichtungen)	450	500	635		528	450	500	635		528
Maurer/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750
Mechaniker/-in für Land- und Baumaschinentechnik*	442	484	565	612	514					
Mechatroniker/-in für Kältetechnik	479	515	577	627	538	450	500	550	600	514
Metallbauer/-in (alle Fachrichtungen)	515	560	630	686	585	353	421	471	522	430
Ofen- und Luftheizungsbauer/-in	479	515	577		524	450	500	550		500
Orthopädeschuhmacher/-in*	413	478	540	600	495					
Raumausstatter/-in*	389	422	511		441					
Schuhmacher/-in	390	460	535		462	280	310	345		312
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in (alle Fachrichtungen)	440	540	660		547	324	505	575		468
Strassenbauer/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750
Stukkateur/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750
Textiltreuer/-in	542	612	708		621	461	530	614		535
Triebaufacharbeiter/-in	632	971			802	548	752			650
Tischler/-in	453	547	630		543	350	460	490		433
Zimmerer/-in	632	971	1.227		943	548	752	950		750

Abbildung 22: Tarifliche Ausbildungsvergütung 2011, Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Datenbank Ausbildungsvergütungen

Im Rahmen dieser Studie wurde die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer monatlichen Ausbildungsvergütung untersucht. Diese kann dem folgenden Diagramm entnommen werden.

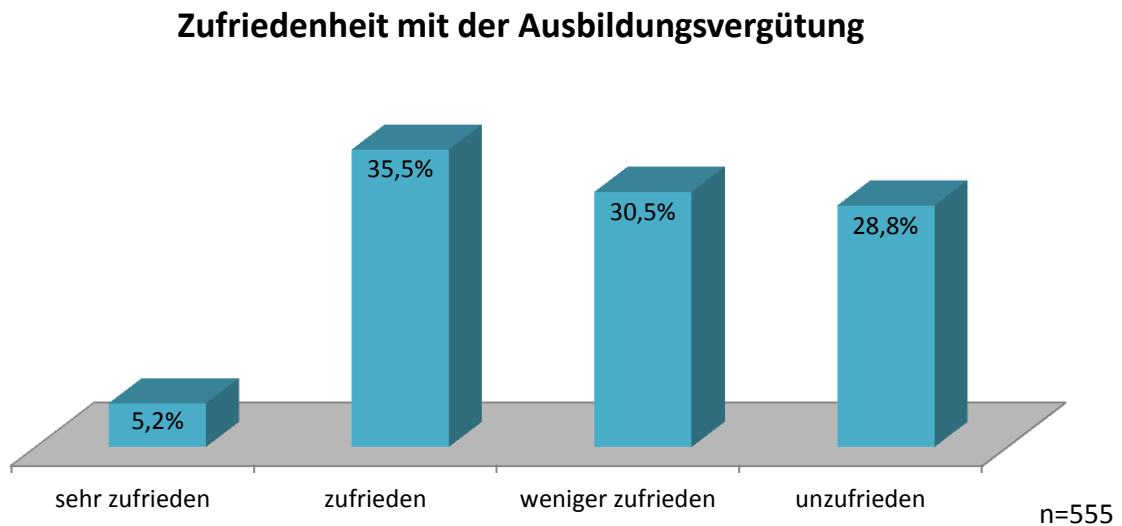


Diagramm 43: Bist du mit deiner monatlichen Ausbildungsvergütung zufrieden? Antworten: Auszubildende

Wie bereits im vorangegangenen Kapitel ausgeführt, hatten von 558 Auszubildenden 76,7% die Erwartung an eine angemessene Vergütung während ihres Ausbildungsverhältnisses gehabt. Davon hat sich lediglich bei knapp über der Hälfte (55,1%) diese Erwartung erfüllt.

Auch bei Betrachtung des Diagramms 43 wird deutlich, dass weit über die Hälfte (59,3%) der Auszubildenden angeben, weniger zufrieden bzw. unzufrieden mit ihrer Ausbildungsvergütung zu sein. 40,7% stehen dem dagegen eher positiv gegenüber und geben an, zufrieden bis sehr zufrieden mit ihrer Ausbildungsvergütung zu sein, wobei der Teil der Auszubildenden, welcher angibt, sehr zufrieden zu sein, mit 5,2% vergleichsweise gering ausfällt.

Ähnliche Zahlen können auch dem Report vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) entnommen werden. Dieser basiert auf der BIBB-Studie „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“. Gemäß den Ergebnissen des BIBB-Reports, in denen Auszubildende sowohl ihre Vergütung unter Berücksichtigung ihrer Arbeitsleistungen für den Betrieb als auch die Aufwendungen des Betriebs für ihre Ausbildung einschätzten, empfanden insgesamt 67% der Auszubildenden ihre Ausbildungsvergü-

tung als zu niedrig. 24% gaben an, die Höhe der Vergütung sei gerade richtig und lediglich 9% schätzte die Höhe der Ausbildungsvergütung als sehr gut ein.⁸⁵

Neben einer Gesamteinschätzung der Zufriedenheit aller befragten Auszubildenden, wurden im Rahmen der Studie „Auszubildende im Handwerk“ die Aussagen der einzelnen, an der Studie beteiligten Berufe, untersucht. Die Ergebnisse sind dem nachfolgenden Diagramm zu entnehmen.

Es werden hier nicht alle befragten Berufe der Studie aufgeführt, da aufgrund der geringen Anzahl der Vertreter einzelner Berufsgruppen keine repräsentativen Aussagen getroffen werden können.

Zufriedenheit mit der Vergütung nach Berufen

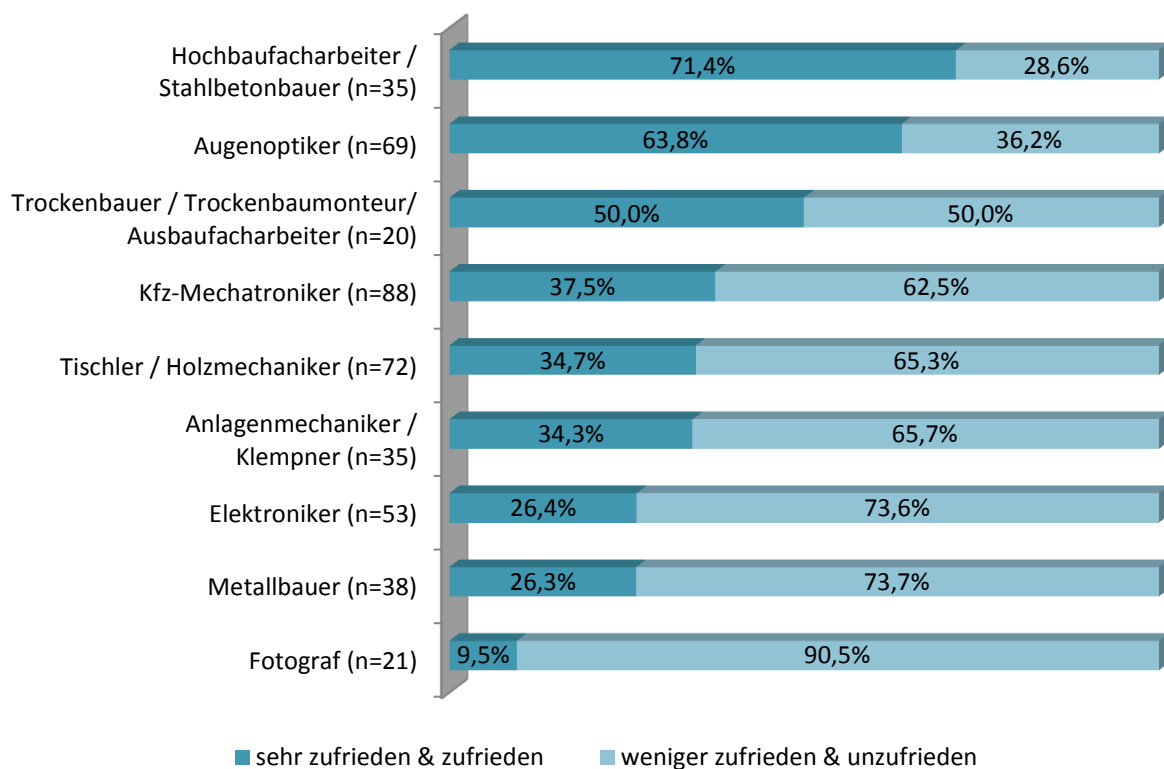


Diagramm 44: Bist du mit deiner monatlichen Ausbildungsvergütung zufrieden? Antworten: Auszubildende, Auswahl nach Berufen mit repräsentativer Anzahl von Antworten

Bei Betrachtung der einzelnen Berufe kann die höchste Zufriedenheit, bezogen auf die Ausbildungsvergütung, bei den Hochbaufacharbeitern/Stahlbetonbauern (71,4%)

⁸⁵ vgl. Beicht/Krewerth, 2010, S.8

festgestellt werden. Mit 63,8% überwiegt die Zufriedenheit auch bei den Augenoptikern, gefolgt von den Trockenbauern, bei denen sich Zufriedenheit und Unzufriedenheit mit je 50% die Waage halten. Weitaus schlechter schnitten alle weiteren im Diagramm 44 aufgeführten Berufe ab. Durchgängig überwiegt hier die Unzufriedenheit hinsichtlich der monatlichen Ausbildungsvergütung. Besonders unzufrieden sind die Elektroniker (73,6%), die Metallbauer (73,7%) und mit einem hohen prozentualen Anteil die Fotografen (90,5%).

6.1.5 Fazit Zufriedenheit

Im Rahmen der Studie kann eine relativ hohe Gesamtzufriedenheit der Auszubildenden festgestellt werden. Besonderen Einfluss auf die Zufriedenheit in der Ausbildung haben dabei die beteiligten Einrichtungen: Ausbildungsbetrieb und Berufsschule. Gerade an den Ausbildungsbetrieb haben die Auszubildenden vor Beginn ihrer Lehrzeit bestimmte Erwartungen, die jedoch nicht immer erfüllt werden. Zu niedrige Ausbildungsvergütungen, Überstunden und die Aussicht, nach der Ausbildung nicht übernommen zu werden, wirken demotivierend auf die Auszubildenden. Aus dieser Demotivation resultiert häufig Unzufriedenheit, welche sich auf das Lehrverhältnis und die Ausbildung selbst negativ auswirken kann.

6.2 Problemstellungen während der Ausbildung und Ausbildungsabbruch

„Lehrjahre sind keine Herrenjahre“ sagt ein bekanntes Sprichwort und meint damit, dass eine Ausbildung nicht nur Spaß machen kann, sondern für den Auszubildenden auch gewisse Beschwerlichkeiten mit sich bringt. Seien es frühes Aufstehen, das Verrichten einfacher, unbeliebter Aufgaben, ein hohes Lernpensum in der Berufsschule oder ein strenger Ausbilder. Dies sind vermeintliche Härten, die jedoch für den Auszubildenden häufig wertvolle Erfahrungen mit sich bringen.

Anders gestaltet sich die Ausbildung jedoch, wenn ernsthafte Probleme das Ausbildungsverhältnis negativ beeinflussen. Vor allem dauerhafte Konflikte verhindern eine ordnungsgemäße Ausbildung und können, wenn sie nicht gelöst werden, zum Ausbildungsabbruch führen. Nachfolgend sollen die häufigsten Probleme der Auszubil-

denden während der Ausbildung aufgezeigt werden sowie eine Übersicht der wichtigsten Ansprechpartner dieser gegeben werden.

6.2.1 Problemstellungen

Im Rahmen der Bearbeitung dieser Studie und durch die Recherche anderer Studien, welche sich mit dem Thema Ausbildung und/oder Ausbildungsabbruch beschäftigen, konnten während des Projektes verschiedene Probleme Auszubildender während ihrer Ausbildung zusammengetragen werden. Häufig aufgeführte Problembereiche sind u. a. in der Überlastung der Auszubildenden zu sehen. Diese Überlastung geht zum einen einher mit fachpraktischen Problemen, die sich aufgrund nicht ordnungsgemäßer Einweisungen und Erklärungen durch Ausbilder oder Lehrbeauftragte ergeben. Nicht selten werden die Auszubildenden schnell als vollwertige Arbeitskraft eingesetzt, das richtige Vertraut machen und Einarbeiten in notwendige Arbeitsabläufe kommt dabei oftmals zu kurz. Daneben leisten die Auszubildenden häufig Überstunden, die nicht entsprechend vergütet werden. Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ist dann nicht gegeben. Ein Ausschnitt aus Diagramm 42 „Erwartungen der Auszubildenden an den Ausbildungsbetrieb“ bestätigt, dass die Auszubildenden (558 von 581) die Erwartung an ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit gehabt haben. Erfüllt hat sich diese Erwartung jedoch nur bei 62,9%, derer die diese Erwartung gehabt haben.

Ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit



Diagramm 45: Auszug aus Diagramm 42; Welche Erwartungen hattest du vor deiner Ausbildung und wurden diese erfüllt? Antworten: Auszubildende

Weiterhin stufen die Auszubildenden vielfach ihre Arbeit und Aufgaben als unattraktiv ein. Wiederholende, nicht fordernde Aufgaben können, sofern diese dauerhaft und einseitig ausgeführt werden, zu Unmut und Demotivation führen.

Ferner wird ein schlechtes Verhältnis zum Ausbilder und anderen Lehrbeauftragten als bedeutsames Problem in der betrieblichen Ausbildung aufgeführt. Im nachfolgenden Abschnitt 6.2.2 sowie Kapitel 8 Exkurs: Ausbildungsabbruch wird die Bedeutung des Ausbilders näher beleuchtet.

Weit verbreitet, auch bereits in der Ausbildung, ist das Thema Mobbing und damit verbunden die Akzeptanz der Auszubildenden im Betrieb. Gemäß dem Ausbildungsreport 2011 des DGB Jugend gaben 45,4% der 8.573 befragten Auszubildenden an, mindestens einmal in ihrem Ausbildungsbetrieb ungerecht behandelt worden zu sein. Eine Betrachtung der Abbildung 23 zeigt, dass von 5,3% der Befragten eine ungleiche Behandlung häufig wahrgenommen wird. Weitere 18% geben an, manchmal eine ungleiche Behandlung zu erfahren.⁸⁶

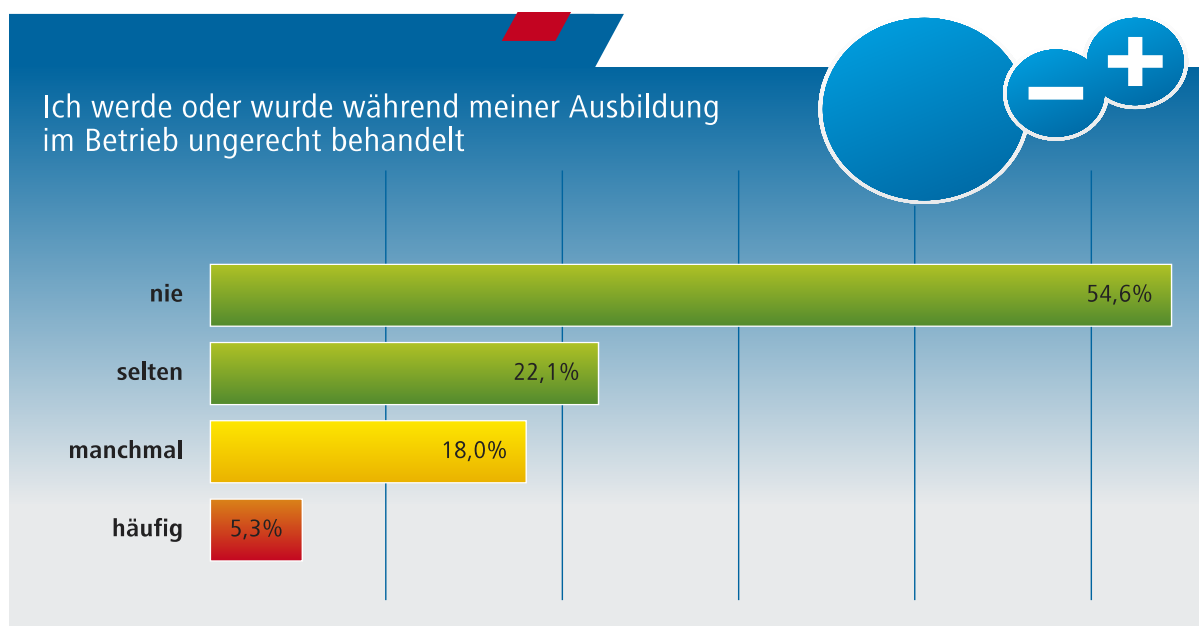


Abbildung 23: Ungerechte Behandlung während der Ausbildung, Ausbildungsreport 2011, S. 46

Wie sich diese ungleiche Behandlung äußert, wurde ebenfalls im Ausbildungsreport 2011 abgefragt und kann dem nachfolgenden Diagramm entnommen werden. Diese Frage wurde von 2.455 Auszubildenden beantwortet.

⁸⁶ vgl. DGB Jugend, 2011, S. 46

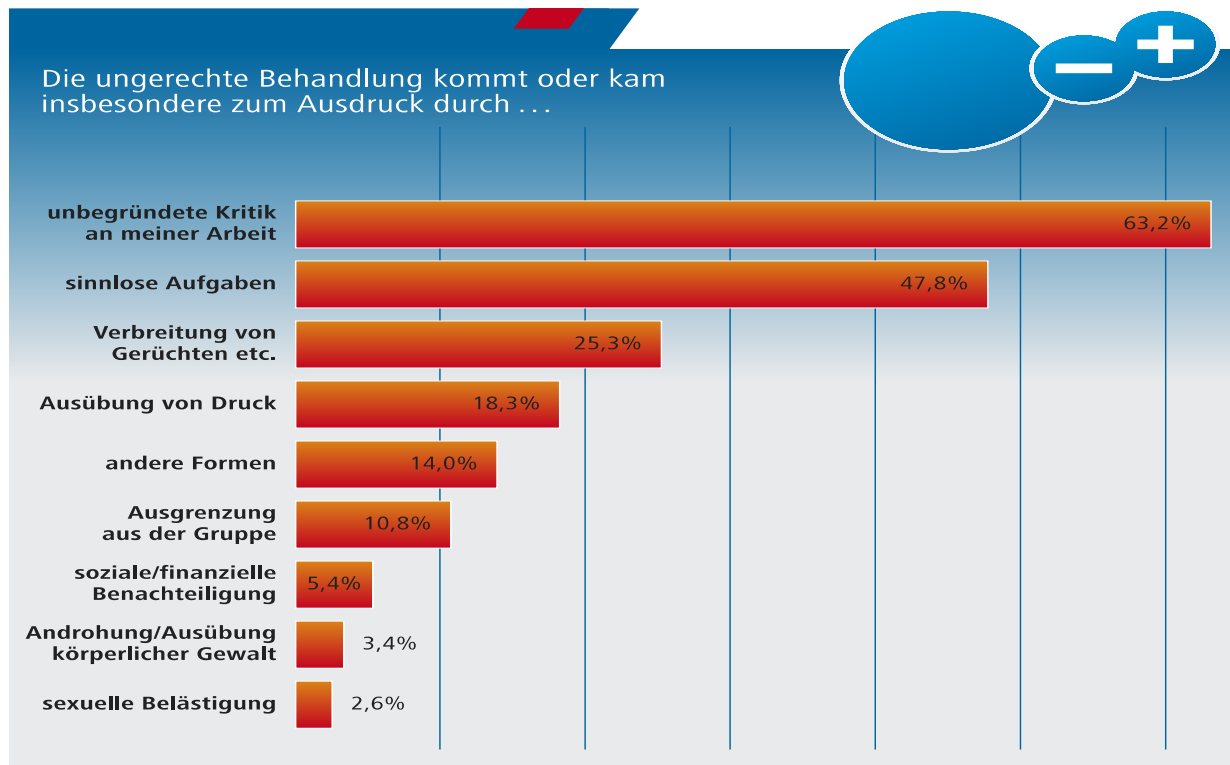


Abbildung 24: Formen der ungerechten Behandlung, Ausbildungsreport 2011, S. 49

Knapp zwei Drittel (63,2%) derer, die sich ungerecht behandelt fühlen, geben an, sich durch unbegründete Kritik an ihrer Arbeit nicht angemessen behandelt zu fühlen. 47,8% der Befragten bemängelten, „sinnlose Aufgaben“ ausführen zu müssen. Mit der Verbreitung von Gerüchten sehen sich 25,3% der Auszubildenden konfrontiert. Eine weitere Form der Schlechtbehandlung stellt, gemäß der Befragten, das Ausüben von Druck auf diese dar (18,3%). Geringer in der Häufigkeit, jedoch schwerwiegender und teilweise über die Dimension des Mobbings hinaus, wurden weitere Gründe, wie die Ausgrenzung aus der Gruppe (10,8%), die soziale/finanzielle Benachteiligung (5,4%), Androhung/Ausübung körperlicher Gewalt (3,4%) sowie sexuelle Belästigung (2,6%) angeführt.⁸⁷

Bedeutend für die Auszubildenden ist es, sich bei eventuellen Problemen an eine Vertrauensperson wenden zu können, damit diese gemeinsam mit dem Betroffenen Lösungsansätze finden und die Gefährdung der Ausbildung mindern kann. Der folgende Abschnitt beschreibt, welche Personen oder Institutionen nach Einschätzung der befragten Auszubildenden wichtige Ansprechpartner bei Problemen sind.

⁸⁷ vgl. DGB Jugend, 2011, S. 48-49

6.2.2 Die Ansprechpartner

Vor Betrachtung der wichtigsten Ansprechpartner bei Problemen in der Ausbildung soll eingangs verdeutlicht werden, dass 91,4% von 557 Auszubildenden vor ihrer Ausbildung die Erwartung hatten, Hilfe und Unterstützung während der Ausbildung zu bekommen. Diese Erwartung hat sich bei einem Großteil der Befragten (82,5%), wie Diagramm 46 entnommen werden kann, erfüllt.

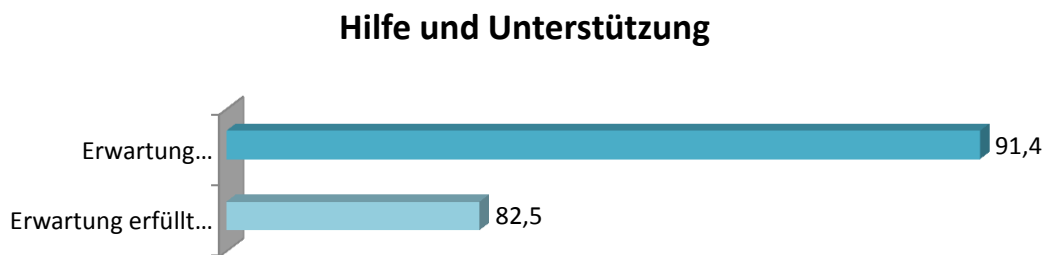
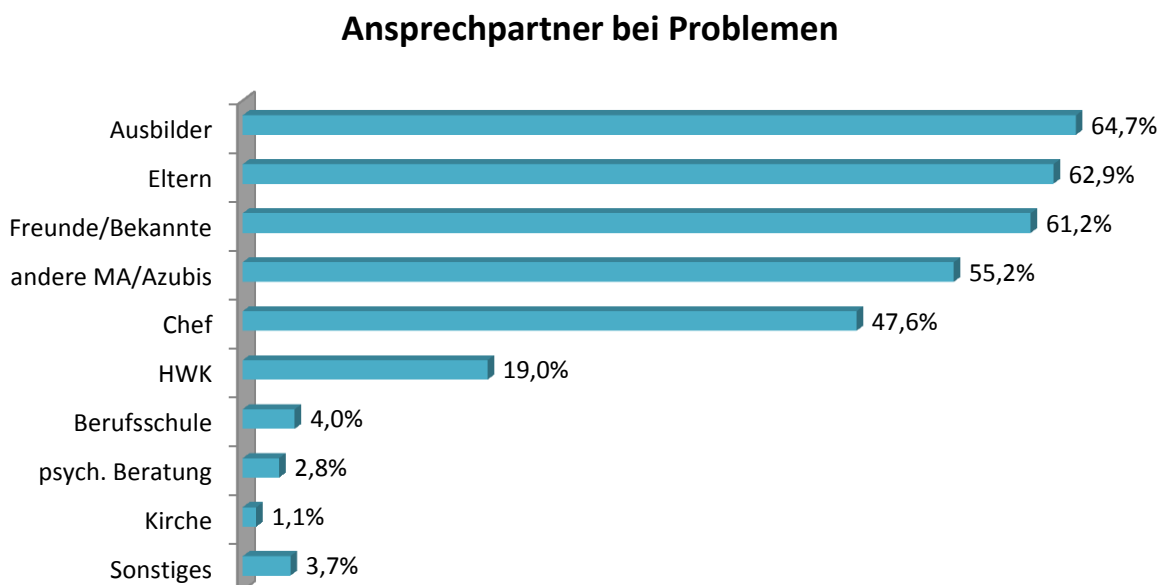


Diagramm 46: Welche Erwartungen hattest du vor deiner Ausbildung und wurden diese erfüllt? Antworten: Auszubildende (Auszug)

Weiter wurden die an der Studie teilnehmenden Auszubildenden gefragt, bei wem sie sich Hilfe bei Problemen im Zusammenhang mit der Ausbildung holen. Bei Beantwortung der Frage waren Mehrfachantworten möglich. Die aus Sicht der Auszubildenden wichtigsten Ansprechpartner sind in dem folgenden Diagramm dargestellt.



n=569

Diagramm 47: Von wem holst du dir Hilfe oder würdest dir Hilfe holen, wenn du Probleme im Zusammenhang mit deiner Ausbildung hast? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

Bei fast zwei Drittel (64,7%) ist der Ausbilder die wichtigste Kontaktperson, an die sich die Auszubildenden bei Problemen wenden. Neben dem Ausbilder werden Schwierigkeiten in der Ausbildung auch häufig mit anderen Mitarbeitern und Auszubildenden (55,2%) sowie dem Chef (47,6%) besprochen. Außerhalb der Ausbildung vertrauen sich die Befragten vor allem den Eltern (62,9%) sowie Freunden oder Bekannten (61,2%) an. Auch die Handwerkskammern sind mit 19% ein nicht irrelevanter Ansprechpartner bei Problemen.

Hervorzuheben ist bei Betrachtung des Diagramms 47 ein wesentlicher Aspekt: Der Ausbilder ist der wichtigste Ansprechpartner bei Problemen in der Ausbildung. Seine Rolle ist also bedeutend, um die Ausbildung ordnungsgemäß zu gestalten und Ausbildungsabbrüche zu verhindern. Im Kapitel 8 Exkurs: Die Ausbildungsabbrecher wird sich allerdings auch zeigen, dass Differenzen mit dem Ausbilder der häufigste Grund für den Ausbildungsabbruch sind. Deshalb liegt es vor allem in der Verantwortung des Ausbilders, ein professionelles Verhältnis zu dem Auszubildenden aufzubauen und diesen beim Absolvieren seiner Ausbildung nicht negativ zu beeinträchtigen.

6.2.3 Der Ausbildungsabbruch

Bei andauernden Problemen in der Ausbildung kann es dazu kommen, dass die Auszubildenden vermehrt den Gedanken fassen, ihr Ausbildungsverhältnis vorzeitig zu beenden oder alternativ den Ausbildungsbetrieb zu wechseln. Im Rahmen dieser Studie wurden die Auszubildenden gefragt, ob sie schon einmal über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht haben.

Knapp zwei Drittel (64,1%) haben noch nie über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht. Alarmierend ist jedoch, dass immerhin 35,9% der befragten Auszubildenden mindestens einmal über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht haben. Die Probanden nannten auch Gründe, die dazu führten, dass Gedanken hinsichtlich eines Ausbildungsabbruchs aufkamen. Am häufigsten genannt wurden dabei eine schlechte Bezahlung, Probleme im Betrieb, persönliche oder private Gründe, Probleme mit den Mitarbeitern sowie ein schlechtes Arbeits-/Betriebsklima.

Absicht des Ausbildungsabbruchs

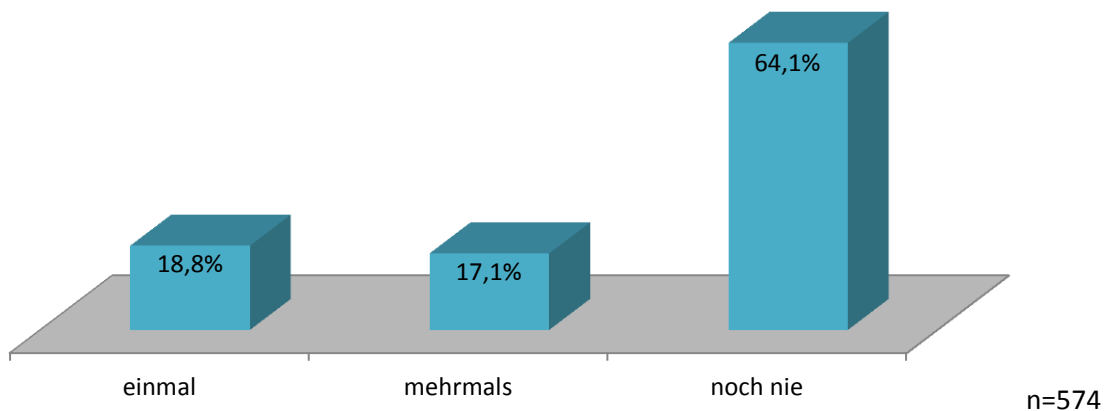


Diagramm 48: Hast du schon einmal an einen Ausbildungsabbruch gedacht? Antworten: Auszubildende

Um einen kompletten Ausbildungsabbruch zu verhindern, kann die Möglichkeit genutzt werden, die Ausbildung in einem anderen Ausbildungsbetrieb fortzusetzen. Im Rahmen der Studie wurden die Auszubildenden gefragt, ob sie schon einmal den Ausbildungsbetrieb gewechselt haben. 14,2% der Befragten bejahten dies und haben mindestens einmal einen Wechsel des Ausbildungsbetriebes vollzogen. Auch hier bestand die Möglichkeit, Gründe dafür zu nennen. Am häufigsten aufgeführt wurden dabei persönliche Gründe, Probleme mit den Kollegen, schlechtes Betriebsklima sowie eine mangelhafte Ausbildung.

Wechsel des Ausbildungsbetriebes

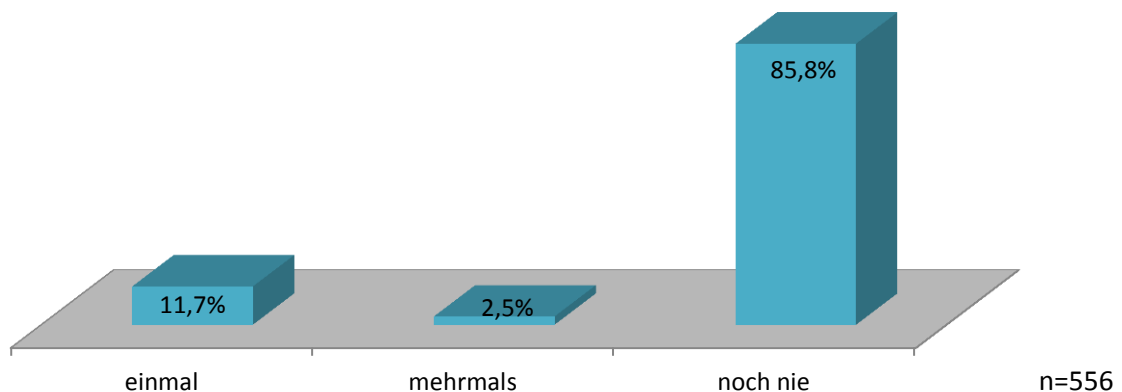


Diagramm 49: Hast du schon einmal den Ausbildungsbetrieb gewechselt? Antworten: Auszubildende

6.2.4 Fazit Problemstellungen und Ausbildungsabbruch

Während der Ausbildung können verschiedene Probleme auftreten. Nicht selten hängen diese mit den Erwartungen der Auszubildenden an die Ausbildung und den tatsächlichen Gegebenheiten zusammen. So war beispielsweise ein großer Unterschied bei der Frage nach der Erwartung eines ausgewogenen Verhältnisses zwischen Arbeit und Freizeit zu verzeichnen. Immerhin bei fast 40% der befragten Auszubildenden hatte sich diese Erwartung nicht erfüllt. Ebenfalls ist das Thema Mobbing bzw. ungerechte Behandlung in der Ausbildung verbreitet. Laut dem Ausbildungsreport 2011 gaben 45,4% aller Befragten an, dass sie während ihrer Ausbildung ungerechte Behandlung erfahren haben. Wichtig bei der Bewältigung von Problemstellungen in der Ausbildung sind Hilfs- und Unterstützungsangebote seitens der Unternehmen, aber auch aus dem privaten Umfeld. Die wichtigsten Ansprechpartner für die Auszubildenden sind der Ausbilder und die Eltern. Gerade der Ausbilder nimmt eine wichtige Position in Bezug auf die Problemstellungen und den Ausbildungsabbruch ein, denn auch wenn er der wichtigste Ansprechpartner ist, sind Probleme mit ihm der häufigste Abbruchsgrund (siehe Kapitel 8 Exkurs: Die Ausbildungsabbrecher). Von den befragten Auszubildenden gaben 35,9% an, schon mindestens einmal ernsthaft über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht zu haben. Um die Gründe für einen Ausbildungsabbruch näher zu betrachten, wurde im Rahmen dieser Studie gezielt eine weitere Gruppe, die Ausbildungsabbrecher, befragt. Mit den Ergebnissen dieser Teilbefragung befasst sich das Kapitel 8 „Exkurs: Ausbildungsabbruch“.

7. Die Phasen nach der Ausbildung – Zukunftsplanung

Nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung steht der Schritt in die Berufswelt an. Viele Auszubildende stehen dann vor der Frage, wie es weiter gehen soll. Viele Möglichkeiten stehen ihnen dann offen. Es stellt sich jedoch die Frage, ob die Auszubildenden ausreichend über ihre Berufsmöglichkeiten informiert sind.

Davon abhängig ist beispielsweise, ob sie in ihrem Ausbildungsunternehmen verbleiben bzw. ihre beruflichen Chancen in der Heimatregion oder einer anderen suchen werden.

Dieser Abschnitt untersucht die Informationszufriedenheit, die persönlichen beruflichen Ziele sowie das Verhalten in Bezug auf ein Übernahmeangebot des Ausbildungsbetriebes und die Knüpfung des beruflichen Werdeganges an die Heimatverbundenheit.

7.1 Informationszufriedenheit

Idealerweise weiß der Auszubildende schon recht früh, welchen Weg er nach der Ausbildung einschlagen möchte. Für die meisten Auszubildenden ist das Ziel nach der Ausbildung jedoch nicht klar. Ein Grund für diese Ziellosigkeit nach der Ausbildung ist ein nicht ausreichendes Informationsangebot in Bezug auf Möglichkeiten des zukünftigen beruflichen Weges.

Im Rahmen der Studie wurden die Auszubildenden gefragt, wie gut sie sich über ihre beruflichen Möglichkeiten informiert fühlen. Das nachfolgende Diagramm zeigt die Ergebnisse der Befragung.

Informationsbewusstsein über berufliche Möglichkeiten

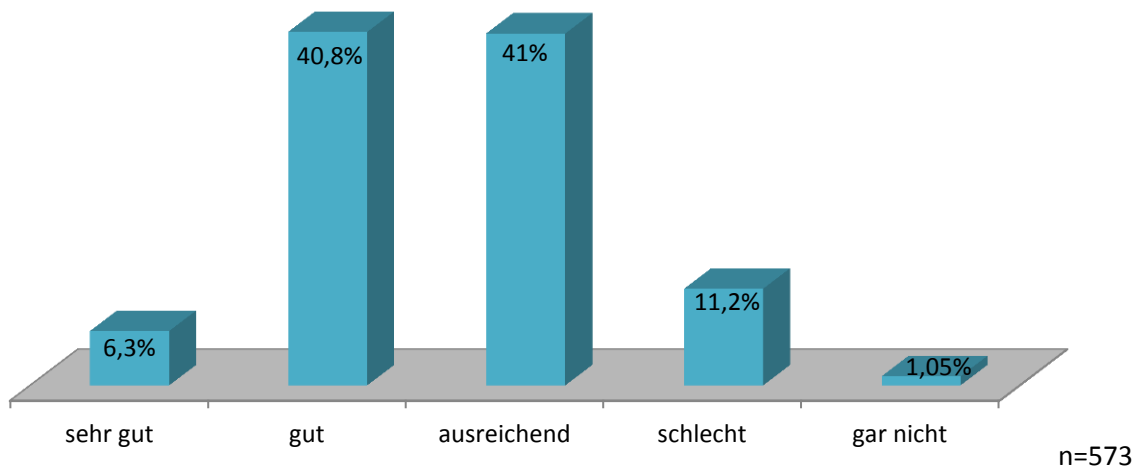


Diagramm 50: Wie gut fühlst du dich über weitere berufliche Möglichkeiten informiert? Antworten: Auszubildende

Von den 573 Auszubildenden, die diese Frage beantworteten, fühlen sich nicht einmal die Hälfte (47,1%) sehr gut oder gut über die weiteren beruflichen Möglichkeiten informiert. Somit gaben 52,9% der Befragten an, nur ausreichend oder sogar schlecht informiert zu sein. Aus den zuvor geführten Interviews ließ sich ableiten, dass dies vor allem darauf zurückzuführen ist, dass den Auszubildenden kein konkreter Ansprechpartner zur Verfügung steht. Zwar ist ihnen bewusst, dass es eine quantitativ hohe Anzahl von Informationsmöglichkeiten gibt, jedoch fühlen sich die Auszubildenden durch diese Informationsflut oft überfordert. In den Gesprächen wurde zu diesem Thema angegeben, dass Aufklärung und Beratung in diesem Bereich vor allem durch die Berufsschulen und die Agentur für Arbeit erfolgen sollten.

7.2 Berufliche Ziele

Den Auszubildenden stehen nach ihrer Ausbildung viele Möglichkeiten und Wege zur Verfügung. Jeder Auszubildende muss eine Entscheidung darüber treffen, wie er seinen weiteren beruflichen Werdegang gestalten möchte. Gefragt wurde innerhalb der Studie, welche beruflichen Ziele die Auszubildenden nach der Ausbildung haben. Daraus ging hervor, dass fast die Hälfte der Befragten im jeweiligen Ausbildungsberuf weiterarbeiten möchte. 39,1% der Auszubildenden gaben an, sich weiter qualifizieren zu wollen und mehr als ein Drittel strebt den Meister an.

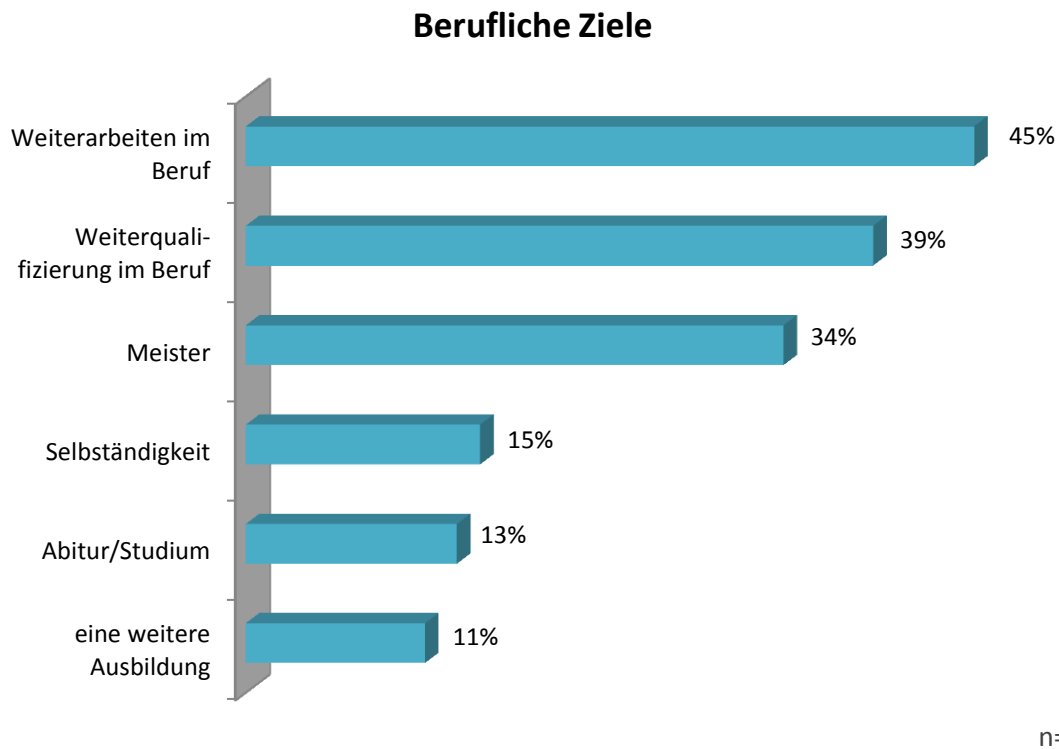
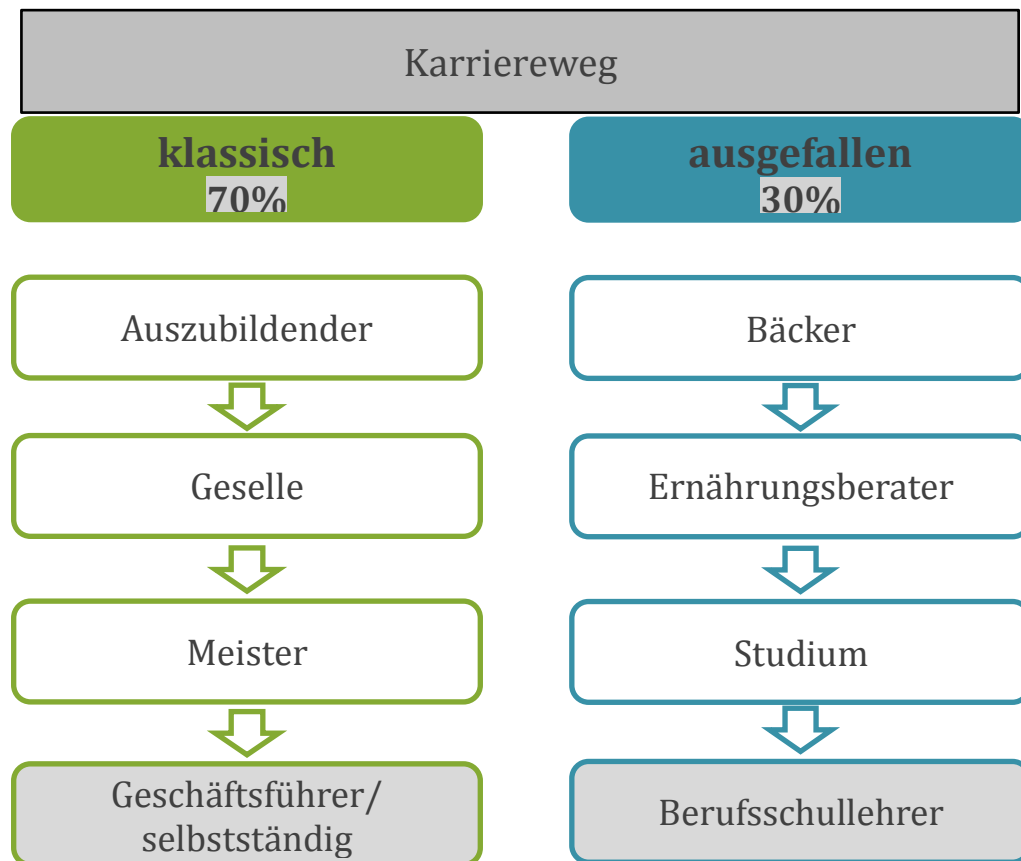


Diagramm 51: Was möchtest du nach deiner Ausbildung machen? Antworten: Auszubildende (Mehrfachantworten)

Weiterhin wurden die Auszubildenden befragt, ob sie eher einen klassischen oder ausgefallenen Karriereweg bevorzugen. Dazu wurde jeweils ein möglicher Karriereweg vorgegeben und zur Auswahl gestellt. Der klassische Karriereweg beginnt mit der Ausbildung und führt über den Gesellen und Meister zum Geschäftsführer bzw. in die Selbständigkeit. Bei dem ausgefallenen Karriereweg wurde ein erlernter Beruf, im Beispiel der Bäcker, vorangestellt. Darauf baut eine Ausbildung zum Ernährungsberater auf und weiter ein Studium hin zum Berufsschullehrer.

Von den 530 Personen, die diese Frage beantworteten, entschieden sich 70% für den klassischen Karriereweg und 30% für den ausgefallenen, wie die folgende Abbildung zeigt.



n=530

Abbildung 25: Betrachte bitte die unten aufgezeigten Beispiele für Karrierewege. Welche Möglichkeit würdest du für dich bevorzugen? Antworten: Auszubildende

7.3 Die Übernahme

Das Übernahmeangebot an ausgebildete Auszubildende stellt für Unternehmen ein großes Potential zur Gewinnung von Fachkräften dar. Der wesentliche Vorteil die eigenen Auszubildenden zu übernehmen liegt darin, dass diese bereits die Arbeitsweise und Struktur des Unternehmens kennen und somit die übliche Einarbeitungszeit und damit verbundene Arbeitskraftverluste vermieden werden.

Ein solches Übernahmeangebot würden laut den Ergebnissen der Befragung 70,4% der 557 Auszubildenden, die diese Frage beantworten, auch annehmen. Einer der Gründe für dieses hohe Ergebnis liegt beispielsweise darin, dass so das Bedürfnis nach der Sicherheit des Arbeitsplatzes – 81% der Befragten gaben dies als wichtigen Aspekt an (vgl. Diagramm 30, S. 69), befriedigt wird. Jedoch würden immerhin 29,6% ein Übernahmeangebot ablehnen.

Bei der Angabe zu den Gründen einer Ablehnung, möglich waren freie Antworten sowie Mehrfachnennungen, wurden verschiedene Ursachen aufgezeigt. Mit 27,7% wurde am häufigsten die Unzufriedenheit mit dem Betrieb genannt, gefolgt von fehlenden Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten (25%). An dritter Stelle liegt die zu geringe Vergütung mit 18,8%. Im Weiteren wurden die falsche Berufswahl (9,8%) und Fernweh (5,4%) angegeben. Eine untergeordnete Rolle spielen die Antworten in dem Bereich unter 3% wie Heimweh, zu harte Arbeit bzw. körperliche Belastung und schlechte Arbeitszeiten.

Im Vergleich dazu lagen die Übernahmequoten durch die ausbildenden Unternehmen im Jahr 2009 in Thüringen nur bei 54%, in Westdeutschland bei 59% und in Ostdeutschland bei 49%.⁸⁸ Die folgende Abbildung zeigt die Entwicklung der Übernahmequoten von 1996 - 2009.



Abbildung 26: Übernahmequoten in Thüringen, West- und Ostdeutschland 1996 – 2009, Stand jeweils 30. Juni, Fachkräftestudie 2010, S. 127

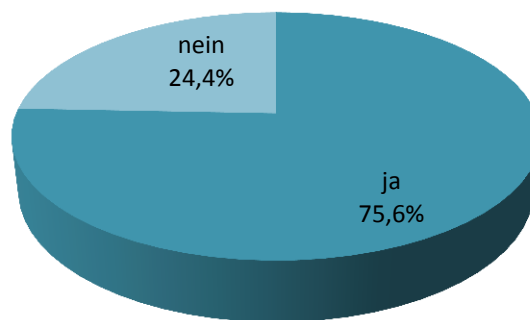
7.4 Regionale Verbundenheit

Bei der Wahl eines Arbeitsplatzes spielt auch die Entfernung zum Heimatort bzw. der Heimatregion eine entscheidende Rolle. Gerade in jungen Jahren stellt die Bindung zum Familien- und Freundes- bzw. Bekanntenkreis einen gewichtigen Faktor dar.

⁸⁸ vgl. Ministerium für Wirtschaft, Technologie und Arbeit, Fachkräftestudie 2010, S. 126 - 127

So gaben 75,6% der 554 Befragten an, in der Region bleiben zu wollen. Bei den übrigen 24,4%, die nicht in der Region bleiben möchten, wurde als häufigster Grund das Fernweh mit 31,9% genannt. Darauf folgen mit 16,5% die schlechte Bezahlung und mit jeweils 11% schlechte Berufschancen sowie das Lohngefälle zwischen Ost- und Westdeutschland.

Regionale Verbundenheit



n=554

Diagramm 52: Möchtest du in der Region bleiben? Antworten: Auszubildende

7.5 Fazit Zukunftsplanung

Um auch zukünftig die nötige Zahl von qualifizierten Mitarbeitern zur Verfügung zu haben, ist es für Unternehmen unerlässlich, die eigenen Auszubildenden als potentielle Quelle zur Personalrekrutierung zu betrachten. Hierbei ist es wichtig, die verschiedenen individuellen Bedürfnisse, beruflichen Ziele und weiteren Entscheidungsfaktoren für oder gegen ein Übernahmeangebot zu beachten. Gerade im Bereich der Information über die beruflichen Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Beruf, aber auch im Unternehmen selbst besteht seitens der Auszubildenden erheblicher Bedarf. Das jeweilige Unternehmen kann an dieser Stelle Wegbereiter und Wegbegleiter für die Auszubildenden sein und so die Potenziale der jungen Erwachsenen auch zum eigenen Vorteil abschöpfen, beispielsweise dadurch, dass diese durch die Unterstützung in der Weiterqualifizierung an das Unternehmen gebunden werden.

Wie sich auch deutlich zeigte, sind die Auszubildenden im hohen Maße heimatverbunden. Dies bietet die Chance für regional ansässige Unternehmen, ihren Bedarf an Arbeitskräften nicht nur durch die eigenen Auszubildenden zu decken, sondern ebenfalls auch durch die Auszubildenden der gesamten Region.

8. EXKURS: Die Ausbildungsabbrecher

Wie im Kapitel 6, Abschnitte 6.2.1 und 6.2.3 bereits deutlich wurde, gibt es für Auszubildende eine Vielzahl an Gründen, den Fortgang ihrer Ausbildung in Frage zu stellen. Welche Faktoren letztlich zu Vertragsaufhebungen führen und mit welchen Lösungen Ausbildungsabbrüche verhindert werden können, soll in diesem Abschnitt dargestellt werden. Das Ziel ist, einerseits die Ernsthaftigkeit der aktuellen Situation und andererseits auch die Chance aufzuzeigen, dass Handwerksunternehmen häufig schon mit geringen Mitteln den Ablauf der Berufsausbildung positiv beeinflussen können.

8.1 Die Abbrecherquoten im Vergleich

Um zunächst eine konkrete Vorstellung zu erhalten, wie hoch der prozentuale Anteil aller Auszubildenden ist, die ihre Lehre verfrüht abbrechen, wird die Abbrecherquote von Thüringen dem Bundesdurchschnitt gegenübergestellt. Der BIBB-Datenreport 2012 des Bundesinstitutes für Berufsbildung belegt, dass deutschlandweit im Jahr 2010 über alle Branchen hinweg 23% der Auszubildenden ihre Ausbildung durch Vertragslösung vorzeitig beendeten. Im Vergleich lag Thüringen mit einer Abbruchquote von insgesamt 27,7% deutlich über dem Bundesdurchschnitt. Das Nachbarbundesland Sachsen-Anhalt (29,2%) und Mecklenburg-Vorpommern (31,5%) wiesen noch höhere Werte auf. Die höchsten Abbruchquoten jedoch weist das Handwerk auf – 28,6% bundesweit und 35,4% in Thüringen! Alle genauen Angaben sind in Abbildung 27 zu finden.⁸⁹ Solch hohe Zahlen sind zweifellos erschreckend. Aus diesem Grund werden sie gleich zu Beginn dieses Kapitels angeführt, um die Wichtigkeit dieses Themas zu unterstreichen.

⁸⁹ Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2012 des Bundesinstitutes für Berufsbildung BIBB, S. 168, Tabelle A4.7-1

Land	LQ _{neu} 2010						LQ _{neu} 2010	LQ _{neu} 2009
	Industrie und Handel	Handwerk	Öffentlicher Dienst	Landwirtschaft ³	Freie Berufe	Hauswirtschaft ³	Insgesamt	Insgesamt
Baden-Württemberg	17,2	24,9	2,6	18,1	23,7	24,9	19,5	18,3
Bayern	17,8	25,6	5,5	14,3	23,6	18,9	20,4	18,8
Berlin (ab 1991 mit Berlin-Ost)	28,2	24,6	6,9	32,2	31,0	39,8	27,1	28,8
Brandenburg	26,7	29,7	5,5	27,4	26,5	27,5	26,8	27,4
Bremen ³	19,0	37,5	15,0	0,0	23,7	32,8	23,1	21,7
Hamburg ³	22,1	38,3	6,1	10,0	28,8	6,0	25,4	24,3
Hessen	20,5	27,5	6,2	28,5	23,3	–	22,2	21,1
Mecklenburg-Vorpommern	31,1	37,1	7,5	33,9	23,9	32,9	31,5	30,2
Niedersachsen	21,4	26,6	6,5	18,5	20,2	23,2	22,6	21,5
Nordrhein-Westfalen	19,5	29,2	7,8	20,9	21,6	24,0	22,2	22,0
Rheinland-Pfalz	21,8	32,6	9,8	28,3	18,3	36,0	25,0	24,4
Saarland	21,4	42,5	5,7	34,2	15,6	41,2	27,9	24,5
Sachsen ³	26,6	31,3	6,6	1,3	21,5	0,0	25,7	23,4
Sachsen-Anhalt	29,1	34,4	5,2	20,3	23,3	21,1	29,2	26,7
Schleswig-Holstein	25,4	30,4	6,6	26,2	19,4	–	26,2	24,6
Thüringen	25,4	35,4	7,2	25,1	30,6	28,4	27,7	25,2
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2010	21,1	28,6	6,2	20,1	22,8	24,5	23,0	
Bundesgebiet (LQ_{neu}) 2009	20,2	27,7	5,0	18,6	21,3	22,6	22,1	

Abbildung 27: Vertragslösungsquote bundesweit nach Branchen und Bundesländern, Datenreport BIBB 2012, S. 168

8.2 Soziodemografische Daten der befragten Abbrecher

Um aktuelle Daten von Ausbildungsabbrechern aus der Region zu erhalten, wurde eine schriftliche Befragung mit jungen Menschen, die Kunden der Agentur für Arbeit Jena sind, durchgeführt. Dabei konnten 59 Teilnehmer gewonnen werden, die bereits eine Ausbildung abgebrochen haben. Zunächst wurden die soziodemografischen Daten, wie Geschlecht, Alter und der entsprechende Bildungsabschluss untersucht. Es hat sich dabei ergeben, dass mehr als die Hälfte der Befragten (61%) männlich sind. Dies bedeutet jedoch nicht, dass überwiegend Männer die Ausbildung abbrechen. Laut Berufsbildungsbericht 2012 mit dem Berichtsjahr 2010 lösen durchschnittlich 23,6% Frauen und 22,6% der Männer ihre Ausbildungsverträge.⁹⁰

Es ergibt sich, dass mit 61% im Alter von 18 bis 21 Jahren am häufigsten die Ausbildung abgebrochen wird, knapp ein weiteres Drittel beendet seine Ausbildung im Alter von 22 und 25 Jahren. Diagramm 53 stellt die Altersstruktur der Befragten dar.

⁹⁰ Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2012 des Bundesinstitutes für Berufsbildung BIBB, S. 172

Altersstruktur

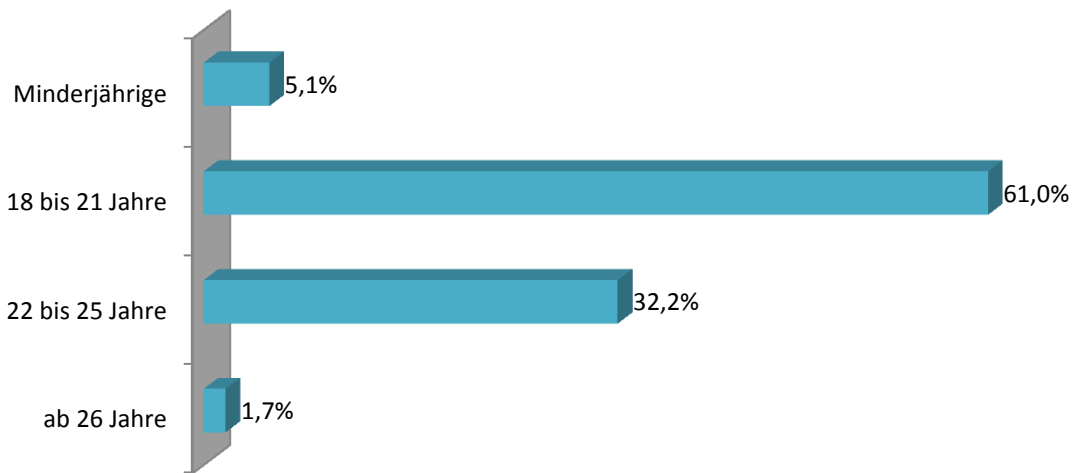


Diagramm 53: Altersstruktur der befragten Abbrecher

Ein positives Ergebnis resultiert aus der Frage nach dem höchsten Bildungsabschluss. Diagramm 53 zeigt einen Auszug der Befragung und verdeutlicht, dass insgesamt 84% der jungen Menschen den Real- oder Hauptschulabschluss erreicht haben. Im Vergleich dazu sind nur 4% ohne Schulabschluss.

Bildungsabschluss

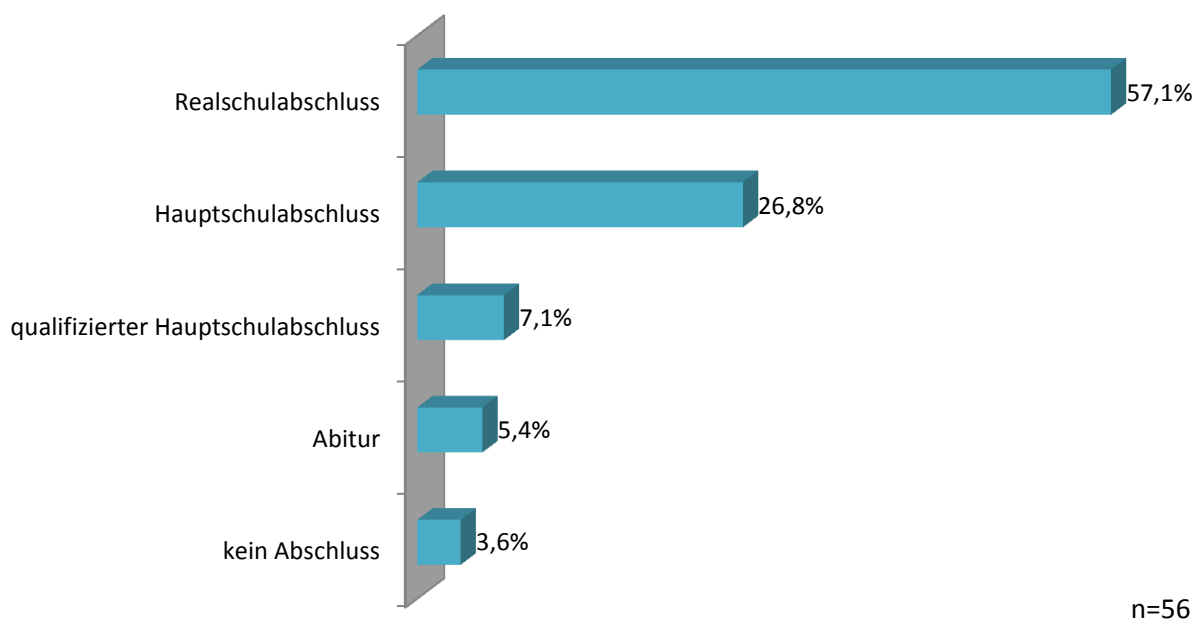


Diagramm 54: höchster Bildungsabschluss der befragten Ausbildungsabbrecher

8.3 Die Häufigkeit der Ausbildungsabbrüche

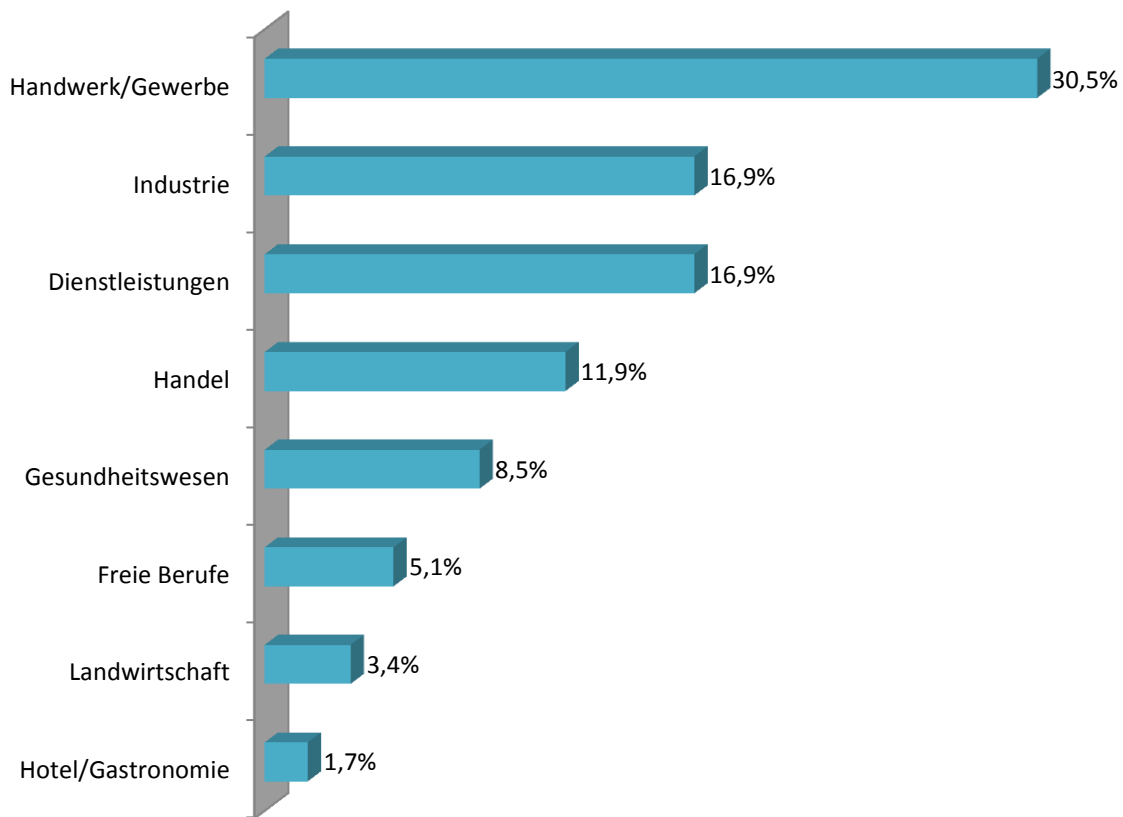
Es ist weiterhin von Bedeutung, in welchem Umfang die Ausbildung abgebrochen wird, unterschieden nach Branchen und Berufen. Zudem soll aufgezeigt werden, zu welchem Zeitpunkt in der Ausbildung die Vertragslösung stattfindet. Im Folgenden werden diese Aspekte genauer beschrieben.

8.3.1 Unterscheidung nach Branche

Der Berufsbildungsbericht unterscheidet hier zunächst zwischen Industrie und Handel, Handwerk, öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, freien Berufen sowie Hauswirtschaft. Über alle Bundesländer hinweg ist in den Handwerksberufen im Vergleich zu den anderen Branchen, die deutlich höchste Abbrecherquote zu verzeichnen. In Thüringen liegt dieser Wert bei 35,4%. Das ist erheblich über dem Bundesdurchschnitt von 28,6% in 2010 (vgl. Abb. 27). Die Bereiche Industrie und Handel, Landwirtschaft, freie Berufe sowie Hauswirtschaft befinden sich mit 25,1% bis 30,6% relativ nah beieinander. Mit Abstand die niedrigste Abbrecherquote (7,2%) weist dagegen der öffentliche Dienst auf.

Alle weiteren Werte sind der Abbildung 27 unter Abschnitt 8.1 zu entnehmen. Im Rahmen der Befragung „Auszubildende im Handwerk“ zeichneten sich recht ähnliche Werte ab. Ein Auszug dieses Ergebnisses ist im Diagramm 55 dargestellt. Es wird auch hier deutlich, dass das Handwerk/Gewerbe (30,5%) die Branche ist, in der am häufigsten die Ausbildung abgebrochen wird. Danach folgen mit jeweils 16,9% die Berufe in der Industrie sowie im Dienstleistungsbereich.

Branchen, in denen am häufigsten abgebrochen wurde



n=59

Diagramm 55: Branchen, in denen am häufigsten abgebrochen wurde, ermittelt aus den Angaben der befragten Ausbildungsabbrecher

8.3.2 Unterscheidung nach Berufen

Um ein noch klareres Bild von der Handwerksbranche zu bekommen, wurde weiterhin untersucht, welche Berufe diejenigen sind, bei denen es am häufigsten zum Abbruch der Ausbildung kommt. Mit 10,2% wurde in dieser Befragung am häufigsten der Ausbildungsberuf des Friseurs abgebrochen, bundesweit lag dieser Wert in 2010 bei 39,5%. Die folgende Abbildung gibt einen Überblick über die Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in 2010.

Tabelle A4.7-2: Ausbildungsberufe¹ mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten in %², Bundesgebiet 2010

Ausbildungsberufe mit den höchsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Neuabschlüsse	Lösungsquote (LQ _{net})	Ausbildungsberufe mit den niedrigsten Lösungsquoten	Zuständigkeitsbereich ³	Neuabschlüsse	Lösungsquote (LQ _{net})
Restaurantfachmann/-fachfrau	IH/HwEx	5.304	47,6	Verwaltungsfachangestellte/-r	ÖD/Hw	5.205	3,4
Koch/Köchin	IH/HwEx	14.247	46,3	Kaufmann/Kauffrau für Verkehrsservice	IH	345	4,9
Servicekraft für Schutz und Sicherheit	IH	279	45,9	Elektroniker/-in für Automatisierungstechnik	IH/HwEx	1.704	5,1
Fachkraft im Gastgewerbe	IH/HwEx	3.555	42,1	Fluggerätmechaniker/-in	IH/HwEx	702	5,4
Gerüstbauer/-in	Hw/IH	435	41,3	Forstwirt/-in	Lw	621	5,5
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	IH	987	41,1	Justizfachangestellte/-r	ÖD	717	6,0
Fachmann/Fachfrau für Systemgastronomie	IH/HwEx	2.583	40,9	Bankkaufmann/-kauffrau	IH	13.113	6,0
Berufskraftfahrer/-in	IH/HwEx	2.466	39,8	Fachangestellte/-r für Medien- und Informationsdienste	IH/ÖD	645	6,6
Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugservice	IH/HwEx	528	39,6	Verfahrensmechaniker/-in in der Hütten- und Halbzeugindustrie	IH	417	6,6
Friseur/-in	Hw	14.139	39,5	Schiffahrtskaufmann/-kauffrau	IH	345	6,8

¹ Ausbildungsberufe, in denen mindestens 300 neue Ausbildungsverträge im Jahr 2010 begonnen hatten.

² Schichtenmodell des BIBB nach neuer Berechnungsweise, in % der begonnenen Ausbildungsverträge; zur Berechnung des Anteils fließen Daten aus den 4 letzten Berichtsjahren ein.

³ IH = Industrie und Handel; Hw = Handwerk; HwEx = IH-Beruf im Handwerk ausgebildet; ÖD = Öffentlicher Dienst; Lw = Landwirtschaft.

Quelle: „Datenbank Auszubildende“ des Bundesinstituts für Berufsbildung auf Basis der Daten der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder (Erhebung zum 31. Dezember), Berichtsjahre 2007–2010. Absolutwerte aus Datenschutzgründen jeweils auf ein Vielfaches von 3 gerundet. Berechnungen des BIBB.

8.3.3 Unterscheidung nach dem Zeitpunkt

Der nächste Schritt ist die Betrachtung des Abbruchszeitpunktes, genauer, in welchem Lehrjahr der Ausbildungsabbruch stattfand. Der Berufsbildungsbericht 2012 (Berichtsjahr 2010) liefert dazu folgende Zahlen. Über alle Ausbildungsbereiche lag der Anteil der Vertragslösungen innerhalb der ersten zwölf Monate bei 62,7%, im Bereich Handwerk waren es 58,2%. Zu berücksichtigen ist hierbei, dass die Probezeit, in der ohne Einhalten einer Frist und ohne Angabe von Gründen (gem. § 22 Abs. 1 BBiG), in diesen Zeitraum fällt. Immerhin noch 26% der Ausbildungsabbrüche in allen Bereichen erfolgen nach 13 bis 24 Monaten. Im Handwerk sind dies 27,9%.⁹¹

Die Untersuchung der Studie bestätigt diese Tendenz. Diagramm 56 veranschaulicht, dass die Hälfte aller Befragten (in allen Ausbildungsbereichen) die Ausbildung im ersten Lehrjahr abgebrochen hat. 35% gehen diesen Schritt auch noch im zweiten Lehrjahr. 35% gehen diesen Schritt auch noch im zweiten Lehrjahr. 11,5% gehen diesen Schritt auch noch im dritten Lehrjahr. 3,8% gehen diesen Schritt auch noch im vierten Lehrjahr.

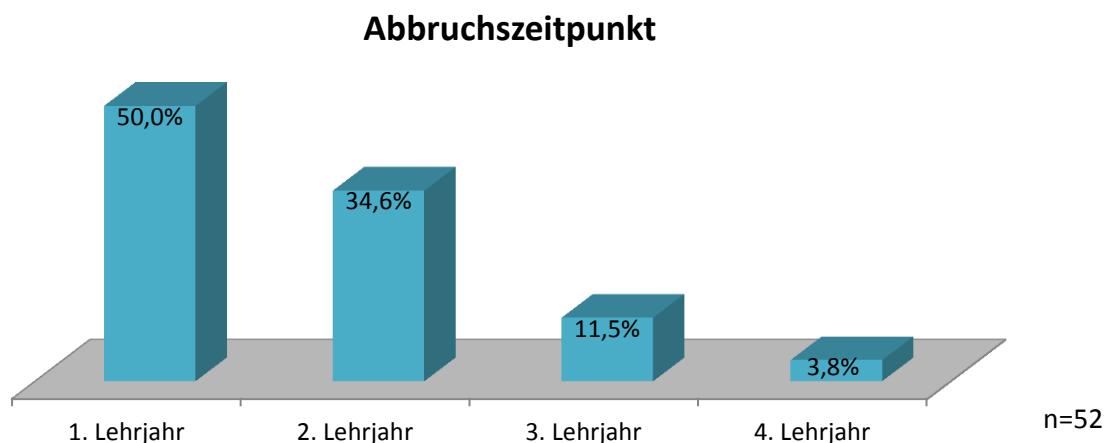


Diagramm 56: Abbruchszeitpunkt nach Lehrjahren, ermittelt aus den Angaben der befragten Ausbildungsabbrecher

8.4 Die Abbruchsgründe

Die wohl wichtigste Frage in Bezug auf den Ausbildungsabbruch ist die nach dem Abbruchsgrund bzw. den Abbruchsgründen. Es lassen sich in diesem Zusammenhang drei große Gruppen unterscheiden: betriebliche, persönliche und schulische Gründe. Meist kann man nicht nur einen einzigen Grund herausstellen. In der Regel

⁹¹ Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2012 des Bundesinstitutes für Berufsbildung BIBB, S. 175, Tabelle A4.7-5

tragen mehrere Faktoren zum Entschluss des Auszubildenden bei, die Lehre nicht fortzusetzen. Die Verteilung der verschiedenen Gruppen von Abbruchgründen ist in der folgenden Übersicht dargestellt.

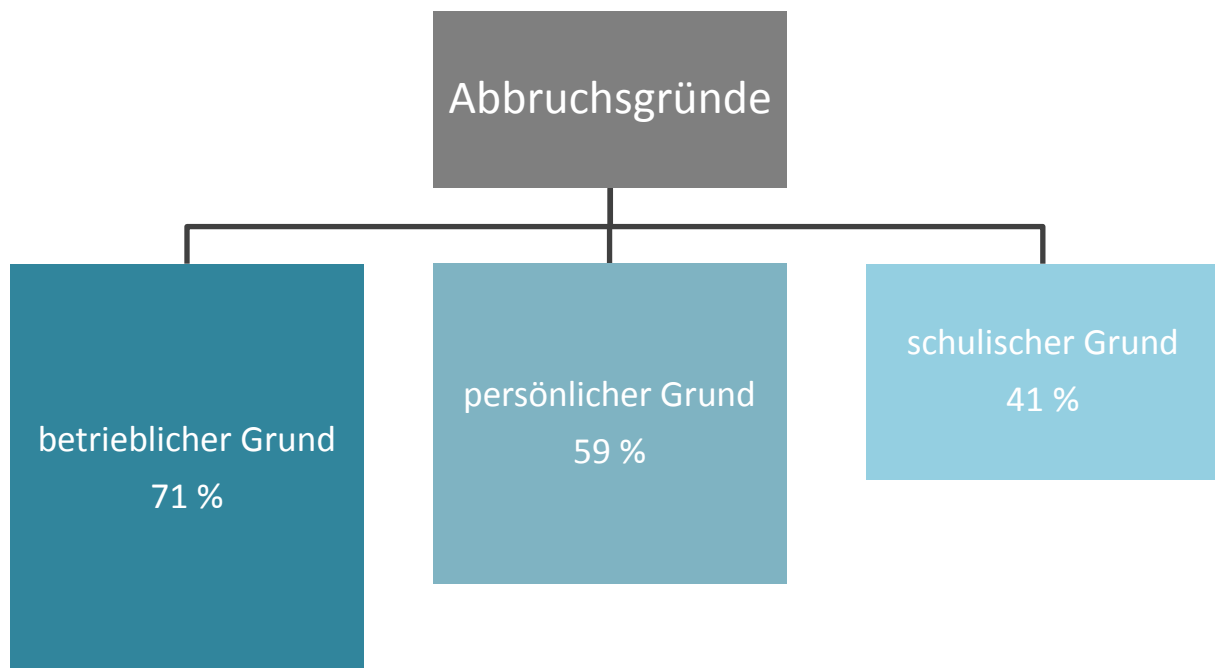


Abbildung 29: Verteilung der Gruppen der Abbruchgründe, berechnet aus den Antworten der befragten Ausbildungsabbrecher

In den sich anschließenden Abschnitten 8.4.1 bis 8.4.3 werden die betrieblichen, persönlichen und schulischen Abbruchgründe detailliert betrachtet.

8.4.1 Betriebliche Gründe

Die Befragten konnten bei der Nennung des Abbruchgrundes Mehrfachantworten geben, d. h. sie konnten sowohl betriebliche als auch persönliche und schulische Gründe angeben. Die betrieblichen Abbruchgründe machen jedoch mit 71% den größten Teil aus. Wie Diagramm 57 zeigt, sind Differenzen mit dem Ausbilder (42,9%) der häufigste betriebliche Abbruchgrund. An zweiter Stelle sind Differenzen mit den Kollegen (16,7%) zu nennen. Hier ist ersichtlich, welche enorm große Rolle der Ausbilder für junge Leute während ihrer Ausbildung spielt. Wie schon im vorangegangenen Kapitel beschrieben, ist der Ausbilder der wichtigste Ansprechpartner, wenn es um Fragen oder Probleme in der Ausbildung geht. Ist die Beziehung zuei-

inander jedoch schlecht, trägt dies in erster Linie zur vorzeitigen irregulären Beendigung des Ausbildungsverhältnisses bei.

Daneben sollte auch das Verhältnis zu den Kollegen ein positives sein, denn auch dieser Personenkreis wird bei Fragen oder Problemen von den Auszubildenden oft zu Rate gezogen. Hieraus ergibt sich für ausbildende Unternehmen ein großer Anknüpfungspunkt, denn die eben genannten Faktoren kann der Betrieb selbst beeinflussen. Weitere betriebliche Abbruchgründe sind das Gefühl, ausgenutzt zu werden, Überforderung im Betrieb, eine zu geringe Vergütung oder eine zu hohe körperliche Belastung.



Diagramm 57: Was waren die Gründe für den Abbruch deiner Ausbildung? Antworten: Ausbildungsabbrecher, Darstellung der betriebsbezogenen Abbruchgründe (Mehrfachantworten)

8.4.2 Persönliche Gründe

Bei den persönlichen Abbruchgründen stehen mit 34% gesundheitliche Probleme an erster Stelle. Dies lässt sich auch damit in Verbindung bringen, dass die körperliche Belastung in vielen Berufen sehr hoch ist. Es stellt sich oftmals erst während der Ausbildung heraus, dass bestimmte Tätigkeiten nicht ausgeübt werden können und die Lehre deshalb abgebrochen werden muss. Gefolgt wird dieser Aspekt davon, die falsche Berufswahl getroffen zu haben (29%). Junge Menschen wissen nach dem Schulabschluss oft noch nicht, was ihr berufliches Ziel ist und wo ihre beruflichen Interessen liegen. Daher merken viele Auszubildende erst in den ersten Monaten der Ausbildung, ob dies die richtige Wahl war. Auch familiäre Probleme (23%) können zum Ausbildungsabbruch führen. Der Partner sowie die Familie beeinflussen einen jungen Menschen enorm. Für unerfahrene Jugendliche ist daher ein stabiles soziales Umfeld während der Ausbildung entscheidend. Zu beachten ist hier, dass das ausbildende Unternehmen auf diese Faktoren keinen oder nur einen geringen Einfluss hat.

Diagramm 58 zeigt die persönlichen Abbruchgründe noch einmal im Überblick.

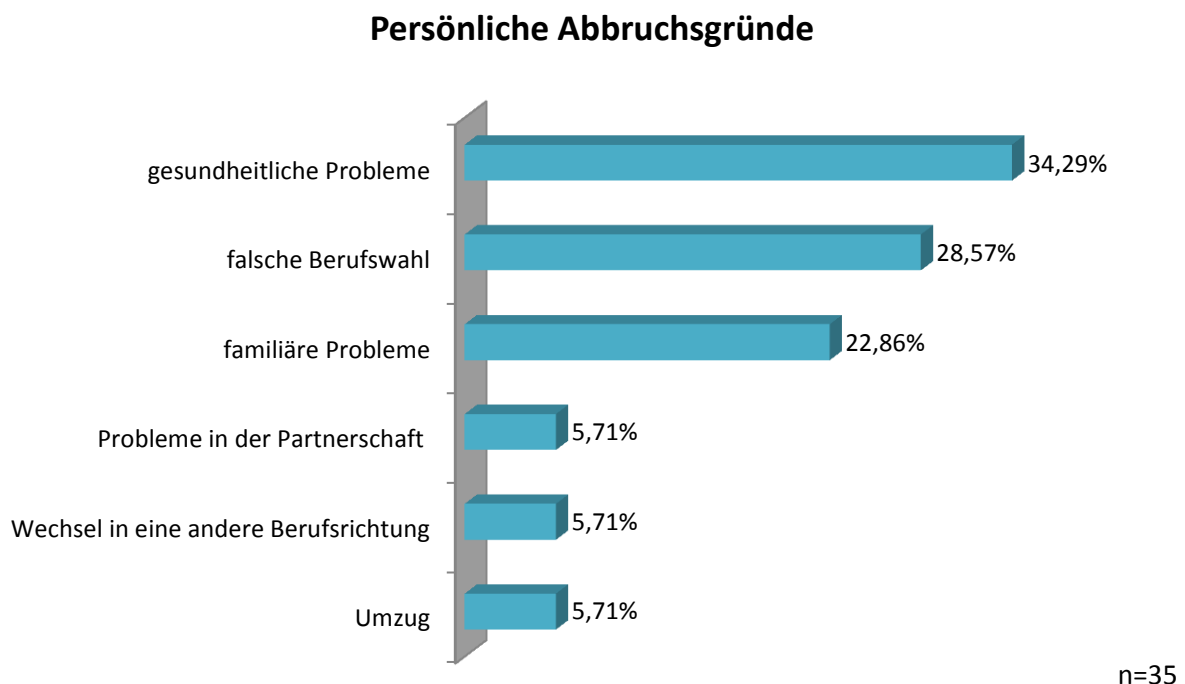


Diagramm 58: Was waren die Gründe für den Abbruch deiner Ausbildung? Antworten: Ausbildungsabbrecher, Darstellung der persönlichen Abbruchgründe (Mehrfachantworten)

8.4.3 Schulische Gründe

Dieser Abschnitt befasst sich mit Abbruchgründen, deren Hintergrund in der Berufsschule zu finden ist. Diagramm 59 veranschaulicht, dass mit jeweils 41,7% die Befragten angaben, die Abschluss- oder Zwischenprüfung nicht bestanden zu haben oder in der Berufsschule überfordert gewesen zu sein. Prüfungsangst und Mobbing, welche als „sonstige“ Abbruchgründe mehrfach genannt wurden, spielen hier mit hinein. An dritter Stelle stehen schlechte Noten (20,8%). Alle drei Gründe verunsichern den Auszubildenden und lassen ihn an den eigenen Leistungen zweifeln. Die Jugendlichen stellen sich dann die Frage, ob sie den Rest der Ausbildung überhaupt noch schaffen können, wenn sie an einer bestimmten Stelle bereits scheitern. Hier ergibt sich wieder ein Anknüpfungspunkt für den Handwerksbetrieb. In Einzelgesprächen mit den interviewten Auszubildenden ließ sich herausstellen, dass Nachhilfeunterricht vom Ausbilder selbst oder von Auszubildenden aus einem höheren Lehrjahr in diesen Situationen gewünscht wird.

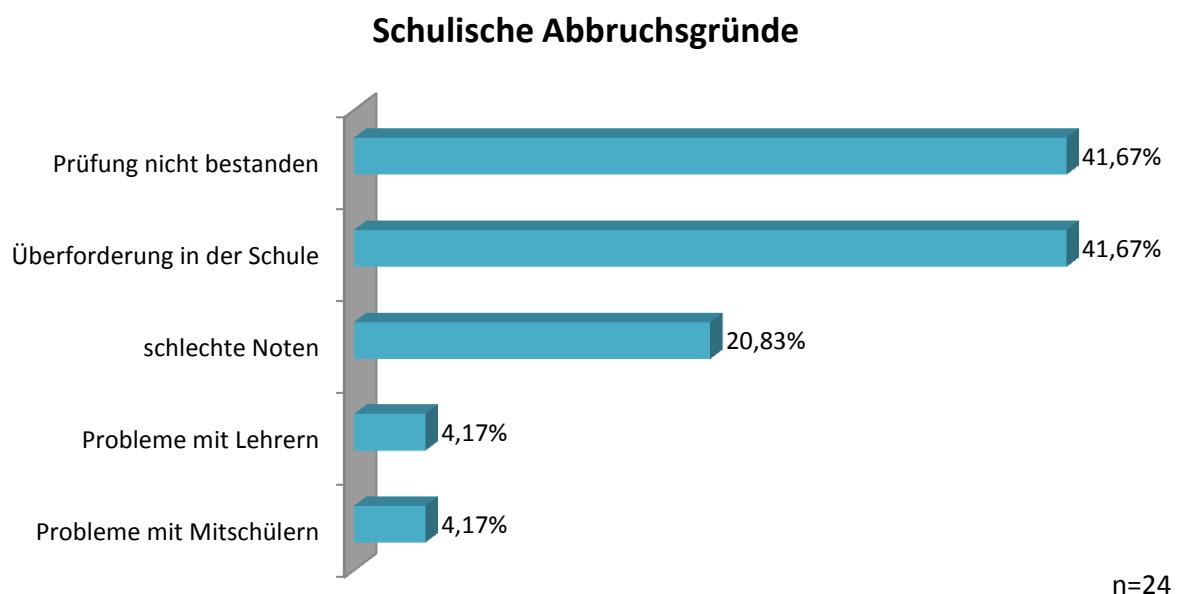


Diagramm 59: Was waren die Gründe für den Abbruch deiner Ausbildung Antworten: Ausbildungsabbrecher, Darstellung der schulbezogenen Abbruchgründe (Mehrfachantworten)

8.5 Die Abbruchsprävention

Für ausbildende Betriebe ist es nach der Klärung der Abbruchgründe ebenso wichtig zu wissen, ob und in welcher Art und Weise der Abbruch der Ausbildung durch den Auszubildenden verhindert werden kann. Der Großteil der Befragten gab an, dass der Abbruch nicht hätte verhindert werden können. Aber immerhin 16% sahen die Möglichkeit, dass die Vertragslösung vermeidbar gewesen wäre. Die Befragten wünschen sich dazu häufigere und genauere Erklärungen der beruflichen Inhalte. Aber auch ein Feedback vom Ausbilder wird hierbei genannt. Für Feedbackgespräche gibt es verschiedene Zeitpunkte, z. B. nach der Probezeit, nach einem Lehrjahr, nach der Zwischenprüfung oder vor einem Abteilungswechsel. Es besteht ebenfalls der Wunsch nach intensiverer und individueller Unterstützung in der Berufsschule. Der bereits erwähnte Nachhilfeunterricht stellt dafür eine angemessene Option dar.

Alle genannten Aspekte zeigen die Möglichkeiten, je nach individueller Situation, etwas gegen den Abbruch der Berufsausbildung tun zu können. Die meisten Wünsche der Befragten zielen darauf ab, dass sich der Ausbilder oder Chef des Unternehmens Zeit für den Auszubildenden nimmt und dessen Bedürfnisse berücksichtigt.

8.6 Zukunftsvorstellungen der Abbrecher

Dieser Abschnitt beschäftigt sich mit den Zukunftsvorstellungen der Ausbildungsabbrecher. Diagramm 60 veranschaulicht dazu die Antworten auf die Frage, welche die zukünftigen beruflichen Ziele der Befragten sind.

Zur Bundeswehr wollen 6,9% gehen – diese Zahl lässt sich mit dem hohen Männeranteil der befragten Gruppe begründen. Weitere 5,2% wollen jobben und 3,4% streben einen höheren Bildungsabschluss an. Der größte Teil der Befragten mit 87,9% möchte jedoch eine andere Ausbildung beginnen.

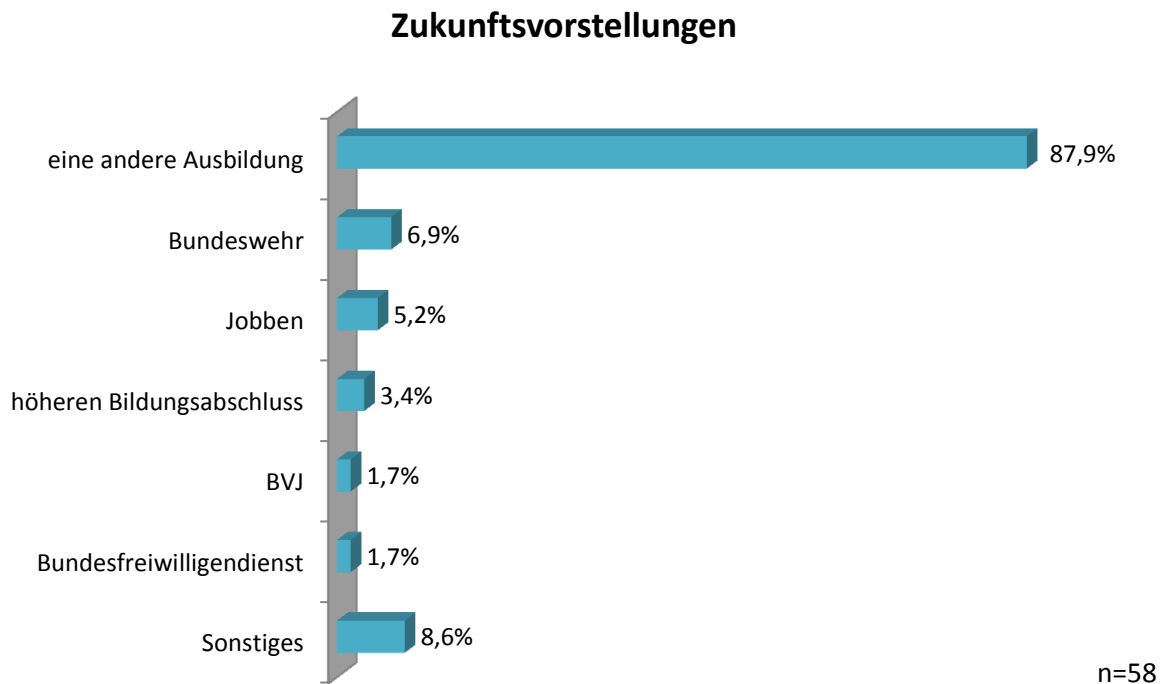


Diagramm 60: Was möchtest du als nächstes machen? Antworten: Ausbildungsabbrecher (Mehrfachantworten)

Diese Zahl scheint zunächst sehr erfreulich und lässt vermuten, dass eine große Anzahl dieser jungen Menschen nicht aus dem Ausbildungsmarkt ausscheidet. Bei genauerer Analyse ist das Ergebnis allerdings aus Sicht des Handwerks ernüchternd. Nur rund 17% planen eine Ausbildung im Handwerk zu absolvieren. 83% interessieren sich hingegen eher für andere Bereiche.

8.7 Fazit Ausbildungsabbrecher

Die Gründe für einen Ausbildungsabbruch sind vielfältig und häufig eng miteinander verknüpft. Es gibt dabei Problemfelder, auf die der Ausbildungsbetrieb selbst Einfluss nehmen kann und andere, die er nicht oder nur indirekt beeinflussen kann. Letztlich ist der Dialog zwischen Auszubildendem und Ausbilder sowie auch Kollegen laut Analyse der Befragten ein ausschlaggebender Punkt. Ein gutes Klima und positives Verhältnis unter den verschiedenen Personengruppen im Unternehmen tragen ein großes Stück zur Zufriedenheit der Auszubildenden während ihrer Lehrzeit und somit zur Prävention des Ausbildungsabbruchs bei. Der Handwerksbetrieb hat eine Vielzahl an Möglichkeiten, Ausbildungsabbrüchen gegenzusteuern und so auch auf diesem Wege den negativen Folgen des Bewerberrückganges entgegenzuwirken.

9. Handlungsnotwendigkeiten und –optionen

Die nachfolgenden Handlungsnotwendigkeiten oder –möglichkeiten beziehen sich teilweise auf die Gesellschaft insgesamt, auf die verschiedenen Handwerksorganisationen (Handwerkskammern, Kreishandwerkerschaften), auf kooperierungswillige Handwerksbetriebe sowie auf den einzelnen Handwerksbetrieb selbst.

- ⇒ Unabhängig von der demografischen Entwicklung und den aktuellen Arbeitsmarktsituationen ist der hohe Anteil an jungen Menschen in Übergangssystemen – in 2011 in Thüringen 19,0% und bundesweit immer noch 28,6% – für unsere Gesellschaft nicht akzeptabel. Firmen und Institutionen aus Industrie, Handel und Handwerk reagieren darauf z.T. mit dem Bemühen, auch schwächere Bewerber zu akzeptieren, intensiver betrieblich zu fördern oder Kurse für Ausbilder zur Ausbildung schwächerer Auszubildender durchzuführen. Erwähnenswert ist hier zudem die Werbekampagne „Thüringen braucht dich“ des Thüringer Wirtschaftsministeriums im Jahr 2012. Diese zielt darauf ab, die rund 15 - 20.000 jungen Menschen in Thüringen, die noch ohne Ausbildung sind, dafür zu gewinnen, nunmehr erneut ein Ausbildungsangebot zu suchen.
- ⇒ Auffallend ist, wie wenig die Eltern eigentlich das Handwerk als Ausbildungsstätte für ihre Kinder in Betracht ziehen. Ob dies an der guten Einschätzung der Fähigkeiten ihrer Kinder, an dem mangelnden Wissen über Handwerksbetriebe oder anderen Gründen liegt, konnte im Rahmen dieser Studie nicht untersucht werden. Vereinzelt gibt es aber in Deutschland Angebote – auch von Handwerksbetrieben – den Eltern potenzielle Arbeitsplätze ihrer Kinder über „Schnupperwerkstatttage“ o. ä. besser nahe zu bringen. Das Handwerk kann bzw. muss auch die Eltern als eigenständige Zielgruppe verstehen.
- ⇒ Vielleicht für manche überraschend ist das ausgeprägte ehrenamtliche Engagement der jungen Auszubildenden und die große Offenheit zur Übernahme eines Ehrenamtes unter den Auszubildenden. Dies hätten sicherlich viele Betriebe in dem Maße nicht erwartet. Womöglich ist dies etwas, das sich lohnt, auch als Betrieb zu unterstützen.

-
- ⇒ In den Einzelgesprächen mit dem Handwerk gewannen die Autoren den Eindruck, dass es in den Handwerksunternehmen kein allgemeines Wissen zu der enormen Abbrecherquote bei Auszubildenden gibt. 35,4% in Thüringen und 28,6% bundesweit sind eine alarmierende Zahl.
 - ⇒ Ebenfalls unbefriedigend ist die allgemein niedrige Übernahmezahl von Auszubildenden in ein Beschäftigungsverhältnis durch den Ausbildungsbetrieb. Im Handwerk in der Region Jena ist die Bereitschaft unter den Auszubildenden zur Übernahme groß: 70,4% können sich einen Verbleib im Betrieb (und 75,6% in der Region Jena) vorstellen.
 - ⇒ Ausgeprägt ist auch die Offenheit der jungen Auszubildenden für neue interessante Karrierewege. Diese Argumente gilt es bei Ausbildungsmessen, in Informationsbroschüren und -websites entsprechend oder erst einmal überhaupt aufzuzeigen.
 - ⇒ Dass intensiver um Auszubildende gekämpft und damit geworben werden muss, ist den Betrieben inzwischen klar. Die Studie liefert jetzt Hinweise, was die (zukünftigen) Auszubildenden interessiert. Abwechslungsreiche Tätigkeiten, Sicherheit des Arbeitsplatzes und berufliche Aufstiegschancen gehören zu den Hauptinteressen. Und ein Blick in die Anzeigen von Handwerksbetrieben zeigt, dass diese Aspekte bisher nur in den wenigsten Fällen überhaupt thematisiert werden.
 - ⇒ Der Kampf um die Auszubildenden kann von einem Handwerksbetrieb alleine oder aber gemeinsam mit anderen Betrieben ausgefochten werden. Ausbildungscamps oder Werteseminare, Soft-Skills-Kurse u.a.m. für den Auszubildenden kann der kleine Ausbildungsbetrieb allein oft nicht offerieren. Aber die Kreishandwerkerschaften und Handelskammern könnten dies für ihre Mitglieder initiieren. Die großen Wettbewerber um die Auszubildenden, wie Großunternehmen u. a., ob vor Ort oder national, praktizieren dies zunehmend. Das

Handwerk muss hier ebenfalls Konzept, Kreativität und Initiative zeigen und nach außen verdeutlichen.

- ⇒ Die Auszubildenden haben insgesamt eine hohe Gesamtzufriedenheit mit ihren Ausbildungsbetrieben und -schulen. Fast 80% äußern sich so. Dreiviertel der Befragten würden ihren Betrieb an Interessierte weiterempfehlen. Eine sehr hohe Zufriedenheit mit fast 90% besteht mit dem eigenen Berufsbild. Umgekehrt muss man aber auch festhalten, dass eben doch ein Fünftel aller Auszubildenden mit dem eigenen Ausbildungsbetrieb nicht zufrieden ist.
- ⇒ Wenn fast 60% der antwortgebenden Auszubildenden erklären, sie wären mit der monatlichen Ausbildungsvergütung weniger zufrieden bzw. unzufrieden, dann ist dies ein deutlicher Warnhinweis für das Handwerk. Faktisch stehen viele handwerkliche Ausbildungsberufe bei der Vergütung deutlich hinter anderen Wirtschaftszweigen zurück. Neben der grundsätzlichen Veränderung der Tarifvergütungen obliegt es dem einzelnen Unternehmen, hier spezielle – auch geldwerte – Leistungen zu offerieren. Manche Unternehmen werben bereits damit, dass die besten Auszubildenden im 3. Lehrjahr vom Betrieb einen kleinen PKW gestellt bekommen u. a.m.
- ⇒ Zahlreiche Auszubildende beklagen die schlechte Information über berufliche Möglichkeiten – nur 47% fühlen sich sehr gut oder gut informiert. Inzwischen gibt es eine sehr informative Website **www.berooobi.de**, die sehr ansprechend über zahlreiche Berufsfelder, so auch des Handwerks, informiert. Jedes Unternehmen kann hier bereits Interessenten auf diese Seite verweisen, damit schon im Vorfeld der Berufswahl ein guter Informationsstand erreicht wird. Dies gilt auch mit Blick darauf, dass **berooobi.de** insbesondere für die Berufsauswahlentscheidung konzipiert ist und weniger auf zukünftige Entwicklungsmöglichkeiten.
- ⇒ Erwähnt werden soll aber auch die – bei aller regionalen Verbundenheit – letztlich doch hohe Mobilitätsbereitschaft der jungen Menschen. Wenn fast 40% der Auszubildenden sich über 50 km (bis hin zu bundesweit) beworben haben und es in Thüringen auch vereinzelt Regionen gibt, in denen das Stellenplatzange-

bot schwächer ausgeprägt ist, dann ist dies auch ein Signal für die Handwerksbetriebe, dass sie auch überregional nach Bewerbern suchen können.

- ⇒ Bei der Abbrecherbefragung spielen schulische Abbruchgründe zwar nicht – zumindest nach den gegebenen Antworten – die Hauptrolle, aber unter den 41%, die schulische Gründe angeben, dominieren die klassischen Prüfungs- und Notenprobleme doch sehr stark. Hier sind Tutorenprogramme in den Schulen und Mentorenprogramme in den Betrieben oder – überbetriebliche Angebote z. B. seitens der Handwerkerschaften – angeraten. 35,4% Abbrüche im thüringischen Handwerk indizieren eine klare Handlungsnotwendigkeit.

10. Literaturverzeichnis

Bücher

Krekel, Elisabeth M.; Ulrich, Joachim Gerd

Jugendliche ohne Berufsabschluss. Handlungsempfehlungen für die berufliche Bildung. Friedrich Ebert Stiftung Berlin, 2009

Schriften, Studien

Autorengruppe Bildungsberichterstattung

- Bildung in Deutschland 2012
- Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zur kulturellen Bildung im Lebenslauf, W. Bertelsmann Verlag
URL: http://www.bildungsbericht.de/daten2012/e_web2012.pdf vom 25.08.2012

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.)

- Bedeutung und Wirksamkeit von Bildungsgängen des Übergangssystems
URL: <http://datenreport.bibb.de/html/1229.htm> vom 26.08.2012
- BIBB Report 14/2010: Geld spielt eine Rolle! - Sind Auszubildende mit ihrer Vergütung zufrieden?; Beicht, Ursula/Krewerth Andreas; Bonn 2010
- Datenreport des Berufsbildungsberichtes 2012

Bundesministerium des Inneren (Hrsg.)

- Demografiebericht - Bericht der Bundesregierung zur demografischen Lage und künftigen Entwicklung des Landes (Stand 2011)
URL: http://www.bmi.bund.de/SharedDocs/Downloads/DE/Broschueren/2011/demografiebericht.pdf?__blob=publicationFile vom 23.08.2012

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.)

- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland 2010 - 2014
URL: http://www.bmbf.de/pubRD/ausbildungspakt_2010.pdf vom 08.09.2012

DGB-Bundesvorstand (Hrsg.)

- Abteilung Jugend und Jugendpolitik, Ausbildungsreport 2011, Berlin 2011

Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.)

- Berufsbildungsbericht 2012

URL: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2012.pdf vom 02.09.2012

Euler, Dieter

- Übergangssystem - Chancenverbesserung oder Vorbereitung auf das Prekariat?, Fachtagung der Hans-Böckler-Stiftung „Zukunft der Berufsbildung“ am 12. Februar 2009 in Düsseldorf

URL: http://www.boeckler.de/pdf/v_2009_02_12_euler_vortrag.pdf vom 26.08.2012

Friedrich-Schiller-Universität Jena

- Studierendenstatistik der FSU Jena, Sommersemester 2012 (Stichtag: 30.04.2012), Dezernat Akademische und Studentische Angelegenheiten

Handwerkskammer für Ostthüringen (Hrsg.)

- Konjunkturbericht Frühjahr 2012,

URL: http://www.hwk-gera.de/files/136BB797383/K2012_Fr%FChjahr.pdf vom 21.08.2012

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.)

- Statistische Daten zu Bachelor- und Masterstudiengängen 2011/2012, Bonn

Industrie und Handelskammer (Hrsg.)

- Ausbildung 2011 – Ergebnisse einer IHK-Online-Unternehmensbefragung, Berlin, April 2011

Industrie- und Handelskammer Ostthüringen zu Gera (Hrsg.)

- IHK-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2011, Ergebnisse Ostthüringen, Gera, 02. Mai 2011

Jena Wirtschaft (Hrsg.)

- Fachkräfteentwicklung in unsicheren Zeiten, Jena, Februar 2010

Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Technologie Thüringen (Hrsg.)

- Berufsbildungsbericht 2011 - Berufliche Aus- und Weiterbildung in Thüringen
URL: <http://www.thueringen.de/de/publikationen/pic/pubdownload1308.pdf>
vom 02.09.2012
- Auszubildende im Blickpunkt, 2009/2010 vom 14.10.2011
- Berufsbildungsbericht 2010, Erfurt, Januar 2011
- Fachkräfteperspektive 2020, Fachkräftestudie 2010

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Thüringen (Hrsg.)

- Betriebspraktikum für Schüler der allgemeinbildenden Schulen in Thüringen
Verwaltungsvorschrift des Thüringer Kultusministeriums vom 8. April 1997, zuletzt geändert durch Verwaltungsvorschrift vom 14. Juli 1998

initiative D21 (Hrsg.)

- (N) Onlineratlas 2011, Basiszahlen für Deutschland
Eine Topographie des digitalen Grabens durch Deutschland.
durchgeführt von TNS Infratest

Statista GmbH

- Ausbildung – Statista - Dossier 2012, 2011
- Auszubildende mit neu abgeschlossenem Ausbildungsvertrag 2010 in den 20 am stärksten besetzten Ausbildungsberufen,
URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/156966/umfrage/beliebteste-ausbildungsberufe-top-20/> vom 26.12.2012

Statistisches Bundesamt (Hrsg.)

- Demografischer Wandel in Deutschland, Heft 1, 2011
URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/Bevoelkerung/VorausberechnungBevoelkerung/BevoelkerungsHaushaltsentwicklung5871101119004.pdf?__blob=publicationFile vom 24.08.2012

- Allgemeinbildende und berufliche Schulen
URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AllgemeinBildendeBeruflicheSchulenSchulartenSchueler.html> vom 29.08.2012
- Bachelor und Master: Aktuelle Entwicklungen an deutschen Hochschulen
URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/BachelorMaster.html> vom 31.08.2012
- Berufliche Bildung, Fachserie 11, Reihe 3, 2010
URL: <https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BeruflicheBildung2110300107004.html> vom 02.09.2012
- Mikrozensus 2011, Bevölkerung und Erwerbstätigkeit Stand und Entwicklung der Erwerbstätigkeit in Deutschland, Fachserie 1 Reihe 4.1.1, 19.09.2012

Thüringer Landesamt für Statistik (Hrsg.)

- Statistischer Bericht, Ergebnisse der Berufsbildungsstatistik in Thüringen 2011 BII-j/11, Heft 186/12, September 2012

Volkswirtschaftliches Institut für Mittelstand und Handwerk an der Universität Göttingen (Hrsg.)

- Chancen für das Handwerk durch die Energiewende, Bremen, 19.08.2011

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.)

- Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse im Handwerk (ZR11Tab1)
- Fachkräftesicherung im Handwerk, Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksunternehmen im 1. Quartal 2011, Berlin, Mai 2011

Internet

bachelor.de

- Was bringt die Umstellung auf Bachelor und Master?
URL: <http://www.bachelor.de/unternehmersicht.htm> vom 31.08.2012
- Was ist ein Master?
URL: <http://www.bachelor.de/master-studium.htm> vom 31.08.2012

berufsinformation.org

- Duale Ausbildung – Begriffserklärung und Struktur des dualen Ausbildungssystems,
URL: <http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-begriffserklaerung-und-struktur-des-dualen-ausbildungssystems/> vom 25.08.2012
- Darstellung Duales Ausbildungssystem,
URL: <http://www.berufsinformation.org/duale-ausbildung-begriffserklaerung-und-struktur-des-dualen-ausbildungssystems/> vom 25.08.2012

Bildungsbericht 2012/Daten

- Datenmaterial zum Bildungsbericht 2012,
URL: www.bildungsbericht.de/daten2012/e1_2012.xls vom 23.08.2012
- Ausbildungsberufe mit den höchsten und niedrigsten Vertragslösungsquoten, Bundesgebiet 2010
URL: http://datenreport.bibb.de/media2012/tab_a4_7-2.pdf vom 28.10.2012

Bundesinstitut für Bevölkerungsforschung

- Daten und Befunde; Demografischer Überblick, Bevölkerungsbilanz und Altersstruktur,
URL: <http://www.bib-demografie.de> vom 23.8.2012
- Lebendgeborene und Gestorbene ,
URL: http://www.bib-demografie.de/cIn_099/nn_750722/SharedDocs/Bilder/DE/Daten__und__Befunde/Ueberblick/demogr__uebergang,property=poster.jpg vom 23.08.2012

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

- Bessere Chancen auf eine Berufsausbildung,
URL: <http://www.bmas.de/DE/Themen/Aus-und-Weiterbildung/Meldungen/Ausbildungspakt-erneuert-1-jahr.html;jsessionid=0484CC80BD4434B0C6315F34EE228400> vom 09.09.2012

Bundesministerium für Bildung und Forschung

- Der Bologna-Prozess: eine europäische Erfolgsgeschichte,
URL: <http://www.bmbf.de/de/3336.php> vom 31.08.2012

Das Handwerk

- Ausgewählte Motive der Kampagne des deutschen Handwerks
URL: <http://www.handwerk.de/kampagne/motive-downloads.html#/2/> vom 28.10.2012
URL: <http://www.handwerk.de/presse/pressematerial.html> vom 28.10.2012

duales-studium.de

- Die Details - Was genau ist ein duales Studium?
URL: <http://www.duales-studium.de/allgemein/duales-studium-im-detail> vom 29.08.2012
- Die Entwicklung des dualen Studiums,
URL: <http://www.duales-studium.de/allgemein/entwicklung-des-dualen-studiums> vom 29.08.2012

dualessystemdeutschland.de

- Das duale System der Bundesrepublik Deutschland,
URL: <http://www.dualessystemdeutschland.de/DS3.htm> vom 25.08.2012

Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena

- Startseite,
URL: <http://www.fh-jena.de/fhj/fhjena/de/Seiten/default.aspx> vom 02.09.2012

fachabitur-nachholen.de

- Fachabitur oder Abitur machen?

URL: <http://www.fachabitur-nachholen.de/fachabitur-oder-hochschulreife.html>
vom 27.08.2012

Handwerkskammer.de – Gemeinsam einen Schritt voraus (Hrsg.):

- Handwerk in Deutschland,

URL: http://www.hwk-os-el.de/index.php?option=com_content&view=article&id=153&Itemid=164 vom
23.08.2012

handwerk-magazin.de (Hrsg.)

- Umfragen – Konjunktur 2012,

URL: <http://www.handwerk-magazin.de/konjunktur-2012/269/350/89/> vom
24.08.2012

Hauptsache Bildung

- Entwicklung der Bachelor- und Master-Studiengänge im Zuge des Bologna-Prozesses,

URL: <http://www.hauptsache-bildung.de/2011/entwicklung-der-bachelor-und-master-studiengange-im-zuge-des-bologna-prozesses/> vom 31.08.2012

Internetportal – Thüringer Handwerk (Hrsg.)

- Thüringer Handwerk in Zahlen,

URL: <http://www.handwerk-th.de/thueringer-handwerk-in-zahlen.html> vom
22.08.2012

Jena.de

- 25% der Beschäftigten haben einen Hochschul- oder Fachhochschulabschluss

URL: <http://www.jenawirtschaft.de/de/leftmenu/zahlen-und-fakten/> vom
14.11.2012

Landesamt für Statistik Thüringen

- Datenbank, Bevölkerung nach Kreisen in Thüringen,
URL: <http://www.statistik.thueringen.de> (Zugriff: 17.08.2012)
- Bevölkerung,
URL: <http://www.tls.thueringen.de> vom 24.08.2012

Ludwig-Maximilian-Universität München

- Prof. Dr. Rudolf Tippelt - Sozialisation und Bildung II,
URL: http://www.edu.lmu.de/apb/dokumente/materialien_ose09/6_jugendsoz.pdf vom 26.08.2012

Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur Thüringen

- Hochschulen,
URL: <http://www.thueringen.de/de/tmbwk/wissenschaft/hochschulen/content.html> vom 01.09.2012
- Studieren in Thüringen,
URL: <http://www.thueringen.de/de/tmbwk/wissenschaft/studium/> vom 01.09.2012
- Studienmöglichkeiten an den Thüringer Hochschulen,
URL: <http://www.thueringen.de/de/tmbwk/wissenschaft/studium/studienmoeglichkeiten/content.html> vom 01.09.2012

Serviceagentur Demografischer Wandel

- Demografischer Wandel,
URL: <http://serviceagentur-demografie.de/demografischer-wandel/bevoelkerungsentwicklung.html> vom 28.08.2012
- Demografie-Steckbrief Stadt Jena,
URL: <http://serviceagentur-demografie.de/demografischer-wandel.html> vom 24.08.2012

Staatliche Berufsbildende Schule für Gesundheit und Soziales Jena

- Fachoberschule - Fachrichtung Gesundheit und Soziales,
URL: http://www.mefa.jena.de/index.php?option=com_content&view=article&id=113&Itemid=88 vom 27.08.2012

Statista GmbH

- Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen vom Wintersemester 2002/2003 bis 2011/2012,
URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> vom 12.09.2012
- Anzahl der Studierenden an deutschen Hochschulen vom Wintersemester 2002/2003 bis 2011/2012
URL: <http://de.statista.com/statistik/daten/studie/221/umfrage/anzahl-der-studenten-an-deutschen-hochschulen/> vom 15.10.2012

Statistisches Bundesamt

- Abgänger/Absolventen Schulen nach Abschlüssen,
URL: <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Schulen/Tabellen/AllgemeinBildendeBeruflicheSchulenAbschlussartInsgesamt.html> vom 02.09.2012
- Bevölkerung, Bildung,
URL: <http://www.destatis.de> vom 02.09.2012
- 1,2 % mehr neue Ausbildungsverträge im Jahr 2011, Pressemitteilung Nr. 123 vom 04.04.2012
URL: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2012/04/PD12_123_212.html vom 28.08.2012
- Mikrozensus: Bevölkerung, Erwerbstätige, Erwerbslose, Erwerbspersonen, Nichterwerbspersonen: Deutschland, Jahre, Altersgruppen
URL: <https://www-genesis.destatis.de/genesis/online/link/tabelleErgebnis/12211-0002> vom 26.09.2012

Statistisches Landesamt Thüringen

- Absolventen/Abgänger aus allgemeinbildenden Schulen nach Kreisen in Thüringen
URL: <http://www.tls.thueringen.de/datenbank/TabAnzeige.asp?tabelle=kr001302> vom 23.08.2012

taz.de

- Christian Füller „Sockel der Abgehängten“ Forscher warnen vor einer Spaltung: Einerseits gibt es immer mehr Abiturienten – andererseits immer mehr Sonderschüler und Jugendliche ohne Chancen.

URL: <http://www.taz.de/!95920/> vom 31.08.2012

Welt Online (Hrsg.)

- Bei der Bildung überholt der Osten den Westen,

URL: http://www.welt.de/welt_print/politik/article10020787/Bei-der-Bildung-ueberholt-der-Osten-den-Westen.html vom 26.08.2012

Zentralverband Deutsches Baugewerbe (Hrsg.)

- Analyse & Prognose 2012,

URL: <http://www.zdb.de/zdb.nsf/0/CCCB18FAB1906BD0C1256CB0003E07DB> vom 20.08.2012

Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks

- Bildungsbericht: Duales System legt zu,

URL: <http://www.friseurhandwerk.de/newsarchiv-Bildungsbericht-Duales-System-legt-zu-1475.html?PHPSESSID=bayzvzj> vom 26.08.2012

Zentralverband des Deutschen Handwerks

- Daten und Fakten,

URL: <http://www.zdh.de/daten-und-fakten/beschaeftigte-umsaetze.html> vom 22.08.2012

Wirtschaftswissenschaftliche Schriften

Jahrgang 2012

Albrecht, S., Bark, B., Beyer, C., Blossey, B., Bösnecker, P., Brandt, T., Buerke, G., Chen, L., Domnik, M., Gätcke, J., Schleicher, St., Schultheiß, S., 2012, Auszubildende im Handwerk – Eine empirische Studie in der Region Jena, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 4/2012, Fachbereich Betriebswirtschaft, Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena

Ernst, D., Stoetzer, M.-W., 2012, Beschäftigungseffekte von Innovationen auf Unternehmensebene: Ein Überblick theoretischer und empirischer Befunde, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 3/2012, Fachbereich Betriebswirtschaft, Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena

Rauschenbach, M., 2012, Strategisches IP-Management im Unternehmen unter Berücksichtigung rechtlicher Rahmenbedingungen, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 2/2012, Fachbereich Betriebswirtschaft, Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena

Buerke, G., 2012, Ausgewählte Aspekte zu Corporate Social Responsibility bei deutschen Großunternehmen und Nachhaltigkeit bei produzierenden KMU in Sachsen und Thüringen, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 1/2012, Fachbereich Betriebswirtschaft, Ernst-Abbe-Fachhochschule Jena

Jahrgang 2011

Geyer H., 2011, Besonderheiten bei der Finanzierung von Wohnungsgesellschaften – unter besonderer Beachtung der Risiken aus Zinsänderungen, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 2/2011, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena

Lehmann, M.-Ch., 2011, Demografischer Wandel – Identifikation von personalwirtschaftlichen Handlungsfeldern auf Basis einer Altersstrukturanalyse am Praxisbeispiel Commerz Real AG, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 1/2011, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena

Jahrgang 2010

Döring, S., 2010, Zusammen flexibel ist man weniger allein? Eine empirische Analyse der neuen Arbeitsform Coworking als Möglichkeit der Wissensgenerierung, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 1/2010, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena

Jahrgang 2009

Pfeil, S., 2009, Kritische Darstellung der theoretischen Grundlagen zum Bildungscontrolling bei verhaltensorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 2/2009, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena

Krähmer, Ch., Stoetzer, W.-M., 2009, Die Nachfrageeffekte der Hochschulen in Jena - Eine Regionalökonomische Analyse der Einkommens- und Beschäftigungswirkungen, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 1/2009, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena

Jahrgang 2008

Dietmann, C., 2008, Kann denn Siegen Sünde sein? Die Ökonomik des Dopings am Beispiel des Radsports, Wirtschaftswissenschaftliche Schriften Heft 1/2008, Fachbereich Betriebswirtschaft, Fachhochschule Jena