

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

Lehre ohne betriebliche Lehrstelle.

Perspektiven und Chancen für Jugendliche auf eine reguläre Lehrstelle während der überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30b BAG

Verfasserin

Ingrid Blaschke

angestrebter akademischer Grad

Magistra der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, im Jänner 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt:

A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt:

Pädagogik

Betreuer:

Univ.-Prof. Dr. Erich Ribolits

Kurzfassung der Diplomarbeit

Die duale Berufsausbildung hat in Österreich sowohl aus bildungstheoretischer als auch aus wirtschaftspolitischer Sicht einen hohen Stellenwert. Durch die Änderung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahr 2008, verbunden mit in Kraft treten der 'überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30b BAG', wurde die politische Intention umgesetzt, arbeitslose Jugendliche in einen Ausbildungs- und Berufsprozess zu integrieren. Ziel dieser Arbeit ist zu analysieren, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen für Jugendliche hilfreich sind, die sich aktuell in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befinden, um eine reguläre Lehrstelle zu erhalten. Die Untersuchung bezieht sich auf den Bereich Einzelhandel und EDV-Kaufleute in Wien. Für die Auswertung des vorhandenen Datenmaterials und zur Beantwortung der Forschungsfrage wird die 'zusammenfassende Inhaltsanalyse' nach Philipp Mayring herangezogen. Diese Forschungsarbeit soll auch zur Diskussion anregen, ob die in der überbetrieblichen Lehrausbildung erworbenen Qualifikationen ausreichen, um nach der Ausbildung am Arbeitsmarkt bestehen zu können.

Eideswörtliche Erklärung

Ich versichere hiermit, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel nicht benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfe bedient habe, und dass ich diese Diplomarbeit bisher weder im Inland noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe.

Ort, Datum

Unterschrift

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	11
1 Einleitung	13
1.1 Übergangsprobleme wegen mangelnder Grundkompetenzen	14
1.2 Ursachen für den Mangel an Lehrstellen	16
1.3 Forschungsinteresse und gegenwärtige Situation der Lehrlingsausbildung.....	17
1.4 Die Anfänge der überbetrieblichen Lehrausbildung	21
1.5 Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand.....	23
1.6 Pädagogische Relevanz der Untersuchung	24
1.7 Forschungsfrage	25
2 Problemhintergrund.....	27
2.1 Berufliche Erstausbildung - Duales System	27
2.1.1 Historische Entwicklung des dualen Systems.....	27
2.1.2 Das österreichische Bildungswesen	29
2.1.3 Die zweigeteilte Ausbildung	31
2.1.4 Die Berufsschule.....	31
2.1.5 Aufgabe der Berufsschule	32
2.1.6 Betriebliche Ausbildung	33
2.1.7 Der Lehrvertrag	34
2.1.8 Abschluss der Lehre.....	35
2.1.9 Lehrbetriebe in Österreich	36
2.1.10 Lehrstellenangebot versus Lehrstellensuche	36
2.1.11 Verlauf der angebotenen betrieblichen Lehrstellen	39
2.1.12 Maßnahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung.....	40
2.2 Grundlage der Lehrlingsausbildung – das Berufsausbildungsgesetz (BAG).....	40
2.2.1 BAG Novelle 2008 „Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS“	42
2.2.2 Die Ausbildungsgarantie.....	43
2.2.3 Die Wiener Ausbildungsgarantie.....	43
2.3 Die österreichische Lehrberufslandschaft.....	44
2.3.1 Lehrberufe in Österreich	44
2.3.2 Modullehrberufe	45
2.3.3 Doppellehre.....	46

2.3.4	Lehre und Matura	46
2.3.5	Integrative Berufsausbildung (IBA)	47
2.3.6	Berufsbeschreibung Allgemeiner Einzelhandel	47
2.3.7	Bevorzugte Lehrberufswahl nach Geschlecht	48
2.4	Zusammenfassung	50
3	Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS)	52
3.1	Ausbildungsgarantie als Alternative zur betrieblichen Lehrausbildung	52
3.1.1	Zahlen und Fakten zur überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30b BAG	53
3.1.2	Betroffene Zielgruppe der ÜBA	54
3.1.3	Festlegung der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge	55
3.1.4	Überbetriebliche Lehrausbildung - ÜBA 2	56
3.2	Politische und wirtschaftliche Motive zur Schaffung der überbetrieblichen Lehrausbildung	57
3.2.1	Die überbetriebliche Lehrausbildung als Ergänzung zum Dualen System?	58
3.2.2	Finanzielle Aspekte der überbetrieblichen Lehrausbildung	60
3.2.3	Schützt die berufliche (Erst-)Ausbildung vor Arbeitslosigkeit?	61
3.2.4	Kriterien bei der Lehrlingsauswahl	63
3.3	Ein Blick über die Grenze: Lehrstellenmarkt Schweiz und Deutschland	64
3.3.1	Schweiz	64
3.3.3	Deutschland	69
3.4	Zusammenfassung	73
4	Methodologisches Vorgehen zur Beantwortung der Forschungsfrage	77
4.1	Das Experteninterview	78
4.2	Der Interviewleitfaden	78
4.3	Auswahl der Interviewpartner/innen	80
4.4	Transkription der Interviews	81
4.5	Gütekriterien der Untersuchung	81
4.5.1	Klassische Gütekriterien	82
4.5.2	Qualitative Gütekriterien	83
4.5.3	Spezifisch inhaltsanalytische Gütekriterien	83
4.6	Methode der Auswertung	85
5	Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	90
5.1	Unternehmen: Aufnahmekriterien	90
5.1.1	Erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten	90
5.1.2	Nicht erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten	92

5.1.3	Zusätzliche Aufnahmebedingungen	92
5.1.4	Aufnahmekriterien: Schlussfolgerung und Diskussion.....	93
5.2	Persönlich-soziale Kompetenzen	94
5.2.1	Persönliche Eigenschaften	94
5.2.2	Äußeres Erscheinungsbild	95
5.2.3	Anteil der Mädchen und Burschen im Einzelhandel	96
5.2.4	Tugenden, die vom Elternhaus anezogen werden	97
5.2.5	Persönlich-soziale Kompetenzen: Schlussfolgerung und Diskussion	98
5.3	Fachliche Kompetenzen	99
5.3.1	Muttersprachliche Fähigkeiten, Computerkenntnisse, Fremdsprachen	99
5.3.2	Zeugnisse / Noten ausschlaggebend.....	100
5.3.3	Zeugnisse /Noten nicht ausschlaggebend.....	100
5.3.4	Fachliche Kompetenzen: Schlussfolgerung und Diskussion.....	101
5.4	Zusätzliche Kriterien.....	102
5.4.1	Förderlich	102
5.4.2	Nicht förderlich	103
5.4.3	Zusätzliche Kriterien: Schlussfolgerung und Diskussion	103
5.5	Lehrlinge: Aufnahmekriterien	104
5.5.1	Kein Eignungstest	104
5.5.2	Eignungstest mit oder ohne Praktikum.....	104
5.5.3	Bewerbungsgespräch mit oder ohne Eltern.....	105
5.5.4	Kein direktes Bewerbungsgespräch	105
5.5.5	Aufnahmekriterien: Schlussfolgerung und Diskussion.....	106
5.6	Entscheidende Kriterien.....	107
5.6.1	Praktikum und persönliche Eigenschaften.....	107
5.6.2	Praktikum und äußere Erscheinung	107
5.6.3	Fachliche Qualifikationen.....	108
5.6.4	Entscheidende Kriterien: Schlussfolgerung und Diskussion.....	108
5.7	Zeugnisse/Noten	109
5.7.1	Zeugnisse erforderlich.....	109
5.7.2	Keine Zeugnisse erforderlich	109
5.7.3	Zeugnisse für Lehrstelle ausschlaggebend.....	109
5.7.4	Zeugnisse / Noten: Schlussfolgerung und Diskussion	110
5.8	Vergleich der Ergebnisse Unternehmer/innen - Lehrlinge	111

6	Resümee und Ausblick	113
7	Literaturverzeichnis	117
8	Abkürzungsverzeichnis	123
9	Anhang	124
9.1	Interviewleitfaden Unternehmer/in und Transkripte UA bis UJa/b.....	124
9.2	Interviewleitfaden Lehrling und Transkripte LA bis LJ.....	150
9.3	Lehrplan Einzelhandel	161
9.4	Berufsbild Einzelhandel – Schwerpunkt: Allgemeiner Einzelhandel	162
9.5	Abbildungsverzeichnis	167
9.6	Tabellenverzeichnis	168
10	Lebenslauf.....	169

Vorwort

Als ich Mitte der 70er Jahre meine Schulpflicht beendet hatte und auf Lehrstellensuche war, gab es im Gegensatz zu heute ein „Überangebot“ an Lehrstellen. Damals war es möglich, bei der Suche nach einer Lehrstelle, wählerisch zu sein. Nach Abschluss meiner Lehre entstand in mir der Wunsch Lehrerin zu werden.

Mittlerweile bin ich, neben dem Studium Bildungswissenschaft (Pädagogik) an der Universität Wien, seit über einem Jahrzehnt an der Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute tätig. Außer dem Fachunterricht (Warespezifisches Verkaufspraktikum) unterrichtete ich auch Gegenstände der Fachgruppe I wie Rechnungswesen, Wirtschaftskunde, Deutsch und Kommunikation.

An dieser Stelle möchte ich mich bei all jenen Personen bedanken die mir während der Zeit des Verfassens meiner Diplomarbeit hilfreich zur Seite standen.

Allen voran gilt mein Dank Herrn Univ.-Prof. Dr. Erich Ribolits für die fachliche Betreuung und Begutachtung meiner Diplomarbeit. Bedanken möchte ich mich für sein Vertrauen, welches Prof. Erich Ribolits mir auch während meiner zweisemestrigen Tätigkeit als Tutorin in den verschiedenen Lehrveranstaltungen des Schwerpunktes Aus- und Weiterbildungsfor- schung entgegengebracht hat.

Bedanken möchte ich mich bei allen Expert/innen, insbesondere Frau Bettina Fichtel, Frau Eva Giefing, Frau Mag. Birgit Kradischnig, Frau Mag. Silvia Schaller, Frau Brigitte Strobl, Herrn Serkan Bucakli, Herrn Leonardo Deodato, Herrn Mag. Alexander Pallendorf, welche sich bereit erklärten, mir ein Interview zu geben.

Mein Dank gilt dabei auch folgenden Unternehmen: DAS SPIELZEUG, DEICHMANN Schuhvertriebsgesellschaft mbH, LIBRO Handelsgesellschaft mbH, STIEFELKÖNIG Schuh- handelsgesellschaft mbH.

Herzlich bedanken möchte ich mich an dieser Stelle auch bei den Lehrlingen.

Des Weiteren danke ich meinen Direktorinnen Frau BD Dipl. Päd. Eva-Maria Redl und Frau BD Stv. Dipl. Päd. Anna Pichler dafür, dass ich die Interviews mit den Lehrlingen an unserer Schule führen durfte. Vielmehr allerdings möchte ich mich für das Entgegenkommen bei der Erstellung meiner Stundenpläne bedanken, wo sie mir immer wieder Zeitressourcen verschafft haben, die es mir ermöglichten mein Studium abzuschließen.

Ebenso danken möchte ich Frau Nora Hainz und Herrn Berufsschulinspektor Friedrich Hainz, sowie meiner Studienkollegin Frau Mag. Nicole Heidenwolf für das Korrekturlesen dieser Arbeit, für die Gespräche und Anmerkungen, sowie für die eine oder andere heitere oder aufbauende E-Mail.

Nicht zuletzt richtet sich mein Dank an meinem Ehemann Walter, der mir mit seiner Liebe und Geduld bei der Erstellung der Arbeit eine wertvolle Stütze war.

Last but not least danke ich meinen Kindern Marlies und Stephan.

1 Einleitung

„Eine gute Ausbildung ist der Schlüssel für eine solide berufliche Zukunft. Wer eine Lehrstelle haben will, wird eine bekommen. Das setzen wir mit der Ausbildungsgarantie auch praktisch um“ (WAFF 2009: o.S.), lautete im Herbst 2009 eine Bekanntmachung von Sozialminister Rudolf Hundstorfer. Trotz dieser „Ausbildungsgarantie“ suchten im Oktober 2009 immer noch 1704 Jugendliche eine Lehrstelle und das, obwohl zu den bereits bestehenden 3500 Lehrplätzen, weitere 1000 neue Lehrplätze in überbetrieblichen Werkstätten geschaffen wurden. Diese überbetrieblichen Werkstätten sind soziale Einrichtungen, die laut Gesetz der betrieblichen Lehrausbildung gleichkommen. Allerdings werden in diesen überbetrieblichen Lehrwerkstätten nur 38 von 242 möglichen Lehrberufen angeboten, was wiederum bedeutet, dass zwar die Chance einen Beruf zu erlernen gegeben ist, dieser aber nicht unbedingt dem Berufswunsch der Jugendlichen entspricht. (vgl. Rittberger 2010: 56-62)

Bezogen auf Österreich berichtete am 16.03.2010 derStandard.at, dass, obwohl offensichtlich ein „Überangebot“ an möglichen Lehrlingen besteht, sich die Suche nach einem geeigneten Lehrling für viele Arbeitgeber als schwierig gestaltet. Die Lehrstellensuchenden sind oft der deutschen Sprache nicht mächtig, was aber durchaus kein Migrationsproblem zu sein scheint. Nachgesagt wird den jungen Bewerber/innen auch, dass es ihnen an Perspektiven und Zielen fehle. (vgl. Kapeller 2010: o.S.)

Andreas Haas, Abteilungsleiter beim AMS für Jugendliche in Wien, erzählt in den Salzburger Nachrichten vom 15.09.2010, dass die meisten Jugendlichen „motiviert und mit konkreten Berufsvorstellungen zu den Beratungsterminen“ (Hadinger 2010: o.S) kommen. Defizite, so Haas, sieht er im Schulsystem, denn rund die Hälfte aller Arbeitssuchenden komme direkt nach Beendigung der Schulpflicht zum AMS. Dennoch seien wir gezwungen sie in Deutschkurse zu schicken, oder ihnen die Möglichkeit einzuräumen, ihren Hauptschulabschluss nachzuholen. Letzteres gelte auch für Österreicher/innen, behauptet Haas. (vgl. ebd.: o.S.)

Nicht die Staatsbürgerschaft ist ein wichtiger Entscheidungsfaktor für die schulische Laufbahn, sondern ob zuhause die Unterrichtssprache gesprochen wird. Die Unterschiede in der Grundbildung, wie z. B. die des Lesens, zeichnen sich bereits mit Ende der Volksschulzeit ab.

Sichtbar werden die Probleme speziell dann, wenn nach Beendigung der Schulpflicht die Jugendlichen keine Lehrstelle finden. „So fanden sich unter den Jugendlichen im Wiener Auffangnetz nach der Evaluationsstudie von 2006 rund zwei Drittel Jugendliche mit Migrationshintergrund. [...] Das Versprechen der „Bildungsgarantie bis 18 Jahre“ durch die Bundesregierung ist Signal an die Bevölkerung [...], mit Nachdruck etwas gegen den Lehrstellenmangel zu tun“ (Schneeberger 2009: 56).

1.1 Übergangsprobleme wegen mangelnder Grundkompetenzen

Arthur Schneeberger dokumentiert im Bildungsbericht 2009, dass die Probleme beim Übergang nach Abschluss der Schulpflicht wesentlich mit den mangelnden Kompetenzen wie denen des Lesens, Schreibens und Rechnens in Verbindung zu bringen sind. Demnach weisen in den berufsbildenden mittleren Schulen oder Berufsschulen 15 bis 39% der Jugendlichen vor allem geringe Kompetenzen im Lesen auf. Dies zeigen die Erfahrungen mit den Jugendlichen in den überbetrieblichen Maßnahmen. (vgl. Schneeberger 2009: 61)

„Die schwache Grundbildung bei rund 40 bis 50% der 15- bis 16-Jährigen, die in der Pflichtschule [...] sind, verweist auf Probleme am Lehrstellenmarkt und den Umstand, dass in Maßnahmen der Bildungs- oder Ausbildungsgarantie Nachholen von Pflichtschulbildung und berufliche Ausbildung Hand in Hand gehen müssen, um erfolgreich sein zu können“ (Schneeberger 2009: 61). Oft aber werden bei Migranten die Familienmitglieder später nachgeholt und dann treten die Kinder und Jugendlichen verhältnismäßig spät in das österreichische Schulsystem ein, daher ist es erforderlich auch in der Sekundarstufe II spezielle Förderprogramme anzubieten. Wie die PISA-Ergebnisse belegen, werden Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund bereits in der Pflichtschule benachteiligt und nicht erst bei der Lehrstellensuche. Arthur Schneeberger verweist dabei auf die Ergebnisse der „Progress in International Reading Literacy Study (PIRLS)“ die zeigen, „dass die Lesekompetenz zu Ende der Volksschulzeit deutlich schwächer ist“ (ebd.: 62), wenn in der Familie nicht Deutsch gesprochen wird.

Wie eine Befragung von rund 300 Wiener Unternehmen zeigte, welche vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft 2010 durchgeführt wurde, mangelt es den Jugendlichen vorwiegend an Basiskenntnissen wie Lesen, Schreiben und Rechnen. Ebenso wird den Bewerber/innen ein Manko im logischen Denken und im technischen Verständnis nachgesagt. (vgl. Kapeller 2010: o.S.)

Helmut Dornmayr, der gemeinsam mit Regine Wieser den „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich“ bezogen auf die Jahre 2008 - 2009 verfasste, kam zu dem Ergebnis, dass bei der Auswahl der Lehrlinge nicht die schulischen Qualifikationen im Vordergrund stehen, allerdings bei den darüber befragten Unternehmen¹ eine hohe Unzufriedenheit herrscht. Am wenigsten zufrieden sind die Lehrbetriebe mit den mathematischen Kenntnissen. Davon sind 17% der Befragten sehr unzufrieden, 40% beurteilten die Mathematikkenntnisse mit eher unzufrieden, und nur 9% der Lehrbetriebe gaben an, dass sie mit den Mathematikkenntnissen sehr zufrieden sind. Des Weiteren hat die Studie ergeben, dass die befragten Betriebe auch mit den Fremdsprachenkenntnissen der Jugendlichen wenig zufrieden sind, allerdings wurden die Deutschkenntnisse besser bewertet, als dies in den Medien und öffentlichen Diskussionen dargestellt wird. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 61)

Ursachen für diese große Unzufriedenheit mit den schulischen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber/innen um eine Lehrstelle sind darin zu suchen, dass der überwiegende Teil an jugendlichen Pflichtschulabgänger/innen eine weiterführende Ausbildung beginnt, allerdings hat sich dadurch (relativ gesehen) der Anteil an lernschwachen Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung erhöht. (vgl. ebd.: 61)

Arthur Schneeberger belegt im Bildungsbericht 2009, dass ein Rückgang an Arbeitsplätze für ungelernete Kräfte in den Bereichen Urproduktion, Industrie und Gewerbe zu verzeichnen ist und selbst für einfache Tätigkeiten im Dienstleistungssektor Voraussetzungen wie z.B. ein gepflegtes Erscheinungsbild, gute Deutschkenntnisse, Berufserfahrung, usw. verlangt werden. (vgl. Schneeberger 2009: 56)

Universitätsprofessor Erich Ribolits beschreibt diese Situation in seinem Werk „Bildung ohne Wert“ folgendermaßen: „[...] zum einen haben die technologischen Entwicklungen der letz-

¹ Laut Endbericht Mai 2010, öibf/ibw n= 301

ten Jahrzehnte den Großteil jener Tätigkeiten zum Verschwinden gebracht, bei denen derartig gehandicapte Personen früher problemlos eingesetzt werden konnten, und zum anderen haben die erreichten Produktivitätsfortschritte den Bedarf an menschlicher Arbeitskraft generell verringert“ (Ribolits 2009: 165).

Erich Ribolits bezieht sich des Weiteren auf den deutschen Soziologen Ulrich Beck der meint, dass in den letzten 25 Jahren des zwanzigsten Jahrhunderts nicht einmal mehr der Abschluss einer Hauptschule genügt, um am Arbeitsmarkt seinen Lebensunterhalt sichern zu können. Bedingt durch ein Überangebot an Arbeitnehmer/innen ist es derzeit den Arbeitgebern möglich, bei der Vergabe einer [Lehr-]Stelle wählerisch zu sein. (vgl. Ribolits 2009: 165)

Auffallend ist, so Helmut Dornmayr im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich“, dass im Gegensatz zu 2007 im Hinblick auf die persönlichen Eigenschaften bei den Bewerber/innen um eine Lehrstelle, Grundvoraussetzungen wie Höflichkeit, Freundlichkeit, usw., eine Verbesserung zu erkennen ist. Ob sich bei den Jugendlichen dahinter die Angst versteckt keine betriebliche Lehrstelle zu bekommen, lässt dies nur vermuten. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 61)

1.2 Ursachen für den Mangel an Lehrstellen

Zu Beginn der 80er Jahre wurde schon einmal ein Mangel an Lehrstellen verzeichnet werden. Allerdings veränderte sich damals der Lehrstellenmarkt wieder in die entgegengesetzte Richtung, hin zu einem Überangebot an Lehrstellen. Erst in der zweiten Hälfte der 90er Jahre entwickelte sich ein anhaltender Lehrstellenmangel. Besonders Jugendliche nicht-deutscher Muttersprache und nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft haben Schwierigkeiten, eine betriebliche Lehrstelle zu finden. Trotzdem waren zwei Drittel der Lehrlinge, die sich in den Jahren 2002-2005 in Wien in JASG-Maßnahmen befanden, Jugendliche mit Migrationshintergrund. In den Wiener Berufsschulen stieg im Schuljahr 2006/07 die Zahl der Lehrlinge mit nicht-deutscher Muttersprache von 22 auf 28% an. (vgl. Schneeberger 2009: 62f)

Bildungsforscher Arthur Schneeberger (2009) sieht die wachsenden Probleme am Lehrstellenmarkt einher gehen mit einem „steigendem Anteil an Jugendlichen in schulischer Bildung nach der Pflichtschule [...], steigender Beschäftigung vor allem im Dienstleistungssektor und steigendem Arbeitskräfteangebot sowie für österreichische Verhältnisse relativ hoher Arbeitslosigkeit“ (Schneeberger 2009: 63). Obwohl die Arbeitsplätze nicht weniger werden, ist die Zahl der Lehrstellen sowie die der Lehrstellensuchenden rückläufig, parallel dazu gibt es eine deutliche Zunahme von Jugendlichen in schulischer Berufsbildung oder höherer Allgemeinbildung. (vgl. ebd.: 63)

Arthur Schneeberger führt im „Bildungsbericht 2009“ noch eine weitere Ursache für die veränderte Situation am Lehrstellenmarkt an und bezieht sich dabei auf einen Hinweis vom WIFO, das die Ursachen für den Rückgang an Lehrstellen in den Privatisierungen sieht. Einerseits darin, dass vor allem große Betriebe im staatlichen Eigentum ihre Produktion eingestellt haben und andererseits Betriebe im Dienstleistungssektor weniger Lehrlinge ausbilden. (vgl. Schneeberger 2009: 64)

1.3 Forschungsinteresse und gegenwärtige Situation der Lehrlingsausbildung

Das Interesse zum Thema dieser Diplomarbeit „Lehre ohne betriebliche Lehrstelle“ wurde bei der Autorin einerseits durch ihre jahrelange Tätigkeit als Berufsschullehrerin und andererseits durch diverse Lehrveranstaltungen im Rahmen des Studiums Bildungswissenschaft (Pädagogik) insbesondere im Schwerpunkt Aus- und Weiterbildungsforschung geweckt.

In Österreich hat die duale Berufsausbildung immer noch große Bedeutung, denn immerhin entscheiden sich jährlich rund 40% der Pflichtschulabgänger/innen für eine Lehre. (vgl. BMWFJ 2009a: 1) Wie nachfolgende Tabelle zeigt wurden laut WKO Ende 2009 131.676 Lehrlinge statistisch erfasst. Von diesen 131.676 Jugendlichen haben sich 19.034 Lehrlinge

Sparte	Lehrlinge		Veränderung zum Vorjahr	
	absolut	in %	absolut	in %
Gewerbe und Handwerk	59.788	45,4	- 2.071	- 3,3
Industrie	16.654	12,6	- 487	- 2,8
Handel	19.034	14,5	- 879	- 4,4
Bank und Versicherung	1.198	0,9	+ 54	+ 4,7
Transport und Verkehr	2.590	2,0	+ 102	+ 4,1
Tourismus und Freizeitwirtschaft	13.546	10,3	- 949	- 6,5
Information und Consulting	2.973	2,3	- 188	- 5,9
Nichtkammer ¹⁾	8.473	6,4	+ 441	+ 5,5
Nichtkammer §§ 29 u. 30 ²⁾	3.595	2,7	- 40	- 1,1
§ 30b Überbetriebliche Ausbildung (AMS) ³⁾	3.825	2,9		
INSGESAMT	131.676⁴⁾	100,0	- 204	- 0,2

1) Nicht der Kammer der gewerblichen Wirtschaft zugehörige Betriebe (z.B.: Rechtsanwälte, Magistrate, usw.)

2) In Anstalten nach dem Jugendgerichtsgesetz und in Fürsorgeerziehungsheimen nach dem Jugendwohlfahrtsgesetz sowie in selbständigen Ausbildungseinrichtungen zurückgelegte Zeiten.

3) Nach einer neuen Regelung im BAG 2008 werden ab heuer die im Auftrag des AMS überbetrieblich ausgebildeten Lehrlinge erstmals statistisch erfasst.

4) davon haben 4.683 Jugendliche einen Ausbildungsplatz in der integrativen Berufsausbildung. (3.305 in verlängerten Lehrausbildungen und 1.378 in Teilqualifizierungen, davon werden 3.097 in Unternehmungen und 1.586 in Einrichtungen ausgebildet.)

Quelle: LEHRLINGSSTATISTIK 2009, Wirtschaftskammern Österreichs

Tabelle 1: Lehrlinge nach Sparten²

für eine Lehre im Handel entschieden. Des Weiteren befanden sich 3.825 Jugendliche in einer überbetrieblichen Ausbildung gemäß § 30b BAG. (vgl. WKO 2009: o.S.)

Die folgenden Ausführungen dieser Diplomarbeit beschränken sich hauptsächlich auf das Bundesland Wien.

Im „schulheft“ mit dem Titel „arbeitslos-aussichtslos?“ setzt sich die Autorin Christine Stelzer-Orthofer mit dem Thema „Jugendarbeitslosigkeit – ein soziales Problem unserer Zeit“ auseinander und meint dazu: „Unbestritten hat sich in den letzten Jahrzehnten vieles verändert“ (Stelzer-Orthofer 2010: 12). Wer mit der aktuellen „Leistungs- und Arbeitsgesellschaft“ nicht Schritt halten kann, wird sehr schnell als Verlierer abgestempelt. Betroffen davon sind vor allem Jugendliche mit schlechten Noten oder mit einem negativen Abschluss der Pflicht-

² WKO Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009, o.S.

schule. Dies trifft besonders für Abgänger/innen von Sonderschulen zu, auch dann, wenn sie die Schule positiv absolviert haben. Benachteiligt werden auch Kinder von Migrant/innen, einerseits wegen ihrer zum Teil gegebenen sprachlichen Schwierigkeiten, andererseits wegen ihrer kulturellen Gewohnheiten. Jugendliche die über einen längeren Zeitraum keine Lehrstelle oder keinen Arbeitsplatz finden sind demotiviert und ihre Lebensfreude wird beeinträchtigt. Sie befürchten, dass sie den Einstieg ins Berufsleben nicht schaffen und beginnen an sich selbst zu zweifeln. Soziale Benachteiligung zeigt sich nicht nur in der Eingliederung in den Arbeitsmarkt, sondern drückt sich auch im Arbeitsverhältnis und in den Arbeitsbedingungen aus. (vgl. ebd.: 12f) „Immer häufiger schaffen junge Erwachsene einen Einstieg lediglich durch die Inkaufnahme von prekären Bedingungen. Beispielhaft dafür stehen jene, die zwischen AMS-Kursen [...] oder gar unbezahlten Praktika pendeln“ (ebd.: 13).

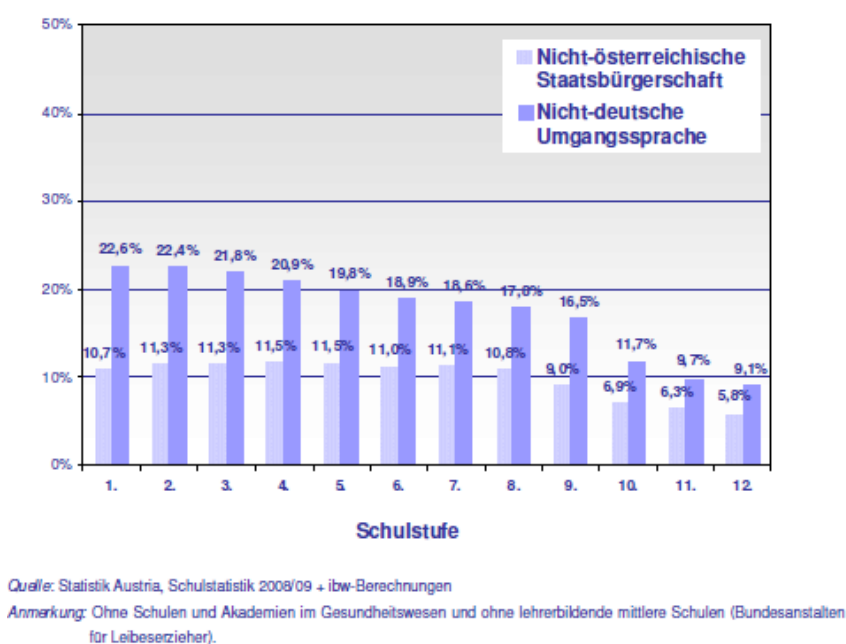


Abbildung 1: Anteil Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen (Schuljahr 2008/2009)³

Abbildung 1 macht deutlich, dass „vor allem ab der 10. Schulstufe der Anteil von Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft und nicht-deutscher Muttersprache [in

³ Dornmayr/Wieser 2010: 54

Anmerkung: „In dieser Statistik sind auch die Berufsschulen und somit die Lehrlingsausbildung enthalten. Die 1. Klasse Berufsschule entspricht der 10. Schulstufe“.

weiterführenden Bildungseinrichtungen] markant sinkt. [...] Grob geschätzt lässt sich demnach aufgrund dieser Zahlen sagen, dass fast die Hälfte der Jugendlichen mit (erkennbarem) Migrationshintergrund vorzeitig – d. h. ohne weiterführenden Ausbildungsabschluss – aus dem Bildungssystem ausscheidet“ (Dornmayr/Wieser 2010: 54). Gründe für diesen verhältnismäßig geringen Anteil an ausländischen Jugendlichen in der dualen Berufsausbildung lassen sich nicht eindeutig feststellen. Die Ursache dafür dürfte jedenfalls nicht nur die mangelhafte Beratung sein, denn „Berufsorientierung und Bildungsberatung sind auch jene Bereiche, in denen politisches Handeln vmtl. am einfachsten und effizientesten eine Gegensteuerung bewirken könnte“ (ebd.: 57).

Ursache könnten auch die Deutschkenntnisse bei den Jugendlichen mit Migrationshintergrund sein, allerdings dürften mangelhafte Deutschkenntnisse nicht einzig und allein dafür verantwortlich sein, wie aus verschiedenen Befragungen von Lehrbetrieben hervorgeht. Demnach stehen die Deutschkenntnisse von Jugendlichen mit nicht deutscher Muttersprache nicht im Zentrum möglicher Qualifikationsdefizite, denn viele von ihnen verfügen (bereits) über (sehr) gute Deutschkenntnisse. Als weitere Ursache muss vermutlich einerseits von einem Informationsdefizit der Jugendlichen ausgegangen werden, andererseits aber auch von Ängsten seitens der Lehrbetriebe bezüglich kultureller Unterschiede und/oder möglicher bürokratischer Schwierigkeiten bei der Anstellung von Jugendlichen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 57)

Nicht ausreichende Informationen hinsichtlich Berufsorientierung sind besonders oft bei Jugendlichen mit nicht-deutscher Muttersprache oder nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft vorzufinden, weil gerade diese Jugendlichen sehr häufig aus bildungsfernen Familien kommen. Fehlendes oder mangelhaftes Wissen der Eltern hinsichtlich Berufswahl und über die Möglichkeit der dualen Erstausbildung führt häufig dazu, dass die Bewerbung um eine Lehrstelle zu spät erfolgt. (vgl. ebd.: 57)

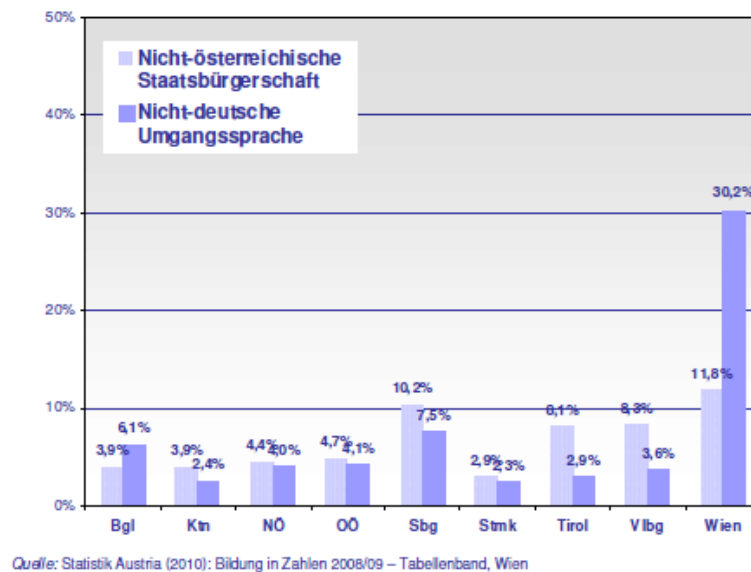


Abbildung 2: Anteil Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Berufsschule (Bundesländer) (Schuljahr 2008/09)⁴

Tatsache ist, dass es enorme Unterschiede zwischen Wien und den übrigen Bundesländern gibt. Während in Wien der Anteil an Lehrlingen mit Migrationshintergrund im Schuljahr 2008/09 knapp über 30% lag, wurden in der Steiermark und Kärnten nur 2% statistisch erfasst. Auffallend ist, dass in Vorarlberg, Tirol und Salzburg die Zahl nicht österreichischer Schüler/innen höher ist, als die Zahl der Schüler/innen mit nicht-deutscher Muttersprache. Dies lässt darauf schließen, dass in den westlichen Bundesländern viele deutsche Jugendliche (mit deutscher Muttersprache) ihre Lehrlingsausbildung in Österreich absolvieren. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 57f)

1.4 Die Anfänge der überbetrieblichen Lehrausbildung

Nachdem einerseits von der Wirtschaft immer weniger Lehrstellen angeboten wurden und andererseits sich ein akuter Mangel an ausgebildeten Fachkräften abzeichnete, wurde schon

⁴ Dornmayr/Wieser 2010: 58

2004 mit JASG (Jugendausbildungssicherungsgesetz) eine Offensive in der Lehrausbildung gestartet. Trotz staatlich finanzieller Unterstützung für Unternehmen die Lehrlinge ausbilden, konnte das Problem des Lehrstellenmangels in Wien, auch bis Jahresende 2007 nicht beseitigt werden. Daher beschloss die österreichische Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern die Maßnahme der überbetrieblichen Lehrausbildung. (vgl. Rittberger 2010: 56f)

Der „Wiener ArbeiternehmerInnen Förderungsfonds“ (WAFF) berichtet unter dem Titel „Chancen für Jugendliche“, dass im Schuljahr 2009/10 4.500 Lehrlinge eine überbetriebliche Lehrausbildung durchlaufen haben. Gemeinsam mit dem AMS unterstützt die Stadt Wien diese Maßnahme, in der die Jugendlichen bereits seit 2008 die Möglichkeit haben, ihre Ausbildung in einer überbetrieblichen Einrichtung zu absolvieren, mit über 90 Millionen Euro. (vgl. WAFF o.J.b: o. S.) Bundesminister Rudolf Hundstorfer unterstreicht, dass „die Bundesregierung mit der Ausbildungsgarantie die richtige Maßnahme im Kampf gegen die Jugendarbeitslosigkeit gesetzt hat. Die überbetrieblichen Lehrwerkstätten mit ihren hochstehenden Berufsausbildungsangeboten legen eine solide Basis, um später auch am regulären Arbeitsmarkt eine gefragte Arbeitskraft zu sein“ (ebd.: o.S.).

Vizebürgermeisterin Renate Brauner betont, dass auch Wiens Unternehmer/innen die Leistungsfähigkeit der Lehrlinge schätzen, die in überbetrieblichen Lehrwerkstätten ausgebildet werden. Daher sind für Wiener Jugendliche im Schuljahr 2010/11 zirka 4300 überbetriebliche Ausbildungsplätze vorgesehen. (vgl. WAFF o.J.a: o.S.)⁵ „Gerade jetzt zeigt es sich, wie wichtig eine aktive Unterstützung durch Stadt, WAFF und AMS am Arbeitsmarkt ist. Gemeinsam haben wir es geschafft, dass in der Krise die Zahl der lehrstellensuchenden Jugendlichen um 15 Prozent gesunken ist“, (ebd.: o.S.) beteuert Vizebürgermeisterin Renate Brauner im Rahmen eines Mediengesprächs.

Damit sind, um nur einige zu nennen, nicht nur die Wirtschaftskammer, sondern auch das Arbeitsmarktservice (AMS), insbesondere das AMS für Jugendliche oder die Kümmer-Nummer, welche von Vizebürgermeisterin Renate Brauner ins Leben gerufen wurde, wichtigste Anlaufstellen für Jugendliche auf der Suche nach einer Lehrstelle.

⁵ Anmerkung: Quelle ohne Jahr- und Seitenangabe

1.5 Überblick über den gegenwärtigen Forschungsstand

Seit der Änderung des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jahre 2008, verbunden mit in Kraft treten der überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30b BAG, berichten in unregelmäßigen Abständen diverse österreichische Tageszeitungen über die Situation lehrstellensuchender Jugendlicher und die Möglichkeit der überbetrieblichen Lehrausbildung. Nicht nur die Medien beschäftigen sich mit dieser Thematik, sondern im Speziellen alle öffentlichen Einrichtungen, welche die lehrstellensuchenden Jugendlichen betreuen, informieren mit in Auftrag gegebenen Studien, aktuellen Statistiken oder einzelnen Artikeln zum Thema überbetriebliche Lehrausbildung.

Hervorzuheben sind dabei zwei Studien, zum einen der „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008-2009“ vom Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft und dem Österreichischen Institut für Bildungsforschung und zum anderen, die ibw/öibf-Studie (2010) „Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung“.

Erstgenannte Studie stellt eine wichtige Grundlage für Kapitel zwei dieser Diplomarbeit dar. Helmut Dornmayr und Regine Wieser, welche die Studie (2010) im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft, Familie und Jugend durchgeführt haben, erforschten dabei die Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich.

Die Erkenntnisse aus der Studie „Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung“, die im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS) und der Arbeiterkammer (AK)-Wien (2010) durchgeführt wurde, fließen ebenso in diese Diplomarbeit ein.

Eine für diese Arbeit sehr wertvolle Quelle ist der „Nationale(r) Bildungsbericht Österreich 2009“, in dem Arthur Schneeberger im Kapitel „Entwicklungen in einzelnen Sektoren des Schulsystems“ unter dem Titel: „Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr – Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsbildung“ analysiert, „insbesondere die [...] Eingangsqualifikationen, [...] sowie die Leistungen des „Auffangnetzes“ für Jugendliche ohne Lehrstelle und der Lehrstellenförderung als Maßnahmen der Bildungsgarantie bis 18 Jahre“ (Schneeberger 2009: 57).

1.6 Pädagogische Relevanz der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit soll einen Beitrag im Bereich Bildungswissenschaft (Pädagogik), insbesondere im Forschungsschwerpunkt Aus- und Weiterbildung leisten. Die Forschungsfrage bezieht sich auf die gegenwärtige Situation von Lehrlingen, die ihre Ausbildung zwar in einer überbetrieblichen Einrichtung begonnen haben, die aber das Ziel verfolgen, eine betriebliche Lehrstelle zu bekommen.

Ausgehend von der Fragestellung werden aus bildungstheoretischer Sicht die Schwierigkeiten und gesellschaftlichen Entwicklungen diskutiert, die Jugendlichen widerfahren, während der überbetrieblichen Lehrausbildung eine betriebliche Lehrstelle zu erhalten. Mittels qualitativ empirischer Interviews von berufserfahrenen und für die Lehrlingsausbildung verantwortlichen Expert/innen und deren Lehrlinge soll die aktuelle Situation der Lehrlingsausbildung unter Berücksichtigung der „Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre“ nach bildungstheoretischen und bildungspolitischen Gesichtspunkten analysiert werden. Reflektiert und hinterfragt werden in dieser Untersuchung zudem auch mögliche Kritikpunkte an der staatlichen „Ausbildungsgarantie“. Diese Forschungsarbeit soll auch zur Diskussion anregen, ob die Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse, die Jugendliche während der überbetrieblichen Lehrausbildung erwerben, auch ausreichen, um nachher am Arbeitsmarkt bestehen zu können, oder ob mit der „Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre“ die Probleme am Lehrstellenmarkt und somit auch die steigende Jugendarbeitslosigkeit um einige Jahre hinausgeschoben werden.

Das Ergebnis dieser Diplomarbeit könnte bildungspraktisch zu einer Modifikation der vorberuflichen Bildung in den Schulen führen oder dazu anregen, bereits bestehende arbeitsmarktpolitische Maßnahmen neu zu überdenken. Unter dem Blickwinkel des nachfolgenden Zitates ist auch die bildungswissenschaftliche Relevanz der Fragestellung gegeben.

Bedingt durch das „Lehrstellenproblem“ gerieten für die Bildungsgarantie bis 18 Jahre mittelbar relevante Bildungsreformziele, [...] zunehmend in den Vordergrund der öffentlichen Aufmerksamkeit in Forschung und Politik. [...] ‘Bildungsgarantie bis 18 Jahre‘ bedeutet langfristig institutionellen Ausbau verschiedener Ausbildungsoptionen (duale Ausbildung, Schule, neue Kombinationen usw.) für die Jugendlichen. Dies wird verstärkte Forschungsarbeit, re-

spektive eine verbesserte Datenlage erfordern, um Ausbildungseffekte zu evaluieren und Bildungspolitik empirisch fundiert zu gestalten“, so Arthur Schneeberger im Bildungsbericht 2009 (Schneeberger 2009: 70ff).

1.7 Forschungsfrage

Arthur Schneeberger verdeutlicht im „Bildungsbericht 2009“, dass der Lehrstellenmarkt „seinerseits [eine] zunehmend starke Inputselektivität zeigt. Firmen testen selbst oder erwarten Eignungs- und Neigungsbeurteilung von vorgelagerten Beratungs- oder Vermittlungseinrichtungen“ (Schneeberger 2009: 70). Auf diese Weise hat sich seit Mitte der 90er Jahre der Übergang nach neun Pflichtschuljahren zur Problemzone entwickelt.

Notwendig sind vorbeugende Maßnahmen im Bereich Schule, um etwa Benachteiligungen von Kindern mit Migrationshintergrund auszugleichen. Parallel dazu sind ausreichende Möglichkeiten von Ausbildungseinrichtungen am Ende der Schulpflicht zu schaffen. Speziell auch solche, „bei denen soziales Lernen, Nachholen von Pflichtschulkenntnissen und berufliche Qualifizierung verbunden werden“ (ebd.: 71).

Denn, so Universitätsprofessor Erich Ribolits in „Bildung ohne Wert“: „Wer heute schwerwiegende Mängel in den Grundkompetenzen des Lesens, Schreibens, Rechnens sowie der Verwendung von Informations- und Kommunikationstechnologien hat, gehört zu den programmierten Verlierern des Arbeitsmarktes“ (Ribolits 2009: 165).

Bezogen auf die Lehrstellenlücke gibt Helmut Dornmayr (2010) im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich“ zu bedenken, dass eine weitere Verringerung des betrieblichen Lehrstellenangebots zu steigenden volkswirtschaftlichen Kosten führe und aus betriebswirtschaftlicher Sicht die Stellung der Lehrlingsausbildung sowohl im Betrieb, als auch am Arbeitsmarkt geschwächt würde. Der Autor weist „in diesem Zusammenhang [...] auf die bildungspolitische und pädagogische Bedeutung der dualen betrieblichen Berufsausbildung“ hin. (Dornmayr/Wieser 2010: 81)

Faktum ist, dass es einerseits viel zu wenig betriebliche Lehrstellen gibt und andererseits den Pflichtschulabgänger/innen (schwere) Mängel in Lesen, Schreiben und Rechnen nachgesagt werden. Im Rahmen dieser Diplomarbeit sollen nun einige unmittelbar Betroffene zu Wort kommen, um die gegenwärtige Situation auf dem Lehrstellenmarkt aus ihrer Sicht darzustellen und zu beurteilen.

Ziel dieser Arbeit ist zu analysieren, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen für Jugendliche hilfreich sind, um in der Zeit, in der sie sich in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befinden, eine reguläre Lehrstelle zu erhalten.

Somit lautet die Forschungsfrage:

Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen sind für Jugendliche, die sich aktuell in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befinden - aus Sicht der im Unternehmen Verantwortlichen bzw. aus ihrer eigenen Sicht – hilfreich, um eine reguläre Lehrstelle zu erhalten?

- ✚ Stimmen die diesbezüglichen Annahmen der Lehrlinge mit den Aussagen der im Unternehmen Verantwortlichen überein?

Eine Untersuchung im Bereich Einzelhandel und EDV-Kaufleute.

2 Problemhintergrund

2.1 Berufliche Erstausbildung - Duales System

Dieser Teil der Arbeit beschreibt den eigentlichen Problemhintergrund. Um das duale System jedem/r Leser/in verständlich darzustellen, erscheint es der Autorin am Beginn dieses Kapitels für notwendig einen allgemeinen Überblick über die historische Entwicklung der dualen Berufsausbildung zu geben. Bezüglich der Tatsache, dass die überbetriebliche Lehrausbildung der betrieblichen Lehre gleichgestellt ist, wird nachfolgend die Struktur und die gesetzliche Grundlage der beruflichen Erstausbildung in Form des dualen Systems dargestellt und erläutert. Anschließend wird auf die Vielfalt der österreichischen Lehrberufslandschaft eingegangen, welche mit statistischen Zahlen und Fakten untermauert wird. Zudem wird der Beruf „Allgemeiner Einzelhandel“ beschrieben und die zehn favorisierten Lehrberufe anhand einer Abbildung dargestellt.

2.1.1 Historische Entwicklung des dualen Systems

Die Wurzeln der betrieblichen Berufsausbildung wie die des Handwerks und die der handwerklichen Zunft gehen zurück bis ins Mittelalter. (vgl. Bontrup/Pulte 2001: 69) Erst durch die im Jahre 1890 von der Königlichen Akademie in Erfurt gestellte Preisfrage „Wie ist unsere männliche Jugend von der Entlassung aus der Volksschule bis zum Eintritt in den Heeresdienst am *zweckmäßigsten* für die staatsbürgerliche Gesellschaft zu erziehen?“⁶ wurde die vom Preisträger Georg Kerschensteiner begründete Berufsbildungstheorie und die von ihm verbreitete „Fortbildungsschule“ (später Berufsschule) mit Arbeitsbewusstsein und bürgerlicher Moral folgendermaßen begründet: „Fleiß, Sorgfalt, Gewissenhaftigkeit, Beharrlichkeit, Aufmerksamkeit, Ehrlichkeit, Geduld, Selbstbeherrschung, Hingabe an ein festes, außer uns liegendes Ziel“ (Kerschensteiner 1931, zit. nach Ribolits 1995: 40). Aufgaben, die für Kerschensteiner zu den „wichtigsten staatsbürgerlichen Tugenden“ zählten. Er bekam den Preis

⁶ Hervorhebung E.R.

verliehen, weil er es schaffte, die nutzbringende Brauchbarkeit des Individuums „im Sinne der bürgerlichen Leistungsideologie zum Königsweg der Persönlichkeitsbildung umzudeuten“ (Ribolits 1995: 40). Allerdings musste Georg Kerschensteiner die Erfahrung machen, dass die Interessen der Arbeiter-Jugendlichen nicht in der Allgemeinbildung liegen, „sondern praktisch-beruflicher Natur seien, motiviert durch die ökonomisch-produktive Arbeit, die sie zu leisten hätten“ (Ribolits 1995: 41).

Als im 18. Jahrhundert in Österreich die Ordnungen für Volksschulen erlassen wurden, gab es bereits erste Hinweise, dass fortan neben Handel und Wirtschaft auch Bildung, Schule und Unterricht erstmalig in diesem Kontext dem Staat untergeordnet werden. Folglich wurde 1774 die allgemeine Schulpflicht eingeführt. Allerdings beweisen Aufzeichnungen aus dem 18. Jahrhundert, dass die Realität eine andere war. Demnach gingen nur 25% der Kinder in die Schule und lediglich 10% lernten Lesen und Schreiben. (vgl. Gruber 1995: 93)

Zusammen mit der Schule sollte die Berufsbildung die Basis bilden, die damalige Wirtschaftslage zu verbessern. (vgl. Gruber 1995: 95) „Daß (sic!) Ausbildungseinrichtungen für diese neue Art der Berufserziehung außerhalb der Zunft liegen mußten, (sic!) versteht sich fast von selbst“ (ebd.: 95). So forderte der Volkswirtschaftler Johann Heinrich Gottlob Justi (1720-1771) „die Einrichtung eines 'Manufacturhauses' als Lehr- und Musterwerkstätte“ (ebd.: 95f). Aus heutiger Sicht betrachtet, war dieses „Manufacturhaus“ eine Werkstatt mit Jugendlichen die eine Lehre machten, qualifizierten Lehrmeistern, freilich auch mit „Leistungskontrollen und Prüfungen“ (ebd.: 96). Die Auszubildenden wurden nicht nach Ablauf einer bestimmten Frist, sondern nach Erlangen ihrer Fähigkeiten den Beruf auszuüben, freigesprochen. (vgl. ebd: 96)

Kurzum, was die Ausbildung der Lehrlinge angeht, bekam diese erst zu Beginn des 20. Jahrhunderts „mit der Installierung eines Lernortes – der Berufsschule – neben dem Ausbildungsbetrieb ihr endgültiges Gesicht“ (ebd.: 118f).

2.1.2 Das österreichische Bildungswesen

Das österreichische Bildungswesen unterliegt einer bundeseinheitlichen Regelung und findet seine Bestimmung im Schulorganisationsgesetz von 1962. Die Schulpflicht beginnt, wenn bis zum 1. September das sechste Lebensjahr vollendet wurde und umfasst neun Jahre. (vgl. Schaub/Zenke 2000: 414ff) Nach Abschluss des neunten Schuljahres beenden österreichweit zirka 3% der Schüler ihre Schullaufbahn. Etwa 40% der Fünfzehnjährigen entscheiden sich für eine Ausbildung im dualen System. (vgl. ebd.: 416f)

Nach Abschluss der neunjährigen Schulpflicht hat grundsätzlich jeder Jugendliche die Chance, einen Lehrberuf zu erlernen - egal welchen Schulabschluss er vorweisen kann - sofern er eine betriebliche Lehrstelle hat oder eine überbetriebliche Lehrausbildung absolvieren kann. Neben der dualen Berufsausbildung, gibt es, wie nachfolgende Abbildung zeigt, auch andere Formen der beruflichen Erstausbildung, etwa durch einen Abschluss der berufsbildenden mittleren Schulen (BMS), sowie der berufsbildenden höheren Schulen (BHS), als auch der Schulen im Gesundheitswesen. (vgl. BMWFJ 2009a: 4)

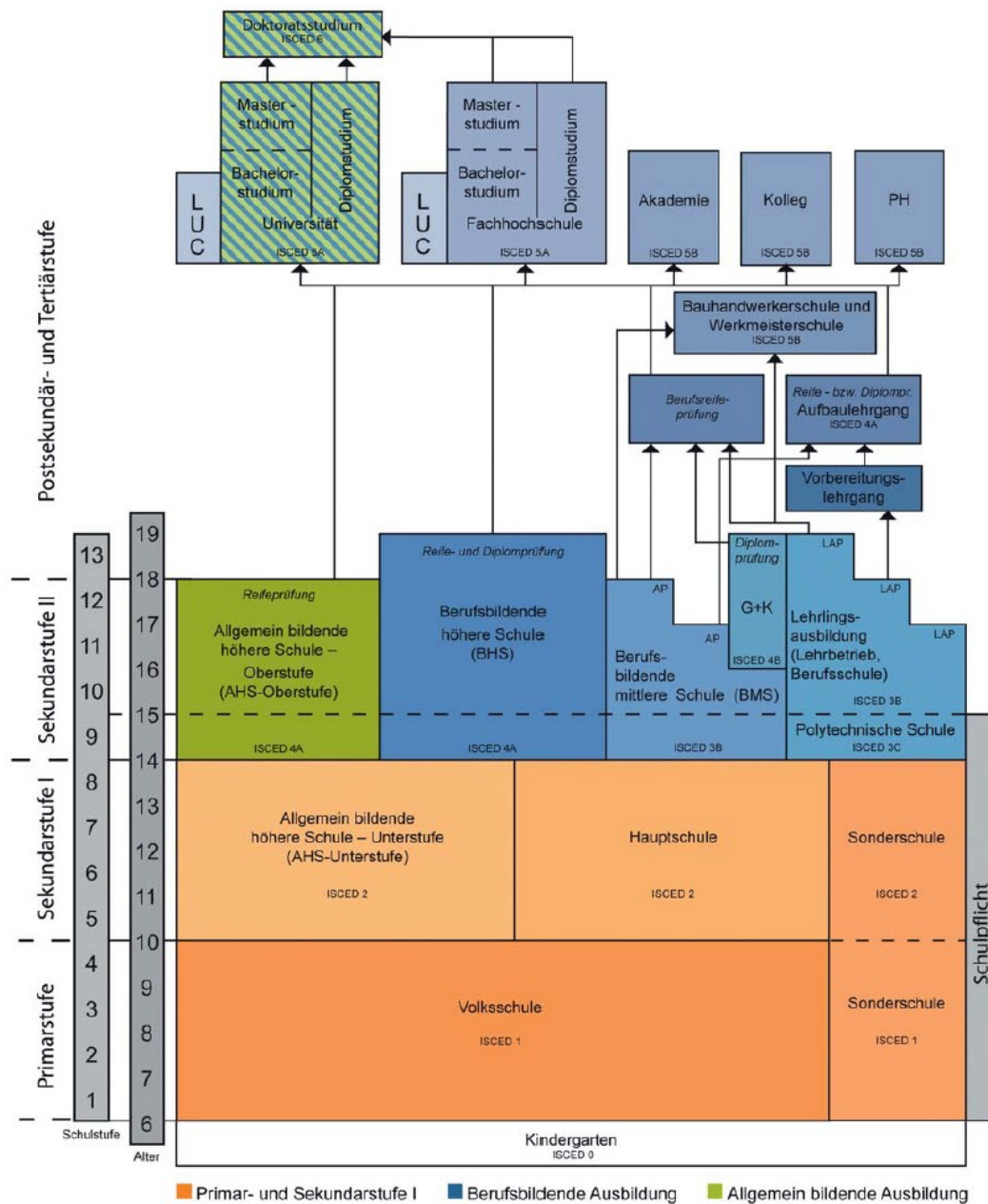


Abbildung 3: Das österreichische Bildungssystem⁷

⁷ BMWFJ 2009a: 3

2.1.3 Die zweigeteilte Ausbildung

Die Ausbildung der Lehrlinge findet einerseits im Lehrbetrieb und andererseits in der Berufsschule statt und ist fest in Österreich verankert. Diese zweigeteilte Form der beruflichen Erstausbildung bewirkt, dass die Lehrlinge zu Fachkräften ausgebildet werden. Fachkräfte, die ihre Ausbildung im dualen System absolviert haben, sind ein Garant für die österreichische Wirtschaft, um auch international wettbewerbsfähig zu sein. (vgl. Pichelmayer/Pircher 2002: 17)

Die Lehrlingsausbildung unterscheidet sich essentiell von den berufsbildenden Schulen:

- ✚ „Die Ausbildung findet an **zwei Lernorten Betrieb und Berufsschule** statt.
- ✚ Der Lehrling steht in einem **Ausbildungsverhältnis** mit seinem Lehrbetrieb und ist gleichzeitig **Schüler/in** einer Berufsschule.
- ✚ Die **betriebliche Ausbildung** umfasst den **größten Teil** der Lehrzeit.
- ✚ Die Lehrabschlussprüfung (LAP) wird von **Berufsexperten** und **–expertinnen** abgenommen. Das Schwergewicht der LAP liegt auf den **praktischen Fertigkeiten und Kenntnissen**, die für den Beruf erforderlich sind“ (BMWFJ 2009a: 4).

2.1.4 Die Berufsschule

Neben der betrieblichen Ausbildung vermittelt die Berufsschule im entsprechenden Lehrberuf die dafür vorgesehenen fachlich theoretischen Kenntnisse. Berufsschulen sind Pflichtschulen und unterstützen zum einen die Ausbildung im Betrieb und fördern zum anderen die Allgemeinbildung des Jugendlichen. In den meisten Lehrberufen beträgt die Lehrzeit drei Jahre, allerdings kann die Dauer der Lehre auch zwischen zwei und vier Jahre variieren. (vgl. BMUKK 2009/10: o.S.)

Berufsschulen können den Unterricht wie folgt gestalten:

- ✚ „*ganzjährig* d.h. mindestens an einem vollen Schultag oder mindestens zwei halben Schultagen in der Woche;

- + *lehrgangsmäßig*, d.h. mindestens acht Wochen hindurch oder
- + *saisonmäßig*, d.h. auf eine bestimmte Jahreszeit geblockt“ (BMUKK 2009/10: o.S.).

Maßgeblich für den Erfolg der dualen Berufsausbildung ist eine vertrauenswürdige Zusammenarbeit zwischen Lehrling/Eltern, Betrieb und Berufsschule. Das duale System erfordert außerdem eine Verknüpfung von betrieblicher Praxis und schulischer Theorie. (vgl. ebd.: o.S.)

2.1.5 Aufgabe der Berufsschule

Rund 20% der Lehrzeit verbringt der Lehrling während seiner Ausbildung verpflichtend in der Berufsschule. (vgl. BMWFJ 2009a: 4) Demgemäß ist die Aufgabe der Berufsschule, die unter § 46 des Schulorganisationsgesetzes (SchOG) ihre Bestimmung findet, folgendermaßen geregelt:

„(1) Die Berufsschule hat die Aufgabe, in einem berufs begleitenden fachlich einschlägigen Unterricht den berufsschulpflichtigen Personen die grundlegenden theoretischen Kenntnisse zu vermitteln, ihre betriebliche Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie ihre Allgemeinbildung zu erweitern.

(2) Die Schüler sind im betriebswirtschaftlichen und fachtheoretischen Unterricht durch die Einrichtung von Leistungsgruppen zu fördern, sofern hierfür eigene Schülergruppen gemäß den auf Grund des § 8a Abs. 3 erlassenen Ausführungsgesetzen einzurichten sind.

(3) Zur Vorbereitung auf die Berufsreifeprüfung sind interessierte Schüler nach Möglichkeit durch Differenzierungsmaßnahmen im Unterricht und durch Freigegegenstände zu fördern“ (BMUKK 2009: o.S).

Der „Rahmenlehrplan für die Lehrberufe Einzelhandel, Waffen- und Munitionshändler“ umfasst eine Gesamtstundenzahl von 1080 – 1260 Unterrichtsstunden aufgeteilt auf das erste, zweite und dritte Lehrjahr ohne Religionsunterricht⁸, jedoch mindestens 320 Unterrichtsstunden pro Schuljahr. Neben den allgemeinbildenden Unterrichtsgegenständen wie 'Politische Bildung', 'Deutsch und Kommunikation' sowie 'Berufsbezogene Fremdsprache' (Eng-

⁸ (Pflichtgegenstand) Religion nur in Tirol und Vorarlberg.

lisch), gliedert sich der betriebswirtschaftliche Unterricht in 'Wirtschaftskunde', 'Betriebswirtschaftliches Praktikum', 'Rechnungswesen' und 'Computerunterstütztes Rechnungswesen'. Der Fachunterricht vermittelt für den Lehrberuf Einzelhandel die dafür nötigen Kenntnisse und beinhaltet neben 'Werbung und Verkauf' auch die Gegenstände 'Werbetechnisches Praktikum' und 'Warenspezifisches Verkaufspraktikum'. Der Rahmenlehrplan regelt welcher Pflichtgegenstand in Leistungsgruppen geführt werden kann und weist ferner auf die Bildungs- und Lehraufgaben, sowie auf den Lehrstoff und die didaktischen Grundsätze in den einzelnen Unterrichtsgegenständen hin. (vgl. BMUKK 2010: o.S.)

2.1.6 Betriebliche Ausbildung

Das „learning by doing“ rückt ins Zentrum der betrieblichen Ausbildung. Im Berufsbild, das für jeden Lehrberuf in Österreich Gültigkeit hat, ist festgehalten, welche erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse der Auszubildende in den jeweiligen Lehrjahren erwerben soll. Der/die Lehrberechtigte oder Ausbilder/innen sind für die Ausbildung der Lehrlinge zuständig. Ausbilder/innen sind ebenso wie Lehrberechtigte dafür verantwortlich, dass der Lehrling eine dem jeweiligen Berufsbild⁹ entsprechende Ausbildung erhält. Zu beachten ist, dass die zu vermittelnden Inhalte gegliedert nach Lehrjahren, dem Lehrling während der Dauer der Lehre beizubringen sind. Neben der Überwachung der Ausbildung, sollte auch der Kontakt zu den Erziehungsberechtigten bzw. zur Berufsschule gewährleistet sein. (vgl. BMWFJ-WKO 2009: 10)

Wie nachfolgende Abbildung dokumentiert haben sich 2009 exakt 39% aller Pflichtschulabgänger/innen für eine Lehre entschieden. Diesen Jugendlichen stehen annähernd 40.000 Betriebe gegenüber, welche Lehrlinge ausbilden. Dies verdeutlicht, dass die duale Berufsausbildung in Österreich immer noch ein hohes Ansehen genießt und beweist zugleich, dass es sich auch wirtschaftlich für die Lehrbetriebe rentiert die Jugendlichen selbst zu Fachkräften auszubilden. Für die Jugendlichen bedeutet diese Ausbildung eine Verringerung der Gefahr der Arbeitslosigkeit. (vgl. BMWFJ 2009a: 7)

⁹ siehe Anhang: „Berufsbild Einzelhandel Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel“

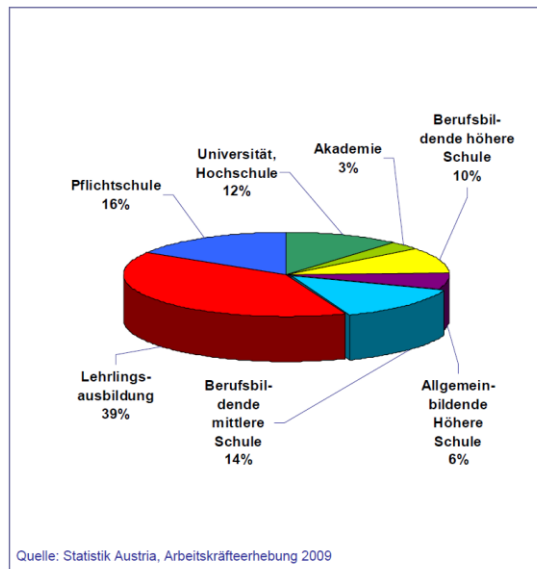


Abbildung 4: Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen, 2009¹⁰

In der Broschüre „Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich“ vom Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend wird die betriebliche Ausbildung wie folgt beschrieben:

- ✚ „Lernen **in der Praxis für die Praxis**
- ✚ Lernen **bei produktiver Arbeit** unter **Einsatz modernster Technologien**
- ✚ Lernen im **Ausbildungsverbund**
- ✚ Ausübung einer **qualifizierten Tätigkeit** sofort nach der Lehre“ (BMWFJ 2009a: 8)

Zudem ist der Erfolg der Lehrlingsausbildung im Betrieb abhängig vom fachlichen Wissen und von der pädagogischen Eignung des Ausbildners. (vgl. ebd.: 10)

2.1.7 Der Lehrvertrag

Die Grundlage der Lehrlingsausbildung stellt der Lehrvertrag dar. Dieser muss zwischen Lehrberechtigtem und Lehrling schriftlich abgeschlossen werden. Wenn der Lehrling noch nicht eigenberechtigt ist, so muss der Lehrvertrag auch vom Erziehungsberechtigten unterzeichnet werden. Der Lehrvertrag ist innerhalb von drei Wochen nach Ausbildungsbeginn bei

¹⁰ Schneeberger/Novak 2010: 13

der Lehrlingsstelle zur Protokollierung einzureichen, um die Angaben im Lehrvertrag und die Befähigung des Betriebes zur Lehrlingsausbildung zu prüfen, oder eine möglich anrechenbare Verkürzung der Lehrzeit¹¹ anzuerkennen. Die Berechtigung zur Lehrabschlussprüfung setzt die Protokollierung des Lehrvertrages voraus. (vgl. BMWFJ 2009a: 14) In der betrieblichen Lehre bekommt der Lehrling einen Lehrvertrag, hingegen erhält der Jugendliche in der überbetrieblichen Lehrausbildung einen Ausbildungsvertrag. (vgl. Arbeiterkammer Steiermark 2010b: 6)

2.1.8 Abschluss der Lehre

Die Lehrabschlussprüfung (LAP) soll sicherstellen, dass der Lehrling im jeweiligen Lehrberuf zur Fachkraft ausgebildet wurde und über die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt. (vgl. BMWFJ 2009a: 28)

Hat der Lehrling einen positiven Berufsschulabschluss umfasst die Lehrabschlussprüfung (Einzelhandel) nur mehr den praktischen Teil der Prüfung die eine Projektarbeit und ein Fachgespräch impliziert. Der theoretische Teil der Prüfung in Form eines schriftlichen Geschäftsfalles entfällt hiermit. (vgl. Wallner 2003: 3)

Zur Lehrabschlussprüfung können antreten:

- ✚ Lehrlinge im jeweils erlernten Lehrberuf bzw. verwandten Lehrberuf
- ✚ Personen, die auf Grund ihrer schulischen Vorbildung keine Lehrzeit vorweisen müssen. (vgl. BMWFJ 2009a: 28)

Für Personen, die diese Kriterien zur Lehrabschlussprüfung nicht erfüllen, sieht das Berufsausbildungsgesetz (BAG) folgende Voraussetzungen für „die Möglichkeit des Erwerbs einer formalen beruflichen Qualifikation“ (ebd.: 28) vor:

- ✚ Personen müssen eigenberechtigt sein.
- ✚ Nachweis der erforderlichen Fachkenntnisse des jeweiligen Lehrberufes, etwa durch eine jahrelange Anlernertätigkeit oder durch Kursbesuche.
- ✚ Nachweis von mindestens der halben Lehrzeit. (vgl. ebd.: 28)

¹¹ Anmerkung: Verkürzung der Lehrzeit in 2.3.1 Lehrberufe in Österreich

2.1.9 Lehrbetriebe in Österreich

Die Anzahl an österreichischen Betrieben, welche Jugendliche im Rahmen einer Lehre ausbilden, bewegt sich seit Mitte der 1990er Jahre gleichbleibend zwischen 36.000 bis 40.000. Wie nachfolgende Abbildung zeigt, gab es im Jahre 1998 einen deutlichen Anstieg von Ausbildungsbetrieben. Hingegen wurde im „Krisenjahr“ 2009 im Vergleich zu 2008 eine Verringerung von zirka 1.000 Ausbildungsbetrieben registriert, unter der vermutlich auch eine beträchtliche Anzahl von Unternehmensauflösungen zu finden ist. Trotz allem wurden mit Jahresende 2009 um 847 Lehrbetriebe mehr erfasst als im Vergleichsjahr 2004, wo die Anzahl der Lehrbetriebe einen klaren Tiefstand verzeichnen musste. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 42)

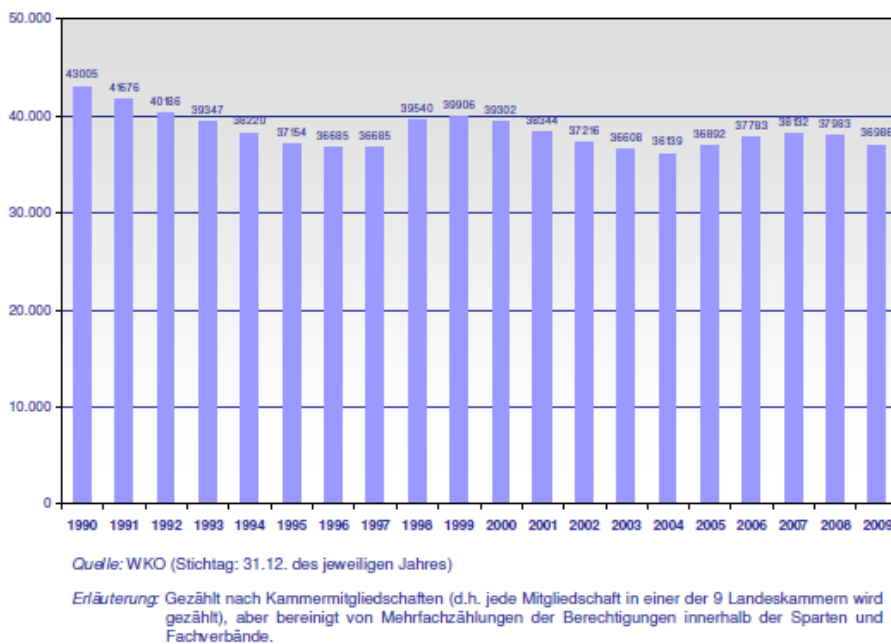


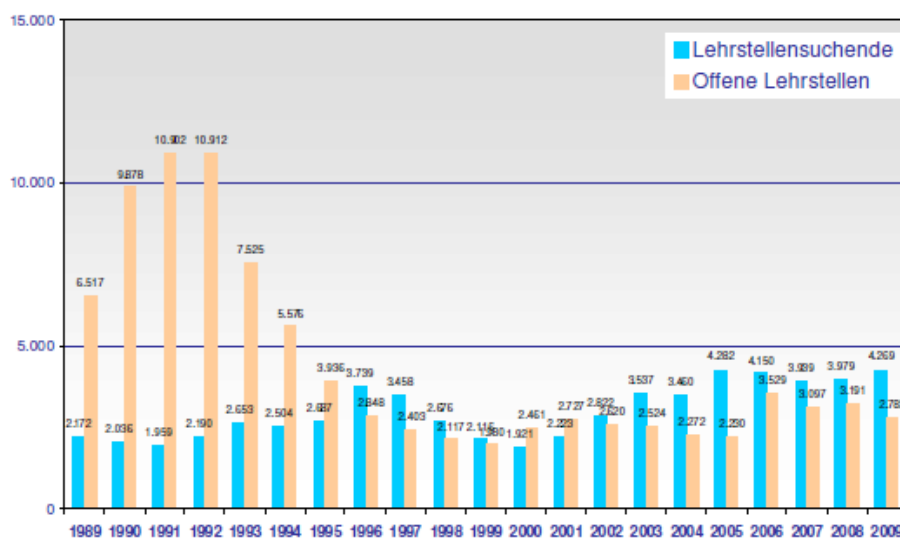
Abbildung 5: Zahl der Lehrbetriebe in Österreich (gezählt nach Kammermitgliedschaften)¹²

2.1.10 Lehrstellenangebot versus Lehrstellensuche

Die nachfolgende Darstellung verdeutlicht, dass bis 1995 die Anzahl der angebotenen Lehrstellen deutlich höher war als die Nachfrage. Während es in den Jahren 1991 und 1992 ein be-

¹² Dornmayr/Wieser 2010: 42

trächtliches „Überangebot“ an betrieblichen Lehrstellen gab, war eine Umkehrung dieser Situation bereits im Jahre 1996 und den darauffolgenden Jahren zu verzeichnen. Erst in den Jahren 2007 und 2008 nahm das Angebot an freien Lehrstellen wieder zu und die Zahl der Lehrstellensuchenden ging erstmals zurück, trotzdem konnte dieses Ungleichgewicht nicht ausgeglichen werden. Im „Krisenjahr“ 2009 ist die Zahl der Lehrstellensuchenden gegenüber den angebotenen Lehrstellen erneut gestiegen. In diesem Kontext sollte jedoch darauf verwiesen werden, dass nicht jeder Betrieb seine offene(n) Lehrstelle(n) meldet und auch nicht alle Jugendlichen, die nach einer Lehrstelle suchen, beim AMS gemeldet sind. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 43) Zusätzlich ergibt sich „auch ein besonderes Problem der zeitlichen Messung, [...] weil diese Zahlen im Jahresverlauf [...] sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen beeinflusst werden“ (ebd.: 43) Statistisch werden diese Daten für gewöhnlich mit Ende Juni, September oder Dezember erfasst. (vgl. ebd.: 43)



Quelle: AMS Österreich

Anmerkung: (Nur) Sofort verfügbare Lehrstellensuchende und offene Lehrstellen Ende September des jeweiligen Jahres. Für die Beschreibung der Lehrstellensuchenden und offenen Lehrstellen ergibt sich ein besonderes Problem der zeitlichen Messung (Wahl des Untersuchungszeitraums/-monats), weil diese Zahlen im Jahresverlauf sehr stark variieren und dabei auch von Sonderfaktoren wie etwa dem Beginn von überbetrieblichen Lehrausbildungsgängen beeinflusst werden. Zu statistischen Zwecken wird üblicherweise den Monatsendestichtagen Juni, September oder Dezember der Vorzug eingeräumt.

Abbildung 6: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)¹³

¹³Dornmayr/Wieser 2010: 44

Arthur Schneeberger und Sabine Novak dokumentieren im ibw-Forschungsbericht 2010 unter „Lehrstellensuchende, offene Lehrstellen und 'rechnerische Lehrstellenlücke', 1999-2010“, dass in den Monaten Juli, August und September 2010 zum Vergleichszeitraum 2009 die Zahl der Lehrstellensuchenden gesunken ist, allerdings im Vergleich zum Vorjahr, für 2010 ein Anstieg an offenen Lehrstellen festzustellen ist. Dennoch lässt sich auch für das Jahr 2010 die Lehrstellenlücke nicht schließen. So ist der Tabelle zu entnehmen, dass zum Zeitpunkt Juli 2010 sich vier Bewerber/innen pro Lehrstelle um einen Ausbildungsplatz bemühten, während im August 2010 sich die Zahl der Lehrstellensuchenden pro Lehrstelle auf fünf erhöhte und im September d. J. ein weiterer Anstieg auf sieben Bewerber/innen pro Lehrstelle zu verzeichnen ist. (vgl. Schneeberger/Novak 2010: 63)

Zeitpunkt	Lehrstellensuchende	Offene Lehrstellen	Lehrstellen: Überhang bzw. Lücke	Lehrstellen je Bewerber
Juli 1999	8.720	2.804	-5.916	0,3
Juli 2000	8.487	3.333	-5.154	0,4
Juli 2001	8.876	3.625	-5.251	0,4
Juli 2002	8.597	3.008	-5.589	0,3
Juli 2003	9.741	3.116	-6.625	0,3
Juli 2004	9.507	2.745	-6.762	0,3
Juli 2005	10.698	2.623	-8.075	0,2
Juli 2006	10.642	4.132	-6.510	0,4
Juli 2007	10.019	4.263	-5.756	0,4
Juli 2008	9.083	3.994	-5.089	0,4
Juli 2009	10.336	3.431	-6.905	0,3
Juli 2010	8.638	3.581	-5.057	0,4
August 1999	6.746	2.865	-3.881	0,4
August 2000	7.064	3.390	-3.674	0,5
August 2001	8.102	3.923	-4.179	0,5
August 2002	8.489	3.252	-5.237	0,4
August 2003	9.779	3.046	-6.733	0,3
August 2004	8.896	2.926	-5.970	0,3
August 2005	10.916	3.182	-7.734	0,3
August 2006	10.023	4.671	-5.352	0,5
August 2007	8.960	4.655	-4.305	0,5
August 2008	8.576	4.988	-3.588	0,6
August 2009	8.538	3.990	-4.548	0,5
August 2010	8.299	4.474	-3.825	0,5
September 1999	4.957	2.804	-2.341	0,5
September 2000	4.906	3.098	-1.808	0,6
September 2001	5.483	3.482	-2.001	0,6
September 2002	6.101	2.887	-3.214	0,5
September 2003	7.434	2.823	-4.611	0,4
September 2004	7.334	2.750	-4.584	0,4
September 2005	7.898	4.224	-3.674	0,5
September 2006	7.511	4.648	-2.863	0,6
September 2007	6.923	4.759	-2.164	0,7
September 2008	7.470	4.951	-2.519	0,7
September 2009	7.407	4.234	-3.173	0,6
September 2010	7.323	4.934	-2.389	0,7

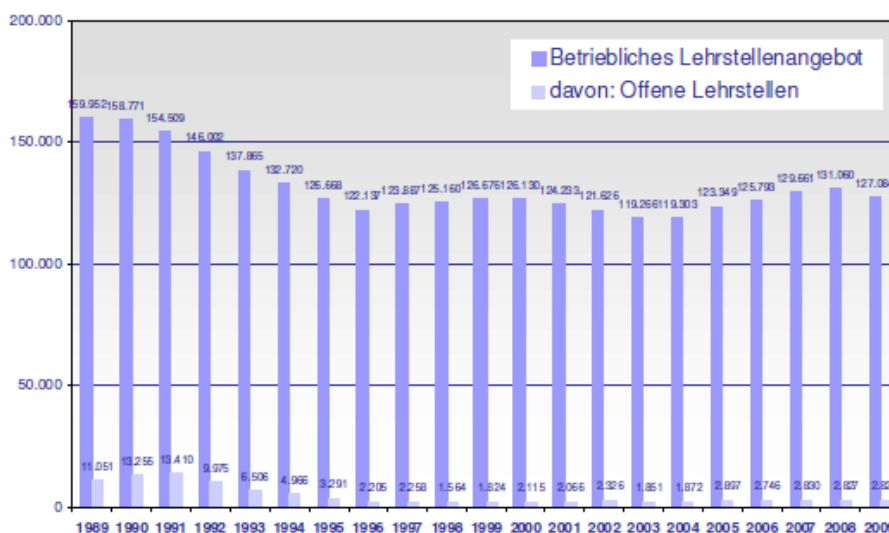
Quelle: AMS, Arbeitsmarktdaten, verschiedene Jahrgänge

Tabelle 2: Lehrstellensuchende, offene Lehrstellen und „rechnerische Lehrstellenlücke“, 1999-2010¹⁴

¹⁴Schneeberger/Novak 2010: 63

2.1.11 Verlauf der angebotenen betrieblichen Lehrstellen

Helmut Dornmayr (2010) verdeutlicht mit nachfolgender Abbildung, dass ein drastischer Rückgang an betrieblichen Lehrstellen in den Jahren 1990 bis 1996 im Ausmaß von über 35.000 Lehrstellen zu erkennen ist. Ihren Ausgang hat diese Situation 1991 genommen, als das Lehrstellenangebot ihren Höhepunkt erreichte und „es für die Betriebe besonders schwierig war (vgl. die hohe Zahl offener Lehrstellen), geeignete Lehrstellenbewerber/innen zu finden“ (Dornmayr/Wieser 2010: 45). Damals gab es ein deutliches „Überangebot“ an Lehrstellen. Obwohl zum Jahresende 2003 lediglich 119.266 betriebliche Lehrstellen offeriert wurden, konnte bis zum Jahresende 2008 immerhin wieder eine Zunahme auf 131.060 an betrieblichen Lehrstellen verzeichnet werden. Möglicherweise lässt sich die steigende Zahl an Lehrstellen auf die staatlichen Förderungen zurückführen. Im „Krisenjahr“ 2009 kam es erneut zu einer Reduzierung des Lehrstellenangebotes, in Zahlen ausgedrückt: von 131.060 auf 127.084. Zurückzuführen ist diese Entwicklung auf die Folgen „der internationalen Finanz- und Wirtschaftskrise“. (vgl. ebd.: 44f)



Quelle: WKO, AMS + ibw-Berechnungen

Erläuterung: „Betriebliches Lehrstellenangebot“ – Zahl der Lehrlinge (Ende Dezember) ohne Lehrlinge in §29, §30 oder §30b (BAG) Einrichtungen + Zahl der (sofort verfügbaren) offenen Lehrstellen (Ende Dezember)

Abbildung 7: Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)¹⁵

¹⁵Dornmayr/Wieser 2010: 45

2.1.12 Maßnahmen der überbetrieblichen Berufsausbildung

Da sich die Situation der Lehrstellensuche für die Jugendlichen immer mehr zuspitzte, wurde 1998 letztendlich die überbetriebliche Maßnahme NAP (Nationale Aktionsplan) und in Folge das JASG (Jugendausbildungs-Sicherungsgesetz) festgelegt und somit eine überbetriebliche Berufsausbildung geschaffen. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 19f) „Im Rahmen des sog. 'Auffangnetzes für Jugendliche' standen in der Folge 4.000 Ausbildungsplätze in Berufslehrgängen und Stiftungen zur Verfügung“ (ebd.: 20). Trotz anfänglich zeitlicher Befristung dieser Maßnahme bis Jahresende 2001, wurde das JASG des Öfteren verlängert und ausgehend von dem ursprünglichen zehn Monate langem Lehrgang war es ab 2002 möglich, die gesamte Dauer der Lehre in der Maßnahme zu durchlaufen und abzuschließen. Neben sozial benachteiligten und lernschwachen Jugendlichen finden sich zunehmend auch Abbrecher/innen weiterführender Schulen in dieser überbetrieblichen Berufsausbildung wieder. (vgl. ebd.: 20)

2.2 Grundlage der Lehrlingsausbildung – das Berufsausbildungsgesetz (BAG)

Neben dem Berufsausbildungsgesetz (BAG), das die gesetzliche Grundlage für die Lehrlingsausbildung schafft, gibt es außerdem eine beachtliche Anzahl von wichtigen Bestimmungen, die bei der Ausbildung von Lehrlingen einzuhalten sind. Folgende Regelungen kommen dafür zur Anwendung:

- ✚ „Kinder- und Jugendlichenbeschäftigungsgesetz,
- ✚ Schulgesetz [Berufsschule]¹⁶,
- ✚ der anzuwendende Kollektivvertrag,
- ✚ Arbeitsverfassungsgesetz,
- ✚ AusländerInnenbeschäftigungsgesetz,
- ✚ Urlaubsgesetz,
- ✚ Mutterschutzgesetz,

¹⁶ Schulorganisationsgesetz (SchOG) und Schulunterrichtsgesetz (SchUG)

- ✚ Vater-Karenzgesetz,
- ✚ Arbeitsplatzsicherungsgesetz,
- ✚ und in weiteren relevanten Verordnungen“ (Arbeiterkammer Steiermark 2010a: o.S.)

Für den Vollzug des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) ist der „Bundesminister für Wirtschaft, Familie und Jugend“ zuständig. Dieses Gesetz, das erstmals im Jahr 1969 beschlossen wurde, erfuhr in regelmäßigen Abständen eine Novellierung. Eine Abänderung betreffend „überbetriebliche Lehrausbildung“ erfolgte im Juni 2008. Mit Vollzug dieser BAG-Novelle wurde die gesetzliche Grundlage für die „Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice“ nach § 30b BAG inhaltlich wie folgt beschlossen:

„(1) Hat das Arbeitsmarktservice entsprechend den Richtlinien des Verwaltungsrates für die überbetriebliche Lehrausbildung, die den Bestimmungen des §30 vergleichbare Qualitätsstandards enthalten, eine Ausbildungseinrichtung mit der überbetrieblichen Lehrausbildung beauftragt, so ist für den Zeitraum der Beauftragung keine Bewilligung des Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit gemäß §30 Abs.1 erforderlich.

(2) Abs.1 gilt auch, wenn im Auftrag des Arbeitsmarktservice einzelne Personen zusätzlich auf einem Ausbildungsplatz in einer Ausbildungseinrichtung in einem bestimmten Lehrberuf ausgebildet werden und dadurch die Anzahl der für diesen Lehrberuf gemäß §30 bewilligten oder ursprünglich vertraglich vereinbarten Ausbildungsplätze überschritten wird.

(3) §30 Abs.7 und 8 gelten auch für die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice.

(4) Das Arbeitsmarktservice hat den Bundesminister für Wirtschaft und Arbeit und den Bundes-Berufsausbildungsbeirat über die Beauftragung einer Ausbildungseinrichtung zu informieren“¹⁷ (BGBl. I Nr. 82/2008: 7).

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) wurde im Sommer 2010 erneut geändert und durch §30c erweitert. Damit wurde für „Personen, die in einer Ausbildungseinrichtung gemäß § 8c, § 30 oder gemäß § 30b ausgebildet werden“, (BGBl. I Nr. 40/2010: 6)¹⁸ ein Vertrauensrat geschaffen. Der Vertrauensrat hat die Aufgabe, die Interessen der Jugendlichen, in einer überbetrieb-

¹⁷ §30b „Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice“ in Kraft getreten mit 28. Juni 2008

¹⁸ § 30c „Vertrauensrat“ in Kraft getreten mit 1. Juli 2010

lichen Ausbildungseinrichtung, zu vertreten. Im Gesetzestext heißt es dazu unter Abs. 2: (vgl. ebd.:6)

(2) Der Vertrauensrat besteht für jeden Standort der Ausbildungseinrichtung mit bis zu dreißig Auszubildenden aus einem Mitglied, das aus dem Kreis der Auszubildenden kommen muss. Bei 31 bis 50 Auszubildenden [...] aus zwei Mitgliedern, bei 51 bis 100 Auszubildenden [...] aus drei Mitgliedern. Für je weitere bis zu 100 Auszubildende [...] erhöht sich die Zahl der Mitglieder um je ein weiteres Mitglied“ (BGBl. I Nr. 40/2010: 6).

Zudem werden die Obliegenheit, Rechte und Pflichten des Vertrauensrates geregelt. (vgl. ebd.:6) Erwähnenswert erscheint in diesem Kontext auch der Verweis auf §30 die „Überbetriebliche Lehrausbildung“ „(D)as Ausbilden von Personen in einem Lehrberuf in Ausbildungseinrichtungen, die weder von einem Lehrberechtigten geführt werden noch Schulen oder im § 29¹⁹ angeführte Anstalten sind, [...] soweit nicht die Voraussetzungen des § 30b vorliegen“ (BGBl. I Nr. 82/2008: 6).

2.2.1 BAG Novelle 2008 „Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS“

Mit der Änderung des Berufsausbildungsgesetzes durch die BAG Novelle 2008²⁰ wurde die Möglichkeit der überbetrieblichen Lehrausbildung geschaffen. Damit wurde JASG mit der „überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice“, welche im § 30b BAG geregelt ist, ersetzt. Auf Grund der Novellierung ist die überbetriebliche Lehrausbildung der regulären Lehrlingsausbildung ebenbürtig und die staatliche Ausbildungsgarantie bis 18 Jahre fixiert. Mit dieser gesetzlichen Bestimmung wurde eine berufliche Ausbildungsform geschaffen, die Lehre innerhalb der überbetrieblichen Lehrausbildung zu absolvieren, wobei die Ausbildung in einem Lehrbetrieb weiterhin als Ziel gesehen werden soll. Im Zuge dieser Maßnahmen wurden die Jugendlichen, welche nach § 30b BAG ausgebildet werden, sozialversichert und ihre Ausbildungsentschädigung einheitlich festgelegt. Die Ausbildungsent-

¹⁹ „§ 29 Dauer der Lehrzeit im Falle der Ausbildung oder Beschäftigung in Justizanstalten, in denen der Strafvollzug nach den Bestimmungen des Achten (ab 1.1.2000: Siebenten) Abschnitts des Jugendgerichtes 1988 erfolgt, in Einrichtungen eines Jugendwohlfahrtsträgers oder in Anstalten für Körperbehinderte“ (BGA 2009: 110)

²⁰ BGBl. I Nr. 82/2008 vom 26. Juni 2008 in Kraft getreten mit 28. Juni 2008

schädigung wurde für das 1. und 2. Lehrjahr einheitlich auf Euro 240,00 pro Monat und im 3. Lehrjahr auf Euro 555,00 pro Monat angepasst. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 20)

2.2.2 Die Ausbildungsgarantie

Die staatliche Ausbildungsgarantie verspricht allen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zu sichern, sei es auf schulischer Ebene, in einem Betrieb oder in einer Ausbildungseinrichtung, um eine Lehre absolvieren zu können. Die überbetriebliche Lehrausbildung wird für Jugendliche bis zu deren Volljährigkeit parallel zur primär betrieblichen Lehrlingsausbildung als gleichwertiger Bestandteil des dualen Systems geschaffen. Angestrebt wird, den Jugendlichen mit der „Ausbildungsgarantie“ eine berufliche Ausbildung bis zur Ablegung der Lehrabschlussprüfung zu ermöglichen, wobei gleichzeitig die Anstrengung um eine betriebliche Lehrstelle weiter zu verfolgen ist. (vgl. WKO 2008: o.S)

2.2.3 Die Wiener Ausbildungsgarantie

Zum Unterschied zur staatlichen Ausbildungsgarantie basiert die Wiener Ausbildungsgarantie auf fünf Säulen.

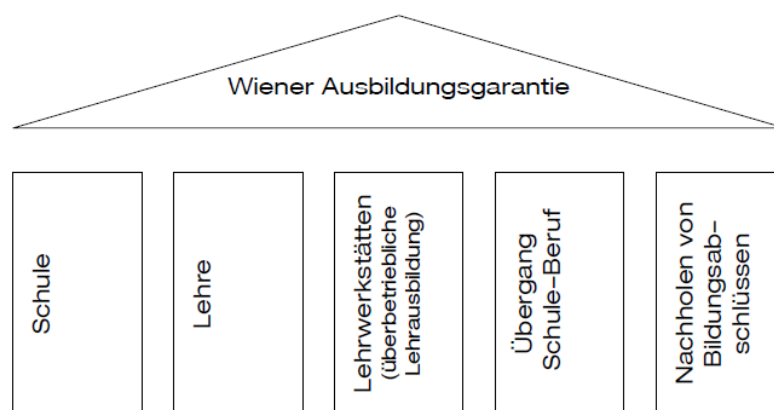


Abbildung 8: Die fünf Säulen der Wiener Ausbildungsgarantie²¹

²¹ Kümmer-Nummer 2010: 2

Die Wiener Ausbildungsgarantie erweitert neben Schule, Lehre und der überbetrieblichen Lehrausbildung ihre Ausbildungsgarantie um zwei weitere Säulen. Zum einen will sie die Jugendlichen von der Schule auf das Berufsleben vorbereiten, zum anderen bietet die Wiener Ausbildungsgarantie - als fünfte Säule - finanzielle Unterstützung, um versäumte Bildungsabschlüsse nachzuholen. (vgl. Kümmer-Nummer 2010: 2) „Mit der Wiener Ausbildungsgarantie und der Kümmer-Nummer macht die Stadt Wien klar: Wir lassen Jugendliche in wichtigen und oft schwierigen Lebensphasen nicht allein, sondern kümmern uns um sie!“, so Vizebürgermeisterin Renate Brauner. (ebd.: 5)

2.3 Die österreichische Lehrberufslandschaft

2.3.1 Lehrberufe in Österreich

Die vom Gesetz anerkannten Lehrberufe sind in einer Lehrberufsliste, in der die Dauer der jeweiligen Lehrberufe, als auch Anrechnungszeiten zu verwandten Lehrberufen geregelt ist, festgelegt. Die Dauer der Lehrzeit beträgt zwischen zwei bis vier Jahre. Die Lehrzeit kann sich um ein Jahr verkürzen, wenn der Lehrbetrieb seine Zustimmung gibt und eine der folgenden Voraussetzungen für eine verkürzte Lehrzeit gegeben ist:

- ✚ „abgeschlossene allgemeinbildende höhere Schule (AHS)
- ✚ abgeschlossene berufsbildende höhere Schule (BHS)
- ✚ abgeschlossene, mindestens dreijährige berufsbildende mittlere Schule (BMS)
- ✚ andere, bereits mit Lehrabschlussprüfung abgeschlossene Lehre“ (BMWFJ 2009a: 5f)

Die folgende Abbildung soll die entsprechenden Lehrjahre der Lehrberufe in Österreich veranschaulichen. Von insgesamt 242²² Lehrberufen, wurden bis zum Schuljahr 2009/10 vier als Modullehrberufe geführt.

²² Anmerkung: Laut WKO Lehrberufsliste letzte Aktualisierung: 5.7.2010, Zahl der Lehrberufe: 226; Vorgängerberufe zu den Modullehrberufen sind in der Lehrberufsliste enthalten, werden aber nicht gezählt.

Lehrberufe in Österreich	
insgesamt 242 Lehrberufe	
4	Modullehrberufe
10	mit 4 Lehrjahren
60	mit 3 ½ Lehrjahren
148	mit 3 Lehrjahren
1	mit 2 ½ Lehrjahren
19	mit 2 Lehrjahren
Stand: Juli 2009	
Quelle: Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Lehrberufsliste	

Abbildung 9: Lehrberufe in Österreich²³

Mit Inkrafttreten des Lehrberufspakets per 1. Juli 2010 verordnete das Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend „zehn neue oder novellierte Lehrberufe“. Im Zuge dessen wurden drei weitere Lehrberufe:

- ✚ Elektrotechnik
- ✚ Glasbautechnik
- ✚ Bekleidungsgestaltung

als „neue modulare Lehrberufe“ gesetzlich festgelegt. (vgl. WKO 2010b: o.S.)

2.3.2 Modullehrberufe

„Mit der Novelle des Berufsausbildungsgesetzes (BAG) im Jänner 2006 wurde die Möglichkeit der Modularisierung von Lehrberufen geschaffen“ (BMWFJ 2009a: 23).

Die Ausbildung besteht aufbauend aus drei Modulen:

- ✚ Grundmodul: umfasst in der Regel zwei Jahre
- ✚ Hauptmodul: mindestens ein Jahr
- ✚ Spezialmodul: Ausbildungszeit ein halbes oder ein ganzes Jahr. (vgl. ebd.: 23)

²³ BMWFJ 2009a: 5

2.3.3 Doppellehre

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) gestattet, gleichzeitig neben einer Lehre einen weiteren Lehrberuf bei einem Lehrberechtigten zu erlernen. Die Dauer der Lehrzeit wird folgendermaßen berechnet: Die Lehrzeit beider Lehrberufe wird zuerst addiert, dann die Gesamtdauer halbiert, plus ein weiteres Jahr. Allerdings darf die Dauer der Lehrzeit über vier Jahre nicht hinausgehen. Eine Doppellehre ist bei verwandten Lehrberufen (ähnliche Materialien, Werkzeuge oder Arbeitsvorgänge) nicht erlaubt. (vgl. BMWFJ 2010: o.S)

2.3.4 Lehre und Matura

Seit Herbst 2008 können Lehrlinge neben der Ausbildung ihrer Lehre die Berufsreifeprüfung (BRP) kostenlos absolvieren. Voraussetzung dafür: Ablegung mindestens einer Teilprüfung während der Lehrzeit, die restlichen Prüfungen innerhalb von fünf Jahren nach Abschluss der Lehre. Die Ablegung der Berufsreifeprüfung (BRP) berechtigt in Österreich zum allgemeinen Hochschulzugang sowie zu allen anderen Bildungseinrichtungen die ein Reifeprüfungszeugnis voraussetzen.

Die Berufsmatura umfasst insgesamt vier Teilprüfungen:

- ✚ Deutsch
- ✚ Mathematik
- ✚ Lebende Fremdsprache
- ✚ Fachbereich der dem Berufsfeld des Lehrlings entsprechen muss (vgl. BMWFJ 2009a: 25)

2.3.5 Integrative Berufsausbildung (IBA)

Eine weitere Maßnahme wurde durch die BAG-Novelle 2003²⁴ mit der Integrativen Berufsausbildung, (IBA §8b BAG) für Jugendliche die zum einen eine verlängerte Lehrzeit benötigen und zum anderen eine Teilqualifizierung (d.h. Teile des Berufsbildes) erwerben, geschaffen. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 20f) „Die IBA wird durch die Berufsausbildungsassistenz begleitet und unterstützt“. (BMWFJ 2009a: 27)

Möglichkeiten der integrativen Berufsausbildung		
	Verlängerte Lehrzeit	Erwerb einer Teilqualifikation
Ausbildung	Vermittlung des vollständigen Berufsbildes eines Lehrberufs	Vermittlung einiger Berufsbildpositionen aus einem (oder mehreren) Lehrberuf(en), die im Ausbildungsvertrag vereinbart werden
Dauer	Die reguläre Lehrzeit wird um ein, in Ausnahmefällen um zwei Jahre verlängert	Zwischen einem und drei Jahren
Berufsschulbesuch	Berufsschulpflicht	Nach Maßgabe der festgelegten Ausbildungsziele besteht das Recht bzw. die Pflicht zum Besuch der Berufsschule
Abschlussprüfung	Reguläre Lehrabschlussprüfung	Individuelle Abschlussprüfung möglich

Abbildung 10: Möglichkeiten der integrativen Berufsausbildung²⁵

2.3.6 Berufsbeschreibung Allgemeiner Einzelhandel

Ergänzend zur Struktur des dualen Systems sollen zum Abschluss dieses Kapitels die Anforderungen für den Lehrberuf Einzelhandel aufgezeigt werden.

Einzelhandelskaufleute arbeiten in Unternehmen unterschiedlichster Rechtsformen. Neben Warenbestellungen, gewissenhafter Warenübernahme, sind sie für die fachgerechte Lagerung und für den sorgsamen Umgang mit der Ware verantwortlich. Ihr Aufgabenbereich erfordert zudem das Warensortiment vorzubereiten, verkaufsgerecht zu präsentieren, Kunden/innen bei

²⁴ BGBl. I Nr. 79/2003 vom 26. August 2003, in Kraft getreten mit 1. September 2003.

²⁵ BMWFJ 2009a: 27

der Auswahl der Produkte zu beraten, Verkaufsgespräche zu führen sowie Reklamationen zu bearbeiten und zu betreuen. Darüber hinaus müssen sie Bestellungen entgegennehmen und Rechnungen entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen ausstellen können. Neben den fachlichen Kompetenzen (Warenkenntnisse, Fremdsprachen, Computerkenntnisse, etc.) erfordert dieser Beruf auch persönlich-soziale Kompetenzen, (Hilfsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Pünktlichkeit, usw.) sowie eine gute körperliche Verfassung. (vgl. WKO-BIC 2010: o.S.)

2.3.7 Bevorzugte Lehrberufswahl nach Geschlecht

Helmut Dornmayr (2010) dokumentiert im „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich“, dass der Anteil weiblicher Lehrlinge insgesamt in den Jahren 2008 und 2009 jeweils 34% betragen hat. Er führt dies darauf zurück, dass Mädchen sich hauptsächlich nur für einige wenige, für sie interessante Lehrberufe, entscheiden. Das führte dazu, dass Ende 2009 exakt 48,1% der weiblichen Lehrlinge in Lehrberufen wie Einzelhandel, Bürokauffrau oder Friseurin ihre Ausbildung machten. Hingegen bei Burschen das Interesse bei den drei begehrtesten Lehrberufen wie Kraftfahrzeugtechnik, Installations- und Gebäudetechnik und Elektroinstallationstechnik lediglich 20,5% betrug. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 50f)

Mädchen			Burschen		
Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den weiblichen Lehrlingen insgesamt in %	Lehrberuf	Anzahl	Anteil an den männlichen Lehrlingen insgesamt in %
1. Einzelhandel insgesamt ¹	10.900	24,3	1. Kraftfahrzeugtechnik ²	7.959	9,2
2. Bürokauffrau	5.474	12,2	2. Installations- und Gebäudetechnik ³	5.136	5,9
3. Friseurin und Perückenmacherin (Stylisten)	5.218	11,6	3. Elektroinstallationstechnik	4.699	5,4
4. Restaurantfachfrau	2.094	4,7	4. Maschinenbautechnik	4.520	5,2
5. Köchin	1.844	4,1	5. Einzelhandel insgesamt ¹	4.501	5,2
6. Gastronomiefachfrau ⁴	1.558	3,5	6. Koch	3.580	4,1
7. Hotel- und Gastgewerbeassistentin	1.271	2,8	7. Tischlerei	3.490	4,0
8. Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz	1.104	2,5	8. Maurer	3.164	3,6
9. Verwaltungsassistentin	1.063	2,4	9. Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik	2.920	3,4
10. Blumenbinderin und -händlerin (Floristin)	815	1,8	10. Maler und Anstreicher	2.059	2,4

Quelle: WKO

Anmerkungen:

¹ beinhaltet Lehrlinge im Einzelhandel in verschiedenen Schwerpunkten und Einzelhandelskaufmann/-frau (frühere Bezeichnung)

² beinhaltet Kraftfahrzeugelektrik und den Modullehrberuf Kraftfahrzeugtechnik

³ beinhaltet Sanitär- und Klimatechniker (alle Schwerpunkte) und den Modullehrberuf Installations- und Gebäudetechnik

⁴ beinhaltet Köchin & Restaurantfachfrau

Abbildung 11: Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht²⁶

(Ende Dezember 2009)

Der Abbildung ist des Weiteren zu entnehmen, dass bei Mädchen der Lehrberuf Einzelhandelskauffrau dominiert und rund ein Viertel aller weiblichen Lehrlinge in diesem Lehrberuf ausgebildet werden. Hingegen rangiert bei Burschen der Lehrberuf Einzelhandelskaufmann auf Platz fünf. Das bedeutet, dass 5,2% der männlichen Lehrlinge insgesamt sich für diesen Lehrberuf entschieden haben.

²⁶ Dornmayr/Wieser 2010: 51

2.4 Zusammenfassung

Die duale Berufsausbildung hat in Österreich noch immer einen hohen Stellenwert, denn immerhin entscheiden sich jährlich rund 40% der Pflichtschulabgänger/innen für eine Lehre. (vgl. BMWFJ 2009a: 1) Grundsätzlich hat jeder Jugendliche – sofern er über einen Lehrvertrag oder einen Ausbildungsvertrag verfügt - die Möglichkeit, einen Lehrberuf zu erlernen, unabhängig vom Schulabschluss. (vgl. ebd.: 4)

Das Berufsausbildungsgesetz (BAG) bietet die gesetzliche Grundlage zur Lehrlingsausbildung. Dieses Gesetz bestimmt die Ausbildung der Lehrlinge im Lehrbetrieb und in der Berufsschule. Die Lehrinhalte in der Berufsschule sind wie folgt festgelegt:

- ✚ Vermittlung der grundlegenden theoretischen Kenntnisse
- ✚ Förderung und Ergänzung der betrieblichen Ausbildung und
- ✚ Erweiterung der Allgemeinbildung (vgl. BMUKK 2009/10: o.S.)

Den Abschluss der Lehrlingsausbildung stellt die Lehrabschlussprüfung (LAP) dar, die beurkundet, dass der Lehrling im jeweiligen Lehrberuf zur Fachkraft ausgebildet wurde und über die erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt. (vgl. BMWFJ 2009a: 28)

Als Erweiterung für die schulisch-berufliche Laufbahn wird seit Herbst 2008 den Lehrlingen die „Lehre mit Matura“ angeboten. Mit dieser Maßnahme können die Lehrlinge bereits während der Lehrzeit mit den kostenlosen Vorbereitungskursen für die Berufsreifeprüfung beginnen, (mindestens) eine Teilprüfung ablegen und innerhalb von fünf Jahren nach bestandener Lehrabschlussprüfung (LAP) die Berufsreifeprüfung (BRP) absolvieren. (vgl. BMWFJ 2009a: 25)

Der österreichische Lehrstellenmarkt zeigt, dass sich die Anzahl an Lehrbetrieben seit Mitte der 90er Jahre zwischen 36.000 und 40.000 einpendelte. Anfang der 90er Jahre konnten die Lehrlinge aufgrund des überhöhten Angebots bei der Auswahl einer Lehrstelle wählerisch sein. Diese Situation änderte sich jedoch ab 1996. Seit damals ist, abgesehen von den Jahren 2007 und 2008, in denen „eine leichte ‚Entspannung‘ dieser schwierigen Situation für Lehrstellensuchende“ (Dornmayr/Wieser 2010: 43) zu beobachten war, ein langfristiger Lehrstel-

lenmangel festzustellen. (vgl. ebd.: 43) In diesem Zusammenhang verweist Helmut Dornmayr, dass nicht jeder Betrieb seine offene(n) Lehrstelle(n) meldet, dass nicht alle Jugendlichen, die nach einer Lehrstelle suchen, beim AMS gemeldet sind und die Daten im Rahmen ihrer zeitlichen Messung sehr stark schwanken. (vgl. ebd.: 43)

Um die angespannte Situation am Lehrstellenmarkt zu entschärfen, sind bereits 1998 die ersten staatlichen Maßnahmen mit dem Nationalen Aktionsplan (NAP) gesetzt worden. Abgelöst wurde NAP im Jahr 2002 durch die Einführung des Jugendausbildungs-Sicherungsgesetzes (JASG). (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 19f)

Diese Maßnahmen stellen nach Regine Wieser „soziale Auffangnetze für Jugendliche“ (ebd.: 20) dar, die im Laufe der Zeit hinsichtlich Fristen, Ausbildungsplätzen und –dauer verändert worden sind. Teilnehmer/innen dieser Ausbildungsmöglichkeiten waren jedoch nicht nur benachteiligte und lernschwache Jugendliche, sondern zunehmend auch Abbrecher/innen weiterführender Schulen. (vgl. ebd.: 20)

Obwohl der Staat, Unternehmen die Lehrlinge ausbilden, finanziell unterstützt(e), konnte (in Wien) das Problem des Lehrstellenmangels auch bis Jahresende 2007 nicht gelöst werden. Deshalb einigte sich die österreichische Bundesregierung, gemeinsam mit den Sozialpartnern, auf die Schaffung der überbetrieblichen Lehrausbildung, die mit der BAG-Novelle im Juni 2008 in Kraft getreten ist. (vgl. ebd.: 42) Damit wurde JASG durch die „überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice“ ersetzt. Die überbetriebliche Lehrausbildung bietet den Jugendlichen die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung. Sie läuft parallel zur primär betrieblichen Lehrlingsausbildung und ist dieser gleichwertig, wobei die Anstrengung um eine betriebliche Lehrstelle nicht außer Acht gelassen werden soll. (vgl. ebd.: 20)

Diese Maßnahme wird von der Stadt Wien gemeinsam mit dem AMS mit über 90 Millionen Euro jährlich unterstützt. (vgl. WAFF o.J.b: o.S.)

3 Überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice (AMS)

Im folgenden Kapitel wird die überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice eingehend erklärt sowie deren Bedeutung und die damit verbundenen Möglichkeiten für die Lehrstellensuchenden dargestellt. Aufgezeigt, diskutiert und gegebenenfalls kritisch hinterfragt werden sollen die politischen und wirtschaftlichen Motive im Hinblick auf die Schaffung der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS gem. § 30b Berufsausbildungsgesetzes. Darüber hinaus werden die persönlichen, sozialen und fachlichen Qualifikationen, die Bewerber/innen um eine Lehrstelle mitbringen sollten, näher beleuchtet. In diesem Zusammenhang werden die aktuelle Lehrstellensituation und die zunehmende Jugendarbeitslosigkeit in Österreich dargestellt. Abschließend wird auf die aktuelle Entwicklung des Lehrstellenmarkts in unseren Nachbarländern Schweiz und Deutschland kurz eingegangen.

3.1 Ausbildungsgarantie als Alternative zur betrieblichen Lehrausbildung

Auf Grund des anhaltenden Mangels an betrieblichen Lehrstellen und einem „Überangebot“ an Lehrstellensuchenden, erschien es den Regierungsverantwortlichen unerlässlich, die Möglichkeit einer beruflichen Erstausbildung in Form der überbetrieblichen Lehrausbildung zu schaffen.

Arthur Schneeberger stellt im Bildungsbericht 2009 dazu folgendes fest: Trotz mangelnder Lehrstellen haben nie zuvor so viele Jugendliche nach Beendigung der Schulpflicht eine weiterführende Ausbildung begonnen als im letzten Jahrzehnt. (vgl. Schneeberger: 55)

„Die Vereinbarung der Sozialpartner mit der Bundesregierung zur Jugendbeschäftigung und zur Deckung des Fachkräftebedarfs 'Arbeitsmarkt – Zukunft 2010' vom 10. Jänner 2008 legt unter dem Titel 'Ausbildungsgarantie durch überbetriebliche Lehrausbildung' fest, dass die

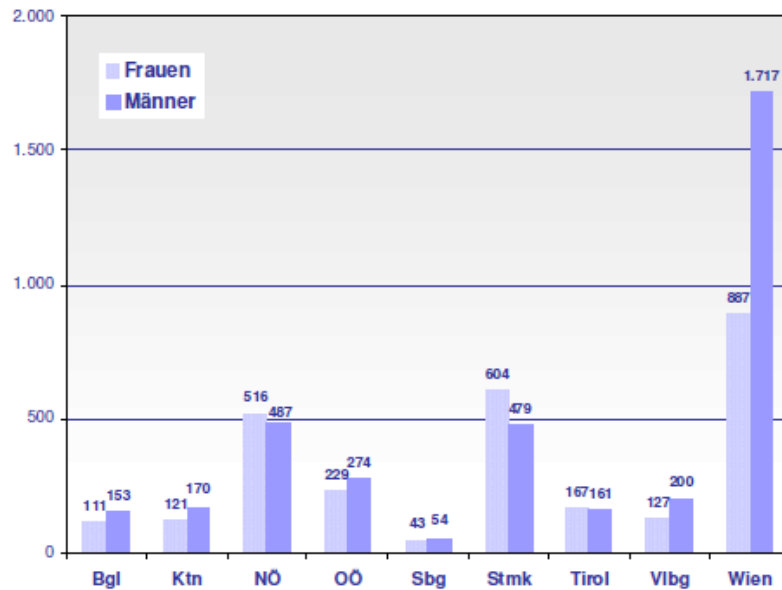
überbetriebliche Lehrausbildung [...] für Jugendliche bis 18 Jahre (bei begonnener Ausbildung auch darüber hinaus) ausgebaut und als gleichwertiger und regulärer Bestandteil der dualen Berufsausbildung eingerichtet wird. [...]“ (Parlament Aktiv 2008: 9). Diese bestimmende Maßnahme, welche zur Änderung des Berufsausbildungsgesetzes geführt hat, schafft damit eine Alternative zur betrieblichen Lehrausbildung. (vgl. ebd.: 9)

3.1.1 Zahlen und Fakten zur überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30b BAG

Laut Forschungsbericht ibw-öifb wurden zum Stichtag 12. März 2010 insgesamt 7.533²⁷ Schüler/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG statistisch erfasst. Von diesen 7.533 Teilnehmer/innen waren 44,2% weiblich und 17,3% Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft. Im Vergleich dazu die Lehrlingsstatistik der WKO Ende 2009, in der 34% weibliche Lehrlinge und ein Anteil von 7% nicht-österreichischer Staatsbürger/innen genannt wurden. Das heißt, sowohl die Anzahl der weiblichen Lehrlinge als auch der Anteil an nicht-österreichischen Staatsbürger/innen ist in der überbetrieblichen Lehrausbildung bedeutend höher als in der regulären Lehrlingsausbildung. Faktum ist, dass Ende Februar 2010 etwa 40% aller österreichischen Teilnehmer/innen, in Zahlen ausgedrückt: 2.604 Lehrlinge aus Wien waren, welche sich in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befanden. Gleichzeitig ist erkennbar, dass der Anteil weiblicher Auszubildender in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Bundesschnitt mit 43% bedeutend höher liegt als in Wien mit 34%. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 78ff) „Dies könnte auch in einem Zusammenhang mit der Auswahl der angebotenen Lehrberufe stehen [...], vor allem aber vmtl. mit dem größeren (und für Mädchen attraktiveren) Angebot an berufsbildenden mittleren und höheren Schulen in Wien“ (Lenger et. al.: 12).

²⁷ Anmerkung: „AMS (Datenstichtag: 12. 3.2010) ibw Berechnungen.

Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2009/10 war zum Erhebungszeitpunkt (12.3.2010) demzufolge noch nicht abgeschlossen“ (Dornmayr/Wieser 2010: 77).



Quelle: AMS (Datenstichtag: 2.4.2010) + ibw-Berechnungen

Abbildung 12: Teilnehmer/innen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Geschlecht und Bundesländern (Bestand zum Monatsende Februar 2010)²⁸

3.1.2 Betroffene Zielgruppe der ÜBA

Als Zielgruppe gelten vorwiegend Jugendliche die zwar ihre Schulpflicht abgeschlossen haben, allerdings erfolglos bei der Suche nach einer betrieblichen Lehrstelle waren. Neben sozial benachteiligten Jugendlichen und Jugendlichen mit Lernschwierigkeiten sollen zunehmend auch Bildungsabbrecher/innen, „sowie Jugendliche mit Berufswünschen, die im Rahmen des betrieblichen Lehrstellenangebotes nicht abgedeckt werden können, in das Programm miteinbezogen werden“ (Lenger et. al. 2010: 11f).

Die Jugendlichen können im Zuge der überbetrieblichen Lehrausbildung eine berufliche Erstausbildung bis zum Lehrabschluss absolvieren, allerdings sollte das Ziel und der Wunsch, während der überbetrieblichen Lehrausbildung in eine reguläre Lehrstelle zu wechseln, nie aus den Augen verloren werden. Die bereits absolvierte überbetriebliche Lehrausbildung ist der betrieblichen Ausbildungszeit voll anzurechnen. (vgl. ebd.: 12)

²⁸ Dornmayr/Wieser 2010: 80

3.1.3 Festlegung der überbetrieblichen Berufsausbildungsgänge

Ziel der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) ist es, Jugendlichen eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen, die bis zum Lehrabschluss führt. Der Lehrplan der Ausbildung entspricht dem Berufsbild des jeweils gewählten Berufes. Analog zur regulären Lehrlingsausbildung besuchen die Jugendlichen der ÜBA die für ihren Beruf entsprechende Berufsschule, allerdings erfolgt die praktische Ausbildung nicht in einem Lehrbetrieb, sondern in einer Trägereinrichtung. Die Dauer der Ausbildung ist gleichgesetzt mit der in den Ausbildungsverordnungen festgelegten Lehrzeit. Die Ziele der Ausbildung werden wie folgt beschrieben: (vgl. Lenger et. al. 2010: 24)

- „Vermittlung der Inhalte der gesamten Lehrzeit gemäß den einschlägigen Gesetzen und den dazu ergangenen Verordnungen und Ausbildungsvorschriften in den jeweils geltenden Fassungen
- Integration in den Arbeitsmarkt durch Bearbeitung und Beseitigung jener Probleme, die einer Lehrstellenaufnahme entgegenstehen
- Eingliederung in den ersten Arbeitsmarkt, insbesondere Antritt einer betrieblichen Lehrstelle (Die Ablehnung einer zumutbaren Lehrstelle zieht jedoch keine Konsequenzen nach sich.)
- Lehrabschlussprüfung“ (ebd.: 24).

Die Ausbildung findet einerseits in der Berufsschule statt und andererseits erfolgt sie durch Trägereinrichtungen, die den praktischen Teil der Ausbildung übernehmen. Die Jugendlichen müssen im ersten Lehrjahr eine vorgegebene Anzahl von Unterrichtseinheiten in der Berufsschule absolvieren, die im Curriculum der einzelnen Berufe festgehalten sind. Die Trägereinrichtungen haben für den praktischen Teil der Ausbildung folgende Bestimmungen zu erfüllen: (vgl. ebd.: 24).

- ✚ „Die Inhalte müssen den Ausbildungsverordnungen des jeweiligen Berufsbildes entsprechen
- ✚ Die Vermittlung der Inhalte gemäß den Berufsbildpositionen muss genau auf die individuellen Bedürfnisse abgestimmt vermittelt bzw. vertieft werden

- ✚ Es obliegt dem Bieter zur Erhöhung der Motivation der Teilnehmer/innen Exkursionen und Outdooraktivitäten zu setzen. Diese Aktivitäten sind auf die Bedürfnisse/Voraussetzungen der Teilnehmer/innen abzustimmen. Eine Begleitung durch Trainer/innen ist vorzusehen. Der Bieter muss gewährleisten, dass die den Ausbildungsvorschriften entsprechenden Inhalte vermittelt werden“ (Lenger et. al. 2010: 24f).

Neben der Berufsschule und der praktischen Ausbildung in den Trägereinrichtungen ist außerdem ein dreimonatiges Praktikum pro Lehrjahr zu absolvieren. Ob die betrieblichen Erfahrungen in Form von Praktika geteilt oder durchgängig gemacht werden können, oder in einem Betrieb oder mehreren Betrieben erfolgen sollen, ist nicht festgelegt. Von den Trägereinrichtungen ist während der gesamten Ausbildungsdauer eine Person dafür vorzusehen, die Kontakte zu Firmen herstellt. Sie ist dafür verantwortlich, dass die Ausbildungsteilnehmer/innen Praktikumsplätze in Betriebe erhalten und sie soll die Jugendlichen während ihrer Ausbildung darin unterstützen, in eine reguläre Lehrstelle zu wechseln. (vgl. ebd.: 25)

3.1.4 Überbetriebliche Lehrausbildung - ÜBA 2

Neben der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS (gem. § 30b BAG), in der Jugendliche ohne betriebliche Lehrstelle die Möglichkeit haben eine berufliche Erstausbildung zu absolvieren, gibt es parallel dazu²⁹ für Jugendliche, die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben und als Lehrstellensuchend beim AMS gemeldet sind, eine weitere Ausbildungsmaßnahme in Kooperation einer Ausbildungseinrichtung mit Praxisbetrieben, die überbetriebliche Lehrausbildung 2 (ÜBA 2). In der ÜBA 2 wird den Jugendlichen der praktische Teil ihrer Ausbildung nicht wie bei der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA 1) im Auftrag des AMS in überbetrieblichen Lehrwerkstätten vermittelt, sondern in regulären Lehrbetrieben. Dort werden die Jugendlichen bis zu einem Jahr in einem Lehrberuf ausgebildet. Ziel der ÜBA 2 ist, dass die Auszubildenden anschließend von dem Lehrbetrieb in ein reguläres Lehrverhältnis übernommen werden, wobei jedoch die bereits absolvierte zwölfmonatige Ausbil-

²⁹ In Wien seit 07.02.2011

dungszeit der Lehrzeit anzurechnen ist. Für das erste Ausbildungsjahr erhalten die Jugendlichen einen zwölfmonatigen Ausbildungsvertrag. Während dieser Zeit besuchen die Jugendlichen die für ihren Lehrberuf entsprechende Berufsschule. Die Ausbildungskosten werden im ersten (Lehr-)Jahr vom AMS getragen. Die Jugendlichen erhalten, wie in der überbetrieblichen Lehrausbildung (gem. § 30b BAG) eine Ausbildungsentschädigung von 240,00 Euro monatlich. (vgl. Mentor 2010: 5-8)

3.2 Politische und wirtschaftliche Motive zur Schaffung der überbetrieblichen Lehrausbildung

Wie im Abschnitt 3.1 bereits beschrieben, stellt die überbetriebliche Lehrausbildung gemäß §30b BAG eine arbeitsmarktpolitische Maßnahme für benachteiligte Lehrstellensuchende in einer Zeit des Lehrstellenmangels dar. Allerdings sollen die Aufgaben der Erstausbildung im Bereich der Betriebe liegen und nicht im Bereich des AMS. Damit ist die überbetriebliche Lehrausbildung als vorübergehende Ergänzung zur betrieblichen Lehrausbildung zu sehen und nicht als Parallele. (vgl. Lenger et. al. 2010: 140)

Sollte die überbetriebliche Lehrausbildung über einen längeren Zeitraum als die des Lehrstellenmangels hinaus anhalten und somit fixer Bestandteil in der Lehrlingsausbildung werden, könnte dies unter anderem bewirken, dass die Betriebe die Lehrlingsausbildung mehr und mehr als Aufgabe der öffentlichen Hand sehen bzw. dass sie nur mehr die vivsten Lehrlinge selbst ausbilden. Die überbetriebliche Lehrausbildung würde auf Grund der relativ hohen finanziellen Belastung für den Staat zusätzliche Probleme schaffen. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 81) Kritisch bewerteten auch die „Expert/innen der OECD anlässlich ihres Review-Besuchs zur österreichischen Berufsbildung Anfang des Jahres 2010“ (ebd.: 81) die Entwicklung der überbetrieblichen Lehrausbildung gegenüber der (betrieblichen) Ausbildung im Dualen System. (vgl. ebd.: 81)

3.2.1 Die überbetriebliche Lehrausbildung als Ergänzung zum Dualen System?

Die staatliche Ausbildungsgarantie ist eine wichtige Maßnahme um allen Jugendlichen eine Ausbildung zu ermöglichen. Es zeigt sich jedoch, dass die überbetriebliche Lehrausbildung gem. § 30b BAG einige beachtliche Mängel aufweist. Insofern als die Jugendlichen ein Praktikum während der überbetrieblichen Lehrausbildung in Betrieben absolvieren müssen und folglich die Gefahr besteht, dass sich die überbetriebliche Ausbildung somit zu einer Alternative zum Dualen System entwickeln könnte. Desweiteren verfügen viele Lehrstellensuchende nicht über die notwendigen Fähigkeiten und Kenntnisse, um eine Lehre beginnen zu können. Daher ist es auch erforderlich, Ausbildungsmöglichkeiten zu schaffen, die keinen Abschluss als Fachkraft vorsehen. (vgl. WKO 2010a: 30)

Außerdem gibt es aufgrund von Rationalisierungen immer weniger freie Stellen für ungelernete Arbeitskräfte. Für Jugendliche mit mangelnder Schulbildung wird es infolgedessen immer schwieriger, einen Arbeitsplatz zu finden. Der Arbeitsmarkt zeigt, dass das Bildungsniveau maßgeblich dafür ist, den beruflichen Erfolg zu beschleunigen oder zu hemmen. Faktum ist, dass der mehrheitliche Anteil der Arbeitssuchenden lediglich die Pflichtschule absolviert hat und keine weiterführende Schule besuchte. Auf der einen Seite beklagen die Betriebe, dass sie keine gut ausgebildeten Facharbeiter/innen finden können, auf der anderen Seite sind sie aber nicht bereit, genügend freie Lehrstellen anzubieten. Des Weiteren bemängeln sie, dass sie ihre angebotenen Lehrstellen nicht mit geeigneten Lehrlingen besetzen können. (vgl. Mentor 2010: 3)

Hinsichtlich der hohen Erwartungen von Seiten der auszubildenden Unternehmen und einem begrenzten Angebot an Lehrstellen ist der Lehrstellenmarkt, insbesondere in den bevorzugten Berufen, sehr umkämpft. Jugendliche mit mangelnden schulischen Leistungen, Migrationshintergrund, Schwächen der sozialen Kompetenz oder Sprachschwierigkeiten und fehlender Unterstützung vom Elternhaus, finden daher oft keine für sie geeignete Lehrstelle. Die Jugendlichen sind dann des Öfteren mit dem Wechsel ins Berufsleben überfordert. Infolgedessen sind sie weiterhin von den Eltern oder von Sozialeinrichtungen abhängig und das in einer Gesellschaft, in der es ein „Muss“ ist, verschiedene Konsumgüter, die gerade „In“ sind zu besitzen. Obendrein ist der Status arbeitslos zu sein ein Signal an die Jugend, für den Arbeits-

markt nicht gut genug zu sein. Enttäuschung, Entmutigung und keine Aussicht auf eine Lehrstelle breiten sich unter den Jugendlichen aus. (vgl. ebd.: 3)

Richard Sennet (2005) beschreibt dieses Phänomen der „Nutzlosigkeit“ in seinem Werk „Die Kultur des neuen Kapitalismus“ folgendermaßen: „Das Gespenst der Nutzlosigkeit ist eine Herausforderung für den Sozialstaat, der sich im weitesten Sinne um die Bedürftigen kümmert. Was [aber] kann er für Menschen tun, die nicht [...] gebraucht werden?“ (Sennet 2005: 80)

Hier sind innovative arbeitsmarktpolitische Modelle, die das Ziel verfolgen, den Jugendlichen zu einer betrieblichen Lehrstelle zu verhelfen besonders gefragt. (vgl. Mentor 2010: 3) Dabei sollen den Jugendlichen nicht nur die nötigen fachlichen Kompetenzen vermittelt werden, sondern auch in ihren persönlich-sozialen Kompetenzen wie „Pünktlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Eigeninitiative, Eigenmotivation und Ausdauer“ gestärkt werden. Gerade im Einzelhandel „sind Eigenschaften wie Höflichkeit, sicheres Auftreten, entsprechende Umgangsformen und [ein] gepflegtes Äußeres unumgänglich“ (ebd.: 3).

Eine gute Ausbildung garantiert, so Christine Stelzer-Orthofer (2010), zwar nicht den direkten Einstieg ins Berufsleben, und schützt auch nicht vor möglichem Arbeitsplatzverlust, allerdings verringert sich mit steigendem Bildungsniveau das Risiko deutlich, jemals unter der Armutsgrenze leben zu müssen. Die Gefahr, den Job zu verlieren und keine neue Arbeitsstelle zu finden, trifft bei Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen öfter zu, als bei Menschen mit guter Ausbildung. Der Anteil der Jugendlichen zwischen 16 bis 24 Jahren, die über die Pflichtschule hinaus keine Schulbildung vorweisen können bewegt sich bei knapp 11 Prozent und ist bei den 20- bis 24-jährigen in den vergangenen Jahren deutlich gestiegen. Gute Schulbildung und eine qualifizierte Ausbildung gewähren, unter der Voraussetzung auf Chancengleichheit, eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Soziale Ungleichheit beginnt schon bei der Wahl zwischen Hauptschule und AHS nach Absolvierung der Volksschule. Forciert wird diese soziale Ungleichheit durch den Sozialstatus der Eltern und deren Einkommen. Jugendliche ohne berufliche Qualifikationen sind, sofern sie sich am Arbeitsmarkt integrieren können, die „Working Poor“ von morgen. In Österreich gehört jeder Fünfte im Alter zwischen 15 und 19 Jahren zu der Gruppe der Arbeitsmarktfernen. Als ar-

beitsmarktfern werden Menschen bezeichnet, die arbeitslos sind, aber nicht arbeitslos gemeldet sind, weder in Ausbildung stehen, noch in Pension oder Elternkarenz sind. (vgl. Stelzer-Orthofer 2010: 14f)

Für Christine Stelzer-Orthofer (2010), die Autorin des Artikels „Jugendarbeitslosigkeit – ein soziales Problem unserer Zeit“ und Mitarbeiterin am Institut für Gesellschafts- und Sozialpolitik, stehen Bildungs- und Arbeitsmarktferne „in einem engen Zusammenhang. Es gibt genug weitere Indizien dafür, dass es trotz steigendem Wohlstand in unserer Gesellschaft weiterhin eine ungleiche Teilhabe an materiellem Reichtum gibt und dass sich [...] die Schere zwischen den Jugendlichen, die am Wohlstand partizipieren und in der Hyperarbeits- und Leistungsgesellschaft mithalten können, und jenen, die außen vor bleiben (müssen), öffnet“ (ebd.: 15).

3.2.2 Finanzielle Aspekte der überbetrieblichen Lehrausbildung

Die „überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS“ ist im Gegenzug zur betrieblichen Lehrausbildung jene die mit Abstand den größten Anteil an öffentlichen Ausgaben erfordert. Bezogen auf das Ausbildungsjahr 2008/09 wurden pro Auszubildendem/r in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS 16.425,00 Euro pro Person und Jahr berechnet. Deutlich geringer sind die Kosten für die betriebliche Lehrausbildung. Für das Ausbildungsjahr 2008/09 betragen die öffentlichen Belastungen - unter Einrechnung von 2.632,00 Euro für die Lehrstellenförderung neu - für eine betriebliche Lehrstelle pro Lehrling und Jahr in Wien maximal 6.392,00 Euro. Unabhängig von den bildungspolitischen Überlegungen, den pädagogischen (z. B. dem „learning by doing“), sowie den arbeitsmarktbezogenen Stärken (z. B. Lernen an realen Produkten) ist aus volkswirtschaftlicher Sicht die Förderung der betrieblichen Lehrlingsausbildung zu forcieren, da sie deutlich weniger öffentliche Mittel beansprucht. (vgl. Lenger et. al. 2010: 20f).

In Anbetracht dieser Tatsachen liegt die berufliche Erstausbildung grundsätzlich im Bereich der Betriebe. Eine permanente Institutionalisierung der überbetrieblichen Lehrausbildung – auch in Zeiten eines Lehrstellenüberangebots - hätte wesentliche Auswirkungen auf das derzeitige System. Beispiele dafür wären: Nur die besten Lehrlinge genießen eine betriebliche

Ausbildung; Lehrbetriebe verzichten auf die Lehrlingsausbildung; keine Orientierung am Arbeitsmarktbedarf; usw. Die finanziellen Folgen für die öffentlichen Haushalte aufgrund der mit der überbetrieblichen Lehrausbildung resultierenden relativ hohen Kosten wären prekär. (vgl. ebd.: 140).

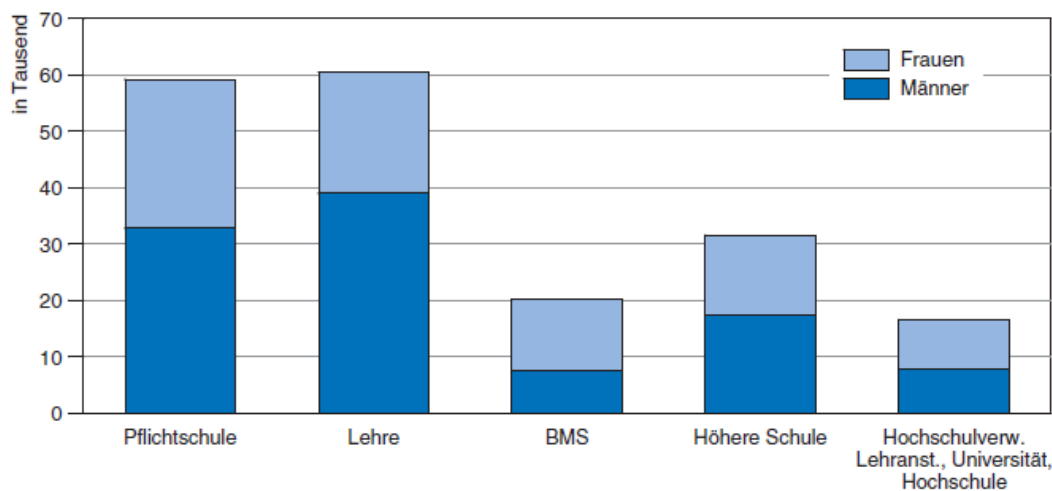
Dennoch kann in der derzeitigen wirtschaftlichen Lage auf die überbetriebliche Lehrausbildung im Rahmen der beruflichen Erstausbildung nicht verzichtet werden. Solide berufliche Qualifikationen bilden die Grundlage für eine erfolgreiche Berufslaufbahn in einem Arbeitsmarkt, der immer höhere Anforderungen an die Bewerber/innen stellt. Gerade für den Einstieg in das Berufsleben ist dies wesentlich. Einen bedeutenden Beitrag leistet hier die duale Ausbildung. Die überbetriebliche Berufsausbildung nimmt dabei eine wichtige Aufgabe wahr, indem sie die Ausbildungslücke (Lehrstellenmangel, Ausbildungsgarantie) zu schließen versucht. Ziel ist es, dass so viele Jugendliche wie möglich nach Abschluss ihrer Schulpflicht sofort in weiterführende Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen gelangen. Jede (längere) Unterbrechung dieses Vorgangs erschwert und verteuert eine Wiederheranführung der Jugendlichen an Bildung und Ausbildung. Aus diesem Grund ist die überbetriebliche Berufsausbildung ein adäquates Mittel um volkswirtschaftliche Folgekosten aufgrund mangelnder Qualifizierung mittel- bis langfristig zu senken. Da die Kosten für die überbetriebliche Berufsausbildung einen gewichtigen Anteil des Budgets für aktive Arbeitsmarktpolitik in Wien darstellen, ist diese Maßnahme deshalb sowohl qualitativ als auch quantitativ zu gestalten. (vgl. Lenger et. al 2010: 140f.)

3.2.3 Schützt die berufliche (Erst-)Ausbildung vor Arbeitslosigkeit?

Schon im Jahr 1997 waren sich alle Autor/innen des Schulhefts mit dem Titel „Misere Lehre“ darüber einig, dass die Lehre in einer Krise steckt. (vgl. Ribolits/Zuber 1997: 5) Damals wie heute „[belegt] die Statistik [...] ja tatsächlich eindeutig, daß (sic!) unqualifizierte und nicht-arbeitsmarktgerecht ausgebildete Personen wesentlich häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen sind als solche mit gut 'vermarktbarer' Ausbildung“ (Ribolits 1997: 72f).

Damit bewirkt die berufliche Erstausbildung in Form des „Dualen Systems“ zum einen, dass die Jugendlichen zu Fachkräften ausgebildet werden und zum anderen, die Jugendarbeitslosigkeit möglichst niedrig zu halten. Diese betriebliche und schulische Form der beruflichen Erstausbildung ist für viele Unternehmen die optimale Lösung, ihr prädestiniertes „Humankapital“ heran zu bilden. Universitätsprofessor Erich Ribolits (1997) bezieht sich folglich auf einen Artikel in „The Economist“ vom 6. April 1996 „Training and Jobs – what works?“ und weist mit Nachdruck darauf hin, dass die Unternehmen während der Ausbildung die kostengünstige Arbeitskraft des Lehrlings schätzen, viele Unternehmer/innen aber, nach abgeschlossener Lehre, sich von ihren ausgebildeten Facharbeitern aus Kostengründen verabschieden. Damit schwindet die Chance nach Abschluss der Lehre den Arbeitsplatz im Lehrbetrieb zu halten. (vgl. Ribolits 1997: 75f).

Während im Jahr 1995, die Arbeitslosenrate nach Abschluss einer Lehre bei etwa 42% lag, (vgl. ebd.: 76) wiesen im Jahr 2010, wie nachfolgende Abbildung zeigt, Personen mit abgeschlossener Lehre „eine mehr als doppelt so hohe Arbeitslosenquote [...] auf wie der Durchschnitt“ (Statistik Austria 2010: 69).



Q: STATISTIK AUSTRIA, Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2010. - Jahresdurchschnitt über alle Wochen. - Arbeitslose (Labour Force-Konzept) in Privathaushalten ohne Präsenz-, Zivildienstler.

Abbildung 13: Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Schulbildung³⁰

³⁰ Statistik Austria (2010): 68

Erich Ribolits (1997) bezieht sich in "Misere Lehre" auf die „Economist“-Redakteure, die daraus folgern: Das Interesse der Wirtschaft liegt in der dualen Berufsausbildung vordergründig nicht in der Qualifikationsvermittlung, sondern darin, dass den Betrieben während der Lehrzeit eine billige Arbeitskraft zur Verfügung steht. (vgl. Ribolits 1997: 75f)

3.2.4 Kriterien bei der Lehrlingsauswahl

Für die meisten Unternehmen besteht die Schwierigkeit hauptsächlich darin, einen für sie geeigneten Lehrling zu finden. (vgl. Dornmayr 2010: 14) Schon im Jahr 1997 wies Wolfgang Katzian im Schulheft „Misere Lehre“ unter dem Titel „Weg von der Lehre?“ auf den Umstand hin, „daß (sic!) immer mehr Jugendliche aufgrund von Defiziten bei Sozialtechniken (Deutschkenntnissen, Rechnen, etc.) und sozialen Problemen keine [betriebliche] Lehrstelle erhalten“ (Katzian 1997: 17).

Um den Ursachen des betrieblichen Lehrstellenmangels nachzugehen, analysiert Helmut Dornmayr die wichtigsten Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden im Rahmen einer Studie, in der (n=301) Wiener Lehrbetriebe befragt wurden. Für besonders wichtig finden die Unternehmen, dass die Jugendlichen Interesse für den Beruf zeigen und darüber hinaus pünktlich und zuverlässig sind. Erwartet wird von den Jugendlichen auch die Bereitschaft etwas lernen und leisten zu wollen, motiviert für den Beruf zu sein, sowie Genauigkeit und Sorgfalt, aber auch gute Umgangsformen sind wichtige Kriterien bei der Auswahl der Lehrlinge. Aus Sicht der befragten Unternehmen werden den Bewerber/innen um eine Lehrstelle große Defizite in den Bereichen 'Genauigkeit, Sorgfalt', 'Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf', 'Logisches Denken/Verständnis der Arbeitsabläufe', 'Mathematikkenntnisse' aber auch in der 'Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten' nachgesagt. Diese Mängel werden den Jugendlichen zugeschrieben, nicht weil die Unzufriedenheit hier besonders hoch wäre, sondern weil die Betriebe diese Bereiche für besonders wichtig erachten. Eine relativ hohe Zufriedenheit wird den Lehrstellensuchenden in EDV-Kenntnissen bescheinigt, aber auch bei manchen „soft skills“ wie z. B. die der 'Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit' oder 'Sauberkeit und Hygienebewusstsein'. Positiv bewertet wurde zudem auch das hohe Selbstbewusstsein der „heutigen“ Jugendlichen. (vgl. Dornmayr 2010: 4f)

3.3 Ein Blick über die Grenze: Lehrstellenmarkt Schweiz und Deutschland

Da auch bei unseren Nachbarländern Schweiz und Deutschland die duale Berufsausbildung auf betrieblichen Lehrverträgen beruht und die Situation und Probleme am Lehrstellenmarkt ähnlich gelagert sind wie in Österreich, wird ein Blick über die Grenze hinsichtlich Ursachenanalysen und Maßnahmen im Kontext auf den Lehrstellenmangel geworfen. (vgl. Schneeberger 2009: 64)

3.3.1 Schweiz

Bislang war es fast immer möglich, dass die Jugendlichen nach Abschluss der Schulpflicht, die ihren Vorstellungen und Wünschen entsprechende Berufsausbildung antreten konnten. Die derzeitige Situation am Arbeitsmarkt verdeutlicht, dass nicht nur qualifizierte Personen von Arbeitslosigkeit betroffen sind, sondern immer häufiger auch Schulabgänger/innen. Auf diese Weise verzeichnete die Schweiz Ende Juli 2004 bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren die höchste Arbeitslosigkeit überhaupt. Von 6800 im Juli 2004 gemeldeten arbeitslosen Jugendlichen erhöhte sich die Zahl bis September 2004 auf 8800, obwohl laut eines Presseberichtes, sich in der ersten Jahreshälfte 2003 nur die Hälfte der arbeitslosen Jugendlichen auf den lokalen RAV (Arbeitsmarktvermittlungszentren) meldeten. (vgl. Oser/Düggeli 2008: 35f).

Ähnlich dazu äußert sich auch „der Dachverband der Schweizer Lehrerinnen und Lehrer (LCH). Er hält fest, dass

- ✚ etwa die Hälfte aller Jugendlichen ohne Arbeit nicht bei den RAV gemeldet ist und daher in der offiziellen Statistik nicht auftaucht;
- ✚ die kaufmännischen Büroberufe und der Verkauf am meisten von Angebotsengpässen betroffen sind;

✚ und dass die demographische Entwicklung das Problem zusätzlich verschärfen wird, weil gemäß Bundesamt für Statistik (BFS) bis 2008 mit einer weiteren Zunahme der Lernenden in der Sekundarstufe II zu rechnen ist (LCH, 2004)“ (ebd.: 36).

Sowohl im erst- als auch im letztgenannten Punkt wird nicht darauf verwiesen, dass sich die Problematik rund um den Lehrstellenmarkt entspannen könnte, obwohl die Zahl der Pflichtschulabsolventen aktuell rückgängig ist „und ein Einbruch für das laufende Jahr [2008, Annahme der Autorin] prognostiziert wurde“ (Oser/Düggeli 2008: 36). Das bedeutet, „dass trotz positiver zu deutender Faktoren“ (ebd.: 36) keine Entspannung in der momentanen Lehrstellensituation eintreten wird. Ursache dafür könnte sein, dass es zirka zwei bis drei Jahre dauert bis die Balance zwischen Angebot und Nachfrage an Lehrstellen wieder hergestellt ist. Für die Lehrstellensuchenden heißt das, dass auch in Zukunft für eine kaufmännische Lehrstelle im städtischen Bereich bis zu 100 Bewerbungen zu schreiben sind. Faktum ist, dass bei 27% der Jugendlichen die Suche nach einer Lehrstelle mehr als zehn Bewerbungen erfordert. (vgl. ebd.: 36)

Hinsichtlich der Zunahme beschäftigungsloser Adoleszenter ist davon auszugehen, dass die Übertritte „von der Schule in die Lehre, bzw. von der Lehre in die Erwerbstätigkeit biografische Schwellen mit erhöhten Anforderungen und folglich mit erhöhtem 'drop-out-Risiko' darstellen“ (ebd.: 36). Zusätzlich wird diese Entwicklung durch erhöhte schulische Eignungen forciert, weil die berufliche Leistungsungleichheit der Informationsgesellschaft jedes Jahr zunimmt. Für die berufliche Eingliederung von Pflichtschulabgänger/innen oder Jugendlichen, die ihre Schullaufbahn frühzeitig beendet haben, ist neben den schulischen Leistungen auch die Lage am Lehrstellenmarkt entscheidend. Zunehmend wird von Seiten der Wirtschaft nachlassendes Interesse an der Ausbildung von Lehrlingen gezeigt. Ursachen dafür könnten sein, dass es zum einen an Zeit und zum anderen an Geld mangelt, „das als Folge der strukturellen Entwicklung in der Arbeitswelt investiert werden muss“ (ebd.: 37).

Obwohl von Seiten der Politik Schritte zur Verbesserung dieser Situation unternommen werden³¹, nimmt das sogenannte Ungleichgewicht trotz positiver Voraussage der dafür

³¹ Lehrstellenbeschlüsse I und II, 2003 die Errichtung einer „task force“, ein neues Berufsbildungsgesetz, sowie höhere Forschungsgelder für diesen Bereich. (vgl. Oser/Düggeli 2008: 37)

verantwortlichen Behörden nicht ab. Als denkbare Lösung wird in diesem Kontext die Aneignung von übergreifenden Kompetenzen in Erwägung gezogen. Übergreifende Kompetenzen, die abgesehen von einem bestimmten Beruf auch im gesellschaftlichen Leben erwünscht sind, werden von den Autoren des Werkes „Zeitbombe 'dummer' Schüler“ Fritz Oser und Albert Düggele wie folgt beschrieben: „Autonomie, Teamfähigkeit, Organisationsstalent sowie Kommunikationsfähigkeit“ (Oser/Düggele 2008: 37).

Genau diese übergreifenden Kompetenzen könnten bei manchen Jugendlichen den Eintritt ins Berufsleben zusätzlich blockieren, weil diese Kompetenzen vorwiegend von der Sozialisation abhängig sind und im Schulunterricht kaum gefördert werden. (vgl. ebd.: 37)

Anders als in Österreich, erfolgt die Aufteilung nach der Sekundarstufe I in der Schweiz, je nach Kanton, entweder nach dem 5., 6. oder dem 7. Schuljahr. Im Kanton Freiburg z. B. wo die Autoren Fritz Oser, Professor am Departement Erziehungswissenschaften an der Universität Freiburg und Albert Düggele ihre Interventionsstudie durchgeführt haben, kann nach dem 6. Schuljahr zwischen drei Schultypen entschieden werden. Die Realschule bereitet eher auf die berufliche Bildung vor (ähnlich einer Hauptschule in Deutschland) und ist für Schüler/innen mit Defiziten gedacht. Leistungsstarke Schüler/innen entscheiden sich für die Progymnasialstufe. Sie streben einen höheren Bildungsabschluss an. Für Schüler/innen die zwischen den beiden Niveaus einzuordnen sind, ist die allgemeine Sekundarstufe vorgesehen. (vgl. ebd.: 37)

Zu hinterfragen ist, ob diese Form der Selektion bei Kindern im Alter von zehn bis zwölf Jahren hinsichtlich ihrer Begabung zweckmäßig ist bzw. als sinnvoll bezeichnet werden kann. „Wenn die Tatsache ins Kalkül einbezogen wird, dass es einen Zusammenhang zwischen sozialem Hintergrund und Schulerfolg gibt, führt dies zu sozialen Ungleichheiten, die mit dem sozioökonomischen Status der Schüler zusammenhängen und damit reproduziert werden“ (ebd.: 38).

Wie wirkt sich das nun auf die Jugendlichen bei der Suche nach einer Lehrstelle aus? Welche Bedeutung hat die Kombination sozial und wirtschaftlich niedriger Status, niedrige Schulbildung und schwache schulische Leistungen? Diese Fragen treffen den Kern eines umfassenden Gefüges. Faktoren, die sich gegenseitig beeinflussen, und „dabei gleich-

zeitig von situationsbezogenen Aspekten abhängig“ (ebd.: 38) sind, die meist von sozio-ökonomischer Natur sind.

Bedeutend ist dieser Einfluss deswegen, weil die duale Berufsausbildung an die abgeschlossene Schulpflicht aufbaut. Den praktischen Teil ihrer Ausbildung absolvieren die Jugendlichen in einem Lehrbetrieb, der theoretische Teil wird ihnen in der Berufsschule vermittelt. Neben vielen Vorteilen, wie die der Chance einen Beruf in einer Art „community of practice“ lernen zu können, zeigt dieses System auch Schwachstellen. Das duale System ist stark von der wirtschaftlichen Lage abhängig und unterliegt daher dem Grundsatz von Angebot und Nachfrage. Allerdings ist die Tendenz dahingehend, dass die Berufe geistig anspruchsvoller werden, was sich wiederum negativ auf Jugendliche mit mangelnden Qualifikationen auswirkt, da für sie keine geeigneten Lehrstellen mehr angeboten werden. Gegenwärtig gibt es eine starke Wechselbeziehung zwischen Verarmung und erreichter schulischer Qualifikationen. Davon besonders betroffen sind Personen ohne post-obligatorische Ausbildung, Menschen mit Migrationshintergrund, Frauen und Jugendliche aus der Unterschicht, sowie lernschwache Jugendliche. (vgl. Oser/Düggeli 2008: 38f)

Faktum ist, dass aufgrund dieser dargestellten Entwicklung immer mehr Pflichtschulabgänger/innen im Zusammenhang auf ihre Berufsausbildung „ohne Lösung“ dastehen. Damit sahen sich Bund und Kantone verpflichtet, „Hilfsmassnahmen (sic!) beim Übergang und bei der gesellschaftlich-beruflichen Eingliederung auszubauen. [...] 160 Millionen Franken standen unter anderem für Anschubprojekte, für Beratungen sowie für punktuelle Unterstützungsprogramme zur Verbesserung der beruflichen Eingliederung der Jugendlichen zur Verfügung“ (ebd.: 39).

Eine dieser Hilfsmaßnahmen war die Einführung von „Motivationssemestern“ die hauptsächlich für Jugendliche gedacht sind, die bei der Suche nach einer Lehrstelle erfolglos waren, oder die Lehre abgebrochen haben. Diese Maßnahme bietet eine Kombination von Bildung und Beschäftigung über einen Zeitraum von sechs Monaten für jugendliche Arbeitslose. In dieser Ausbildungseinrichtung werden die Jugendlichen dahingehend unterstützt, wie man sich um eine Lehrstelle bewirbt. So hat zum Beispiel der Kanton Freiburg/CH das Projekt „Brücken zur Lehre“ geschaffen. Dabei werden Jugendliche mittels einer „Jugend-Plattform“ einer ihren Bedürfnissen entsprechenden Institution zugewiesen. (vgl. ebd.: 39)

„Dabei geht es um

- ✚ Vorlehren, in welchen Jugendliche in Berufsschulzentren Theoriekurse besuchen und in einem Unternehmen des Kantons eine praktische Ausbildung machen können;
- ✚ Vorbereitungsclassen (sie besuchen Kurse im Berufsschulzentrum, folgen in einem Motivationssemester des Kantons verschiedene Tätigkeiten, suchen Praktikums- oder Lehrstellen);
- ✚ Das Vorkurs- oder Lehr-Vorbereitungszentrum in Grolley (Kanton Freiburg/CH), das eine unabhängige Institution der Arbeitslosenversicherung mit einer speziellen Betreuung für Jugendliche ist;
- ✚ Integrationsklassen, die besonders für Jugendliche, die kürzlich eingewandert sind, gedacht sind, und die folglich die französische, respektive die deutsche Sprache lernen müssen“ (Oser/Düggeli 2008: 39).

Diese Maßnahmen dauern maximal ein Jahr und verfolgen das Ziel, Jugendliche möglichst rasch in eine berufliche Ausbildung zu integrieren. Abschließend lässt sich sagen, dass im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern das Schweizer Schulsystem dazu neigt, soziale Unterschiede zu reproduzieren. (vgl. ebd.: 40ff)

Die Autoren Fritz Oser und Albert Düggeli führen in ihrem Werk „Zeitbombe 'dummer' Schüler“ in Betrachtung auf die gesellschaftlich-berufliche Integration drei wesentliche Elemente an:

- ✚ „der sozioökonomische Status;
- ✚ der besuchte Schultyp der Stufe Sek. I und
- ✚ die Leistung beim Abgang aus der Schule“ (ebd.: 43).

Für ein Drittel der Schweizer Jugendlichen bedeutet das, dass kein direkter Einstieg in eine Berufsausbildung möglich ist. Ihre Bildungsgänge sind gekennzeichnet von Zwischenlösungen, von einem Wechsel der Berufswahl oder von Zeiträumen ohne irgendeine Ausbildung. 60% der Jugendlichen, die nach Schulpflichtende ein Jahr in einer Maßnahme verbracht haben, begannen ihre Berufsausbildung im Anschluss daran, hingegen 5% der Jugendlichen haben auch nach zwei Jahren noch immer keine berufliche Ausbildung begonnen. (vgl. ebd.: 42)

3.3.3. Deutschland

Das deutsche Berufsbildungssystem wird in drei Sektoren unterteilt, die sich sowohl Institutionell als auch in ihren Zielsetzungen unterscheiden.

- ✚ Das duale System, in der die Ausbildung (hauptsächlich) im Betrieb und in der Berufsschule stattfindet. Überwiegend entscheiden sich die deutschen Jugendlichen für diese Form der beruflichen Erstausbildung, denn immerhin genießt das (deutsche) duale System der Berufsausbildung weltweites Ansehen.
- ✚ Das Schulberufssystem, ist eine Vollzeitschulform die die Ausbildung hauptsächlich für Berufe im Tertiären Sektor (Dienstleistung) vorsieht.
- ✚ Schließlich das Übergangssystem, das im Unterschied zum dualen System und zum Schulberufssystem keinen vollqualifizierten Abschluss bietet, sondern berufsvorbereitende, persönliche Kompetenzen vermittelt, die zur Aufnahme einer (Berufs-)Ausbildung hilfreich sind. (vgl. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010: 95)

Während männliche Schulabgänger sich für eine Ausbildung im dualen System entscheiden (58% im Jahr 2008), dominieren mit (72%) die weiblichen Schulabgängerinnen im Schulberufssystem. Laut dem deutschen Bildungsbericht „Bildung in Deutschland 2010“ haben männliche Jugendliche immer noch größere Übergangsschwierigkeiten, als junge Frauen, denn auch 2008 lag „ihr Anteil am Übergangssystem“ eindeutig höher. (vgl. ebd.: 99)

Obleich der Anteil an jugendlichen Arbeitslosen mit oder ohne Abschluss der Hauptschule Mitte der 70er Jahre bei 2% lag, hat sich dieser bis zum Jahr 2000 um 600% erhöht und lag demnach bei 12%. Das beruht zum einen darauf, dass einfache Tätigkeiten für ungelernte oder wenig qualifizierte Arbeitskräfte in Drittländer mit niedrigen Löhnen ausgelagert wurden und zum anderen, Arbeiten die vorher auch von gering qualifizierten Kräften verrichtet werden konnten, auf Facharbeiterniveau angehoben wurden. Im Übrigen finden sich immer mehr junge Menschen mit teils niedrigen bis mittleren schulischen Fähigkeiten und Fertigkeiten in einem „Übergangssystem“ wieder, welches zwei Wahlmöglichkeiten vorsieht, die länderspezifisch geregelt werden. (vgl. Busemeyer 2009: 24)

„Das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) vermittelt berufliche Grundbildung in Berufsfeldern, während das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) die allgemeine berufliche Bildung zum Gegenstand hat und häufig zum Nachholen von Schulabschlüssen (Hauptschulabschluss) dient“ (Busemeyer 2009: 24).

Zudem ist auch der Zulauf von Schüler/innen mit wenigen bis niedrigeren Schulqualifikationen in Berufsfachschulen (BFS) stark angestiegen. Für Jugendliche ohne Ausbildungsplatz stellen die BFS auch eine Art Übergangssystem dar. Die Jugendlichen verbringen dort ein bis zwei Jahre und beenden die BFS, sobald sich ein betrieblicher Ausbildungsplatz findet. Unterschiede gibt es auch länderspezifisch im Hinblick auf die Funktion der BFS. Während Mitte 2000 in den neuen Bundesländern 89% der Schüler/innen einer BFS einen Beruf erlernen wollen, lag die Zahl derer in den alten Ländern lediglich bei 38%. Die BFS dient vielen Jugendlichen nur als Übergangslösung, denn ungefähr ein Drittel der Schüler/innen entscheiden sich nach Absolvierung der BFS für eine betriebliche Ausbildung. (vgl. ebd.: 25f)

Den kaufmännischen Ausbildungsberufen werden die Absolvent/innen der Realschule zugeteilt, während die bildungsfähigen Abgänger/innen von Hauptschulen Ausbildungen in der Industrie ansteuern und den weniger Lernbegabten handwerkliche Berufe zugeordnet werden. Allerdings ist - wie in Österreich auch - die Situation in der dualen Berufsausbildung insbesondere für lernschwache Schüler/innen schwieriger geworden. (vgl. ebd.: 17)

Während die Ausbildung der Jugendlichen mit oder ohne Abschluss der Hauptschule im dualen System Mitte der 70er Jahre noch bei 60% lag, sank diese im Jahr 2000 auf 38%. Bei Schüler/innen mit Mittlerer Reife lag der Anteil 1975 zunächst bei 47% und stieg Ende der 80er Jahre auf 54%, sank aber auf 39% im Jahr 2000. Hauptsächlich wählten Jugendliche mit mittleren Schulqualifikationen kaufmännische Ausbildungen, z. B. in Bereichen wie Bank, Handel und Industrie. In den 90er Jahren drängten allerdings vermehrt auch Abiturient/innen in den Bankenbereich und wurden somit als Konkurrent/innen gesehen. (vgl. ebd.: 23)

„Betrachtet man die Einmündungsprozesse in die Berufsausbildung nach Staatsangehörigkeit und schulischer Vorbildung“ (Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010: 99),

so ist festzustellen, dass speziell Jugendliche mit Migrationshintergrund, bei denen der höchste Schulabschluss die Hauptschule ist, massiv benachteiligt sind. Dagegen ist die Lage bei Jugendlichen mit höheren Schulabschlüssen etwas entspannter. (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010: 99)

Die Jahre 2000 bis 2005 waren durch eine beträchtliche Lücke am Lehrstellenmarkt gekennzeichnet und standen aus diesem Grund im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses. Dahingehend, dass den Schulabgänger/innen die Chance auf eine berufliche Erstausbildung geboten werden muss. Obwohl sich diese Lücke an Lehrstellensuchenden und –anbietern 2006 und 2007 verringern ließ, hat die Situation am Lehrstellenmarkt nicht an Aktualität verloren. (vgl. ebd.: 101)

In Deutschland ist für das duale System der Berufsausbildung eine mögliche Erfassung von freien Lehrstellen versus Lehrstellensuchenden möglich, nicht aber für das Schulberufssystem. Allerdings „besteht weitgehend Übereinstimmung in Wissenschaft und großen Teilen der Praxis (einschließlich des Berufsbildungsberichts), dass die gesetzliche Definition die Angebots-Nachfrage-Relation (ANR) im dualen System nicht erschöpfend erfasst“ [wird] (ebd.: 101).

Die Lücke am Lehrstellenmarkt ließ sich - bei unseren Nachbarn - auch in den Jahren 2008 und 2009 nicht schließen, obwohl 2008 ein leichter Anstieg an Ausbildungsplätzen zu verzeichnen war, hingegen sank das Angebot an Lehrstellen 2009 gegenüber 2007, um zirka 10%. Obwohl sich die Nachfrage an Lehrstellen demografisch bedingt um zirka 13-14% reduzierte, war 2009 trotzdem kein ausgeglichenes Verhältnis zu erkennen. (vgl. ebd.: 101f)

Außerdem blieb den Jugendlichen auch ein „auswahlfähiges Ausbildungsplatzangebot“ verwehrt, und das, obwohl ein Teil der Schulabgänger/innen sich für eine alternative Ausbildung entschieden hat. Trotzdem bleibt noch immer eine Lücke von 10%, die zirka 60.000 fehlenden Ausbildungsplätzen entspricht. (vgl. ebd.: 102)

Die hohe Jugendarbeitslosigkeit macht sich nicht nur in den ländlichen Regionen breit, sondern zeigt sich auch in den Großstädten Westdeutschlands, wo die Zahl der Arbeitslosen zirka 10% und mehr beträgt. (vgl. Autorengruppe Bildungsberichterstattung

2010: 103) Im Hinblick auf die Situation am Lehrstellenmarkt werden seit 2002 etwa 10% der Lehrstellen in der dualen Berufsausbildung als „Außerbetriebliche“ Ausbildungsplätze angeboten. Das bedeutet, die Jugendlichen gehen einen Vertrag mit einer Trägereinrichtung ein, die mit staatlichen Geldern finanziert wird. Während in den neuen Ländern im Jahr 2008 sich 26% in einer außerbetrieblichen Ausbildung des dualen Systems befanden, waren es in den alten Ländern nur 6,5%. Dieser Unterschied macht deutlich, dass auch im Jahr 2008 in Ostdeutschland die duale Berufsausbildung noch immer nicht Fuß gefasst hat. (vgl. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010: 107)

Die 2007 „als Individualstatistik neu eingeführte Berufsbildungsstatistik“ (ebd.:110) macht es möglich, bei vorzeitigen Lehrvertragslösungen hinsichtlich persönlicher Daten genauer zu differenzieren. Dabei zeigt sich, dass weibliche Jugendliche von Lehrvertragslösungen innerhalb der Probezeit wesentlich öfter betroffen sind, als junge Männer. Unterschiede lassen sich auch im Schulabschluss feststellen. Demnach sind von einer Vertragsauflösung innerhalb der Probezeit 7,7% der Jugendlichen ohne Hauptschulabschluss betroffen, hingegen Jugendliche mit Hauptschulabschluss bei 7,5% rangieren. Jugendliche mit Abschluss mittlerer Reife bei 5,6% und Jugendliche mit Hochschulreife bei 4,5% einzuordnen sind. (vgl. ebd.: 110)

Der Übergang von Schule in den Arbeitsmarkt hat sich in den Jahren 2005 bis 2008 deutlich verbessert. Jugendliche die nach Beendigung ihrer Ausbildung über einen längeren Zeitraum arbeitslos „oder einen anderen Leistungsbezug der BA³² waren“ (ebd.: 111), hat sich um rund 30% verringert. Allerdings sind auch die Jahre 2007/08 von einer „Übergangsarbeitslosigkeit“ betroffen, demnach sind rund 22% der Ausbildungsabsolventen nach einem Monat ohne Arbeit und nur zwei Drittel sind berufstätig. Allerdings pendelt sich die Arbeitslosenrate nach einem Jahr auf zirka 10% ein und die Zahl der Erwerbstätigen steigt auf über 70%. Der Anteil an Berufstätigen ist „aufgrund des Wehr- und Zivildienstes, den ein Teil der jungen Männer absolviert, [...] nicht höher“. (ebd.: 112) Dass die Arbeitslosigkeit nach einem Jahr bei jungen Männern größere Übergangsprobleme als bei Frauen schafft, beweist auch die Statistik der arbeitslosen Personen unter 25 Jahren. (vgl. ebd.: 112)

³² Bundesagentur für Arbeit

3.4 Zusammenfassung

Der österreichische Lehrstellenmarkt weist seit Mitte der 90er einen anhaltenden Mangel an betrieblichen Lehrstellen und ein „Überangebot“ an Lehrstellensuchenden auf. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 43)

Um Jugendbeschäftigung zu realisieren und den künftigen Fachkräftebedarf zu befriedigen, hat die österreichische Bundesregierung mit den Sozialpartnern am 10. Jänner 2008 eine „Ausbildungsgarantie durch überbetriebliche Lehrausbildung“ vereinbart. (Parlament Aktiv 2008: 9). Damit wurde eine Alternative zur betrieblichen Lehrausbildung geschaffen, deren rechtlichen Bestimmungen im Berufsausbildungsgesetz (BAG) zu finden sind. (vgl. ebd.: 9)

Die Aufgabe der überbetrieblichen Lehrausbildung (ÜBA) im Auftrag des AMS besteht darin, Jugendlichen eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen. Je nach gewähltem Lehrberuf kommt der Lehrplan des jeweiligen Berufsbildes zur Anwendung. Die Dauer der ÜBA hängt von der in den Ausbildungsverordnungen festgelegten Lehrzeit ab. (vgl. Lenger et. al. 2010: 24)

Die überbetriebliche Lehrausbildung umfasst die theoretische Ausbildung in der Berufsschule, die praktische Ausbildung in den Trägereinrichtungen, sowie ein dreimonatiges betriebliches Praktikum pro Lehrjahr. In den Trägerorganisationen ist während der gesamten Ausbildungszeit eine Person dafür zuständig, Kontakte zu Unternehmen herzustellen, um Praktikumsplätze bzw. eine betriebliche Lehrstelle zu organisieren, und die Teilnehmer/innen in ihrer Ausbildung zu unterstützen. (vgl. Lenger et. al. 2010: 25)

Teilnehmer/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS sind vorwiegend:

- ✚ Jugendliche, die ihre Schulpflicht abgeschlossen haben, allerdings erfolglos bei der Suche nach einer betrieblichen Lehrstelle waren,
- ✚ sozial benachteiligte Jugendliche,
- ✚ Jugendliche mit Lernschwierigkeiten,
- ✚ Bildungsabrecher/innen,

- ✚ Jugendliche mit über dem betrieblichen Lehrstellenangebot hinausgehenden Berufswünschen. (vgl. Lenger et. al. 2010: 11f).

Laut Forschungsbericht ibw-öifb (2010) befanden sich im März 2010, basierend auf AMS-Statistik (+ibw-Berechnungen)³³, rund 7500 Schüler/innen in der überbetrieblichen Lehrausbildung gemäß § 30b BAG. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 77) Den größten Anteil in der überbetrieblichen Lehrausbildung verzeichnete Wien mit rund 40% Ende Februar 2010. (vgl. ebd.: 80)

Seit Februar 2011 wird Jugendlichen in Wien, die ihre Schulpflicht absolviert haben und beim AMS als lehrstellensuchend gemeldet sind, eine weitere arbeitsmarktpolitische Maßnahme, die überbetriebliche Lehrausbildung 2 (ÜBA 2) angeboten. Neben der Berufsschule erfolgt die praktische Ausbildung in regulären Lehrbetrieben. Ziel der ÜBA 2 ist es, dass nach Ablauf eines einjährigen Ausbildungsvertrages der Betrieb den Jugendlichen in ein reguläres Lehrverhältnis übernimmt. (vgl. Mentor 2010: 5-8)

Die berufliche Erstausbildung von Lehrlingen liegt im Allgemeinen im Verantwortungsbereich der Betriebe. Aufgrund des anhaltenden Lehrstellenmangels bedeutet die Implementierung einer staatlichen Ausbildungsgarantie in Form der überbetrieblichen Lehrausbildung für Lehrstellensuchende eine wichtige arbeitsmarktpolitische Maßnahme. Die überbetriebliche Lehrausbildung ist somit als vorübergehende Ergänzung zur betrieblichen Lehrausbildung gedacht. Eine fixe und dauerhafte Verankerung der überbetrieblichen Lehrausbildung, hätte einschneidende Auswirkungen auf das derzeitige duale System. (vgl. Lenger et. al. 2010: 140)

In diesem Zusammenhang sei auch erwähnt, dass die Jugendlichen so rasch wie möglich nach Abschluss ihrer Schulpflicht in weiterführende Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen gelangen. Jede (längere) Arbeitslosigkeit erschwert und verteuert eine Wiederheranführung der Jugendlichen an Bildung und Ausbildung. Die überbetriebliche Lehrausbildung dient dazu volkswirtschaftliche Folgekosten aufgrund mangelnder Qualifizierung mittel- bis langfristig zu reduzieren. (vgl. ebd.: 140f.)

³³ Anmerkung: „AMS (Datenstichtag: 12. 3.2010) ibw Berechnungen. Ein Ausbildungsjahr wird von Juli bis Juni des Folgejahres gerechnet. Das Ausbildungsjahr 2009/10 war zum Erhebungszeitpunkt (12.3.2010) demzufolge noch nicht abgeschlossen“ (Dornmayr/Wieser 2010: 77).

Nach diesen Ausführungen betreffend Ursachenanalysen und Maßnahmen im Zusammenhang auf den Lehrstellenmangel, wird schließlich auch auf das duale System in unseren Nachbarländern Schweiz und Deutschland eingegangen. (vgl. Schneeberger 2009: 64)

Der Schweizer Lehrstellenmarkt ist von einer hohen Jugendarbeitslosigkeit gekennzeichnet. Ende September 2004 waren bei den Jugendlichen im Alter von 15 bis 24 Jahren 8800 als arbeitslos gemeldet. Diese Situation wurde durch die demographische Entwicklung und der Tatsache, dass sich nicht alle erwerbslosen Jugendlichen als arbeitslos gemeldet haben, verschärft. (vgl. Oser/Düggeli 2008: 35f)

Mögliche Gründe für diese Entwicklung finden sich in den höheren Anforderungen beim Übertritt in die berufliche Ausbildung, als auch beim Übergang in weiterführende Schulen wieder. Außerdem ist am Lehrstellenmarkt ein mangelndes Interesse der Unternehmer/innen zu verzeichnen, Jugendliche auszubilden. Trotz staatlicher Maßnahmen ist keine Entspannung dieser Situation zu erkennen. (vgl. ebd.: 36f)

Das Schweizer Schulsystem selektiert die Schüler/innen bereits im Alter von 10 bis 12 Jahren hinsichtlich ihrer Begabungen und Leistungen auf drei Schultypen. (vgl. ebd.: 37f) Diese frühe Selektion führt im Vergleich zu den anderen OECD-Ländern dazu, soziale Unterschiede zu reproduzieren. (vgl. ebd.: 42)

Nach Abschluss der Schulpflicht können die Jugendlichen eine duale Ausbildung beginnen, wobei der theoretische Teil in der Berufsschule und der praktische Teil im Lehrbetrieb absolviert werden muss. (vgl. ebd.: 35) Da das duale System stark von der wirtschaftlichen Lage des Marktes abhängig ist, finden gering qualifizierte Jugendliche keine geeignete Lehrstelle mehr. Verarmung korreliert mit erreichter schulischer Qualifikation. (vgl. ebd.: 38f)

Um arbeitslose Pflichtschulabgänger/innen in eine berufliche Ausbildung zu integrieren, starteten Bund und Kantone entsprechende, auf maximal ein Jahr befristete, arbeitsmarktpolitische Maßnahmen. (vgl. ebd.: 39f) Für etwa ein Drittel der Schweizer Jugendlichen war ein direkter Übergang in eine Berufsausbildung nicht möglich. 60% der Pflichtschulabgänger/innen die ein Jahr in staatlichen Maßnahmen verbrachten, konnten anschließend mit ihrer Ausbildung beginnen. Rund 5% der Jugendlichen haben auch nach zwei Jahren noch keine Berufsausbildung begonnen. (vgl. ebd.:42)

Das deutsche Berufsbildungssystem gliedert sich:

- ✚ in ein duales System (Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule),
- ✚ in ein Schulberufssystem (Vollzeitschulform für Berufe im Dienstleistungsbereich) und
- ✚ in ein Übergangssystem (vermittelt nur berufsvorbereitende, persönliche Kompetenzen und bietet keinen vollqualifizierten Abschluss). (vgl. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010: 95)

Die Jugendarbeitslosigkeit bei der Gruppe mit oder ohne Hauptschulabschluss im Jahr 2000 lag bei 12%. Die Ursachen dafür sind in der Auslagerung der Produktion in Drittländer und in einem erhöhten beruflichen Anforderungsprofil zu suchen. (vgl. Busemeyer 2009: 24)

Eine steigende Anzahl von Jugendlichen mit geringen bis mittleren schulischen Kenntnissen befindet sich in einem „Übergangssystem“, das – je nach Modell – berufliches Basiswissen vermittelt, oder zum Nachholen von Schulabschlüssen dient. (vgl. ebd.: 24)

Die Jahre 2001 bis 2005 waren durch einen Lehrstellenmangel gekennzeichnet. (vgl. Autorengruppe Bildungsberichtserstattung 2010: 101) Die vorhandene Lehrstellenlücke konnte auch bis 2009 nicht geschlossen werden. Es fehlten rund 60.000 Arbeitsplätze. (vgl. ebd.:102)

Um die angespannte Situation am Lehrstellenmarkt zu mildern, werden seit 2002 arbeitsmarktpolitische, vom Staat finanzierte, Maßnahmen gesetzt. Etwa 10% der Lehrstellen im dualen System werden als „Außerbetriebliche“ Ausbildungsplätze angeboten, wobei Trägerinstitutionen für die arbeitslosen Jugendlichen zuständig sind. Auffallend ist der regionale Unterschied hinsichtlich der Nutzung der außerbetrieblichen Ausbildung. Im Jahr 2008 befanden sich in den neuen Ländern 26% in einer außerbetrieblichen Ausbildung, hingegen nur 6,5% in den alten Ländern. (vgl. ebd.:107)

4 Methodologisches Vorgehen zur Beantwortung der Forschungsfrage

Dieses Kapitel beschreibt einleitend das methodologische Vorgehen zur Beantwortung der Forschungsfrage. Dazu werden mittels eines Interviewleitfadens Expert/innen aus zehn Handelsunternehmen, die für die Aufnahme von Lehrlingen verantwortlich sind befragt. Ebenfalls unter Verwendung eines Leitfadens werden auch die zum Unternehmen gehörenden Lehrlinge interviewt und deren Sichtweise, warum gerade sie die Lehrstelle bekommen haben, ermittelt.

An der Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute wurden im Schuljahr 2009/10 1.103 Schüler/innen als Einzelhandelskauffrau/mann oder EDV-Kauffrau/mann ausgebildet. Davon befanden sich 119 Schüler/innen in einer überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des Arbeitsmarktservice, die in der Sparte Allgemeiner Einzelhandel ihre Ausbildung begonnen hatten. Neben der Berufsschule wurden diese 119 Schüler/innen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen ausgebildet. Einige von ihnen gelang während der überbetrieblichen Lehrausbildung der Wechsel in eine betriebliche Lehrstelle.

Im Rahmen der qualitativen Sozialforschung hat sich die Autorin für diese Untersuchung für die Methode des Experteninterviews entschieden. Einerseits, weil die im Unternehmen Verantwortlichen und andererseits, weil die Lehrlinge selbst, als unmittelbar Beteiligte über dieses besondere Wissen verfügen. Auch der Lehrling [verliert] „nicht seine Eignung als Experte“ [...], jedoch muss „dieser spezielle Blick [...] bei der Interpretation seiner Auskünfte“ berücksichtigt werden (Gläser/Laudel, 2009: 12).

Dieser Aspekt ist in allen Interviews zu bedenken, weil dieses besondere Wissen der Interviewpartner/innen über das nur sie verfügen erforscht werden soll. (vgl. Gläser/Laudel 2009a: 137) Darüber ist sich die Autorin bewusst und es wurden für diese Untersuchung Personen befragt, von denen angenommen wird, dass nur sie über dieses spezielle „Betriebswissen“ verfügen, welches zwar auch andere in diesem Handlungsfeld haben, aber nicht jeder/jedem zugänglich ist. (vgl. Meuser/Nagel 2010: 460f) Das Experteninterview hat daher die Bestimmung, der Autorin dieses spezielle Wissen zugänglich zu machen.

4.1 Das Experteninterview

Wie Michael Meuser und Ulrike Nagel (2010) feststellten, wird „in der pädagogischen Forschung [...] das Experteninterview häufig im Rahmen der Evaluationsforschung eingesetzt“ (Meuser/Nagel 2010: 457). Das Experteninterview, welches eine Sonderstellung in der wissenschaftlichen Datenerhebung einnimmt, dient dazu, komplexes Wissen darzustellen. Experteninterviews werden einerseits als eigene Methode und andererseits in einem Bündel von Verfahren eingesetzt. (vgl. ebd.: 457) Nach den Ausführungen von Michael Meuser und Ulrike Nagel wird der Status Experte/Expertin vom Interviewer im Zuge seines Forschungsprozesses einer Person verliehen. „Das will nicht sagen, daß (sic!) es lediglich „ExpertInnen von soziologischen Gnaden“ gibt“ (Meuser/Nagel 1991: 443) Auch ohne spezielle Ernennung ist „eine Managerin eine Experte für Personalführung, für Marketing, für Mitarbeiterschulungen usw.“ (ebd.: 443).

„Definiert man [Expertinnen] Experten als Menschen, die über besonderes Wissen über ein den Interviewer interessierendes soziales Phänomen verfügen, dann bezieht sich der Begriff „Experteninterview“ auf die Expertenrolle des Interviewten im Interview“ (Gläser/Laudel 2009a: 137) Uwe Flick beschreibt die Rolle der Experte/der Experte in seinem Werk „Qualitative Sozialforschung“ folgendermaßen: Die Experte/der Experte „wird auch nicht als Einzelfall, sondern als Repräsentant einer Gruppe (von bestimmten Experten; [...]) in die Untersuchung einbezogen“ (Flick 2004: 139). Jochen Gläser und Grit Laudel verweisen darauf, dass dieser theoretische Ansatz von Experteninterviews von „Hopf (1993) in die sozialwissenschaftliche Diskussion eingeführt worden“ ist. (Gläser/Laudel 2009a: 137)

4.2 Der Interviewleitfaden

Jochen Gläser und Grit Laudel (2009) charakterisieren „das Leitfadeninterview als einen Typ nichtstandardisierter Interviews“ [...] und befürworten diese Art von Interviews dann,

✚ „wenn in einem Interview mehrere unterschiedliche Themen behandelt werden

müssen, die durch das Ziel der Untersuchung und nicht durch die Antworten des Interviewpartners bestimmt werden, und

- ✚ wenn im Interview auch einzelne, genau bestimmbare Informationen erhoben werden müssen“ (Gläser/Laudel 2009: 111).

Nach den Ausführungen von Michael Meuser und Ulrike Nagel (1991) unterstützt der Leitfaden die Forscherin/den Forscher einerseits bei der Gesprächsführung und andererseits dahingehend das Interview auf diese Themen zu zentralisieren. (vgl. Meuser/Nagel 1991: 453) Auch Flick bestätigt, dass im Experteninterview dem Leitfaden eine starke Lenkungsfunktion zukommt um unergiebigere Themen auszuschließen. (vgl. Flick 2004: 139f) Der Leitfaden wurde auf theoretischen Vorannahmen entwickelt und alle Hauptkategorien tragen zur Beantwortung der Forschungsfrage bei. (vgl. ebd.: 128)

Der Interviewleitfaden³⁴ für dieses Forschungsvorhaben wurde für die Expert/innen, welche in den Handelsunternehmen für die Aufnahme und Ausbildung der Lehrlinge verantwortlich sind, in drei Hauptkategorien unterteilt:

- ✚ schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten
- ✚ persönlich soziale Kompetenzen
- ✚ fachliche Kompetenzen

während der Interviewleitfaden der Lehrlinge mit der Hauptkategorie

- ✚ Fähigkeiten und Stärken

konzipiert wurde.

Alle Interviews mit den Expert/innen fanden in den Räumen der ausgewählten Handelsunternehmen statt, die Gespräche mit den Lehrlingen wurden in der Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute geführt. Für die Durchführung der Interviews von Lehrlingen war eine Genehmigung vom Stadtschulrat für Wien und von der Schulleitung erforderlich. Eine Einverständniserklärung von den Erziehungsberechtigten war deshalb nicht nötig, weil zum Zeitpunkt der Befragung alle Lehrlinge bereits eigenberechtigt waren. In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass alle Proband/innen freiwillig an der Untersuchung teilnahmen. Die Expert/innen wurden zuerst einmal telefonisch und anschließend per E-Mail kontaktiert und über

³⁴ Siehe dazu im Anhang. Interviewleitfaden Unternehmen und Lehrlinge.

das Forschungsvorhaben informiert. Die Auswahl der Lehrlinge und somit auch der Expert/innen war dahingehend begrenzt, weil nur einige wenige Lehrlinge während der überbetrieblichen Lehrzeit eine reguläre Lehrstelle bekommen haben. Die Lehrlinge erhielten in der Berufsschule von der Autorin die nötigen Informationen. Die Interviewdauer wurde bei den Expert/innen mit zirka dreißig Minuten bemessen, während bei den Lehrlingen von zirka fünfzehn Minuten ausgegangen wurde. Die Gespräche wurden mit Einwilligung der Interviewpartner/innen auf Tonband aufgezeichnet und nach der Transkription den Expert/innen und Lehrlingen zur Autorisierung vorgelegt.

4.3 Auswahl der Interviewpartner/innen

Nach Uwe Flick (2004) stellt sich die Frage, „welche Personen interviewt werden (Fallauswahl) und welchen Gruppen sie entstammen sollen (Fallgruppenauswahl)“ (Flick 2004: 97). Wie bereits in Kapitel 4.2. beschrieben, kommen für diese Untersuchung nur Personen in Frage die in ausgewählten Handelsunternehmen für die Aufnahme und Ausbildung der Lehrlinge verantwortlich sind. Insgesamt wurden dazu elf Expert/innen befragt, weil in einem Unternehmen zwei Personen für die Lehrlingsausbildung zuständig waren und daher beide Verantwortlichen am Gespräch teilnahmen. Die Interviews wurden mit dem Einverständnis der Expert/innen und auch der Lehrlinge auf einem Tonträger aufgezeichnet. Die Stichprobe der Expert/innen setzt sich aus sieben weiblichen und vier männlichen Gesprächspartnern zusammen, bei den Lehrlingen aus neun weiblichen und einem männlichen Teilnehmer. Allen Proband/innen wurde zugesichert, dass die aufgezeichneten Gespräche nur der Autorin dieser Arbeit zugänglich sind und die niedergeschriebenen Interviews so verschlüsselt werden, dass eine Zuordnung auf Einzelpersonen insbesondere der Lehrlinge ausgeschlossen werden kann. Allerdings werden mit ihrem Einverständnis einige Interviewteilnehmer/innen im Vorwort auch namentlich genannt.

4.4 Transkription der Interviews

Die Transkription der Interviews erfolgte Großteils wörtlich, allerdings wurden Partikeln wie: „mh“ oder „ah“ weggelassen. Um die transkribierten Interviews übersichtlich zu gestalten, wurden alle Textzeilen durchnummeriert. Damit ist es möglich, dass „Ankerbeispiele“ (Mayring 2008: 96) im Text schnell und einfach auffindbar sind. Die Anonymisierung der Interviewpartner/innen ist durch Buchstabencodes gegeben. Die im Unternehmen Verantwortlichen wurden mit dem Buchstaben „U“ und einem weiteren Buchstaben z. B. mit „UA“ codiert. Mit einem dritten Buchstaben „UJa“ und „UJb“ wurde nur jenes Interview verschlüsselt, an dem zwei Expert/innen teilnahmen. Die Codierung der Lehrlinge erfolgt mit dem Buchstaben „L“ und ebenso mit einem weiteren Buchstaben z. B. „LA“. Der Buchstabe „I“ im Interview kennzeichnet die Autorin dieser Arbeit, die diese Interviews geführt hat. Ihre Ausführungen in den transkribierten Interviews werden kursiv dargestellt. Nennungen von Ortsnamen, Firmen oder Personen während des Interviews wurden in den Transkriptionen mit XXX ersetzt, um die Anonymität der interviewten Personen zu gewährleisten.

4.5 Gütekriterien der Untersuchung

Die vorliegende Arbeit versucht Aussagen aufzuzeigen, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für Jugendliche hilfreich sind, um während der überbetrieblichen Lehrausbildung eine betriebliche Lehrstelle zu erhalten. In diesem Kontext ist es wichtig, die Güte der gewonnenen Daten sicherzustellen.

Dabei sind jedoch die klassischen Gütekriterien Reliabilität und Validität für die qualitative Inhaltsanalyse zu hinterfragen. (vgl. Mayring 2008: 110f) Im folgenden Abschnitt werden die allgemeinen Gütekriterien der qualitativen Forschungsmethoden diskutiert. Anschließend wird auf das von Klaus Krippendorff (1980) entwickelte Konzept der spezifischen Gütekriterien eingegangen.

4.5.1 Klassische Gütekriterien

Die Größen Reliabilität (Zuverlässigkeit) und Validität (Gültigkeit) stellen die beiden Gütekriterien in der sozialwissenschaftlichen Methodenlehre dar. (vgl. Mayring 2008: 109) Nach Jürgen Friedrichs (1982) ist unter dem Gütekriterium Reliabilität „die Stabilität und Genauigkeit der Messungen sowie die Konstanz der Meßbedingungen (sic!)“ (Friedrichs 1982: 102) zu verstehen. Als übliche Verfahren werden Re-Test, Parallel-Test und Konsistenz eingesetzt. (vgl. Mayring 2008: 109) „Ob das gemessen wird, was gemessen werden sollte“ (Friedrichs, 1982: 100) wird durch das Gütekriterium Validität (Gültigkeit) ausgedrückt. „Die Gültigkeit einer Messung setzt ihre Zuverlässigkeit (Reliabilität) voraus“ (ebd.: 102). Außenkriterium, Vorhersagevalidität, Extremgruppen und Konstruktvalidität sind die bei der Reliabilität üblich verwendeten Verfahren. (vgl. Mayring, 2008: 109f.)

Die Übernahme der klassischen Gütekriterien auf die qualitative Inhaltsanalyse wird in der Literatur oft kritisch dargestellt. Inwieweit Parallel-Test-Verfahren zuverlässig sind, ist aufgrund der selten gegebenen Gleichwertigkeit zweier Instrumente bei der Analyse sprachlichen Materials fraglich. (vgl. Mayring, 2008: 110) Ebenso wird das Kriterium der *Intercoderreliabilität* angezweifelt, bei der „die gesamte Analyse von mehreren Personen durchgeführt wird und deren Ergebnisse verglichen werden“ (ebd.: 110). Philipp Mayring (2008) beruft sich in diesem Kontext auf Beiträge anderer Autoren. Nach J. Ritsert (1972) wird bei schwierigen, umfangreichen Analysen eine niedrigere Übereinstimmung zwischen verschiedenen „Kodierern“ zu erzielen sein. R. Lisch und J. Kriz (1978) sind der Auffassung, dass bei sprachlichem Material im Allgemeinen die verschiedenen Auslegungen zwischen Analytikern dieses Kriterium zur Messung der Reliabilität völlig auszuschneiden ist. (vgl. Mayring, 2008: 110) „Die Gültigkeit einer Messung setzt ihre Zuverlässigkeit (Reliabilität) voraus.“ (Friedrichs, 1982: 102) Folglich bezieht sich Kritik gegen Reliabilitätskonzepte ebenso auf das Kriterium Gültigkeit, häufig wird dabei die Zirkularität von Validierungen in Frage gestellt. Im Rahmen dieser kritischen Diskussion werden in der Literatur eigene qualitative Gütekriterien vorgeschlagen. (vgl. Mayring, 2008: 110f)

4.5.2 Qualitative Gütekriterien

Im Diskurs über die Gütekriterien qualitativer Forschung schlägt Philipp Mayring unter anderem folgende Kriterien vor:

- ✚ „Verfahrensdokumentation
- ✚ Argumentative Interpretationsabsicherung
- ✚ Nähe zum Gegenstand
- ✚ Regelgeleitetheit
- ✚ Kommunikative Validierung und
- ✚ Triangulation“ (Mayring 2008: 111).

Zur Problembewältigung sind dazu in der Literatur einige Konzepte inhaltsanalytischer Gütekriterien kreiert worden. Zum besseren Verständnis wird im folgenden Abschnitt Klaus Krippendorffs (1980) Konzeption dargestellt und beschrieben. (vgl. ebd.: 111)

4.5.3 Spezifisch inhaltsanalytische Gütekriterien

Klaus Krippendorffs (1980) Konzeption (siehe Abbildung) inhaltsanalytischer Gütekriterien stützt sich auf die klassischen Größen der Reliabilität sowie der Validität, darauf aufbauend entwickelt er acht Konzepte. (vgl. Mayring, 2008: 111)

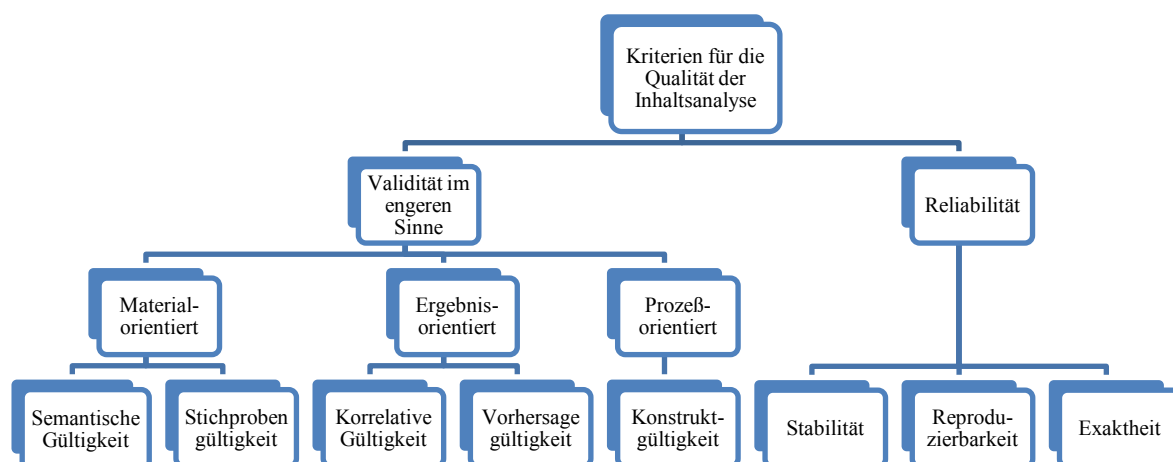


Tabelle 3: Inhaltsanalytische Gütekriterien nach Krippendorff 1980, S. 158³⁵

³⁵Abbildung grafisch verändert (vgl. Mayring 2008: 111)

Semantische Gültigkeit: Hier geht es um die Richtigkeit der Bedeutungsrekonstruktion des Materials, d.h. inwieweit sind die Kategorien, die Ankerbeispiele sowie die Kodierregeln eindeutig definiert und folglich operationalisierbar. Dieses Konzept kann von Expert/innen überprüft werden, oder wie Krippendorff vorschlägt durch einfache Kontrollen. (vgl. Mayring, 2008: 111)

Stichprobengültigkeit ist gegeben, wenn die allgemein gültigen Regeln einer exakten Stichprobenziehung eingehalten werden. (vgl. Mayring, 2008: 112)

Korrelative Gültigkeit kann durch Vergleich einer Analyse mit den Resultaten einer Untersuchung, die einen verwandten Gegenstand zum Thema hat, überprüft werden. (vgl. ebd.: 112)

Vorhersagegültigkeit wird überprüft, „wenn sich sinnvoll Prognosen aus dem Material ableiten lassen“ (ebd.: 112).

Konstruktvalidität „läßt (sic!) sich durch Inhaltsanalysen durch einige Kriterien überprüfen“ (ebd.: 112).

Stabilität bezieht sich auf die Zuverlässigkeit des Analyseinstrumentes bei nochmaliger Anwendung auf das Material. (vgl. Mayring, 2008: 112)

Reproduzierbarkeit charakterisiert „den Grad, in dem die Analyse unter anderen Umständen, anderen Analytikern zu denselben Ergebnissen führt“ (ebd.: 113). Sie ist abhängig von der Explizitheit und Exaktheit der Vorgehensbeschreibung, messbar durch die Intercoderreliabilität. (vgl. ebd.: 113)

Exaktheit ist gegeben, wenn die Analyse einen gültigen Standard erfüllt. Sie bedingt Stabilität und Reproduzierbarkeit. Exaktheit wird als bedeutendstes jedoch am schwersten überprüfbares Kriterium für die Zuverlässigkeit angesehen. Die Auswertungseinheiten (Fundstellen), der Analytiker, die einzelnen Kategorien und die Kategoriendifferenzierung repräsentieren vier mögliche Ursachen von Nicht-Reliabilität nach Klaus Krippendorff (1980). (vgl. ebd.: 115)

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Klaus Krippendorffs Konzeption (1980) der inhaltsanalytischen Gütekriterien logisch und zu einem überwiegenden Teil brauchbar ist. Eine Systematik von Gütekriterien müsste sich dabei an einer inhaltsanalytischen Fehlertheo-

rie orientieren. Fehlerquellen können sowohl im inhaltsanalytischen Kommunikationsmodell als auch im Ablaufmodell der Analyse auftreten. (vgl. Mayring, 2008: 115) Wenn letztlich „die Gegenstandsangemessenheit wichtiger genommen [...] [wird] als die Systematik, [...] ist der Weg frei für sinnvolle, aussagekräftige und methodisch abgesicherte qualitative Forschung“ (ebd.: 117).

4.6 Methode der Auswertung

Die Auswertung der Daten erfolgt mit der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp Mayring (2008), Professor für Psychologische Methodenlehre an der Universität Klagenfurt, der in seinem Werk „Qualitative Inhaltsanalyse Grundlagen und Techniken“ nach zahlreichen Definitionen anderer Autoren die sozialwissenschaftliche Inhaltsanalyse in sechs Punkten zusammenfassend erklärt:

- ✚ „Kommunikation analysieren;
- ✚ *fixierte* Kommunikation analysieren;
- ✚ dabei *systematisch* vorgehen;
- ✚ das heißt *regelgeleitet* vorgehen;
- ✚ das heißt auch *theoriegeleitet* vorgehen;
- ✚ mit dem Ziel, *Rückschlüsse* auf bestimmte Aspekte der Kommunikation zu ziehen“ (Mayring 2008: 13).

Für die Auswertung des vorhandenen Datenmaterials und zur Beantwortung der Forschungsfrage wird dafür die „zusammenfassende Inhaltsanalyse“ nach Philipp Mayring herangezogen. Diese Methode hat „mit bereits fertigem sprachlichen Material zu tun“ (ebd.: 46). Die zusammenfassende Inhaltsanalyse beruht auf sieben Schritten. Diese qualitative Technik soll nun Schritt für Schritt dargestellt werden:

1. Schritt: „Bestimmung der Analyseeinheit“³⁶

Die Analyseeinheit gliedert Philipp Mayring in drei Schritte.

³⁶ 1. Schritt bis 7. Schritt: Ablaufmodell zusammenfassender Inhaltsanalyse (Mayring 2008: 60)

- ✚ „Festlegung des Materials
- ✚ Analyse der Entstehungssituation
- ✚ Formale Charakteristika des Materials“ (Mayring 2008: 47).

Zunächst einmal muss das kommunikative Material einer genauen Analyse unterzogen werden, um festzustellen, welche grundlegenden Informationen sich daraus ergeben. (vgl. Mayring 2008: 47) Als thematische Schwerpunkte sind in dieser Analyse jene Stellen zu lokalisieren, die für Jugendliche hilfreich sind, um während der überbetrieblichen Lehrausbildung eine reguläre Lehrstelle zu erhalten. Die „Analyse der Entstehungssituation“ soll darüber informieren, wer und unter welchen Gegebenheiten das Material hergestellt hat. „Formale Charakteristika des Materials“ drückt aus, „in welcher Form das Material vorliegt“ (Mayring 2008: 47). In der Regel werden die Interviews auf Tonträger aufgenommen und anschließend transkribiert. (vgl. ebd.: 47)

2. Schritt: *„Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen (Z 1-Regeln)“*

Nach Philipp Mayring (2008) werden im Schritt der Paraphrasierung alle Textbestandteile gestrichen, denen keine thematischen Schwerpunkte zuzuordnen sind. Anschließend werden die „inhaltstragenden Textstellen auf eine einheitliche Sprachebene“ (ebd.: 62) gebracht und diese dann auf eine grammatikalische Kurzform umgeformt. (vgl. ebd.: 62)

3. Schritt: *„Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus*

Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Abstraktionsniveau (Z 2-Regeln)“

In weiterer Folge wird auf Grund des vorhandenen Datenmaterials das Abstraktionsniveau der ersten Reduktion festgelegt. „Alle Paraphrasen, die unter dem Niveau liegen, müssen nun verallgemeinert werden (Makrooperator Generalisation)“ (ebd.: 61) Philipp Mayring weist explizit darauf hin, dass hier wie auch in den folgenden Reduktionsschritten im Zweifelsfall auf theoretische Vorannahmen zurückgegriffen werden kann. (vgl. ebd.: 61f)

4. Schritt: *„1. Reduktion durch Selektion, Streichen bedeutungsgleicher Paraphrasen (Z 3-Regeln)“*

Im nächsten Schritt sind bedeutungsgleiche und nicht inhaltstragende Paraphrasen innerhalb eines Abstraktionsniveaus zu streichen. Paraphrasen, denen sich thematische Schwerpunkte zuordnen lassen werden übernommen. Philipp Mayring weist ausdrücklich darauf hin, dass im Zweifel auch hier auf theoretische Vorannahmen zurückgegriffen werden kann. (vgl. ebd.: 62)

5. Schritt: *„2. Reduktion durch Bündelung, Konstruktion, Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau (Z 4-Regeln)“*

Im fünften Schritt werden gleiche oder ähnliche Aussagen zu einer Paraphrase zusammengefasst, Philipp Mayring bezeichnet diesen Vorgang als Bündelung. Von Konstruktion/Integration spricht der Autor, wenn mehrere Aussagen zu einem Gegenstand zusammengefasst werden, bzw. wenn in weiterer Folge „Paraphrasen mit gleichem (ähnlichem) Gegenstand und verschiedener Aussage zu einer Paraphrase“ (Mayring 2008: 62) zusammengefasst werden. Wieder können theoretische Vorannahmen herangezogen werden. (vgl. ebd.: 62)

6. Schritt: *„Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem“*

In dieser Phase ist zu überprüfen, ob die zusammengefassten neuen Kategorien die thematischen Schwerpunkte des Ausgangsmaterials noch repräsentieren. (vgl. ebd.: 61) Bei der Auswertung des Datenmaterials ergaben sich für die Unternehmen zwölf Kategorien die in vier Hauptkategorien eingeordnet wurden. Bei den Lehrlingen wurde das Datenmaterial auf zehn Kategorien reduziert, die drei Hauptkategorien belegen. Nach dem Modell der zusammenfassenden Inhaltsanalyse wurden für diese Arbeit die Kategorien induktiv gebildet, d.h. sie leiten sich direkt aus dem Material ab, „ohne sich auf vorab formulierte Theorienkonzepte zu beziehen. [...] Induktives Vorgehen hat eine große Bedeutung innerhalb qualitativer Ansätze“ (ebd.: 75).

7. Schritt: *„Rücküberprüfung des zusammenfassenden Kategoriensystems am Ausgangsmaterial“*

Nach Philipp Mayring hat sich „die Rücküberprüfung der Kategorien am Ausgangsmaterial [...] als einigermaßen repräsentativ erwiesen“ (ebd.: 74).

Wie im sechsten Schritt der Analyse beschrieben wird nachfolgend die Kategorienbildung der Unternehmer/innen als auch der Lehrlinge in übersichtlicher Form dargestellt.

Kategorienbildung Unternehmer/innen

Aufnahmekriterien	Erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten
	Nicht erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten
	Zusätzliche Aufnahmebedingungen (positiver Eignungstest, etc.)
Persönlich-soziale Kompetenzen	Persönliche Eigenschaften (Hilfsbereitschaft, Höflichkeit, Kontaktfreudigkeit, etc.)
	Äußeres Erscheinungsbild
	Anteil der Mädchen und Burschen im Einzelhandel
Fachliche Kompetenzen	Tugenden, die vom Elternhaus anerzogen werden
	Muttersprachliche Fähigkeiten, Computerkenntnisse, Fremdsprachen
	Zeugnisse / Noten ausschlaggebend
Zusätzliche Kriterien	Zeugnisse / Noten nicht ausschlaggebend
	Förderlich
	Nicht förderlich

Abbildung 14: Kategorienbildung nach Mayring - Unternehmer/innen

Kategorienbildung Lehrling

Aufnahmekriterien	Kein Eignungstest
	Eignungstest mit oder ohne Praktikum
	Bewerbungsgespräch mit oder ohne Eltern
	Kein direktes Bewerbungsgespräch
Entscheidende Kriterien	Praktikum und persönliche Eigenschaften
	Praktikum und äußere Erscheinung
	Fachliche Qualifikationen
Zeugnisse / Noten	Zeugnisse erforderlich
	Keine Zeugnisse erforderlich
	Zeugnisse für Lehrstelle ausschlaggebend

Abbildung 15: Kategorienbildung nach Mayring - Lehrlinge

5 Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

Im Folgenden werden die Ergebnisse präsentiert, die sich ausschließlich auf das im Kapitel vier beschriebene Auswertungsverfahren stützen. Die nachfolgenden Ausführungen basieren auf den Interpretationen dieser Resultate, die mit Originalzitaten aus den Expert/inneninterviews unterstützend dargestellt werden. Ziel dieser Untersuchung ist, zu analysieren, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse für Jugendliche hilfreich sind, die sich aktuell in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befinden, um eine reguläre Lehrstelle zu erhalten.

5.1 Unternehmen: Aufnahmekriterien

5.1.1 Erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten

„Besonders wichtig ist mir, dass der Lehrling die Grundrechnungsarten beherrscht, weil wir halt einfach ein Geschäft sind und der Lehrling dann [...] in der vorgerückten Lehrzeit [...] auch mit der Kassa zu tun hat, weil und dass er [...] ein gewisses Zahlenverständnis hat“ (UG 6-8). Gute Rechenkenntnisse, das heißt die Beherrschung der Grundrechnungsarten, Kopfrechnen, Prozentrechnen beurteilen die meisten Interviewpartner/innen, welche in den Unternehmen für die Aufnahme und Ausbildung der Lehrlinge zuständig sind, als wichtige Voraussetzung für den Beruf Einzelhandelskauffrau/mann. Aussagen wie, *„es muss nicht die beste Note sein in Mathematik, aber es sollte zumindest ein positiver Abschluss sein, bzw. auch nicht unbedingt die 3. Leistungsgruppe“* (UF 10-11) oder *„ich brauch nicht das mathematische Genie“* (UG 23) lassen erkennen, dass auch durchschnittliche Rechenkenntnisse ausreichen, um eine reguläre Lehrstelle zu bekommen. Ein/e Expert/in beantwortet die Wichtigkeit von Kopfrechnen, so: *„wir haben ja Taschenrechner“* (UE 14). Das heißt, es kann auf elektronische Unterstützung zurückgegriffen werden, was auch von anderen Teilnehmer/innen im Rahmen der Interviews bestätigt wurde. Alle Expert/innen betrachten Logisches Denken als eine wichtige Voraussetzung und sehen diese Fähigkeit, wie dies stellvertretend eine Person formuliert, als *„eine Frage der Intelligenz“* (UC 14). Einem Unternehmen ist *„Kopfrech-*

nen [...] wichtiger wie das Logische Denken“ (UI 11) Zudem will das Unternehmen, dass die Jugendlichen auch „Textaufgaben bearbeiten können und entscheidend ist auch das Rechnen mit Prozenten“ (UI 11-12).

Wie in den Kapiteln 1.1. und 3.2.4. beschrieben, werden den Bewerber/innen um eine Lehrstelle von den Expert/innen auch mangelnde Rechenkenntnisse nachgesagt. „Prozentrechnen [...] um einfach Aktionen, bzw. Rabatte oder sonst irgendetwas auszurechnen, also das fehlt ihnen wirklich, Großteils“ (UJb 8-10) Ebenso ist erkennbar, dass „Kopfrechnen immer weiter weggeht, ohne Taschenrechner oder Handy ist fast nichts mehr möglich und gerade im Verkauf ist es irrsinnig wichtig, dass man über den Daumen schnell ein paar Dinge ausrechnen kann“ (UJa 14-16). Bemängelt wurde außerdem, „dass die Jugendlichen nicht mehr schätzen können, weil wenn man schätzen kann, weiß man, ob man in etwa richtig liegt, [oder nicht]“ (UJb 19-21).

Erwartet wird auch, dass die Jugendlichen über gute Deutschkenntnisse verfügen. „Nachdem wir ein Handelsunternehmen sind, [kann man] ohne Deutschkenntnisse [...] bei uns nicht arbeiten und nachdem ja da sehr viel auch schriftlich kommuniziert wird und die Leute [...] immer schneller selbständig arbeiten [...] [sollten] ist es logischerweise unabdingbar, dass sie auch richtig Formulieren können und auch ein Verständnis haben müssen für Texte“ (UC 17-20). Neben dem klassischen Verkaufsgespräch, bei dem vor allem die Sprache, der Wortschatz und die Rhetorik im Vordergrund stehen, ist es in einigen Branchen auch notwendig schriftlich (z. B. in Form von E-Mails) zu kommunizieren, oder Kaufverträge zu erstellen. Somit gewinnt auch die Rechtschreibung an Bedeutung. Eine Person beschreibt die Notwendigkeit des Lesens mit folgenden Worten: „Ja, vor allem in der Berufsschule, wenn man nicht sinnerfassend Lesen kann, hinkt man wieder in den Hauptgegenständen und Lerngegenständen hinten nach und das ist im Prinzip ein schlechter Kreislauf“ (UJb 27-29).

Einige der interviewten Expert/innen erwarten von den Bewerber/innen einer Lehrstelle auch, dass sie Englischkenntnisse mitbringen bzw. eine andere (Mutter-)Sprache als Deutsch sprechen.³⁷

³⁷ Siehe dazu Kapitel 5.3.1.

5.1.2 Nicht erforderliche schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten

Während Englisch wie in Kapitel 5.1.1. bei den Verantwortlichen in den Unternehmen kein wesentliches Kriterium für die Aufnahme eines Lehrlings darstellt, allerdings doch von einigen der befragten Personen als gewünscht genannt wurde, hat ein/e Expert/in sich dazu folgendermaßen geäußert: *„Fremdsprache Englisch ist uns zum Beispiel weniger wichtig, weil wir ein rein österreichisches Einzelhandelsunternehmen sind“* (UF 11-12). Dies wurde auch im späteren Verlauf des Interviews noch einmal bestätigt. Für einige Unternehmen die nur in deutschsprachigen Regionen vertreten sind, stellt Englisch oder eine andere Fremdsprache keine Notwendigkeit dar. *„Fremdsprachen brauchen sie kaum, weil wir nicht international vertreten sind, sondern nur in Deutschland und in Österreich“* (UI 78).

5.1.3 Zusätzliche Aufnahmebedingungen

Neben dem traditionellen Vorstellungsgespräch, bei dem einige Unternehmen auch Wert darauf legen, dass die Eltern daran teilnehmen, zählen zu den weiteren Aufnahmekriterien Schnuppertage und/oder ein positiver Eignungstest, bei dem, wie in den vorherigen Kapiteln bereits beschrieben, die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten abgefragt werden. *„Das ist ein sehr wichtiger Punkt, [...] Wir sagen Lehrlingsquiz dazu. Es gibt vier mathematische Fragen: Kopfrechnen, Schlussrechnungen, Prozentrechnungen und auch die Berechnung der Umsatzsteuer wird von uns bei der Einstellung überprüft. [...] Auch Deutschkenntnisse sind sehr wichtig [...] Es gibt eine offene Frage bei diesem Lehrlingsquiz, da muss der Bewerber Eindrücke aus dem Schnuppertag schildern, wo wir dann schauen, wie formuliert wird und auch auf die Rechtschreibung achten. Falls kein Schnuppertag absolviert wurde, fragen wir nach dem Lieblingsbuch und nach der Begründung, warum gerade dieses Buch das Lieblingsbuch ist, sowie nach dessen Inhalt. Im Sinne der Kundenorientierung ist dies ein wichtiger Punkt, dass man sich gut und gepflegt ausdrücken kann und nicht in Stichworten spricht, oder in unzusammenhängenden Sätzen“* (UF 16-29). Außer dem persönlichen Vorstellungsgespräch, Schnuppertagen oder Eignungstest(s), fordern manche Unternehmen zusätzlich auch ein schriftliches Bewerbungsschreiben einschließlich Lebenslauf. Ein Unter-

nehmen hält eine akkurate schriftliche Bewerbung „*inzwischen für eine Grundvoraussetzung*“ (UC 92) und fasst diesen Standpunkt wie folgt zusammen: „*Ganz wichtig halte ich trotz allem einen vernünftigen Lebenslauf. [Der] nicht nur getextet, sondern auch gelayoutet wird, [...] ich glaube schon, dass man mit einem guten Bewerbungsschreiben einiges bewegen [...] und kompensieren kann*“ (UC 90-96).

5.1.4 Aufnahmekriterien: Schlussfolgerung und Diskussion

Mehrheitlich erwarten sich die befragten Unternehmen, dass die Bewerber/innen um eine Lehrstelle über gute bis durchschnittliche Rechenkenntnisse verfügen. Insbesondere die Beherrschung der Grundrechnungsarten und das Rechnen mit Prozenten sind für den Beruf Einzelhandelskauffrau/mann unumgänglich.

Immerhin fordert das „Berufsbild Einzelhandel Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel“, dass die Lehrlinge im Unternehmen nach diesen Bestimmungen ausgebildet werden (vgl. Kapitel 2.1.6). Dazu gehört u.a. das Bedienen der Kasse, die Erstellung und Kontrolle von Rechnungen, die Berechnung der Umsatzsteuer, Rabatte und Skonti sowie die Ermittlung der Verkaufspreise. (vgl. WKO, 2009: o.S.)

Auch wenn in einigen Unternehmen auf elektronische Hilfsmittel wie Taschenrechner, etc. während eines Verkaufsgespräches zurückgegriffen werden darf, z. B. bei der Berechnung von Preisnachlässen, so sollten die Bewerber/innen um eine Lehrstelle doch ein gewisses Zahlenverständnis mitbringen, Kopfrechnen und gegebenenfalls auch schätzen können. Logisches Denken ist für die im Unternehmen Verantwortlichen wichtig und wird daher auch bei den Lehrlingen vorausgesetzt.

Für sehr wichtig halten die befragten Unternehmen sinnerfassend Lesen, gute Rechtschreibkenntnisse und die Beherrschung der deutschen Sprache. Damit der Lehrling sich im Kundengespräch entsprechend ausdrücken kann, wird dabei besonderer Wert auf eine gute Rhetorik gelegt.

Auffallend ist, dass für Unternehmen, die nur im deutschsprachigen Raum vertreten sind,

Englisch kein Aufnahmekriterium darstellt.³⁸ Allerdings werden schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten, vorzugsweise Mathematik und Deutsch, von einigen der befragten Unternehmen mittels eines Eignungstests überprüft. Neben dem persönlichen Vorstellungsgespräch, bei dem auch die Eltern gerne gesehen werden, können Schnuppertage und/oder ordentlich gelayoutete Bewerbungsunterlagen hilfreich sein, um die gewünschte betriebliche Lehrstelle zu erhalten.

5.2 Persönlich-soziale Kompetenzen

5.2.1 Persönliche Eigenschaften

Die persönlichen Eigenschaften zählen zu den wohl wichtigsten Voraussetzung für den Beruf Einzelhandelskauffrau/mann. Das zeigt auch das Ergebnis dieser Untersuchung. So sprach sich die Mehrheit der Expert/innen für die Ehrlichkeit, die Freundlichkeit, die Hilfsbereitschaft, die Teamfähigkeit und die Zuverlässigkeit bei den Bewerber/innen im Handel aus. Diese positiven Eigenschaften erwecken auch beim Kunden den ersten Eindruck, so einige der Befragten. *„Es ist der erste Eindruck, den der Kunde vom Unternehmen bekommt. [...] Sprich, emotionale Intelligenz ist da ein wichtiges Schlagwort. Hilfsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, all das sind natürlich Grundvoraussetzungen. [...] Natürlich Teamfähigkeit, denn es gibt Dienstpläne die wechseln, d.h. man muss mit jedem zusammenarbeiten können und kann es sich nicht aussuchen“* (UF 33-51).

Diese persönlich-sozialen Kompetenzen die Jugendliche in einem mehr oder weniger hohen Maß von zu Hause mitbringen, sind dann oft entscheidend für eine Lehrstelle, wie dies folgende Aussage verdeutlicht. *„Ich glaube diese persönlichen Komponenten sind viel wichtiger und auch dann entscheidender bei der letztendlichen Entscheidung, wen nehme ich jetzt als Lehrling auf, gell. Es ist natürlich oft dann ungerecht, weil das sieht man dann natürlich erst beim Vorstellungsgespräch oder, wenn die Person vielleicht ein Schnupperpraktikum absolviert hat. Da sieht man dann natürlich nicht die Zeugnisse, aber ich bin überzeugt davon, dass die Filialleiter, wenn sie sich dann entscheiden für jemanden, eher dann schauen, dass*

³⁸ Siehe auch Kapitel 5.3.4

dies ein kontaktfreudiger, hilfsbereiter, freundlicher Mensch ist, den sie dann nehmen, gell. Und ich glaub' das ist es dann auch, was es ausmacht, dass ich dann eine Lehrstelle bekomme, gell“ (UG 36-43). Das selbstbewusste Auftreten bei Jugendlichen, so die mehrheitliche Meinung der Expert/innen, entwickelt sich mit zunehmendem Alter und ist deshalb kein entscheidendes Kriterium für die Aufnahme. „Selbstbewusstsein ist sicherlich kein KO-Kriterium bei der Lehrlingsauswahl“ (UF 58-59), oder wie das eine andere Person ausdrückt: „Selbstbewusstes Auftreten ist wichtig, aber nicht Grundvoraussetzung. Oft entwickelt sich das erst in der Ausbildung“ (UI37-38). Außerdem erwarten sich die Auszubildenden von den Jugendlichen neben den bereits genannten persönlichen Eigenschaften, dass sie eine positive Einstellung zum Beruf mitbringen, einen respektvollen Umgang pflegen, dass sie zielstrebig, belastbar, kontaktfreudig, willig, fleißig und engagiert sind.

5.2.2 Äußeres Erscheinungsbild

„[W]ir haben einen sehr hohen Anspruch an das äußere Erscheinungsbild. Wir wollen auf jeden Fall ein gepflegtes Äußeres [...] und eine dementsprechende Körperpflege“ (UI 47-51). Nicht nur die im Unternehmen Verantwortlichen, sondern auch die Kund/innen erwarten ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild von einer Verkäuferin, einem Verkäufer. Das bedeutet: kein Körpergeruch, keine fettigen Haare, saubere Fingernägel, und für weibliche Bewerberinnen dezent geschminkt. Ein Unternehmen schließt Tätowierungen und Piercings gänzlich aus, „wir wollen keine Tattoos und auch keine Piercings“ (UI 50-51). Ein/e Teilnehmer/in bringt ihre Vorstellung zum äußeren Erscheinungsbild wie folgt zum Ausdruck: „auch Körperschmuck, sprich Ringe, Ketten, etc. oder das Thema Piercing und so, das sollte in einem normalen Rahmen sein und Körperpflege selber natürlich ja, ein gepflegtes Äußeres“ (UJa 66-68).

Erstaunlich ist, dass Körperpflege nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden darf. *„Wir haben da schon einige schlechte Erfahrungen gemacht und wir merken, dass dies für das Team belastend ist, aber auch für den Kunden, wenn die Pflege zum Beispiel nicht passt, wenn Körpergeruch oder ähnliche Punkte im Spiel sind“ (UF 62-64). Aussagen wie: „Nachdem wir ja im Kundenkontakt stehen [ist] [...] ein sympathisches gepflegtes vis a vis [...] von*

absoluter Notwendigkeit. Teilweise sind das Dinge die eigentlich vom Elternhaus vielleicht mitgegeben werden sollten, aber [...] es ist nicht selbstverständlich, dass diese Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches Gespräch gegeben ist, bei den Kandidaten“ (UC 42-46) bestätigen dies abermals.

Ein gepflegtes Erscheinungsbild drückt sich neben der täglichen Körperpflege auch in einer sauberen passenden Kleidung aus. In manchen Unternehmen tragen die Mitarbeiter/innen Dienstkleidung, sei es in Form von T-Shirts, Gilets, etc. damit sie für die Kund/innen als Mitarbeiter/innen dieses Unternehmens leichter erkennbar sind. Das gewünschte äußere Erscheinungsbild zusammengefasst in einer Aussage: *„man muss jetzt nicht im Maßanzug kommen oder in Markenware aber nett, gepflegt und man muss sich selber wohl fühlen. Sauber, gut riechend, das ist natürlich bei uns auch sehr wichtig und es wird auch sehr viel Wert darauf gelegt im Verkauf, aber wir haben auch Dienstkleidung“ (UB 45-48).*

5.2.3 Anteil der Mädchen und Burschen im Einzelhandel

Generell lässt sich sagen, dass sich mehr Mädchen als Burschen für den Beruf Einzelhandelskauffrau/mann entscheiden. Bei manchen Unternehmen ist dies wahrscheinlich auf die Branche zurückzuführen, dass der Anteil weiblicher Bewerber/innen um eine Lehrstelle höher liegt. Das spiegelt sich auch in den Aussagen zweier Expert/innen wider. *„Es waren immer mehr Mädchen. [...] Es ist üblicherweise eine Branche, zu der Frauen eine gewisse Affinität hegen“ (UG 66-68) oder: „mehr Mädchen, wahrscheinlich bedingt durch den Lehrberuf“ (UF 68).* Einige der Expert/innen bekräftigten, *„wir freuen uns auch über männliche Lehrlingsbewerber“, (UF 68-69) bzw.: „wir haben viele Filialen, die sagen, wir hätten sehr gern einmal einen Burschen“ (UG 69-70).*

Abschließend lässt sich sagen, dass ungefähr 40 Prozent der befragten Unternehmen, ihren Anteil an weiblichen und männlichen Lehrlingen mit 50:50 bezifferte. *„Halbe, halbe. Gleichet sich aus“ (UB 50).* Lediglich in einem Unternehmen gibt es regionale Unterschiede bei der Aufnahme von Lehrlingen. *„Es ist ein bisschen unterschiedlich zwischen den Hauptstädten und dem ländlichen Bereich. Die Quote ist zirka [...] 60 Prozent Mädchen und 40 Prozent Burschen, und in Wien oder in den Hauptstädten kommen wir ungefähr auf 50:50 Prozent“ (UJa 73-75).*

5.2.4 Tugenden, die vom Elternhaus anerzogen werden

Jene befragten Personen die in den Unternehmen für die Aufnahme und Ausbildung der Lehrlinge zuständig sind, räumen den Tugenden Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule, Sauberkeit, Ordnungssinn und Fleiß einen hohen Stellenwert ein. Gleichzeitig wird erwähnt, dass diese Tugenden bei den Jugendlichen zwar wünschenswert sind, jedoch nicht immer als selbstverständlich voraus gesetzt werden dürfen. *„Wir merken, dass es belastend ist, wenn diese Tugenden nicht vorhanden sind. [...] wenn diese Punkte von Haus aus gegeben sind, tun sich alle Beteiligten leichter. Natürlich schauen wir auch auf Pünktlichkeit und auf die Höflichkeitsformen usw., um uns einfach Arbeit im Nachhinein und während der Lehrzeit zu ersparen“* (UF 75-79). Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule wird von der Mehrheit der Befragten als eine Notwendigkeit gesehen, denn *„unsere Jugendlichen müssen alle ein Praktikum machen [...]. Die Pünktlichkeit ist bei uns das A und O. Wer zu spät kommt, hat keine Chance“* (UI 60-63). Ein/e Teilnehmer/in äußerte sich über die Pünktlichkeit folgendermaßen: *„wir haben in unserem Lehrlingstest eine Frage wo es eben darum geht: [...] von hundert ausgefüllten Fragebögen sehen zwei Personen, dass das nicht okay ist, wenn ich nicht pünktlich bin. Also es ist ein gewisser lascher Umgang mit der Tugend der Pünktlichkeit entstanden, [...] Pünktlichkeit ist kein Thema mehr“*(UG 76-83).

Tugenden wie Sauberkeit, Ordnungssinn und Fleiß, ordnen einige der Befragten einem intakten Elternhaus zu, z. B. wenn die Jugendlichen mit den Eltern zum Vorstellungsgespräch kommen. *„wo die Eltern zum Beispiel dabei sind, wo auch das Interesse der Eltern gegeben ist, [...] wirkt sich das auch positiv beim Jugendlichen aus“* (UJa 83-86). *„Ja das ist definitiv so, wenn die Jugendlichen ein intaktes Familienleben haben, dann sind sie natürlich auch lernwilliger in diesen Dingen und haben einen ganz anderen Grundstock, bei vielen anderen beginnen wir quasi beim Grüßen“* (UJb 87-89). Zwei der interviewten Personen befinden diese Tugenden, die Jugendliche in einem mehr oder weniger hohen Maß von zu Hause mitbringen sollten für wichtiger, als die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, wie nachfolgende Aussagen bestätigen. *„Diese Tugenden werden auch in Schnuppertagen von uns überprüft und sind wichtiger als das Schulzeugnis“*. (UF 83-84). *„Das ist ganz wichtig, fast noch wichtiger wie Schulbildung“* (UI 66-68).

5.2.5 Persönlich-soziale Kompetenzen: Schlussfolgerung und Diskussion

Persönliche Eigenschaften wie: Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Teamfähigkeit und Zuverlässigkeit stehen bei den befragten Expert/innen im Vordergrund und sind oft die entscheidenden Kriterien für die Aufnahme eines Lehrlings. Ein selbstbewusstes Auftreten der Bewerber/innen wird von den interviewten Personen gern gesehen, stellt aber kein Ausschlusskriterium dar, weil die Expert/innen mehrheitlich die Meinung vertreten, dass die Jugendlichen erst mit zunehmendem Alter und entsprechender Berufserfahrung das notwendige Selbstbewusstsein entwickeln. Allerdings wird von den Bewerber/innen um eine Lehrstelle erwartet, dass sie die nötige Freude zum Beruf mitbringen, zielstrebig und engagiert sind und gute Umgangsformen besitzen.

Neben den persönlichen Eigenschaften ist auch das äußere Erscheinungsbild ein wichtiges Kriterium bei der Aufnahme eines Lehrlings im Einzelhandel. Da der Lehrling den größten Teil der Ausbildung im Betrieb verbringt (vgl. Kapitel 2) und häufig im Kontakt mit Kunden steht, sehen es die interviewten Expert/innen für unerlässlich, dass der/die Jugendliche im Unternehmen sauber gekleidet (in einigen Unternehmen gibt es auch Dienstkleidung) und gepflegt sein muss. Tätowierungen und Piercings sind für ein Unternehmen ein Ausschlussgrund, der im Interview wie folgt begründet wird: *„Der Durchschnittskunde bei uns ist zwischen vierzig und fünfzig Jahre alt und die haben eine ganz andere Auffassung, wie man als Verkäufer aussehen muss“* (UI 49-50). Ein anderes Unternehmen will, so die interviewte Person, dass Körperschmuck (Ringe, Ketten, Piercings) nicht übertrieben getragen werden sollen.

Wie im Kapitel 2.3.7. dargestellt wird, rangiert bei Mädchen der Wunsch nach einem Beruf im Einzelhandel an erster Stelle. Dieses Ergebnis spiegelt sich auch im Rahmen der Interviews wider. So gaben einige der befragten Expert/innen an, dass sich in ihrer Branche immer mehr Mädchen als Burschen bewerben, obwohl die befragten Unternehmen sich über männliche Bewerber freuen würden.

Pünktlichkeit, Sauberkeit, Ordnungssinn und Fleiß, diese Tugenden sehen die interviewten Personen im Zusammenhang mit einem intakten Familienleben. Jugendliche, deren Eltern Interesse an der Ausbildung ihrer Kinder zeigen, sind bei den befragten Expert/innen gern

gesehen, weil diese Jugendlichen, so eine interviewte Person *„lernwilliger in diesen Dingen [sind] und [...] einen ganz anderen Grundstock [haben], bei vielen anderen beginnen wir quasi beim Grüßen“* (UJb 88-89). Aus diesem Grunde [Annahme der Autorin] bewerten zwei der befragten Unternehmen diese häuslichen Tugenden deshalb für wichtiger als die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

5.3 Fachliche Kompetenzen

5.3.1 Muttersprachliche Fähigkeiten, Computerkenntnisse, Fremdsprachen

„Also Fremdsprachen wären sehr wichtig, sind aber kein Ausschließungsgrund. Wobei Fremdsprachen, das bezieht sich auch auf Türkisch oder Serbisch, weil wir da auch sehr engagiert sind, dieser Teil Wiens³⁹. Und das heißt, eine Fremdsprache oder eine Muttersprache die nicht die deutsche Sprache ist, ist auf jeden Fall ein Vorteil und sollte unbedingt auch in den Bewerbungsunterlagen drinnen stehen ohne dies abzuschwächen, oder hintanzustellen“ (UC 70-74). Generell zeigt sich, wenn die Bewerber/innen um eine Lehrstelle über Fremdsprachenkenntnisse verfügen, oder deren Muttersprache Türkisch, Serbisch oder Kroatisch ist, dies von den Verantwortlichen in den Unternehmen sehr positiv bewertet wird. *„Fremdsprachenkenntnisse sind nicht notwendig, [...]. Aber natürlich ist es praktisch, wenn ich eine Filiale hab‘ [...] wo ein großer Anteil an Migranten lebt, wenn da der Lehrling jetzt Türkisch kann oder Kroatisch oder Serbisch, ist das oft sehr gut, weil der spricht dann mit den Leuten in ihrer Muttersprache und das ist gleich wieder, sagen wir einmal, so ein Sympathie-Pluspunkt“* (UG 104-110). Ein Unternehmen hingegen versucht durch seine Mitarbeiter/innen möglichst viele Sprachen abzudecken und erklärt dies folgendermaßen: *„Durch unsere Kunden haben wir verschiedene Kulturen und verschiedene Nationalitäten und wir sprechen eigentlich fast jede für uns notwendige Sprache. Wir haben türkischsprachige, serbische, kroatische [Mitarbeiter]. Englisch ist sehr wichtig, denn es gibt viele Kunden die nur Englisch sprechen, [...] ja wir haben fast alle Sprachen abgedeckt“* (UE 63-67).

Allerdings, so eine Interviewperson: *„Ja, wenn Fremdsprache Deutsch ist, dann die bitte per-*

³⁹ Annahme der Autorin: Die interviewte Person bezieht das auf den Standort/Bezirk des befragten Unternehmens.

fekt“ (UJb 125). Allgemein setzten die Expert/innen bei den Jugendlichen keine fachlichen Kenntnisse voraus und sind deshalb auch „keine KO-Kriterien“ (UF 96). Die sprachlichen Fähigkeiten wie Ausdruck und Wortschatz erweitern sich meist während der Ausbildung. „*Fachausdrücke und der Wortschatz [...] [steigern] sich sehr massiv*“, (UB 61-62) wenn der Lehrling dann im Berufsleben steht. (vgl. UB 62). Computerkenntnisse werden von der Mehrheit der Befragten nicht vorausgesetzt, allerdings sollten die Jugendlichen „*die Grundkenntnisse, wie gehe ich mit einem Computer um, sprich: die Mausbedienung, die Tastaturbedienung*“ (UJa 117-118) beherrschen.

5.3.2 Zeugnisse / Noten ausschlaggebend

Im Rahmen der Untersuchung zeigte sich, dass einige Unternehmen Wert auf einen positiven Pflichtschulabschluss legen. Eine Person beschrieb diese Forderung folgendermaßen: „*Also, unsere Firma legt natürlich schon einen sehr großen Wert auf einen guten Abschluss, je besser die Noten, umso eher*“ (UA 6-7). Auch ein anderes Unternehmen fordert einen positiven Abschluss, betont aber zusätzlich, dass es vorteilhaft ist, wenn der/die Bewerber/in um eine Lehrstelle einen Schulabschluss in einem wirtschaftlichen Zweig vorweisen kann. Zudem werden Jugendliche mit einem negativen Pflichtschulabschluss von diesem Unternehmen sofort abgelehnt, wie folgende Aussage zeigt: „*Es muss ein positiver Pflichtschulabschluss sein und ich spreche da aber nur von einer Hauptschule und von einem Polytechnischen Lehrgang, der muss unbedingt positiv sein. Schulabbrecher von einem Gymnasium haben eher noch Chancen, muss ich ehrlich sagen*“ (UB 81-83).

Im Allgemeinen werden von den befragten Unternehmen keine Musterzeugnisse erwartet, allerdings „*ein gewisses Maß an Interesse für die Schulfächer sollte gegeben sein*“ (UF 106-107). Schlechte Noten sind dahingehend zu hinterfragen, „*war es mangelndes Interesse in der Schule oder gibt es einfach Schwierigkeiten bei der Aufnahmefähigkeit*“ (UF109-111).

5.3.3 Zeugnisse /Noten nicht ausschlaggebend

Für den überwiegenden Teil der befragten Personen sind Noten wenig bis gar nicht entschei-

dend bei der Aufnahme eines Lehrlings. Schlechte Noten können durch ein persönliches Vorstellungsgespräch, durch Schnuppertage oder durch ein Praktikum wett gemacht werden, „manche Jugendliche sind ja dann so gescheit und rufen auch an und sagen: Ich möchte mich gerne bewerben, aber mein Zeugnis ist so schlecht, dann rate ich ihnen halt immer, dass sie reinschreiben sollen, das und das war der Grund, [...] oder dann sage ich ihnen auch oft, sie sollen vielleicht doch direkt zur Filiale gehen und sich vorstellen, weil es macht die Persönlichkeit dann oft die Bewerbung wett“ (UG 114-119). Eine Interviewperson bekräftigt, „dass in dem Alter Noten eine Teilabbildung, eine Momentaufnahme sind. Das heißt, jemand mit schlechten Noten, muss nicht zwangsläufig ein schlechter Mitarbeiter werden. Also wir verlassen uns da eher auf unseren persönlichen Eindruck“ (UC 83-86).

Dass Zeugnisnoten nicht ausschlaggebend sind, zeigt auch diese Aussage: „Ich hab nie einem Lehrling abgesagt, nur wegen der Zeugnisse und andererseits ich hab nie Lehrlinge aufgenommen, nur wegen der Zeugnisse. [...] Es gibt immer gewisse Lebensabschnitte und [...] Begründungen warum jemand vielleicht in der Schule schlecht war, oder warum einer in der Schule sehr gut war. Manchmal kommt man dahinter, manchmal sind das private Sachen, die man nicht beeinflussen kann“ (UD 117-125).

5.3.4 Fachliche Kompetenzen: Schlussfolgerung und Diskussion

Fachliche Kenntnisse, z. B. muttersprachliche Fähigkeiten, Computerkenntnisse oder Fremdsprachen sind bei den im Unternehmen Verantwortlichen erwünscht, aber nicht Voraussetzung. Einige der interviewten Personen halten Türkisch, Serbisch, Kroatisch u.a. als Muttersprache bei den Jugendlichen für vorteilhaft, weil diese auch Kunden und Kundinnen mit nicht deutscher Sprache in ihrer Muttersprache bedienen können. Allerdings betont eine interviewte Person, falls bei den Bewerber/innen um eine Lehrstelle Deutsch nicht Muttersprache ist, sollte diese „perfekt“ (UJb 125) sein. Computerkenntnisse werden allgemein nicht vorausgesetzt, allerdings „es ist nicht mehr zeitgemäß, das nicht zu haben“ (UC 79), „das gehört einfach dazu“ (UC 78), so ein/e Expert/in.

Zeugnisnoten beeinflussen die Entscheidung der befragten Expert/innen nur wenig, wenn es um die Aufnahme eines Lehrlings geht. Dies ist auch, dem von Helmut Dornmayr (2010) ge-

meinsam mit Regine Wieser (2010) verfassten „*Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich*“ zu entnehmen. (vgl. Kapitel 1.1.) Generell wollen die Verantwortlichen in einem Unternehmen die Zeugnisse ihrer Bewerber/innen zwar begutachten, allerdings fordert nur eines der befragten Unternehmen von den potentiellen Bewerber/innen um eine Lehrstelle einen positiven Pflichtschulabschluss einer Hauptschule oder einer Polytechnischen Schule.

5.4 Zusätzliche Kriterien

5.4.1 Förderlich

Förderlich, so ein/e Expert/in wäre sicherlich, die Jugendlichen besser auf das Berufsleben vorzubereiten, dass sie die Lehre als „*eine wunderbare Chance [sehen] [...] und dass sie mit dieser Chance einfach verschiedenen Türen und Tore offen haben und ich glaube, wenn jetzt der Jugendliche kommt und er zeigt, dass er das will, ja, und auch bereit ist dafür Dinge in Kauf zu nehmen, dann ist das einfach der wichtigste erste Eindruck*“ (UJb 148-151). Gerade weil viele Jugendliche diese notwendigen Voraussetzungen „*vielleicht von zu Hause nicht mitbekommen*“ (UJb 158-159) wäre eine systematische Vorbereitung in den Trägerorganisationen oder in der Berufsschule wünschenswert. (vgl. UJb 157-159).

Neben der Kundenberatung und dem Verkauf von Waren gehören die Warenannahme und Warenübernahme ebenfalls zum Tätigkeitsfeld im Einzelhandel. Das bedeutet, „*ich darf keine Scheu davor haben, körperlich zu arbeiten. [...] Die Ware muss natürlich auch ins Geschäft befördert werden und dort so einsortiert werden, dass die Kunden sie auch finden, [...] und das ist eine körperlich anstrengende Arbeit, ich muss heben, es ist schmutzig [...] und das muss man halt einfach auch mögen*“ (UG 136-144).

Wichtig bei der Bewerbung um eine Lehrstelle ist, dass der Jugendliche „*sich für das Unternehmen interessiert und nicht einfach nur eine Ausbildungsstelle sucht*“ (UI 91-92). Bestätigt wird diese Forderung von einer Person durch folgenden Wortlaut: „*Wie soll ich sagen, also wenn sie ein Bewerbungsschreiben für Einzelhandel bekommen und da steht drinnen, ich bewerbe mich für die Stelle als Koch, dann ist das halt schon deprimierend*“ (UC 93-95).

Aus diesen Interviews lässt sich deduzieren, dass die Bewerber/innen um eine betriebliche Lehrstelle folgende Qualifikationen mitbringen sollten:

- ✚ höfliche Umgangsformen
- ✚ hinreichende persönlich-soziale Kompetenzen
- ✚ entsprechendes Engagement
- ✚ persönliches Interesse für den Beruf
- ✚ keine Scheu vor körperlicher oder schmutziger Arbeit.

5.4.2 Nicht förderlich

Bei einem Vorstellungsgespräch ist darauf zu achten, dass die/der Jugendliche nicht in Gruppen, (vgl. UA 93-94) oder anders gesagt: mit Freund/innen zum vereinbarten Termin erscheint, sondern alleine oder in Begleitung der Eltern. Wie in dieser Interviewreihe eine für die Aufnahme und Ausbildung der Lehrlinge zuständige Person erzählt: *„so wie sich die meisten Mädchen hier vorstellen kommen [...], ungepflegt, bauchfrei, extrem stark geschminkt, schmutzige Schuhe“* (UA 91-92). Keine Umgangsformen bedeutet für den/die Bewerber/in eine klare Absage. Des Weiteren berichtet diese/r Teilnehmer/in von jungen Frauen, die Kund/innen nicht grüßten, sich weder für den Beruf noch für die Produkte interessiert haben, *„die schick ich dann nach einem halben Tag nach Hause, weil das bringt nichts“* (UA 96-97).

5.4.3 Zusätzliche Kriterien: Schlussfolgerung und Diskussion

Abschließend lässt sich sagen, dass die befragten Expert/innen sich von den Bewerber/innen um eine Lehrstelle generell gute Umgangsformen erwarten. Wie im Kapitel 3.2.4 beschrieben sollten die Jugendlichen engagiert sein, bereit sein auch körperlich zu arbeiten, über die erforderlichen Schlüsselqualifikationen (z. B. Belastbarkeit, Leistungsbereitschaft und Eigenständigkeit) verfügen und eine positive Einstellung zum Beruf mitbringen. Jeder Jugendliche, so Sabine Archan (2002) und Elisabeth Tutschek (2002) *„verfügt bereits bei Berufseintritt über Schlüsselqualifikationen, die im Elternhaus, in der Schule, im Umgang mit anderen etc. er-*

worben wurden“ (Archan/Tutschek 2002: 11)

Während die befragten Expert/innen im Rahmen des Interviews bei der Abschlussfrage noch einmal ihre Aufnahmekriterien zusammenfassten, überraschte eine interviewte Person die Autorin dieser Arbeit mit folgender Aussage: *„Meine Lehrlinge, die bei mir arbeiten sind eigentlich die meisten Sozialfälle [...]. Achtzig Prozent die wirklich keinen Job bekommen haben [...] die nehm‘ ich meistens auf, dass die auch eine Chance bekommen im Leben“* (UE 84-86). Die duale Berufsausbildung als eine Chance zu sehen, die den weiteren Aufstieg im Berufsleben offen lässt und der Jugendliche bereit ist für die Lehre, (vgl. UJb 148-151) *„dann ist das einfach der wichtigste erste Eindruck“*, so ein/e Expert/in (UJb 151).

5.5 Lehrlinge: Aufnahmekriterien

5.5.1 Kein Eignungstest

Eignungstest *„hab‘ ich eigentlich nicht machen müssen. Ich bin einfach in die Zentrale gegangen, habe mich dort beworben, hab‘ eben Lebenslauf und [eine] Bewerbung mitgebracht und dann hab‘ ich ein Praktikum gemacht über ein Monat“* (LA 6-8). Mehr als die Hälfte der interviewten Lehrlinge gab an, dass sie keinen Eignungstest machen mussten, um die Lehrstelle zu bekommen. Allerdings war bei acht der zehn befragten Lehrlinge die Aufnahme mit einem Praktikum verbunden. *„Ich hab‘ gleich zwei Monate, also acht Wochen lang Schnuppern g‘habt [...] in verschiedenen Bereichen und da wo ich am besten war, wurde ich dann eingestellt“* (LJ 6-8).

5.5.2 Eignungstest mit oder ohne Praktikum

Drei der Bewerber/innen um eine Lehrstelle mussten sich einem Eignungstest unterziehen. Laut den Aussagen der Lehrlinge wurden bei dem Eignungstest folgende Fächer abgefragt: *„Deutsch, Englisch, Mathe und wir mussten auch noch etwas von der Filiale wissen“* (LG 6-7). Hier wurde neben den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten auch das Interesse an dem Unternehmen, das der Jugendliche mitbringen soll, überprüft. Darüber hinaus

wurden den Bewerber/innen auch Fragen gestellt über den richtigen Umgang mit Kunden/innen, sowie *„Intelligenzfragen, [...] [oder] wie man mich einschätzen würde, dann waren aber auch so Fragen, wie welches Buch ich gerne lese, warum ich hier anfangen möchte und [...] Allgemeinwissen, genau das war auch noch“* (LE 8-11).

5.5.3 Bewerbungsgespräch mit oder ohne Eltern

Ein Lehrling hatte nach dem Praktikum gleich mehrere (Bewerbungs-)Gespräche bei dem einmal die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich war. *„Also zuerst war ich alleine, da hab‘ ich einmal die Chefin kennen gelernt und haben g‘fragt, [...] welche Marken ich schon kenn‘ [...]. Dann hab‘ ich eben den Eignungstest g‘macht und dann war noch einmal ein Bewerbungsgespräch und dann musste ein Elternteil dabei sein, dass man sieht wie das Umfeld ist und so“* (LF 12-17).

Ein anderer Lehrling erzählte, *„es war nicht wirklich ein Bewerbungsgespräch“*, (LE 15) dennoch wurde er/sie in einer Unterredung über die zu verrichtenden Tätigkeiten im Unternehmen aufgeklärt. Der Lehrling empfand dieses Bewerbungsgespräch nicht als solches, weil er/sie die Chefin bereits kannte, zum einen weil seine/ihre Mutter in dem Unternehmen früher gearbeitet hat und zum anderen von einem dreimonatigen Praktikum. In den Bewerbungsgesprächen wurden die Lehrlinge nach ihren persönlichen Stärken, ihren Interessen und Hobbies gefragt. Ein Lehrling erzählte, dass er/sie auch über den Beruf der Eltern befragt wurde. *„Warum ich genau hier arbeiten möchte und was ich mir eben auch erwarte“*, (LA 11) diese Frage wurde einem anderen Lehrling gestellt.

5.5.4 Kein direktes Bewerbungsgespräch

Zwei der interviewten Lehrlinge wurden während der überbetrieblichen Lehrausbildung von ihren Betreuer/innen direkt an die jeweiligen Unternehmen vermittelt. *„Also, so ein persönliches Bewerbungsgespräch hatte ich nicht, weil ich durch meine Beraterin den Chef kennengelernt hab“* (LJ 11-12) ein anderer Lehrling erzählte von Gesprächen *„am Ende des Tages“*, dass während der Zeit des Praktikums er/sie gefragt wurde, *„ob’s mir gefällt, was ich heut‘ gemacht hab‘, aber ein richtiges Bewerbungsgespräch“* (LC 11-12) hatte der Lehrling seiner

Ansicht nach nicht. Dass die beiden Lehrlinge kein Bewerbungsgespräch mit den Ausbildnern führten, lässt den Schluss zu, dass die Betreuer/innen in den Trägereinrichtungen im Vorfeld bereits die notwendigen Informationen an die Unternehmen weitergaben. Ein weiterer Lehrling gab an, dass „*nur ein Bewerbungsformular*“ (LD 11) auszufüllen war und das Unternehmen zudem eine schriftliche Bewerbung mit der Begründung, warum gerade er/sie die Lehrstelle bekommen soll, forderte. (vgl. LD 11-13) Ähnlich eine andere Aussage: „*Ich musste nur einen Personalbogen ausfüllen und ja, im Prinzip wurde ich nix g'fragt. Ich bin aufgenommen worden*“ (LI 6-7).

5.5.5 Aufnahmekriterien: Schlussfolgerung und Diskussion

Dass eine betriebliche Lehrstelle überwiegend mit einem Praktikum verbunden ist, bestätigen die Aussagen der interviewten Lehrlinge. Allerdings wird in einigen Unternehmen auch ein Eignungstest durchgeführt, der darüber entscheiden soll, wer von den Bewerber/innen als Lehrling aufgenommen wird. Bei dem Eignungstest wird neben den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten (Mathematik, Deutsch, Englisch) von den Bewerber/innen um eine Lehrstelle auch ein gewisses Maß an Interesse für den Beruf vorausgesetzt und abgefragt. Folgt dem Praktikum oder dem Eignungstest dann ein Bewerbungsgespräch, ist bei einigen Unternehmen auch die Anwesenheit eines Elternteils erforderlich. In den Bewerbungsgesprächen wird der Lehrlinge vorwiegend nach seinen persönlichen Stärken, seinen Interessen, seinen Erwartungen und warum sie/er in dem Unternehmen arbeiten möchten, gefragt.

Nachdem die Jugendlichen vor Beginn der regulären Lehre ihre berufliche Ausbildung in einer überbetriebliche Lehrausbildung im Auftrag des AMS begonnen haben und in den Trägereinrichtungen für sie eine Ansprechperson zuständig war, die ihnen einen Praktikumsplatz oder eine betriebliche Lehrstelle vermittelte, erklärt, warum einige der befragten Lehrlinge kein „*richtiges Bewerbungsgespräch*“ (LC 12) hatten, oder nur einen Personalbogen in den jeweiligen Unternehmen ausfüllen mussten. (vgl. LI 7)

5.6 Entscheidende Kriterien

5.6.1 Praktikum und persönliche Eigenschaften

Folgt man den Aussagen der Lehrlinge, so hat mehr als die Hälfte von ihnen ein Praktikum absolviert und im Anschluss daran die Lehrstelle erhalten. Aussagen wie: *„Ich glaub‘ auch Großteils haben sie mich genommen, weil ich eben schon vorher Praktikum gemacht hab‘ und [sie] gesehen haben, dass ich mich schon ein bissl auskenn“* (LF 22-24) bestätigen dies. Als lieb, freundlich, aufnahmefähig, bemüht, fleißig, sympathisch, hilfsbereit, geschickt und selbständig beschrieben sich die interviewten Lehrlinge und führten diese Eigenschaften als Grund dafür an, warum gerade sie die Lehrstelle erhalten haben. Ein Lehrling erzählte, dass während der Zeit des Praktikums er/sie vom Chef beobachtet wurde und dieser bestätigte *„dass alles passt, dass ich die Lehre haben kann“* (LJ 13-14). Ausschlaggebende Faktoren für die Lehrstelle waren, so der Lehrling, die *„Höflichkeit zum Kunden, immer das Lächeln, Lächeln schadet nicht und so, ja, und das mit dem Arbeiten, Fähigkeiten muss man schon haben, das man sich auskennt, nicht immer auf die Anweisungen von den Abteilungsleitern wartet, sondern immer selbständig was tut“* (LJ 25-27).

5.6.2 Praktikum und äußere Erscheinung

Gerade im Einzelhandel, wo der Lehrling mit vielen Kunden und Kundinnen in Kontakt tritt ist ein gepflegtes Äußeres unumgänglich. Über die Wichtigkeit nach dem äußeren Erscheinungsbild berichtete ein Lehrling: *„das hat der Chef halt nicht mit mir so abgesprochen, sondern der hat sich da selber ein eigenes Bild gemacht“* (LC 29-30).

In einem anderen Unternehmen wird die äußere Erscheinung der Lehrlinge (und Angestellten) auch thematisiert wie folgende Aussage zeigt. *„Ja das gepflegte Äußere ist immer wichtig, ist auch immer bei jeder Besprechung dabei, dass wir [...] [darauf achten] [...] sollen. Also, nicht mit zerrissenen Hosen oder kurzen Hosen auftreten [...] mit Hemd und so, dass ich immer in der Arbeit [dementsprechend zu] erscheinen hab“* (LJ 22-24). Neben der Kleidung nimmt die Körperpflege einen wichtigen Platz ein: *„Ja, ich war immer gepflegt. [...] [darauf]*

haben sie immer geschaut“, so ein Lehrling.

5.6.3 Fachliche Qualifikationen

Im Hinblick darauf, dass die überwiegende Mehrheit der interviewten Lehrlinge Erfahrungen im Einzelhandel durch ein Praktikum sammeln konnte *„mussten sie [...] [mir] eigentlich nicht wie ich aufgenommen worden bin, sehr viel erklären“* (LE 27-28). Ein anderer Lehrling sah ihre/seine ausschlaggebenden fachlichen Qualifikationen für die Lehrstelle im Interesse an den Produkten und in den PC-Kenntnissen. *„Eigentlich eher Computerkenntnisse und durch [...] [das] Praktikum hat man auch gesehen, dass ich wirklich auch was von mir [...] gegeben hab‘, dass ich mich bemüht habe, dass ich die Branche wirklich haben will und dadurch hat auch der Chef gesehen, [...] dass ich es schaffen werde“* (LD 21-24).

5.6.4 Entscheidende Kriterien: Schlussfolgerung und Diskussion

Aus dem Blickwinkel der Lehrlinge zählen neben dem Praktikum auch die persönlichen Eigenschaften, sowie das äußere Erscheinungsbild zu den wichtigsten Kriterien, um eine betriebliche Lehrstelle zu erhalten.

Wie diese Untersuchung zeigt, erhielten mehr als die Hälfte der interviewten Lehrlinge nach einem erfolgreich verlaufenen Praktikum die gewünschte betriebliche Lehrstelle. Das Praktikum bietet den Jugendlichen die Chance ihre kognitiven Fähigkeiten, (Fremdsprachen, PC-Kenntnisse, etc.) aber auch ihr persönliches Interesse am Beruf und an den Produkten zu zeigen. Bewusst ist den Jugendlichen auch, dass neben den persönlichen Eigenschaften wie: Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft, Geschicklichkeit, etc. auch ein gepflegtes Äußeres zu den Anforderungen im Einzelhandel gehören.

5.7 Zeugnisse/Noten

5.7.1 Zeugnisse erforderlich

Mehrheitlich haben die Bewerber/innen um eine Lehrstelle ihre Schulzeugnisse vorzeigen müssen, allerdings hatten die befragten Lehrlinge den Eindruck, dass sich die Ausbilder/innen die Noten zwar anschauten, diese aber „*nicht das große Thema*“ (LA 26) bei der Bewerbung waren. Die Zeugnisse waren nicht so wichtig, „*weil der Aufnahmetest eigentlich wichtiger war und das Bewerbungsgespräch*“, (LF 32-33) bestätigte ein Lehrling. Ein weiterer Lehrling berichtete davon, dass er/sie die Zeugnisse von der Hauptschule, von der Polytechnischen Schule und von der Berufsschule vorzeigen musste. Auch sie/er bestätigte, dass die Zeugnisse nicht für die Aufnahme entscheidend waren, allerdings legt der „*Chef*“ Wert auf gute Noten im dritten Lehrjahr. (vgl. LG 27-29) Wenn ein Lehrling bereits einen Teil der Berufsausbildung absolviert hat und über ein Zeugnis einer (anderen) Berufsschule verfügt, so kann das Unternehmen dieses Zeugnis „*dann gleich übernehmen. [...]*“ (LH 35) und der verbleibenden Lehrzeit anrechnen.

5.7.2 Keine Zeugnisse erforderlich

Lediglich eine/r der zehn interviewten Lehrlinge berichtete: „*Ich musste überhaupt kein Zeugnis abgeben, [...] bei den anderen fragt er schon. Aber bei mir weder Lebenslauf, Bewerbung, Zeugnis, gar nichts*“ (LC 34-38). In diesem Zusammenhang sei erwähnt, dass der Lehrling, bevor sie/er die betriebliche Lehrstelle erhalten hat, ein 14-tägiges Praktikum in diesem Unternehmen absolvierte.

5.7.3 Zeugnisse für Lehrstelle ausschlaggebend

Nur einer der befragten Lehrlinge war davon überzeugt, dass ihre/seine Zeugnisse auch dazu beigetragen haben die Lehrstelle zu bekommen, wie folgende Aussage bestätigt: „*Ja ich war bevor ich die Lehre begonnen hab‘ auch in der Handelsschule. Die erste Klasse hab‘ ich ab-*

geschlossen ohne einen Vierer im Zeugnis. Dann war ich ein Jahr davor Polytechnikum genauso, also, ich hab‘ beide Zeugnisse dem Chef hergezeigt. Es hat vom Zeugnis her gepasst, [...] ich glaub schon, dass ich wegen dem Zeugnis [...] die Lehrstelle [...] bekommen hab“ (LJ 31-35).

5.7.4 Zeugnisse / Noten: Schlussfolgerung und Diskussion

Neun der zehn befragten Lehrlinge mussten ihre Zeugnisse bei der Bewerbung um eine Lehrstelle in den jeweiligen Unternehmen vorzeigen. Diese neun Lehrlinge gaben an, dass die in den Unternehmen für die Lehrlingsausbildung Verantwortlichen die Zeugnisse zwar begutachteten, sie die Zeugnisnoten, nach Ansicht der Lehrlinge, für nicht allzu wichtig hielten.

Wie die Studie (2010) „Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich“ von Helmut Dornmayr und Regine Wieser belegt, standen auch dort bei der Auswahl der Lehrlinge die schulischen Leistungen nicht im Vordergrund. (vgl. Kapitel 1.1.)

Allerdings war ein Lehrling davon überzeugt, dass ihre/seine Zeugnisnoten entscheidend waren, dass sie/er die betriebliche Lehrstelle erhalten hat.

5.8 Vergleich der Ergebnisse Unternehmer/innen - Lehrlinge

Zu Beginn dieses Kapitels wird noch einmal die Forschungsfrage in Erinnerung gerufen. Anschließend werden die Untersuchungsergebnisse der Expert/innen (siehe Kapitel 5.1.4, 5.2.5, 5.3.4 und 5.4.3) mit den Ergebnissen der Lehrlinge (siehe Kapitel 5.5.5, 5.6.4 und 5.7.4) gegenübergestellt und ihre Aussagen auf Konkordanz verglichen.

Die Autorin dieser Arbeit hat sich bezüglich der überbetrieblichen Lehrausbildung im Dualen System folgende Forschungsfrage gestellt:

Welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen sind für Jugendliche, die sich aktuell in einer überbetrieblichen Lehrausbildung befinden - aus Sicht der im Unternehmen Verantwortlichen bzw. aus ihrer eigenen Sicht – hilfreich, um eine reguläre Lehrstelle zu erhalten?

- ✚ Stimmen die diesbezüglichen Annahmen der Lehrlinge mit den Aussagen der im Unternehmen Verantwortlichen überein?

Eine Untersuchung im Bereich Einzelhandel und EDV-Kaufleute.

Vergleicht man die Aussagen der Expert/innen mit denen der Lehrlinge so lässt sich doch eine vorwiegende Übereinstimmung feststellen.

So gaben einige der befragten Expert/innen an, dass mithilfe eines Eignungstests die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Bewerber/innen um eine Lehrstelle überprüft werden und die Kandidat/innen dabei auch über ihre persönlichen Stärken und Interessen befragt werden. Diese Aufnahmekriterien wurden von jenen Lehrlingen bestätigt die sich einem Eignungstest unterziehen mussten, in dem einerseits die schulischen Qualifikationen in den Gegenständen Mathematik, Deutsch und Englisch getestet wurden und andererseits Fragen, die das Interesse zum Unternehmen bzw. zur Berufswahl widerspiegeln oder persönliche Fragen (z B welches Buch gerade gelesen wird, etc.) beantwortet werden mussten.

Während sich der überwiegende Teil der befragten Expert/innen von den Lehrlingen gute bis durchschnittliche Rechenkenntnisse, logisches Denken, gute Lesekenntnisse und die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift erwartet, stehen diese schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, für jene Lehrlinge die keinen Eignungstest machen muss-

ten, nicht im Vordergrund.

Auffallend ist, dass die Mehrheit der befragten Lehrlinge vor der Aufnahme in dem jeweiligen Unternehmen ein Praktikum absolviert hat. Die Lehrlinge erzählten, dass sie während der Zeit des Praktikums von den Verantwortlichen im Unternehmen beobachtet wurden und sie somit zeigen konnten, dass sie in das Team passen, sie freundlich und auch hilfsbereit sind. Diese persönlichen Eigenschaften wie: Ehrlichkeit, Freundlichkeit, Teamfähigkeit, etc. stehen auch für die im Unternehmen Verantwortlichen im Vordergrund, allerdings erwähnt in dieser Interviewreihe nur ein/e Expert/in, dass die Jugendlichen vor der Lehre in ihrem Unternehmen alle ein Praktikum absolvieren müssen. (vgl. UI 61)

Nicht nur die Expert/innen halten ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild im Beruf Einzelhandelskauffrau/mann für unerlässlich, auch die befragten Lehrlinge sind sich dessen bewusst, dass sie im Verkauf gepflegt und ordentlich gekleidet sein müssen. Einige der interviewten Lehrlinge, die zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen wurden erzählten, dass zumindest ein Elternteil sie zum Vorstellungsgespräch begleiten musste. Diese Aussage ist kongruent mit jenen Ausführungen der Expert/innen, die beim Bewerbungsgespräch auch die Eltern kennen lernen wollen und Jugendliche aus einem intaktem Elternhaus bei der Vergabe einer Lehrstelle bevorzugen.

Auf die Frage, inwieweit Zeugnisnoten die Aufnahme eines Lehrlings beeinflussen, sind 90% der Expert/innen und der Lehrlinge sich dahingehend einig, dass Zeugnisnoten nicht ausschlaggebend sind, um die gewünschte betriebliche Lehrstelle zu erhalten. Lediglich ein Unternehmen setzt für die Aufnahme einen positiven Pflichtschulabschluss einer Hauptschule oder einer Polytechnischen Schule voraus. (vgl. UB 81-82) Dies wird von einem Lehrling mit den Worten „*ich glaub schon, dass ich wegen dem Zeugnis [...] die Lehrstelle [...] bekommen hab*“ (LJ 34-35) bestätigt.

6 Resümee und Ausblick

Die duale Berufsausbildung nimmt in Österreich noch immer einen beachtlichen Stellenwert ein, denn immerhin entscheiden sich jährlich rund 40% der Pflichtschulabgänger/innen für eine Lehre. (vgl. BMWFJ 2009a: 1) Damit übernimmt das duale System einen wichtigen Anteil an der beruflichen Erstausbildung der Jugendlichen in Österreich und trägt dazu bei, den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. (vgl. WKO 2010c: o. S.)

Die Anzahl der Jugendlichen, die während eines Jahres eine Lehre beginnen hängt im Wesentlichen ab:

- ✚ von der Konjunktur,
- ✚ von den Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnissen der Pflichtschulabgänger/innen,
- ✚ von der demographischen Entwicklung und
- ✚ von der Bereitschaft der Betriebe Lehrstellen zu offerieren bzw. Lehrlinge auszubilden. (vgl. Gregoritsch 2010: o. S.)

Beobachtet man den österreichischen Lehrstellenmarkt so lässt sich seit Mitte der 90er Jahre eine angespannte Situation feststellen. (vgl. Dornmayr/Wieser 2010: 43) Gekennzeichnet vom anhaltenden Mangel an betrieblichen Lehrstellen und davon, dass den Lehrstellensuchenden zu geringe Qualifikationen nachgesagt werden. (vgl. Dornmayr/Nowak 2011: 25f) Um arbeitslose Jugendliche so schnell wie möglich in einen Ausbildungs- bzw. Berufsprozess zu integrieren und gleichzeitig den künftigen Bedarf an Fachkräften zu decken, hat die österreichische Bundesregierung gemeinsam mit den Sozialpartnern die überbetriebliche Lehrausbildung gem. § 30b BAG vereinbart. Diese 'Ausbildungsgarantie' durch überbetriebliche Lehrausbildung stellt eine Alternative zur betrieblichen Lehre dar und ist dieser gleichgestellt. (Parlament Aktiv 2008: 9) Allerdings mit dem Ziel, während der überbetrieblichen Lehrausbildung in ein betriebliches Lehrverhältnis zu wechseln.

Welche Qualifikationen setzen nun die im Unternehmen für die Lehrlingsausbildung Verantwortlichen voraus, um eine betriebliche Lehrstelle zu erhalten?

Wie das Ergebnis der vorliegenden Untersuchung zeigt, werden aus Sicht der Expert/innen

von den Lehrstellensuchenden Logisches Denken, gute bis durchschnittliche Rechenkenntnisse (einschließlich Kopfrechnen, schätzen, etc.), gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift erwartet. Ebenso wird bei den jugendlichen Bewerber/innen besonders Wert auf eine gute Rhetorik und auf die Fähigkeit sinnerfassend Lesen zu können gelegt.

Allerdings wurden im Rahmen dieser Untersuchung auch die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, insbesondere die Mathematikkenntnisse der Pflichtschulabgänger/innen, aber auch die der Lehrlinge von einigen Expert/innen bemängelt. (vgl. Kapitel 1.1.1)

Auch wenn Zeugnisnoten für 90% der befragten Unternehmen bei der Vergabe einer Lehrstelle nicht ausschlaggebend sind, so zeigt diese Untersuchung, dass diese schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten doch von einigen Expert/innen in Form eines Eignungstests überprüft werden. Werden diese schulischen Qualifikationen in den Unternehmen nicht schriftlich abgefragt, so werden die Jugendlichen oftmals während der Dauer des Praktikums dahingehend beobachtet bzw. es wird versucht, diese schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Lehrstellensuchenden in einem persönlichen Gespräch zu überprüfen.

Auffallend ist, dass eine Fremdsprache (z B Englisch) kein wesentliches Aufnahmekriterium darstellt, allerdings eine Muttersprache die nicht Deutsch ist, von einigen der befragten Expert/innen als sehr positiv bewertet wird und bei der Bewerbung um eine betriebliche Lehrstelle unbedingt erwähnt werden sollte.

Neben den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten sollten Lehrstellensuchende über entsprechende persönlich-soziale Kompetenzen wie: Ehrlichkeit, Freundlichkeit, etc. verfügen, Interesse am Beruf zeigen, zielstrebig und engagiert sein und gute Umgangsformen besitzen. Außerdem wird von den Bewerber/innen ein gepflegtes äußeres Erscheinungsbild erwartet (entsprechende Körperpflege, saubere Kleidung, etc.).

Nachfolgend werden die Entwicklungen und Prognosen des dualen Systems kurz dargestellt.

In Österreich bildeten im Jahr 2010 etwa 50 Institutionen Jugendliche in der 'überbetrieblichen Lehrausbildung im Auftrag des AMS' aus. Von mehr als 150 wählbaren Lehrberufen standen bei den Lehrstellensuchenden die Berufe Einzelhandelskauffrau/mann, Bürokauffrau/mann und Maschinenbautechniker/in an oberster Stelle. (vgl. Gregoritsch et. al. 2011: 56)

Die Nachfrage nach Fachkräften wird in den Jahren 2010 bis 2015 weiter steigen. (vgl. ebd.: 27) Hingegen wird die Beschäftigung von Lehrlingen mittelfristig abnehmen. Waren im Jahr 2010 127.110 Lehrlinge beschäftigt, werden es im Jahr 2015 nur mehr rund 118.000 Jugendliche sein, die sich für eine duale Berufsausbildung entscheiden. (vgl. ebd.: 21f) Dies ist darauf zurückzuführen, dass die Zahl an ausbildungsaktiven Betrieben weiter zurückgehen wird. Lag der Anteil der Betriebe die Lehrlinge ausbilden im Jahr 2009 noch bei 14,9%, sank er im Jahr 2010 auf 14,5%. Für das Jahr 2015 werden nur mehr 14,0% prognostiziert. (vgl. ebd.: 17f)

Helmut Dornmayr (2011) berichtet im ibw-Forschungsbericht „Lehrlingsausbildung im Überblick 2011“, dass ab 2015 in Österreich die Zahl der Berufseinsteiger/innen⁴⁰ sinkt, hingegen die Zahl der Berufsaussteiger/innen⁴¹ zunimmt. Ihren Höhepunkt erreicht diese demographische „Lücke“ im Jahr 2024, in dem es um 40.000 mehr 60-Jährige als 20-Jährige gibt. Trotz Zuwanderung wird sich diese „Lücke“ nicht schließen lassen und ein Mangel an Fachkräften wird deutlich spürbar werden. (vgl. Dornmayr/Nowak 2011: 67)

Hinsichtlich dieser Entwicklungen stellt sich die Frage inwieweit besteht die Notwendigkeit einer überbetrieblichen Lehrausbildung?

Im Rahmen der Untersuchung „Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2010 bis 2015“ haben die Autor/innen Gregoritsch et. al. (2011) die Frage „Überbetriebliche Ausbildung: klassische Lehre oder ein dritter Weg fortgesetzten Lernens für Jugendliche?“ aufgegriffen. Das mit den Expert/innen geführte explorative Gespräch offenbart in ihren Antworten gegensätzliche Standpunkte.

Während ein Teil der Expert/innen „keinen prinzipiellen Unterschied zwischen der einzelbetrieblichen und der überbetrieblichen Organisation der Lehrausbildung“ (Gregoritsch et. al. 2011: 64) sieht, betonte ein anderer Teil der Expert/innen, dass die überbetriebliche Lehrausbildung hauptsächlich für Jugendliche mit unzureichenden Qualifikationen (Lesen, Schreiben, Rechnen) und mangelnden Umgangsformen gedacht ist. (vgl. ebd.: 64) „Aus dieser Perspektive wäre die überbetriebliche Lehre tatsächlich eine Art dritter Weg für fortgesetzte Bil-

⁴⁰ (angenommenes Durchschnittsalter 20 Jahre)

⁴¹ (angenommenes Durchschnittsalter 60 Jahre)

dungsanstrengungen von Jugendlichen. Da die Zielgruppe für einen solchen dritten Weg nicht kleiner werde, bestehe durchaus ein fortgesetzter Bedarf an überbetrieblicher Lehre“ (ebd.: 64).

7 Literaturverzeichnis

Archan, Sabine/Tutschek, Elisabeth (2002): Schlüsselqualifikationen. Wie vermittele ich sie Lehrlingen? http://www.phsalzburg.at/projektbuero/Aktualisierung_Dateien/03_BO/03_Unterlagen/SCHLUESSELQUALIFIKATIONEN%20LEHRLINGE.pdf [2011-12-14].

Arbeiterkammer Steiermark (2010a): Gesetzliche Grundlagen der Lehrlingsausbildung. <http://www.akstmk.at/online/grundlagen-der-lehrausbildung-13934.html> [11.11.2010].

Arbeiterkammer Steiermark (2010b): Überbetriebliche Lehrausbildung. Was Sie darüber wissen sollten. http://www.akstmk.at/bilder/d115/Überbetriebliche_Lehrausbildung.pdf [07.10.2010].

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. http://www.bildungsbericht.de/daten2010/bb_2010.pdf [11.12.2011].

Berufsausbildungsgesetz (BAG), in der Fassung vom BGBl. I Nr. 142/1969 zuletzt geändert durch das BGBl. I Nr. 5/2006 wird durch das BGBl. I Nr. 82/2008 geändert, http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblAuth/BGBLA_2008_I_82/BGBLA_2008_I_82.html, [17.03.2010].

Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung vom BGBl. I Nr. 5/2006 geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 82/2008, <http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/Bundesnormen/NOR40099542/NOR40099542.pdf> [13.11.2010].

Berufsausbildungsgesetz (BAG), BGBl. Nr. 142/1969, in der Fassung vom BGBl. I Nr. 82/2008 geändert durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 40/2010, <http://www.sbg.ac.at/ver/links/bgbl/2010a040.pdf> [14.11.2010].

Bontrup, Heinz-J./ Pulte, Peter (2001): Handbuch Ausbildung. Berufsausbildung im dualen System. Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH, München.

BMUKK (2009): Bildungswege in Österreich, http://www.bmukk.gv.at/medienspool/17298/bw_dt_09_grafik.pdf [8.11.2010].

BMUKK (2009): Bundesgesetz vom 25. Juli 1962 über die Schulorganisation (Schulorganisationsgesetz) BGBl. Nr. 242/1962, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 44/2009, http://www.bmukk.gv.at/schulen/recht/gvo/schog_02.xml [1.11.2010].

BMUKK (2009/10): Bildungswege in Österreich, <http://www.bmukk.gv.at/schulen/bw/ueberblick/bildungswege.xml> [9.10.2010].

BMUKK: Lehrpläne (2010): Berufsschulen. Rahmenlehrplan für die Lehrberufe Einzelhandel, Waffen- und Munitionshändler. http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/upload/1554_Einzelhandel.pdf [2.11.2010].

BMWFJ (2009): Berufsausbildungsgesetz. Berufsausbildung in Österreich. (Hg.): Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend, Wien Datum der Herausgabe: Jänner 2009. <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildungs/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/BAG%2009.pdf>, [2010-03-17].

BMWFJ (2009a): Die Lehre. Duale Berufsausbildung in Österreich. Moderne Ausbildung mit Zukunft. <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/DieLehre.pdf> [1.11.2010].

BMWFJ (2010): Lehrberufe in Österreich. <http://www.bmwfj.gv.at/Berufsausbildung/LehrberufeInOesterreich/Seiten/default.aspx> [17.11.2010].

BMWFJ-WKO (2009): Lehrberufe in Österreich – Ausbildungen mit Zukunft. http://www.ibw.at/de/infomaterial?page=shop.product_details&flypage=flypage.tpl&product_id=211&category_id=11 [11.10.2010].

Busemeyer, Marius R. (2009): Wandel trotz Reformstau. Die Politik der beruflichen Bildung seit 1970. Campus Verlag GmbH, Frankfurt/Main.

Dornmayr, Helmut (2010): Einstiegsqualifikationen von Wiener Lehrstellensuchenden. Empirische Erhebung bei Wiener Lehrbetrieben. Endbericht. Wien 2010. <http://www.ibw.at/images/ibw/studie/einstiegsqualifikationen.pdf>, [2010-11-10].

Dornmayr, Helmut/Nowak, Sabine (2011): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven. ibw-Forschungsbericht Nr. 163. http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/fb163.pdf, [2012-01-05].

Dornmayr, Helmut/Wieser, Regine (2010): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2008 – 2009. Endbericht. Wien 2010. <http://www.ibw.at/media/jugendbesch%C3%A4ftigung.pdf>, [2010-11-10].

Flick, Uwe (2004): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung, Rowohlt Taschenbuch Verlag, Reinbek bei Hamburg 2. Aufl.

Friedrichs, Jürgen (1982): Methoden empirischer Sozialforschung. Westdeutscher Verlag. Opladen 10. Aufl.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 3., überarbeitete Auflage.

Gläser, Jochen/Laudel, Grit (2009a): Wenn zwei das Gleiche sagen ... Qualitätsunterschiede zwischen Experten. In: Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (Hrsg.): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. 3., grundlegend überarbeitete Auflage. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden S. 137-158.

Gregoritsch, Petra (2010): Zur Situation der Lehrausbildung in Österreich. Entwicklungen 2009 bis 2014. <http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMSinfo158.pdf>, [2012-01-03].

Gregoritsch, Petra et. al. (2011): Lehrlingsausbildung: Angebot und Nachfrage. Entwicklung und Prognosen 2010 bis 2015. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Bericht_AMS_Lehrling11_prognose_2015.pdf, [2012-01-03].

Gruber, Elke (1995): Bildung zur Brauchbarkeit? Berufliche Bildung zwischen Anpassung und Emanzipation. Eine sozialhistorische Studie, Profil Verlag, München Wien.

Hadinger, Thomas (2010): Die Sorgenkinder des Arbeitsmarkts. In: Salzburger Nachrichten vom 15.9.2010: <http://search.salzburg.com/articles/13094576?highlight=sorgenkinder+arbeitsmarkt> [08.12.2011].

Kapeller, Maria (2010): Der Job der Übriggebliebenen. In: derStandard.at 18.3.2010. <http://derstandard.at/1267743833268/derStandardat-Reportage-Der-Job-der-Uebriggebliebenen> [19.03.2010].

Kapeller, Maria (2010): Die schwierige Suche. In: derStandard.at 16.3.2010. <http://derstandard.at/1268402667180/Die-schwierige-Suche> [16.05.2010].

Katzian, Wolfgang (1997): Weg von der Lehre? In: Misere Lehre. Der Anfang vom Ende der Dualen Berufsausbildung. Schulheft 85. Verein der Förderer der Schulhefte, Wien S. 12-17.

Kerschensteiner, Georg (1931¹⁰): Staatsbürgerliche Erziehung der deutschen Jugend. Erfurt, S. 36. In: Ribolits, Erich: Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung der Menschen im Post-Fordismus. Profil-Verlag, München/Wien 1995.

Krippendorff, Klaus (1980): Content Analysis. An Introduction to its Methodology. Beverly Hills, London: Sage, S. 158. In: Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, Beltz Verlag, Weinheim und Basel 2008.

Kümmer-Nummer (2010): Die Wiener Ausbildungsgarantie. Ein Meilenstein in der Arbeitsmarktpolitik der Stadt Wien. http://www.kuemmer-nummer.at/sites/default/files/uploads/Presseunterlage_Ausbildungsgarantie_%20Kuemmer-Nummer.pdf [15.11.2010].

Lenger, Birgit, et. al (2010): Jugendliche in der überbetrieblichen Berufsausbildung. Eine begleitende Evaluierung. Endbericht. Studie im Auftrag des AMS Österreich, der AK Wien und

der Forschungsinstitute ibw und öibf 2010. http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/ams_ak_ibw_oeibf_Endbericht_ueba_.pdf, [2010-11-10].

Mayring, Philipp (2008): Qualitative Inhaltsanalyse, Grundlagen und Techniken, Beltz Verlag, Weinheim und Basel.

Mentor, Management-Entwicklung-Organisation GmbH & Co OG (2010): Grobkonzept zu Ausbildungsmaßnahmen in Kooperation einer Ausbildungseinrichtung mit Praxisbetrieben § 30b Berufsausbildungsgesetz in den Berufsbereichen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie. Wien.

Meuser Michael/Nagel Ulrike (1991): ExpertInneninterviews – vielfach erprobt, wenig beachtet. Ein Beitrag zur qualitativen Methodendiskussion. In: Garz, Detlef/Kraimer, Klaus (Hrsg.): Qualitativ-empirische Sozialforschung. Konzepte, Methoden, Analysen. Westdeutscher Verlag GmbH, Opladen, S. 441-471.

Meuser Michael/Nagel Ulrike (2010): Experteninterviews – wissenssoziologische Voraussetzungen und methodische Durchführung. In: Friebertshäuser, Barbara/Langer, Antje/Prenzel, Annedore: Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. 3., vollständig überarbeitete Auflage. Juventa Verlag, Weinheim und München, S. 457-469.

Oser, Fritz/Düggeli, Albert (2008): Zeitbombe „dummer“ Schüler. Resilienzentwicklung bei minderqualifizierten Jugendlichen, die keine Lehrstelle finden. Beltz Verlag, Weinheim, Basel.

Parlament Aktiv (2008): Berufsausbildungsgesetz, Arbeitsmarktservicegesetz u.a., Änderung 505 der Beilagen XXIII. GP - Regierungsvorlage – Vorblatt http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXIII/I/I_00505/fname_105136.pdf [20.11.2008].

Pichelmayer, Manfred/Pircher, Andreas (2002): ABC der Lehrlingsausbildung. Rechtliche Rahmenbedingungen und pädagogische Aspekte. Linde Verlag, Wien. 2. Aufl.

Ribolits, Erich (1995): Die Arbeit hoch? Berufspädagogische Streitschrift wider die Totalverzweckung der Menschen im Post-Fordismus. Profil-Verlag, München, Wien.

Ribolits, Erich (1997): Kann Bildung leisten was Politik versagt? In: Ribolits, Erich/Zuber, Johannes: Misere Lehre. Der Anfang vom Ende der Dualen Berufsausbildung. Schulheft 85. Verein der Förderer der Schulhefte, Wien, S. 68-82.

Ribolits, Erich (2009): Bildung ohne Wert. Wider die Humankapitalisierung des Menschen. Erhard Löcker GesmbH, Wien.

Rittberger, Michael (2010): Überbetriebliche Lehrwerkstätten. In: arbeitslos-aussichtslos? Probleme und (fehlende) Perspektiven arbeitsloser Jugendlicher. Schulheft 138. Studien Verlag, Innsbruck-Wien-Bozen, S. 56 -66.

Schaub, Horst/Zenke, Karl G. (2000): Wörterbuch Pädagogik. Deutscher Taschenbuch Verlag GmbH & Co. KG., München. 4., grundlegend überarbeitete und erweiterte Auflage.

Schneeberger, Arthur (2009): Bildungsgarantie bis zum 18./19. Lebensjahr. Entwicklungen und Perspektiven in der Berufsausbildung. In: Specht, Werner (Hrsg.): Nationaler Bildungsbericht Österreich 2009. Band 2. Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen. Leykam, Graz, S. 55-72.

Schneeberger, Arthur/Novak, Sabine (2010): Lehrlingsausbildung im Überblick. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (Edition 2010). Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. ibw-Forschungsbericht 158. Wien, Oktober 2010 <http://www.ibw.at/media/ibw/fb158.pdf> [13.11.2010].

Sennett, Richard (2005): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin-Verlag, Berlin 2. Aufl.

Statistik Austria (2010): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus. http://www.statistik.at/web_de/suchergebnisse/index.html, 2011-12-15

Stelzer-Orthofer, Christine (2010): Jugendarbeitslosigkeit – ein soziales Problem unserer Zeit. In: arbeitslos-aussichtslos? Probleme und (fehlende) Perspektiven arbeitsloser Jugendlicher. Schulheft 138. Studien Verlag, Innsbruck-Wien-Bozen, S. 9-17.

WAFF (o.J.a): Brauner: Die Wiener Ausbildungsgarantie wirkt! <http://www.waff.at/presse/aktuelles/die-wiener-ausbildungsgarantie-wirkt/> [4.11.2010].

WAFF (o.J.b): Lehrlinge: „4500 Chancen für Jugendliche“. <http://www.waff.at/presse/aktuelles/chancen-fuer-jugendliche/> [4.11.2010].

WAFF (2009): Brauner/Hundstorfer: Das Wiener Jugendpaket wirkt. <http://www.waff.at/presse/pressemitteilungen/braunerhundstorfer-das-wiener-jugendpaket-wirkt/> [08.12.2011].

Wallner, Josef (2003): Praktische Lehrabschlussprüfung Einzelhandel. Prüfungsvorbereitung. (Hg.): Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft, 3. Aufl. Wien.

WKO (2008): Das Jugendbeschäftigungspaket im Detail. http://www.biwi.at/newsletter/nr_18/jugendbeschaeftigung_infodokument.pdf [14.11.2010]

WKO: Lehrlingsstatistik, Stichtag 31.12.2009. <http://wko.at/statistik/jahrbuch/Lehrling7.pdf> [5.10.2010].

WKO (2009): Berufsbild Einzelhandel Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel. <http://wko.at/bshandel/Lehrlinge/Berufsbilder-neu-2009/Berufsbild-Schwerpunkt-Allgemeiner-Einzelhandel-Juli2009.pdf> [12.12.2011].

WKO-BIC (2010): Berufsbeschreibung Einzelhandel – Allgemeiner Einzelhandel. http://www.bic.at/bic_brfinfo.php?bereich=bl&stage=1&brfid=1493&reiter=1 [16.11.2010].

WKO (2010a): Starke Bildung. Starker Standort. Bildung in Österreich. Positionen und Forderungen. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=557158&DstID=13 [15.11.2010]

WKO (2010b): Lehrberufspaket 2010: Neue Ausbildungsordnungen des BMWFJ. http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?AngID=1&StID=559260&DstID=13&titel=Lehrberufspaket,2010:;Neue,Ausbildungsordnungen,des,BMWFJ [16.11.2010].

WKO (2010c): Lehrlingsausbildung im demographischen Wandel. Strategie der Wirtschaftskammern 2010 - 2015. http://wko.at/mk/bildungsreform2011/Lehrlingsausbildung_dem_Wandel.pdf, [2012-01-03].

8 Abkürzungsverzeichnis

AHS	Allgemein Höhere Schule
AK	Arbeiterkammer
AMS	Arbeitsmarktservice
BAG	Berufsausbildungsgesetz
BFS	Bundesamt für Statistik
BFS	Berufsfachschulen
BGBL	Bundesgesetzblatt
BGJ	Berufsgrundbildungsjahr
BHS	Berufsbildende Höhere Schulen
BMS	Berufsbildende Mittlere Schulen
BMUKK	Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
BMWFJ	Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
BRP	Berufsreifeprüfung
BVJ	Berufsvorbereitungsjahr
EDV	Elektronische Datenverarbeitung
IBW	Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
JASG	Jugendausbildungssicherungsgesetz
LAP	Lehrabschlussprüfung
LCH	Dachverband Schweizer Lehrerinnen und Lehrer
NAP	Nationaler Aktionsplan
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
ÖIBF	Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung
RAV	Regionale Arbeitsmarktvermittlungszentren
SchOG	Schulorganisationsgesetz
SchUG	Schulunterrichtsgesetz
ÜBA	Überbetriebliche Lehrausbildung
WAFF	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
WIFO	Österreichischen Institut für Wirtschaftsforschung
WKO	Wirtschaftskammer Österreich

9 Anhang

9.1 Interviewleitfaden Unternehmer/in und Transkripte UA bis UJa/b

Vorrede

Zuallererst möchte ich mich für Ihr Entgegenkommen bedanken, dass Sie bereit sind mir dieses Interview zu geben. Wie Sie bereits aus meinem E-Mail entnehmen konnten, bin ich Lehrerin an der Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute und Diplomandin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien. Derzeit schreibe ich gerade meine Diplomarbeit mit dem Thema „Lehre ohne betriebliche Lehrstelle. Perspektiven und Chancen für Jugendliche auf eine reguläre Lehrstelle während der überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30 BAG.“ In unserem Gespräch soll es im Allgemeinen darum gehen, welche Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen für Jugendliche hilfreich sind, um in Ihren Betrieb als Lehrling aufgenommen zu werden. Das Interview wird zirka eine halbe Stunde in Anspruch nehmen. Für die anschließende Transkription werde ich unser Gespräch auf Tonband aufnehmen. Falls Sie an den Ergebnissen meiner Arbeit interessiert sind, bin ich gerne bereit Ihnen diese nach Abschluss der Untersuchung als PDF-Datei zu senden.

Schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten

F: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber/innen um eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?

F: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? (z B Kopfrechnen, Logisches Denken)

F: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? (sinnerfassend Lesen, einwandfreie Rechtschreibung u.dgl.)

Persönlich-soziale Kompetenzen

F: Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend? (z B Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit, Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit, Teamfähigkeit, selbstbewusstes Auftreten, etc.)

F: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen/Burschen? (z B Kleidung, Körperpflege, etc.)

EF: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?

F: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause mitbringen? (z B Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule, Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß, etc.)

Fachliche Kompetenzen

F: Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (z B Ausdruck, Wortschatz, etc.)

F: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer/einem Bewerber/in? (z B Computerkenntnisse (Word, Excel), Fremdsprachen)

F: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen?

EF: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst?

Abschluss:

Ich möchte Ihnen danken, dass Sie sich Zeit genommen haben mir dieses Interview zu geben. Sobald ich meine Arbeit abgeschlossen habe, sende ich Ihnen gerne die Ergebnisse dieser Untersuchung. Auf Wiedersehen!

1 **Transkription: UA**

2

3 *I: Es geht zuerst um die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage*
4 *lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerberinnen oder Bewerber um eine*
5 *Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UA: Also unsere Firma legt natürlich schon einen sehr großen Wert auf einen guten Abschluss, je
7 besser die Noten, umso eher. Manche Firmen machen auch mit, ich weiß nicht, ob es bei uns noch so
8 gemacht wird, Tests im Vorfeld, damit man sieht, ob das rechnerische passt, oder das logische Den-
9 ken, etc., aber das entscheiden ja nicht wir, sondern wir kriegen unsere Lehrlinge hierher und das wird
10 vom Gebietsleiter und mit einer Dame vom Personalwesen abgehandelt.

11 *I: Aber Sie nehmen dann letztendlich die Lehrlinge auf? Sie entscheiden das dann trotzdem?*

12 UA: Na ja, es kommt halt immer drauf an, wenn Not am Mann ist und in dieser Filiale und man merkt,
13 die Mädchen machen dann dort einen Schnuppertag, oder in einer anderen Filiale wo sie besser an-
14 kommt und da entscheiden wir dann drüber, ob sie bei uns bleibt, oder woanders hinkommt, oder wie
15 immer.

16 *I: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? (z B Kopfrechnen oder Logisches Denken)*

17 UA: In erster Linie Logisches Denken, das ist Grundvoraussetzung. Mathematisch kann man sich ja
18 heute schon abhelfen, *nicht*, und unsere Kassen machen ja sowieso alles automatisch. Also da ist es,
19 wichtig ist es beim Kassenabschluss Kopfrechnen, das Zusammenzählen, das sollte halt hurtiger ge-
20 hen, *nicht*. Manche brauchen einen Taschenrechner dazu.

21 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? (wie sinnerfassend Lesen, einwandfreie Recht-*
22 *schreibung u.dgl.)*

23 UA: Ja ich persönlich leg' einen großen Wert darauf, die Firma sieht das ein bisschen lockerer, weil
24 wir ja sehr viele Leute, also ausländische Mitarbeiter haben. Aber mir ist eigentlich die Rechtschrei-
25 bung ist mir persönlich sehr wichtig und ich kontrolliere und bessere auch immer aus, auch im sprach-
26 lichen Sinn, also das man sagt, das sagt man nicht so, oder so, ja.

27 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*

28 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend?*
29 *Zum Beispiel: Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit, Einfühlungsvermögen, Zuverläss-*
30 *igkeit, Ehrlichkeit?*

31 UA: In erster Linie einmal Pünktlichkeit ist ganz, ganz wichtig, dann ein freundliches Auftreten, zur
32 Kundin immer ein Lächeln auf den Lippen zu haben, auch wenn es Schwierigkeiten gibt nicht sofort
33 auf stur stellen, sondern jemanden kompetenteren dann hinzu, also dass der dazu kommt. Also das ist
34 eigentlich der die Grundkriterien, die sehr wichtig sind, und wie gesagt, das Erste ist grüßen, danke,
35 bitte, also was man eigentlich schon in der Volksschule lernt, oder von den Eltern zu Hause. Oder
36 Hilfsbereit, einer älteren Dame fällt was runter, die bleibt daneben stehen, also da schau' ich schon
37 auch immer, dass das dann korrekt wird.

38 *I: Wie wichtig sind Teamfähigkeit oder ein selbstbewusstes Auftreten?*

39 UA. Teamfähigkeit ist bei uns ganz, ganz groß geschrieben, denn wenn wir kein ganzes Team sind,
40 dann wird nichts draus. Es darf niemand aus der Rolle fallen, da schauen wir dann schon, dass diese
41 Person die irgendwelche Konflikte in die Filiale bringt, dass die dann woanders hin versetzt wird. Die
42 können wir dann nicht brauchen, aber ich glaube, so ist es in jeder Filiale bei uns.

43 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder Burschen? (zum Beispiel*
44 *Kleidung, Körperpflege, etc.)*

45 UA: Das ist bei uns an erster Stelle, denn wir präsentieren ja die XXX, *nicht* also und auch wenn es
46 Mädels gibt die transpirieren, dann sagt man ihnen sofort, du musst dich entweder besser waschen,
47 beziehungsweise, ein Deo verwenden. Das ist ein Muss bei uns. Also ohne den geht's nicht.

48 *I: Ich nehme an, Sie beschäftigen hauptsächlich nur Mädchen oder junge Damen. Burschen haben Sie*
49 *keine?*

50 UA: Nein, wir haben in dieser Filiale keine Männer, in anderen Filialen schon. In den großen schon in
51 den ganz großen zum Beispiel wie XXX hatten noch immer, weiß ich nicht, aber es gibt auch sehr
52 viele XXX bei uns in den Filialen.

53 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
54 *mitbringen? Sie haben das vorhin schon einmal kurz angesprochen. Hier meine ich die Pünktlichkeit*

55 *im Betrieb, Pünktlichkeit auch in der Berufsschule, Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß, und all diese*
56 *Eigenschaften)*

57 UA: Ja heutzutage ist es leider Gottes so, dass sehr viele das von zu Hause nicht mitbringen und das
58 muss man ihnen anlernen. Das ist leider Gottes eine traurige Geschichte, aber nach und nach, es trägt
59 dann später einen Erfolg, aber da muss man wirklich sehr dahinter sein. *Ah*, unsere XXX zum Bei-
60 spiel: Berufsschule immer zu spät kommen, Pause zu spät kommen, hierher zu spät kommen. Jetzt ist
61 sie schon eine halbe Stunde früher da.

62 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen*

63 *Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Bei-*
64 *spiel Ausdruck, Wortschatz)*

65 UA: Das ist natürlich jetzt auch unterschiedlich. Nachdem wie gesagt, wir haben sehr viele ausländi-
66 sche Mitarbeiter. Da muss man halt immer wirklich dahinter sein und das immer sofort, noch einmal
67 korrigieren, noch einmal und bei den Jungen, so wie die XXX ist, ist es ja viel einfacher, weil sie kann
68 Deutsch. Sie spricht auch sehr schön mit den Kunden überhaupt, sie ist nett, freundlich, also. Wir ha-
69 ben wirklich einen guten Griff mit ihr gemacht.

70 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin oder einem Bewer-*
71 *ber? Hier meine ich z B Computerkenntnisse, Fremdsprachen.*

72 UA: Also, das einzige an Fremdsprachen wäre Englisch. Computerkenntnisse kann, muss aber nicht
73 sein, wird ihnen bei uns alles gelernt was sie hier für die Tätigkeit brauchen. Die meisten haben aber
74 sowieso schon Computererfahrung, nur ist natürlich unser Computersystem ein bisschen anders, als
75 viele andere. Wichtig ist einmal, vielleicht der Grundstoff, dass man einmal weiß was eine Tastatur,
76 was eine Maus ist und die Kleinigkeiten. Aber es ist keine Grundvoraussetzung.

77 *I: Grundvoraussetzung oder wünschenswert wäre Englisch?*

78 UA: Ja, Englisch.

79 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
80 *men? Spielt das Zeugnis eine Rolle?*

81 UA: Für unsere Firma schon, für mich persönlich nicht so, weil ich mache mir immer den Eindruck,
82 denn, es sagt gar nichts. Es kann jemand, ich hab schon Mädchen gehabt mit Matura die konnten nicht
83 einmal zehn Prozent ausrechnen. Sind dagestanden und haben einen XXX in der Hand gehabt und
84 wollten so Kunden bedienen. Also, für mich ist das nicht ausschlaggebend, ja, wichtig ist Menschlich-
85 keit, Freundlichkeit. Dass sie Vertrauen den Kunden rüberbringen, dass sie Stammkunden dann auch
86 haben, wenn sie sich bemühen. Unsere XXX ist eine davon. Also, aber für mich zählen eigentlich die
87 schulischen Noten gar nicht.

88 *I: Abschließend möchte ich Sie noch fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entschei-*
89 *dung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst? Was ich Sie jetzt nicht gefragt habe.*

90 UA: Na ja, so wie sich die meisten Mädchen hier vorstellen kommen ist es so, ungepflegt, bauchfrei,
91 extrem stark geschminkt, schmutzige Schuhe und dann: „Brauchen Sie jemand?“ und das ist für mich
92 ein klares „Nein“. Oder: wenn sie schon in Gruppen kommen und ein jeder schaut sich um, da denk
93 ich mir, also, lieber nicht, denn ich weiß nicht, was sie dann im Schilde führt. Ich habe auch schon
94 junge Mädels dagehabt, die waren so derartig desinteressiert, die haben sich weder XXX angeschaut,
95 noch XXX. In der Mitte gestanden nicht begrüßt, die schick ich dann nach einem halben Tag nach
96 Hause, weil das bringt nichts.

97 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch.*

1 **Transkription: UB**

2

3 *I: Es geht zuerst um die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage*
4 *lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten die Bewerberinnen und Bewerber um eine*
5 *Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UB: Also, das ist zuerst einmal der positive Abschluss, teilweise ein Vorteil hat es, wenn man einen
7 wirtschaftlichen Zweig hineingegeben hat, aber ansonsten kommt es erst durchs Vorstellungsgespräch
8 raus, und ob jemand sozial ist, offen ist, so etwas ist uns halt wichtig *gell*, aber besondere Vorausset-
9 zungen stellen wir eigentlich gar keine, *gell*. Es ist halt nur wichtig, dass nicht lauter Fünfer sind und
10 dass ein halbwegs positiver Abschluss ist, das ist uns wichtig, *gell*.

11 *I: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? Zum Beispiel, hier meine ich Kopfrechnen oder*
12 *Logisches Denken.*

13 UB: Das ist auch beim Vorstellungsgespräch. Wirklich Kopfrechnen und auch Prozentrechnen so, dass
14 halt spontan von Hundert, wie viel sind zehn Prozent und so und da ist uns halt die spontane Antwort
15 wichtig, *gell*. Man muss jetzt nicht wirklich Bruchrechnen können oder was, aber die ganz normalen
16 Alltagsrechnungen muss ich schon können.

17 *I: Logisches Denken?*

18 UB: Hausverstand

19 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich: sinnerfassend Lesen oder eine ein-*
20 *wandfreie Rechtschreibung.*

21 UB: Ist schon wichtig, ist sehr wichtig. Kommt aber auf die Filiale bei uns drauf an. Bei uns zum Bei-
22 spiel auf der XXX Straße ist es, wenn man Fremdsprachen kann natürlich sehr groß von Vorteil. Also,
23 wenn man Türkisch, Serbisch oder Kroatisch spricht, hat das sehr, sehr große Vorteile, aber ansonsten
24 wir sind jetzt keine Deutschprofessoren oder irgendetwas, aber das man halt im Umgang mit Men-
25 schen, halt, dass man da zurechtkommen tut.

26 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen:*

27 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend?*
28 *Hier meine ich zum Beispiel: Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit.*

29 UB: Pünktlichkeit, Freundlichkeit das ist einmal die Grundvoraussetzung, das heißt, wie man sich gibt
30 beim Vorstellungsgespräch, was man anhat, das ist halt jetzt einmal die ersten zehn Minuten was man
31 sehen tut und dann in der Probezeit wie hilfsbereit man ist, die sozialen Kontakte sind also schon sehr,
32 sehr wichtig, *gell*. Das ist das Wichtigste überhaupt, wie ich auf den Menschen zugehe, wie ich mit
33 meinen Kollegen umgehe, das ist halt im Verkauf wahnsinnig wichtig, *gell*.

34 *I: Ich frage hier noch weiter: wie wichtig sind Ihnen Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlich-*
35 *keit?*

36 UB: Ehrlichkeit und Zuverlässigkeit ist wichtig. Einfühlungsvermögen weniger, der Eine hat es und
37 der Andere nicht. Es gibt Menschen die sehr sachlich sind und es gibt Menschen die emotional sind,
38 aber das ist jetzt nicht Grund.

39 *I: Sind Teamfähigkeit und ein selbstbewusstes Auftreten wichtig für Sie?*

40 UB: Beides ja, beides sehr, sehr wichtig ja. Teamfähigkeit ja - und selbstbewusstes Auftreten kommt
41 dann mit dem Alter - hat man sicher nicht mit 15 Jahren, wenn man zum Lernen anfängt. Kommt mit
42 dem Alter, dann kommt das eh von alleine, *gell*.

43 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder bei Burschen? Sie haben das*
44 *vorhin schon einmal kurz anklingen lassen, hier meine ich die Kleidung und Körperpflege.*

45 UB: Ja das ist auch wichtig, aber man muss jetzt nicht im Maßanzug kommen oder in Markenware
46 aber nett, gepflegt und man muss sich selber wohl fühlen. Sauber, gut riechend das ist natürlich bei
47 uns auch sehr wichtig und es wird auch sehr viel Wert drauf gelegt im Verkauf, aber wir haben auch
48 Dienstkleidung, aber das ist jetzt eh nicht allzu schwierig.

49 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*

50 UB: Halbe, halbe. Gleicht sich aus.

51 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden die die Jugendlichen in mehr oder weniger hohem Maß von zu-*
52 *hause mit bringen? (zum Beispiel Pünktlichkeit im Betrieb, Pünktlichkeit aber auch in der Berufsschu-*
53 *le, Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß)*

54 UB: Das ist sehr wichtig und das wird auch am Anfang bei einem Vorstellungsgespräch kommt der
55 Lehrling zuerst einmal alleine und wenn es dann zu einer Aufnahme kommt haben wir auch Elternge-

56 spräche. Also, da sind die Eltern sehr wohl auch eingeladen und da werden diese Punkte natürlich
57 auch angesprochen. Berufsschule ist genauso wie im Betrieb, das ist sehr, sehr wichtig und wird natür-
58 lich auch streng kontrolliert.

59 *I: Dann die fachlichen Kompetenzen: Welches Augenmerk richten sie auf die muttersprachlichen Fä-*
60 *higkeiten der Jugendlichen zum Beispiel Ausdruck oder Wortschatz?*

61 UB: Ist wichtig, ja ist auch wichtig, aber kommt durch den Beruf dann erst. Die Fachausdrücke und
62 der Wortschatz steigert sich sehr massiv dann die ersten paar Monate, wenn du im Berufsleben stehst.
63 Die Grundkenntnisse sind einfach nicht da, das ist eh ganz logisch, aber das kommt dann eh von allei-
64 ne. Aber da sieht man erst wie sich der Lehrling entwickelt und drum haben wir auch zwei Monate
65 Probezeit, dass wir das wirklich genau beobachten können.

66 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einem Bewerber oder einer Bewerber-*
67 *in? Hier meine ich zum Beispiel Computerkenntnisse Word, Excel, Fremdsprachen. Wie wichtig sind*
68 *diese Kompetenzen?*

69 UB: Wichtig, aber nicht Grundvoraussetzung. Alles was man will, kann man lernen. Es ist keine
70 Grundvoraussetzung bei uns.

71 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
72 *men.*

73 UB: Negativ wird sofort abgelehnt überhaupt kein Problem und in Deutsch in den Grundhauptfächern
74 quasi, wird schon Wert darauf gelegt, dass das höchste ein Vierer ist, aber das ist das Allgemeine.
75 Wichtig ist uns eigentlich, dass das Bewerbungsschreiben, das Motivationsschreiben, der Lebenslauf,
76 das ist uns wichtig, wie sich der Lehrling verkauft. Dann werden die Lehrlinge ja sowieso zu einem
77 Test eingeladen und wenn dieser Test positiv ist, dann kommt es zuerst einmal zu einem Vorstellungsges-
78 präch. Es wird halt relativ grob ausgemustert, das muss ich schon sagen, aber negativ in der Schule,
79 hat nicht einmal eine Chance zum Lehrlingstest, absolut keine Chance.

80 *I: Also es muss auf jeden Fall positiv sein?*

81 UB: Es muss ein positiver Pflichtschulabschluss sein und ich spreche da aber nur von einer Haupt-
82 schule und von einem Polytechnischen Lehrgang, der muss unbedingt positiv sein. Schulabbrecher
83 von einem Gymnasium haben eher noch Chancen, muss ich ehrlich sagen. Die sind noch eher, weil wo
84 man sagt, der entscheidet sich für eine Lehre, weil es in der Schule halt nicht so gut funktioniert, da
85 könnte man eher eine Ausnahme machen, aber Pflichtschule muss positiv beendet sein, weil sonst
86 keine Chance.

87 *I: Darf ich da noch einmal nachfragen? Das heißt, die Lehrlinge kommen mit dem Zeugnis und ma-*
88 *chen einen Aufnahmetest.*

89 UB: Ja.

90 *I: Und nach dem Aufnahmetest, wenn der positiv ist?*

91 UB: Dann werden die Lehrlinge eingeladen zu einem Vorstellungsgespräch. Das Vorgespräch ist ein-
92 mal mit mir, mit der Verkaufsleiterin, dann mit dem Geschäftsführer und dann laden wir sie immer
93 wieder ein zu zwei Schnuppertagen, dass sie sich einmal den Betrieb anschauen, dass sie sich kennen
94 lernen und dann nach dem Elterngespräch wird dann entschieden, ob ja oder nein.

95 *I: So jetzt hätte ich abschließend noch eine Frage gibt es aus ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Ent-*
96 *scheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich Sie jetzt nicht gefragt*
97 *habe?*

98 UB: Nein an und für sich nicht. Ich glaube, wir haben alles besprochen. Das ist einmal das Äußere, das
99 Auftreten, das Freundliche, das Pünktliche beim Vorstellungsgespräch, einfach wie er sich verkaufen
100 tut, ob er locker ist, ob er eher verkrampft ist, ob er redegewandt ist, ob man den Eindruck hat, okay
101 mit dem könnten wir es versuchen. Das ist glaube ich, das Wichtigste, ist natürlich ein bisschen eine
102 Bauchfrage auch dabei, *gell. (lacht)*

103 *I: Dann danke ich Ihnen vielmals für das Gespräch.*

104 UB: Ich hoffe, dass ich Ihnen ein bisschen helfen hab können. *(lacht)*

105 *I: Auf jeden Fall, danke.*

1 **Transkription: UC**

- 2
- 3 *I: Ich frage Sie zuerst nach den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste*
4 *Frage lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten die Bewerber oder Bewerberinnen um*
5 *eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*
- 6 UC: Grundrechnungsarten, hochdeutsche Sprache und natürlich Lesekenntnisse.
- 7 *I: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder*
8 *Logisches Denken.*
- 9 UC: Das ist sehr wichtig.
- 10 *I: Jetzt frage ich noch nach. Warum ist Kopfrechnen so wichtig für Sie?*
- 11 UC: Weil wir in einem wirtschaftlich orientierten Unternehmen ständig mit Zahlen zu tun haben und
12 gewisse Dinge auf Plausibilität kurzfristig prüfen können muss.
- 13 *I: Logisches Denken?*
- 14 UC: Das ist eine Frage der Intelligenz. Das gehört alles zusammen, würde ich meinen.
- 15 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse, wie sinnerfassend Lesen oder eine einwandfreie*
16 *Rechtschreibung?*
- 17 UC: Nachdem wir ein Handelsunternehmen sind, ohne Deutschkenntnisse kann man logischerweise
18 bei uns nicht arbeiten und nachdem ja da sehr viel auch schriftlich kommuniziert wird und die Leute
19 sollten ja auch immer schneller selbständig arbeiten können ist es logischerweise unabdingbar, dass sie
20 auch richtig Formulieren können und auch ein Verständnis haben müssen für Texte.
- 21 *I: Jetzt komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*
22 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend?*
23 *(zum Beispiel Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit)*
- 24 UC: Bis auf die Freundlichkeit können sie das ja alles nicht abfragen bei einem Einstellungsgespräch.
25 Also, eine gewisse, also wie soll ich sagen, natürliche Freundlichkeit ist also unabdingbar und alle
26 anderen Dinge glaube ich, kann man erst, wenn überhaupt in ein paar Monaten feststellen.
- 27 *I: Ich darf Sie noch um ein paar persönliche Eigenschaften fragen wie zum Beispiel Einfühlungsver-*
28 *mögen, Zuverlässigkeit oder Ehrlichkeit?*
- 29 UC: Kann man bei der Einstellung glaube ich, nicht überprüfen, wenn diese drei Eigenschaften in
30 späterer Folge nicht vorhanden sind dann wird sich der oder diejenige ohnehin schwer tun im Sozial-
31 gefüge des Unternehmens. Ehrlichkeit halte ich zum Beispiel für eine ganz wesentliche Eigenschaft.
- 32 *I: Wie wichtig sind für Sie Teamfähigkeit und ein selbstbewusstes Auftreten?*
- 33 UC: Ja, was auch immer Teamfähigkeit bedeutet, ist das wäre natürlich toll, wenn das alle wären. Ich
34 halte das aber an und für sich sehr schwierig. Und was war die zweite Eigenschaft?
- 35 *I: Die zweite Eigenschaft war selbstbewusstes Auftreten.*
- 36 UC: Das ist relativ, weil gerade junge Menschen dazu neigen ihre Defizite durch selbstbewusstes Auf-
37 treten zu kompensieren und da das richtige Mittelmaß zu finden ist wahrscheinlich schwierig. Ein
38 gesundes Selbstbewusstsein ist natürlich eine tolle Sache. Schüchtern zu sein ist sicher schlecht.
- 39 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder Burschen? Hier meine ich*
40 *zum Beispiel Kleidung oder Körperpflege.*
- 41 UC: Also das ist extrem wichtig. Nachdem wir ja im Kundenkontakt stehen und ein sympathisches
42 gepflegtes vis a vis eigentlich in jeder Lebenslage von absoluter Notwendigkeit. Teilweise sind das
43 Dinge die eigentlich vom Elternhaus vielleicht mitgegeben werden sollten, aber offensichtlich, oder
44 sagen wir's anders. Es ist nicht selbstverständlich, dass diese Grundvoraussetzung für ein erfolgreiches
45 Gespräch gegeben ist, bei den Kandidaten.
- 46 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*
- 47 UC: Wir haben mehr Mädchen aufgenommen.
- 48 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
49 *mitbringen? Sie haben das vorhin schon ein bisschen angesprochen, hier meine ich die Pünktlichkeit*
50 *im Betrieb und in der Berufsschule.*
- 51 UC: Ja, das ist sehr wichtig.
- 52 *I: Und Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß?*
- 53 UC: Auch sehr wichtig, gar keine Frage.
- 54 *I: Warum ist das sehr wichtig für Sie als Unternehmer?*

55 UC: Weil, dadurch dass ja jeder seinen eigenen kleinen Bereich hat und selbständig arbeiten soll, muss
56 man auch davon ausgehen, dass das was ihn betrifft auch in Ordnung hält und dazu gehört halt auch
57 ein bisschen Sauberkeit, Ordentlichkeit auf der einen Seite und auf der anderen Seite, nachdem ja doch
58 alle miteinander arbeiten und dies ineinander übergreift, muss es auch gewährleistet sein, dass diese
59 Schnittstellen auch gut funktionieren. Wenn der eine seine Arbeit gut macht, kann der andere sie dann
60 auch gut weiterführen.

61 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen. Welches Augenmerk richten Sie auf die mutter-*
62 *sprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Beispiel Ausdruck, Wortschatz)*

63 UC: Jemand der sich schwer tut im Vorstellungsgespräch wird sich wahrscheinlich dann auch im
64 Kundenkontakt schwer tun. Deswegen muss er sich nicht wie blumig sich ausdrücken können, aber er
65 sollte in der Lage sein ein Gespräch führen zu können.

66 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin oder einem Bewer-*
67 *ber? Hier meine ich zum Beispiel Computerkenntnisse wie Word oder Excel. Setzen sie das voraus?*
68 *Oder: Fremdsprachen? Wie wichtig ist das für Ihr Unternehmen?*

69 UC: Also Fremdsprachen wären sehr wichtig, sind aber kein Ausschlussgrund. Wobei Fremd-
70 sprachen, das bezieht sich auch auf Türkisch oder Serbisch, weil wir da auch sehr engagiert sind, die-
71 ser Teil Wiens. Und das heißt, eine Fremdsprache oder eine Muttersprache die nicht die deutsche
72 Sprache ist, ist auf jeden Fall ein Vorteil und sollte unbedingt auch in den Bewerbungsunterlagen ord-
73 nentlich drinnen stehen ohne dies abzuschwächen, oder hintanzustellen. Was war der zweite Teil der
74 Frage?

75 *I: Computerkenntnisse?*

76 UC: Ich würde so sagen, das ist inzwischen schon so selbstverständlich, als wenn sie schreiben ich
77 gehe gern Radfahren oder Schwimmen. Also das gehört einfach dazu. Ich glaube nicht, dass deshalb
78 jemand nicht aufgenommen wird, aber ich glaube, es ist nicht mehr zeitgemäß, das nicht zu haben.

79 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
80 *men?*

81 UC: Ja, das kommt natürlich darauf an, ob er ein, aus was für einen Schultyp er kommt. Das hängt
82 sehr stark damit zusammen einerseits und andererseits würde ich so sagen, dass in dem Alter Noten
83 eine Teilabbildung, eine Momentaufnahme sind. Das heißt, jemand mit schlechten Noten, muss nicht
84 zwangsläufig ein schlechter Mitarbeiter werden. Also wir verlassen uns da eher auf unseren persönli-
85 chen Eindruck.

86 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
87 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich Sie jetzt zum Beispiel nicht gefragt*
88 *habe?*

89 UC: Ja, (kurze Pause) fällt mir so auf Anhieb eigentlich nichts ein. Ganz wichtig halte ich trotz allem
90 einen vernünftigen Lebenslauf. Nicht nur getextet, sondern auch gelayoutet wird, das halte ich inzwi-
91 schen für eine Grundvoraussetzung. Ich glaube, und das zweite was halt die Jugendlichen selten ha-
92 ben, dass sie ein bisschen wissen, wo sie sich befinden. Wie soll ich sagen, also wenn sie ein Bewer-
93 bungs schreiben für Einzelhandel bekommen und da steht drinnen, ich bewerbe mich für die Stelle als
94 Koch, dann ist das halt schon deprimierend, sag ich einmal. Aber, ich glaube schon, dass man mit
95 einem guten Bewerbungsschreiben einiges bewegen kann und kompensieren kann.

96 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch und dass Sie sich Zeit genommen haben. Dankeschön.*

1 **Transkription: UD**

2

3 *I: Schulisch erworbene Fähigkeiten und Fertigkeiten mit denen beginnen ich und meine erste Frage*
4 *lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um eine*
5 *Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UD: Es gibt unterschiedliche, ich meine an Noten sieht man schon einmal wie fleißig oder wie brav in
7 der Schule sie gelernt haben. Muss ich dazu sagen, sind nicht ausschlaggebend, weil ich hab schon
8 Lehrlinge gehabt, die zwar in der Schule nicht gut waren, aber im praktischen dann eigentlich sehr,
9 sehr flexibel waren. Noten also in erster Linie, das Auftreten einer Person, obwohl, das kann man auch
10 nicht so beurteilen. Denn, grad als Lehrling, am Anfang, denn da ist man noch in der Entwicklung.
11 Pünktlichkeit find ich ganz wichtig, wenn man sich bewirbt oder eine Stelle will, da ist die Pünktlich-
12 keit vorrangig. Es ist, die Fähigkeit was zu lernen muss auch da sein, obwohl das kann man glaub' ich,
13 beim ersten Gespräch nicht gleich herausfinden, aber es ist auch ganz, ganz wichtig. Freundlichkeit
14 gehört dazu und ein gewisses Strahlen, oder Touch, muss man dann beim Lehrling auch schon mitbe-
15 kommen.

16 *I: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder*
17 *Logisches Denken.*

18 UD: Sehr wichtig. Sehr, sehr wichtig und da nutz' ich gleich die Chance zu sagen, dass leider mit den
19 Handys und den Rechnern schon viel zu viel gearbeitet wird und einen gewissen zehn Prozent zu
20 rechnen wird immer schwieriger und deswegen ist es ganz wichtig vor den Kunden, wenn man 100,00
21 Euro XXX hat und man sagt zehn Prozent und die kosten nur mehr 90,00. Da tun sich leider Gottes
22 mehrere schon schwer, ja.

23 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse wie sinnerfassend Lesen oder eine einwandfreie*
24 *Rechtschreibung?*

25 UD: Ich muss sagen, als geborener XXX und dadurch dass ich erst 19XX nach Österreich gekommen
26 bin, in meinem 14. Lebensjahr. Ich war selber Lehrling bei der Firma XXX, hab selber nicht so gut
27 Deutsch können. Man muss sagen, wenn man die Fähigkeit hat eine Sprache schnell zu lernen und
28 wenn man den Willen hat das zu lernen, dann ist das überhaupt kein Problem. Man muss sich wirklich
29 nur bemühen, mit der Zeit so gut wie möglich gut sprechen zu können. Ich kann es auch nicht hun-
30 dertprozentig, aber ich habe mich tapfer geschlagen bis jetzt und ich habe auch ein Beispiel von einem
31 XXX den ich vor einem halben Jahr aufgenommen hab und der kann zwar nicht gut Deutsch, aber er
32 kann alle englischen Kunden hundertprozentig bedienen, beraten. Und muss sagen, auch als nicht
33 deutsch Sprechender, ist er einer, der wirklich bei jeder Kunde XXX anbietet, egal in welcher Art und
34 Weise. Man sieht, wenn man den Willen hat etwas zu lernen, dann kann man machen. Es ist nicht
35 ausschlaggebend, aber natürlich, ein bisschen was muss man schon können.

36 *I: Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend*
37 *zum Beispiel Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit?*

38 UD: Ich glaube es zählt alles. Ich glaub', von dem darf man gar nichts auslassen, weil das Ganze führt
39 auch zur Teamfähigkeit

40 *I: Ja, das kommt noch.*

41 UD: Ich greif' schon vor, weil man muss immer Respekt vor allen Personen haben. Vor den Gegenü-
42 berstehenden und man muss immer freundlich sein, man muss sich immer zurückhalten, das heißt,
43 man muss die Fähigkeit haben, wenn etwas schief geht sich zusammenzureißen und ich glaube, da
44 sind alle drei sehr, sehr wichtig, keine Frage.

45 *I: Dann noch ein paar persönliche Eigenschaften wie: Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehr-*
46 *lichkeit? Wie sieht es damit aus?*

47 UD: Ich sag alles. Ich glaube, alle was diese persönlichen Eigenschaften sind, ich wiederhole mich,
48 darf man wirklich nichts davon auslassen. Sicher, es gibt Leute die nicht alles haben ja, aber je mehr
49 die davon haben, desto vorteilhafter ist es, ja.

50 *I: Jetzt kommt Teamfähigkeit und selbstbewusstes Auftreten? Wie wichtig ist das für Sie?*

51 UD: Es ist jetzt in zwei zu teilen. Selbstbewusst zu sein ist genau im Verkauf sehr wichtig ja, man
52 muss ein starkes Auftreten haben, grad bei den Lehrlingen wird das mit der Zeit kommen. Bei den
53 Verkäuferinnen die schon jahrelang da sind, merkt man das schon stärker, aber wenn man vor der
54 Kunde kein starkes Auftreten hat und ist nicht selbstbewusst, kann man den Kunden auch sehr schwer
55 überzeugen über ein Produkt, wenn man selber nicht sicher ist. Teamfähigkeit ist sehr, sehr wichtig, je

56 angenehmer die Atmosphäre ist, je harmonischer man miteinander umgeht, desto mehr die Arbeit
57 mehr Spaß macht ja. Ich sage, Spaß ist im Arbeitsleben auch ein sehr wichtiger Faktor. Trotz allem
58 muss ich auch sagen, es muss sich nicht jeder lieben, aber es muss jeder voneinander Respekt haben
59 und ich glaube, das ist der springende Punkt, der Unterschied, den es geben muss.

60 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder Burschen? Hier meine ich
61 zum Beispiel Körperpflege, Kleidung.*

62 UD: Körperpflege ist sehr wichtig, Kleidung sag ich, das kann man schnell ändern. Ich muss sagen,
63 besonders bei den Lehrlingen, viele haben dieses Selbstbewusstsein noch nicht und wissen vielleicht
64 noch nicht was zusammenpasst, das man glaubt, man kann den Leuten sehr viel beibringen, sehr viel
65 zeigen. Ich glaube, als Vorbildfunktion ist sicher wichtig, dass man den anderen zeigt, okay, wie soll
66 man dastehen. Körperpflege soll schon von Haus aus gegeben sein, alles Restliche sag ich, das kann
67 man in Griff kriegen.

68 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*

69 UD: Mehr Mädchen. Ich weiß nicht, es bewerben sich auch viel mehr Mädchen, wüsst ich eigentlich
70 selber nicht warum, ich sag die Burschen suchen sich vielleicht doch andere Jobs. Das heißt, vielleicht
71 sind die Burschen weniger bereit im Verkauf zu stehen, auf jeden Fall mehr Mädchen.

72 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause
73 mitbringen? Hier geht es um die Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule.*

74 UD: Sehr wichtig. Ich hab vorher schon die Pünktlichkeit angesprochen und ich mach keinen Unter-
75 schied zwischen Betrieb und Schule, weil auch Schule Arbeitszeit ist. Im Gegenteil, ich finde, die
76 Pünktlichkeit sollte überhaupt im privaten Leben auch darstellen. Ich hasse Unpünktlichkeit und wenn
77 ich sage, dass man um halb zehn, zehn vor halb zehn, da sein soll, dann erwarte ich mir, dass das so
78 ist. Es gibt immer Ausnahmen, wo man dann ab und zu das eine oder andere Auge zudrückt, aber
79 wenn man beide zudrücken muss, dann tut's ein bisschen weh und aber, wenn das wiederholte Male
80 passiert dann man merkt, dass die Bereitschaft nicht da gegeben ist pünktlich zu sein. Ich glaube, im
81 privaten Leben haben alle etwas zu tun, im heutigen Leben glaube ich, sind die meisten im Stress. Das
82 Handy macht unser Leben nicht leichter, in einer Art und Weise schon, aber man merkt auch in der U-
83 Bahn, je mehr man telefoniert, desto stressiger wird das, aber trotzdem muss die Pünktlichkeit trotz-
84 dem gegeben sein.

85 *I: Darf ich Sie fragen in Bezug auf Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß? Ist das für Sie wichtig?*

86 UD: Sauberkeit, Ordnung, ich muss sagen, meine Mutter zum Beispiel, hat mir immer beigebracht
87 mein Zimmer, meine Sachen selber zusammen zu räumen und hab ich damals nicht wollen, nicht
88 wirklich verstanden, bin ich heute aber dankbar dafür. Ich bin nicht ein hundertprozentig ordentlicher
89 Mensch, ich glaube, man schafft diese Hundertprozentigkeit nicht, sagen wir einmal ganz ehrlich und
90 offen. Trotzdem, es muss eine Ordnung gegeben sein. Ich bin trotzdem überzeugt davon, dass es leider
91 im privaten Leben von zu Hause die Eltern vielleicht teilweise zu viel übernehmen. Das heißt, zu we-
92 nig den Lehrlingen oder den Kindern, besser gesagt, allein machen lassen und man soll sich trauen den
93 Kindern mehr machen zu lassen, auch selbstständig, auch wenn man sagt, der kann das nicht, das kann
94 man nicht wissen, wenn er es nicht ausprobiert ob es geht. Egal, welche Arbeit und ich mein jetzt nicht
95 Gewand, oder vom Zimmer zusammen räumen, oder vielleicht vom Kochen, oder Geschirr abwa-
96 schen, man hat immer Angst, er macht dies oder dies kaputt und wird auch einiges kaputt gehen, aber,
97 wenn er es nie machen wird, wird er es nicht lernen und auch nie können. Ich bin, ich erschrecke mich
98 immer, wenn ich merke, bei Jugendlichen oder auch schon älteren Mädchen, Damen die sagen, ich
99 kann nicht kochen, ich hab nie gelernt zu kochen, es hat mich nie interessiert. Das ist, als wenn ein
100 oder ein Mann sagen würd, ich kann keinen Schraubenzieher benutzen, oder keine Ahnung was.

101 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen. Welches Augenmerk richten Sie auf die mutter-
102 sprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen wie Ausdruck oder Wortschatz?*

103 UD: Na ja, es sollte, ich mein die Formulierung kann man den Leuten auch beibringen, den Lehrlin-
104 gen. Ich sage, da ist viel Potential da, es ist bewusst, dass die Lehrlinge gewisse Ausdrücke nicht von
105 Anfang schon können. Ich sag immer, vielleicht ist der Ton, oder nicht vielleicht der Ton, der Ton ist
106 ganz wichtig, wie man was ausspricht und alles Restliche glaube ich, sind Sachen die wir Filialleiter
107 und auch die Verkäuferinnen als Vorbildfunktion den Lehrlingen beibringen können.

108 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin, einem Bewerber
109 wie zum Beispiel Computerkenntnisse ist das wichtig, wie Word oder Excel, oder Fremdsprachen?*

110 UD: Fachliche Kompetenz erwarten wir jetzt nicht so viel. Sicher, alles was die Leute mitnehmen ist
111 vorteilhaft. Sie haben vorhin die Mathematik angesprochen. Ich glaube, das ist sehr wichtig, alles rest-
112 liche glaube ich, sind wir dazu da denen beizubringen, was wirklich fachlich für uns wichtig ist oder
113 was sie wissen müssen. Fremdsprachen sind, glaube ich, heutzutage auch sehr wichtig, klar, wenn man
114 es hat ist immer besser, aber wenn man es nicht hat, ist nicht so schlimm.

115 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
116 *men?*

117 UD: Wenig. Ich sag, sicher sie sind ausschlaggebend, aber man muss das Gesamtbild anschauen. Ich
118 hab nie einem Lehrling abgesagt, nur wegen der Zeugnisse und andererseits ich hab nie Lehrlinge
119 aufgenommen, nur wegen der Zeugnisse. Das heißt, man muss es im positiven als auch im negativen
120 sehen. Das heißt, man schaut immer auch das praktische auch das gesamte Bild und wenn das gesamte
121 Bild passt, dann hat man gewonnen. Das heißt, nur von Einser wird der Lehrling nicht aufgenommen,
122 aber wegen der Fünfer sagen wir auch nicht, den Lehrling brauchen wir nicht. Es gibt immer gewisse
123 Lebensabschnitte und es gibt vielleicht gewisse Begründungen warum jemand vielleicht in der Schule
124 schlecht war, oder warum einer in der Schule sehr gut war. Manchmal kommt man dahinter, manch-
125 mal sind das private Sachen die man nicht beeinflussen kann. Deswegen muss er seine Fähigkeiten,
126 seine Lernfähigkeiten, wie bereit er ist was zu lernen, was zu machen, ob er wirklich 200% in der Ar-
127 beit gibt. Ich sag zum Beispiel, es bringt mir auch nichts, wenn jemand viele Fähigkeiten hat und die
128 er nicht ausnützen will, weil dann ist er auch falsch am Platz. dann fangen wir nichts an, aber jemand
129 der weniger Fähigkeiten hat, aber den Willen dazu hat, vielleicht ist der am Anfang nicht 100%ig, aber
130 der kann dann was werden.

131 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
132 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich Sie jetzt nicht gefragt habe?*

133 UD: Es ist schwer zu beantworten. Ich glaube, dass findet man dann mit der Zeit langsam raus. Ich
134 meine, die Aufnahme sind immer, alle ersten Eindrücke und sicher durch den ersten Eindruck sieht
135 man das Gesamtbild nie. Das heißt, mit der Zeit kommt man drauf die Bereitschaft, der Wille, es ist
136 leider Gottes das Privatleben auch sehr entscheidend, dass man leider dazu sagen. Weil jemand der im
137 Privatleben, vielleicht kann er selber nichts dafür, nicht im Griff hat, oder schwerwiegende Probleme.
138 Ich muss sagen, man ist immer da bereit zu helfen, zu unterstützen, nur man muss auch, wie soll ich
139 sagen, die Macht haben Hilfe zu verlangen, und das tun die wenigsten, ja. Ich habe einmal einen
140 Freund gehabt der Depressionen gehabt hat und ein Arzt hat zu ihm gesagt, sie müssen auch Hilfe
141 sagen können und nicht nur verstecken, weil wenn man nicht Hilfe ruft und wenn man das nicht will,
142 dann wird man nie was weiterbringen. Es wird keiner was wissen davon und man kann dadurch theo-
143 retisch davon wenig ändern und obwohl, man es heutzutage nicht glaubt, wenn man wirklich in
144 Schwierigkeiten steckt, es gibt viel, viel mehr Leute, die bereit sind zu helfen, als was man wirklich
145 glaubt. Man sagt, es interessiert keinem was, aber es gibt doch viele die da stehen und sagen okay, du
146 hast gerne meine Unterstützung. Klar, ich bin aber einer der sagt, von mir kann man alles haben, nur
147 dann erwarte ich mir Fortschritte, das heißt, okay wenn ich mich da meine Unterstützung zu 100% da
148 möchte ich sehen, dass sein Wille auch da ist, etwas zu verändern und nicht nur, dass man alles vorlegt
149 und sagt, da ist alles schon bereit, da hast du, sondern dass man selber dafür etwas tut.

150 *I: Danke vielmals für das Gespräch, danke.*

151 UD: Gerne, danke es war mir eine Ehre.

1 **Transkription: UE**

2

3 *I: In meinen ersten Fragen geht es um die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und ich*
4 *frage Sie: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um*
5 *eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UE: Für mich, ich schaue nicht nur auf die schulischen Leistungen, weil dadurch dass ich selber ein
7 schlechter Schüler war schaue ich mehr auf das Auftreten, vom Gespräch her, von der Einstellung,
8 vom Charakter und wie ehrlich der Bewerber ist.

9 *I: Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder*
10 *Logisches Denken. Ist das wichtig für Sie?*

11 UE: Logisches Denken natürlich, weil man muss in dem Moment auch schnell handeln können, das ist
12 schon wichtig, ja.

13 *I: Ist Kopfrechnen weniger wichtig?*

14 UE: Kopfrechnen, wir haben ja Taschenrechner.

15 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? (zum Beispiel sinnerfassend Lesen oder eine ein-*
16 *wandfreie Rechtschreibung)*

17 UE: Natürlich. Man muss sich schon gut ausdrücken können. Wenn jemand rhetorisch sehr gut ist,
18 wenn sie gut beisammen sind, dann freue ich mich natürlich noch mehr.

19 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*

20 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend,*
21 *wie Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit?*

22 UE: In erster Linie müssen sie alle ein Herz haben, ja. Zu einem späteren Zeitpunkt müssen sie die
23 Kunden auch verstehen, nicht nur spielen, sondern auch ehrlich meinen, also darauf lege ich schon
24 Wert, ja.

25 *I: Dann möchte ich Sie noch zu ein paar weiteren persönlichen Eigenschaften fragen, wie Einfüh-*
26 *lungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit?*

27 UE: Hab ich vorhin schon gesagt, also Charakterstärke und Ehrlichkeit erwarte ich mir als erstes.

28 *I: Wie wichtig sind für Sie Teamfähigkeit oder ein selbstbewusstes Auftreten? Ist das wichtig für Sie?*

29 UE: Selbstbewusstsein ja. Und wenn man bei uns nicht als Team arbeitet, dann haben wir eh verloren.

30 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder bei Burschen? (zum Beispiel*
31 *Kleidung oder Körperpflege)*

32 UE: Ich mache keinen Unterschied ob Jungs oder Mädchen das ist egal. Aber, wir treten im Endeffekt
33 vor den Kunden auf, daher sollte man schon ein bisschen gepflegt sein. Also keine Straßenkleidung
34 wie man in der Freizeit herumgeht, sondern schon ein bisschen besser angezogen.

35 *I: Körperpflege?*

36 UE: Natürlich, ja.

37 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*

38 UE: Das kann ich jetzt nicht so genau sagen. Aber ich glaube, das liegt genau in der Mitte, also von
39 beiden gleich.

40 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
41 *mitbringen, wie Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule?*

42 UE: Das ist sehr wichtig, denn man muss sich auch auf die Lehrlinge und Mitarbeiter verlassen kön-
43 nen. Aber wie gesagt, die Erziehung fängt zu Hause an. Wenn die Eltern ihnen das schon zeitlich bei-
44 bringen, dann tun wir uns natürlich hier leichter.

45 *I: Wie schaut es mit Sauberkeit, Ordnungssinn und Fleiß aus?*

46 UE: Natürlich. Ordnung wie überall, so wie zu Hause auch. Sauberkeit, das erwarten wir natürlich
47 schon auch.

48 *I: Fleiß?*

49 UE: Ohne Fleiß kein Preis.

50 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen.*

51 *Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Bei-*
52 *spiel Ausdruck oder Wortschatz)*

53 UE: Natürlich ja, je größer der Wortschatz desto besser. Er kann sich mit einem großen Wortschatz
54 besser ausdrücken, obwohl manchmal auch kurze Wörter oder Sätze viel bringen können.

55 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einem Bewerber oder Bewerberin?*
56 *Zum Beispiel sind Computerkenntnisse wie Word oder Excel für Sie wichtig?*

57 UE: Ja, wie der Name schon sagt, Lehrling. Die lernen das alles bei uns. Wichtig ist, dass sie wollen
58 und den Ehrgeiz dazu haben. Die Punkte die wir vorher besprochen haben, dass sie das mitbringen,
59 alles andere lernen sie bei uns. Wir haben auch interne Schulungen, nicht nur für Lehrlinge, sondern
60 jeder Mitarbeiter muss bei uns zweimal jährlich eine Schulung besuchen. Somit können wir uns auch
61 intern weiterbilden.

62 *I: Wie sieht es mit Fremdsprachen aus? Sind Fremdsprachen wichtig für Sie?*

63 UE: Durch unsere Kunden haben wir verschiedene Kulturen und verschiedene Nationalitäten und wir
64 sprechen eigentlich fast jede für uns notwendige Sprache. Wir haben türkischsprachige, serbische,
65 kroatische, Englisch ist sehr wichtig, denn es gibt viele Kunden die nur Englisch sprechen, aber das
66 können sowieso die meisten. Wir haben Mitarbeiter die Serbisch und Kroatisch sprechen, ja wir haben
67 fast alle Sprachen abgedeckt.

68 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen?*
69

70 UE: Also wenn sie jetzt mit lauter Fünfer kommen, da hab ich dann schon ein Problem, ja. Aber wenn
71 ich sehe befriedigend, genügend dann geht das noch, da sag ich okay, deine Chance kriegst du. Natürlich
72 nur, wenn alles andere auch passt. Aber wenn er mit lauter Fünfer daher kommt da hab ich schon
73 ein bisschen Bauchweh, sag ich einmal.

74 *I: Wenn jetzt jemand ein „Nicht Genügend“ hat, dann ist es nicht so, dass Sie das komplett ausschließen. Also das Zeugnis mit einem „Nicht Genügend“ wäre kein Problem, oder?*
75

76 UE: Das kommt darauf an in welchem Fach, ja.

77 *I: Welches Fach wäre für Sie dann ausschlaggebend wo Sie sagen, nein, mit dem Fünfer, oder mit dem*
78 *„Nicht Genügend“ könnt ich nicht?*

79 UE: Mathematik, Deutsch. Wenn er jetzt in Turnen einen Fünfer hat, dann ist mir das eigentlich egal.

80 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
81 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich jetzt zum Beispiel nicht gefragt*
82 *habe?*

83 UE: Also meine Entscheidung bei den Lehrlingen ist so. Ich arbeite ein bisschen anders als viele andere.
84 Meine Lehrlinge, die bei mir arbeiten sind eigentlich die meisten Sozialfälle, sag ich einmal. Achtzig
85 Prozent die wirklich keinen Job bekommen haben bis jetzt, die über andere Wege zu mir kommen
86 sind, die nehm' ich meistens auf, dass die auch eine Chance bekommen im Leben.

87 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch.*

88 UE: Bitte schön.

1 **Transkription: UF**

2

3 *I: Ich komme zuerst zu den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und ich frage Sie, welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UF: Zuerst ist das eine korrekte Rechtschreibung die man ja in erster Linie schon durch die Bewerbung sehen kann. Da mangelt es in vielen Fällen, das ist dann auch gleich ein KO-Kriterium, sprich ein Ausschlusskriterium bei der Bewerbung. Die Rechtschreibung ist auch im Verkauf wichtig, genauso wie der Umgang mit Zahlen, man hat ja eine Kassenabrechnung zu erledigen. Das bedeutet, es muss nicht die beste Note sein in Mathematik, aber es sollte zumindest ein positiver Abschluss sein, bzw. auch nicht unbedingt die 3. Leistungsgruppe. Fremdsprache Englisch ist uns zum Beispiel weniger wichtig, weil wir ein rein österreichisches Einzelhandelsunternehmen sind. Ich denke mit Deutsch und Mathematik ist der wichtigste fachliche Bereich abgedeckt.

14 *I: Sie haben Mathematik bereits erwähnt. Wie wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten und hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder Logisches Denken?*

16 UF: Das ist ein sehr wichtiger Punkt, der auch bei den Aufnahmetests überprüft wird. Wir sagen Lehrlingsquiz dazu. Es gibt vier mathematische Fragen: Kopfrechnen, Schlussrechnungen, Prozentrechnungen und auch die Berechnung der Umsatzsteuer wird von uns bei der Einstellung überprüft.

19 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich sinnerfassend Lesen oder eine einwandfreie Rechtschreibung.*

21 UF: Auch Deutschkenntnisse sind sehr wichtig und diese werden ebenfalls bei der Einstellung überprüft. Es gibt eine offene Frage bei diesem Lehrlingsquiz, da muss der Bewerber Eindrücke aus dem Schnuppertag schildern, wo wir dann schauen, wie formuliert wird und auch auf die Rechtschreibung achten. Falls kein Schnuppertag absolviert wurde, fragen wir nach dem Lieblingsbuch und nach der Begründung, warum gerade dieses Buch das Lieblingsbuch ist, sowie nach dessen Inhalt. Im Sinne der Kundenorientierung ist dies ein wichtiger Punkt, dass man sich gut und gepflegt ausdrücken kann und nicht in Stichworten spricht, oder in unzusammenhängenden Sätzen.

28 *I: Ich komme zu den persönlich-soziale Kompetenzen. Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend? Hier meine ich zum Beispiel die Hilfsbereitschaft, die Freundlichkeit, die Kontaktfreudigkeit.*

31 UF: Das ist im Verkauf einer der wichtigsten Punkte. Es ist der erste Eindruck den der Kunde vom Unternehmen bekommt. Ein offener Zugang zum Kunden, eine positive Einstellung im Allgemeinen. Sprich, dass man nicht genervt ist, wenn einem der Kunde anredet, wenn man eine Arbeit erledigt. Wichtig ist auch, dass man die Emotionen des Kunden einschätzen kann und seine eigenen Emotionen unter Kontrolle hat. Sprich, emotionale Intelligenz ist da ein wichtiges Schlagwort. Hilfsbereitschaft, Einfühlungsvermögen, all das sind natürlich Grundvoraussetzungen.

37 *I: Meine nächsten Eigenschaften wären dann: Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit.*

38 UF: Wichtig ist Einfühlungsvermögen, damit man sich überhaupt in das Team integrieren kann und natürlich auch dem Kunden gegenüber. Man kann nicht vom Kunden erwarten, dass er einem abholt wo man selbst steht, sondern man muss quasi den Kunden abholen können, wo er steht und auf ihn eingehen können. In der Zusammenarbeit im Filialteam, gerade im Handel wo sehr viel Druck herrscht, einerseits von den Öffnungszeiten her, andererseits wo es auch teilweise um Samstage geht. In erster Linie vielleicht nicht beim Lehrling, aber es gibt ein XXX, ein Weihnachtsgeschäft bei uns, wo sehr viel Druck natürlich auch auf den Lehrlingen und Mitarbeitern lastet. Da sind Dinge wie Zuverlässigkeit und Ehrlichkeit wichtig, damit eine gute Zusammenarbeit gewährleistet werden kann.

46 *I: Darf ich Sie zu diesem Punkt noch weiter fragen? Eigenschaften wie: Teamfähigkeit und selbstbewusstes Auftreten.*

48 UF: Natürlich Teamfähigkeit, denn es gibt Dienstpläne die wechseln, d. h. man muss mit jedem zusammenarbeiten können und kann es sich nicht aussuchen. Man muss natürlich auch mit dem Auszubildner auf einen gemeinsamen Nenner kommen, damit eine Zusammenarbeit über die Lehrzeit hinweg gewährleistet werden kann. Selbstbewusstsein, das ist jetzt eventuell ein Punkt wo wir denken der ist ausbaufähig, wenn man den Lehrling begleitet und entwickelt. Aber natürlich ist es von Vorteil, wenn man von Haus aus ein Selbstbewusstsein mitbringt, damit man auch den Kunden gegenüber eine gewisse Stärke zeigen kann. Denn mit Selbstbewusstsein hängt auch oft die Kompetenz zusammen, auch wenn es nicht so ist. Im Endeffekt, weil es können auch wenig selbstbewusste Menschen sehr

56 kompetent sein, aber der erste Eindruck wird oft falsch vermittelt, aber dieses Selbstbewusstsein ist
57 sicherlich kein KO-Kriterium bei der Lehrlingsauswahl.

58 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen und bei Burschen? (zum Beispiel*
59 *Kleidung, Körperpflege).*

60 UF: Ja sehr wichtig. Wir haben da schon einige schlechte Erfahrungen gemacht und wir merken, dass
61 dies für das Team belastend ist, aber auch für den Kunden, wenn die Pflege zum Beispiel nicht passt,
62 wenn Körpergeruch oder ähnliche Punkte im Spiel sind. Das ist dann auch sehr schwer anzusprechen
63 und daher ein sehr wichtiger Punkt. Ein gepflegtes Erscheinungsbild, also niveauvoll und neutral,
64 nicht in Extreme ausschlagend, einfach ein neutrales gepflegtes Erscheinungsbild.

65 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*

66 UF: Mehr Mädchen, wahrscheinlich bedingt durch den Lehrberuf. Wir freuen uns auch über männliche
67 Lehrlingsbewerber, aber es gibt weniger bei uns. Vor allem bei der Firma XXX, denn ich spreche
68 für XXX und für XXX. XXX zieht doch auch Burschen an, wahrscheinlich sortimentsbedingt, etwa
69 durch den Entertainmentbereich. Bei XXX merken wir schon sehr stark, dass sich mehr Mädchen da-
70 für interessieren und deshalb haben wir auch mehr Mädchen aufgenommen.

71 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
72 *mitbringen? Hier meine ich zum Beispiel die Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule.*

73 UF: Wir merken, dass es belastend ist, wenn diese Tugenden nicht vorhanden sind. Natürlich kann
74 man den Jugendlichen bis zu einem gewissen Punkt dorthin bringen. Nur, wenn diese Punkte von
75 Haus aus gegeben sind, tun sich alle Beteiligten leichter. Natürlich schauen wir auch auf Pünktlichkeit
76 und auf Höflichkeitsformen usw., um uns einfach Arbeit im Nachhinein und während der Lehrzeit zu
77 ersparen.

78 *I: Darf ich Sie zu den Tugenden noch weitere Punkte fragen wie Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß?*

79 UF: Auch diese Tugenden sind sehr wichtig. Allerdings wird nicht jeder Jugendliche alle Punkte erfül-
80 len können. Natürlich ist es wichtig, dass man sich auf den Lehrling verlassen kann, dass der Einsatz
81 stimmt und dass die Arbeiten ordentlich und sauber erledigt werden. Diese Tugenden werden auch in
82 Schnuppertagen von uns überprüft und sind wichtiger als das Schulzeugnis.

83 *I: Jetzt komme ich zu den fachlichen Kompetenzen. Welches Augenmerk richten Sie auf die mutter-*
84 *sprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Beispiel Ausdruck oder Wortschatz)*

85 UF: Uns ist es wichtig, dass der Jugendliche in einem flüssigen Deutsch sprechen kann, einfach um
86 den Kunden verstehen zu können, aber auch, um gewisse Spezialausdrücke begreifen und einordnen
87 zu können. Denn es gibt ja in jedem Betrieb einfach ein gewisses Vokabular das man sich sowieso
88 schon anlernen muss. Wenn man jetzt nicht über fließende Deutschkenntnisse verfügt, wird das sehr
89 viel schwieriger. Dabei geht es auch um Produktkenntnisse, um bestimmte Produktspezifika, die man
90 kennen muss, bzw. lernen soll.

91 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einem Bewerber oder einer Bewerbe-*
92 *rin? Hier meine ich zum Beispiel Computerkenntnisse (Word, Excel) oder eben Fremdsprachen.*

93 UF: Fachliche Kenntnisse sind eigentlich keine Voraussetzung und daher keine KO-Kriterien. Natür-
94 lich geübt im Umgang mit dem PC, das ist ein „nice to have“ sozusagen, aber es gibt nichts derglei-
95 chen das wir jetzt überprüfen würden, weder Englisch noch Computerkenntnisse. Wir gehen davon
96 aus, dass der Lehrling in der Berufsschule sich diese Kenntnisse erwirbt. Es gibt auch spezielle WWS-
97 Trainings bei uns. WWS ist unser Warenwirtschaftssystem, unser hauseigenes System, das wir dann
98 im 3. Lehrjahr nochmal speziell in einer 2-tägigen Schulung vermitteln. Dies sind eigentlich Fähigkei-
99 ten, Sortimentskenntnisse, usw. die wir im Laufe der Lehrzeit vermitteln, die wir aber nicht als Krite-
100 rien für die Einstellung voraussetzen.

101 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
102 *men?*

103 UF: Wir erwarten keine Musterzeugnisse, aber ein gewisses Maß an Interesse für die Schulfächer soll-
104 te gegeben sein. Wenn wir sehen, dass sich wirklich durchaus nur Vierer oder auch Fünfer im Zeugnis
105 wieder finden, dann haben wir Zweifel, dass wir den Jugendlichen durch die Lehrzeit bringen und dass
106 er die Berufsschule positiv abschließen kann. Allerdings versuchen wir herauszufinden, war es man-
107 gelndes Interesse in der Schule oder gibt es einfach Schwierigkeiten bei der Aufnahmefähigkeit. Das
108 ist dann auch ein Unterschied den wir noch heraus zu finden versuchen, aber wir haben keine Muster-
109 zeugnisse als Voraussetzung, jedoch ein gewisses Maß an Aufnahmefähigkeit und Interesse sollte
110 gegeben sein.

111 *I: Abschließend möchte ich Sie noch fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entschei-*
112 *dung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen beeinflusst, was ich Sie nicht gefragt habe?*
113 UF: Ja, wir wollen nach dem Schnuppertag, nach dem Lehrlingsquiz und nach dem persönlichen Ge-
114 spräch mit dem Lehrling auch die Eltern kennen lernen. Es ist uns sehr wichtig, vor allem, wenn der
115 Lehrling minderjährig ist, dass wir auch mit den Eltern gut zusammenarbeiten können. Dass die Eltern
116 den Jugendlichen unterstützen, dass wir das Gefühl haben es kann konstruktiv gesprochen werden.
117 Dass die Eltern sich kümmern und als Ansprechpartner im Falle von Problemen auch da sind. Natür-
118 lich lässt sich das nicht immer verwirklichen, dass man einen Lehrling bekommt der auch ein intaktes
119 Elternhaus hat. Doch versuchen wir es im Vorfeld zumindest abzutasten und bevorzugen natürlich
120 auch Lehrlinge, wo wir das Gefühl haben das Elternhaus ist stimmig, sprich den Lehrling unterstützen
121 will und eine gute Gesprächsbasis besteht.
122 *I: Frau XXX ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch. Dankeschön.*
123 UF: Gerne.

1 **Transkription: UG**

2

3 *I: Ich beginne mit den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage lau-*
4 *tet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um eine*
5 *Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UG: Besonders wichtig ist mir, dass der Lehrling die Grundrechnungsarten beherrscht, *gell* weil wir
7 halt einfach ein Geschäft sind und der Lehrling dann halt in der vorgerückten Lehrzeit dann halt auch
8 mit der Kassa zu tun hat, *gell* und dass er ein bisschen, ein gewisses Zahlenverständnis hat, weil wir
9 sortieren unsere Geschäfte nach einem Artikelnummernsystem und da muss man einfach mit Zahlen
10 ein bisschen umgehen können, *gell* damit man das gut beherrscht. Was dann wichtig ist, jetzt rein vom
11 inhaltlichen, was man sich an Fertigkeiten aneignen kann in der Schule, ist eine gewisse Art sich aus-
12 drücken zu können, im Kundenumgang ist es einfach wichtig, dass ich gut Fragen bilden kann, dass
13 ich, auf mein Gegenüber eingehen kann, dass ich mich auch ein bisschen der Person entsprechend
14 auszudrücken weiß und dass ich, ja, gewisse Rechtschreibfähigkeiten auch habe. Das ist eigentlich
15 Schreiben und Rechnen, nicht sehr viel, klingt nicht sehr groß, ist aber offensichtlich doch oft nicht so
16 leicht zu erreichen, *gell*. Im Rechtschreiben geht es vor allem darum, wenn man eine E-Mail an die
17 Verwaltung schreiben muss, dass man das dann einfach gut machen kann, *gell*, aber das ist eigentlich
18 das wichtigste Schreiben und Rechnen.

19 *I: Jetzt haben Sie schon ein bisschen vorgegriffen, denn meine nächste Frage lautet: Wie wichtig sind*
20 *Ihnen mathematische Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder Logisches Denken.*

21 UG: Soll ich das jetzt skalieren in einem gewissen Rahmen oder wie, ich würd' mal sagen, wenn man
22 sagt von, weiß ich nicht, eins ist ganz wenig und fünf ist ganz viel, dann würd' ich das bei drei einstu-
23 fen, *gell*, also ich brauch nicht das mathematische Genie, man hat ja sowieso die elektronische Unter-
24 stützung, aber ein gewisses logisches Verständnis soll da sein ja.

25 *I: Gut. Kopfrechnen?*

26 UG: Ja, Kopfrechnen ja, würd ich mal auch sagen, das wird so bei drei liegen, *gell*.

27 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich sinnerfassend Lesen oder eine ein-*
28 *wandfreie Rechtschreibung.*

29 UG: Die Rechtschreibung muss nicht ganz einwandfrei sein. Es ist ja keine Lehrstelle für einen Büro-
30 kaufmann oder Bürokauffrau, aber es sollte ja, eine halbwegs ordentliche Rechtschreibung sein. Also,
31 da würde ich einmal sagen, wenn es wieder von eins bis fünf und wenn fünf eine besonders große
32 Ausprägung ist, wär es für mich auch wieder drei, *gell*.

33 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen: Welche persönlichen Eigenschaften sind*
34 *für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend? (zum Beispiel Hilfsbereitschaft, Kontakt-*
35 *freudigkeit, Freundlichkeit)*

36 UG: Ich glaube diese persönlichen Komponenten sind viel wichtiger und auch dann entscheidender
37 bei der letztendlichen Entscheidung, wen nehme ich jetzt als Lehrling auf, *gell*. Es ist natürlich oft
38 dann ungerecht, weil das sieht man dann natürlich erst beim Vorstellungsgespräch oder, wenn die
39 Person vielleicht ein Schnupperpraktikum absolviert hat. Da sieht man dann natürlich nicht die Zeug-
40 nisse, aber ich bin überzeugt davon, dass die Filialleiter, wenn sie sich dann entscheiden für jemanden,
41 eher dann schauen, dass dies ein kontaktfreudiger, hilfsbereiter, freundlicher Mensch ist, den sie neh-
42 men, *gell*. Und ich glaub' das ist es dann auch, was es ausmacht, dass ich dann eine Lehrstelle be-
43 komm, *gell*.

44 *I: Wie wichtig sind Ihnen Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit?*

45 UG: Ja, alle drei Punkte sind wichtig, *gell*. Ich muss sagen, Einfühlungsvermögen, klar ich muss mich
46 auf unterschiedliche Kundentypen einstellen können, *gell*. *Ahm*, (Pause) wichtiger ist mir aber, wenn
47 Sie mir die drei Begriffe nennen, ist mir sicherlich die Zuverlässigkeit und die Ehrlichkeit, *gell*. Weil
48 die Teams arbeiten doch sehr eng zusammen, der Lehrling ist doch relativ viel in der Filiale und da
49 muss man sich einfach auf den verlassen können. Und ja, die Arbeit im Handel ist sehr herausfordernd
50 für die Leute glaub' ich und da ist es wichtig, dass man einander Vertrauen schenken kann.

51 *I: Zwei persönliche Eigenschaften frage ich Sie noch, Sie haben's schon ein bisschen angesprochen*
52 *und zwar: Teamfähigkeit und selbstbewusstes Auftreten?*

53 UG: Teamfähigkeit ist sehr wichtig, beim selbstbewussten Auftreten, ich glaub', da muss man
54 manchmal ein bisschen Abstriche machen, weil es sind ja doch junge Menschen noch und die verän-
55 dern sich, man sieht oft sehr gut vom ersten bis zum dritten Lehrjahr, was die für eine Wandlung

56 durchmachen, *gell*. Ich glaube, der Jugendliche muss sich darüber im Klaren sein, ob er jetzt wirklich
57 immer aktiv auf Menschen zu gehen möchte, weil dann ist die Tätigkeit im Handel für ihn oder sie,
58 das Richtige. Nur wenn er halt sagt, das ist es gar nicht, dann wird der Job nicht der richtige sein, *gell*.
59 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Burschen oder bei Mädchen? (zum Beispiel*
60 *Kleidung, Körperpflege)*
61 UG: Ist natürlich wichtig, denn der Kunde verbindet damit die Firma XXX. Eine gepflegte Erschei-
62 nung ist einfach notwendig, *gell*. Unsere Mitarbeiter haben entweder ein XXX oder ein XXX an, das
63 sie als XXX Mitarbeiter identifiziert. Es gibt ein gewisses Bild das einzuhalten ist. Ich meine, sie sol-
64 len gepflegt sein, sagen wir mal so, *gell*.
65 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*
66 UG: Es waren immer mehr Mädchen. Es waren aber auch viel, viel mehr Mädchen die sich für eine
67 Lehrstelle im XXX Einzelhandel beworben haben. Es ist üblicherweise eine Branche zu der Frauen
68 eine gewisse Affinität hegen, sagen wir mal so. Wobei ich sagen muss, es ist gar nicht so, dass wir
69 keine Burschen aufnehmen wollen würden. Wir haben viele Filialen die sagen, wir hätten sehr gern
70 einmal einen Burschen, aber ja ich weiß es einfach auch aus Gesprächen mit Jugendlichen, der
71 XXX Handel gilt, so quasi, ich möchte nicht der nächste XXX sein, *gell*. Sie haben Angst, dass ihre
72 Freunde sich über sie lustig machen, für die Burschen die sich vorstellen können Einzelhandelskauf-
73 mann zu werden, für die ist eher Elektro und Sport interessant.
74 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
75 *mitbringen? (zum Beispiel Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule)*
76 UG: Ist sehr wichtig, ist beides wichtig, weil, das ist oft erstaunlich für mich, weil wir haben in unse-
77 rem Lehrlingstest eine Frage wo es eben darum geht: Wie reagiere ich, wenn ich zu spät komm', *gell*.
78 Und ich glaube, von hundert ausgefüllten Fragebögen sehen zwei Personen, dass das nicht okay ist,
79 wenn ich nicht pünktlich bin. Also es ist ein gewisser lascher Umgang mit der Tugend der Pünktlich-
80 keit entstanden heutzutage, *gell*. Es ist dann meistens, es verändert sich dann natürlich wenn sie die
81 Spielregeln kennen lernen im Betrieb und ihnen einfach gesagt wird, wir verlassen uns drauf, dass du
82 rechtzeitig da bist, *gell* dann lernen sie es schon. Aber im Vorfeld, erstaunlich Pünktlichkeit ist kein
83 Thema mehr. (*lacht*)
84 *I: Wie sieht es aus mit Sauberkeit, Ordnungssinn und Fleiß?*
85 UG: Das ist besser ausgeprägt, würd ich einmal sagen. Also, Sauberkeit, ich meine, ja Ordnungssinn
86 und Fleiß, es gibt, so wie ich glaube, es bei den Erwachsenen auch Unterschiede gibt, gibt es das bei
87 den Jugendlichen auch. Aber ich glaube, das kriegt man witziger weise noch mehr mit von zu Hause,
88 als die Pünktlichkeit. So komisch es auch scheinen mag.
89 *I: Dann zu den fachlichen Kompetenzen: Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen*
90 *Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Beispiel Ausdruck oder Wortschatz)*
91 UG: Wenn die Muttersprache Deutsch ist, dann ist es mir natürlich wichtig, dass er oder sie sich gut
92 ausdrücken kann. Vom Wortschatz her muss ich sagen, lernen sie meistens dann sehr viel bei uns,
93 sicherlich auch in der Berufsschule in den Praktika, aber auch bei uns in der Filiale, oder in der Zu-
94 satzausbildung die unsere Lehrlingstrainerin mit den Lehrlingen macht. Dass man einfach lernt, sich
95 ein bisschen besser auszudrücken und den, zumindest den verkaufsorientierten Wortschatz etwas zu
96 vergrößern, *gell*. Wir haben aber auch viele Lehrlinge deren Muttersprache nicht Deutsch ist, *gell* und
97 da kann ich das natürlich nicht beurteilen, *gell*.
98 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin oder einem Bewer-*
99 *ber? (zum Beispiel Computerkenntnisse (Word, Excel), Fremdsprachen)*
100 UG: Gar nicht. Erwarten wir uns gar nicht. Es ist so, die Lehrlinge haben erfahrungsgemäß, wir haben
101 ein computerbasiertes Kassensystem so wie jeder große Händler, *gell*, das aber sehr leicht zu handha-
102 ben ist und ich hab noch keinen Lehrling erlebt, der damit ein Problem gehabt hätt'. Also auch der, der
103 am uninteressiertesten ist am Computer glaub' ich, kennt sich besser aus, als viele der erwachsenen
104 Kollegen oder Kolleginnen und die Fremdsprachenkenntnisse sind nicht notwendig, also, es ist wenn
105 es ein gutes Deutsch ist, oft ist es *eh* der Lehrling der mit seinem Schulenglisch den anderen Kollegin-
106 nen dann irgendwie hilft, wenn fremdsprachige Kunden da sind. Aber natürlich ist es praktisch, wenn
107 ich eine Filiale hab' die zum Beispiel in einem Wiener Bezirk liegt, wo ein großer Anteil an Migrant
108 lebt, wenn da der Lehrling jetzt Türkisch kann oder Kroatisch oder Serbisch, ist das oft sehr gut, weil
109 der spricht dann mit den Leuten in ihrer Muttersprache und das ist gleich wieder, sagen wir einmal, so
110 ein Sympathie-Pluspunkt.

111 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen?*
112

113 UG: Beeinflusst natürlich die Entscheidung schon in einem gewissen Maß, *gell*. Üblicherweise ist es
114 so, manche Jugendliche sind ja dann so gescheit und rufen auch an und sagen: Ich möchte mich gerne
115 bewerben, aber mein Zeugnis ist so schlecht, dann rate ich ihnen halt immer, dass sie reinschreiben
116 sollen, das und das war der Grund, weil oft hat es ja wirklich auch einen Grund. Oder, dass sie halt
117 einfach erklären, ich hab zu wenig weit gedacht und jetzt merke ich einfach, wie schwer es ist, etwas
118 zu finden, *gell* oder dann sage ich ihnen auch oft, sie sollen vielleicht doch direkt zur Filiale gehen und
119 sich vorstellen, weil es macht die Persönlichkeit dann oft die Bewerbung wett, *gell* und wenn man halt
120 nur eine E-Mail bekommt, oder eine schriftliche Bewerbung. Es gibt unglaublich viele Lehrlingsbe-
121 werbungen, wenn ich jetzt mal sortieren muss und selektieren muss, dann muss ich natürlich auf ir-
122 gendetwas schauen und das wird dann wahrscheinlich die äußere Form der Bewerbung, das Foto und
123 die Zeugnisse sein, *gell*. Die Persönlichkeit, die muss ich halt irgendwie einbringen können. Entweder
124 durch eine besondere, besonders gute Formulierung dass ich halt erklär‘ warum es so ist, oder ich geh
125 halt wirklich zur Filiale, *gell*.

126 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
127 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich Sie jetzt nicht gefragt habe?*

128 UG: Nein, ich glaube, Sie haben alles gefragt was wichtig ist. Ich glaube, es ist wirklich, nein. Es fällt
129 mir jetzt was ein. Ich wollte gerade sagen, die sozialen Kompetenzen sind besonders wichtig, dass die
130 Jugendlichen freundlich sind, zugänglich sind, sich nicht davor scheuen mit verschiedenen Leuten
131 umzugehen, was auch dazugehört, ist Belastbarkeit. Der Job im Handel ist nicht so einfach, man hat
132 viel Laufkundschaft, die Situation ist immer ganz unterschiedlich, je nach Wetterlage. Es braucht das
133 Wetter nur umschlagen und es wird besonders heiß, die Geschäfte sind voll. Und man hat, man kommt
134 zum Beispiel mit dem Tagesplan den man sich gesetzt hat und den mir als Lehrling der Filialeiter
135 gegeben hat überhaupt nicht durch und muss sich wieder ganz umstellen und habe dann an dem Tag
136 besonders viel Kundenberatung, das ist halt auch ja, belastend halt für diese Personen. Und was dann
137 noch dazukommt ist, ich darf keine Scheu davor haben, körperlich zu arbeiten. Das stellen sich leider
138 manche Jugendlichen anders vor, aber das sind nicht nur die Jugendlichen, das sind auch die erwach-
139 senen Bewerber. Wir sind XXX Einzelhändler, das heißt aber nicht, dass ich rein Modeberater bin. Die
140 Ware muss natürlich auch ins Geschäft befördert werden und dort so einsortiert werden, dass die Kun-
141 den sie auch finden, *gell*. Weil viele Kunden sich auch selbst zu Recht finden im Laden, *gell*. Und das
142 ist eine körperlich anstrengende Arbeit, ich muss heben, es ist schmutzig, die Überkartons sind nicht
143 sauber wenn die von der Spedition angeliefert werden und das muss man halt einfach auch mögen.
144 Wenn ich mir vorstelle, dass ich als Einzelhandelskaufmann oder –kauffrau achteinhalb Stunden am
145 Tag im Geschäft steh‘ und nur Modeberatung liefere, dann ist das nicht der Job, den ich, den ich mir
146 wünsche bei XXX, *gell*.

147 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch.*

148 UG: Danke.

1 **Transkription: UH**
2
3 *I: Ich beginne mit den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage an*
4 *Sie lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber und Bewerberinnen um*
5 *eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*
6 UH: Also Mathematik, Prozentrechnen und der deutschen Sprache mächtig zu sein.
7 *I: Wie wichtig sind Ihnen, Sie haben es jetzt schon angesprochen, die mathematischen Fähigkeiten?*
8 *Hier meine ich Kopfrechnen oder Logisches Denken.*
9 UH: Sehr wichtig.
10 *I: Warum ist das sehr wichtig?*
11 UH: Weil kein Kunde so lange Zeit hat, dass ich lange herum rechne oder sage jetzt muss ich erst
12 meinen Taschenrechner holen, sondern ich muss oft in der Sekunde entscheiden, weil die Kunden
13 wollen ja immer Prozente, die kaufen ja in erster Linie Prozente und dann muss er sagen, ich kann
14 oder ich kann nicht.
15 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich zum Beispiel sinnerfassend Lesen*
16 *oder einwandfreie Rechtschreibung.*
17 UH: In erster Linie eine einwandfreie Rechtsschreibung, weil er muss ja in den Computer einen Kauf-
18 vertrag hinein tippen und wenn der natürlich mit Rechtschreibfehler ist das kriegt der Kunde dann ist
19 das Renommee der Firma nicht okay.
20 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*
21 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend?*
22 *Ich nenne Ihnen jetzt einige persönliche Eigenschaften, wie: Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kon-*
23 *taktfreudigkeit?*
24 UH: Also, Kontaktfreudigkeit ist im Verkaufsberuf Nummer Eins, Freundlichkeit, Hilfsbereitschaft
25 natürlich auch und sehr wichtig auch ein gepflegtes Auftreten.
26 *I: Zu dem komme ich dann auch noch. Wie wichtig sind Ihnen Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit,*
27 *Ehrlichkeit?*
28 UH: Also Einfühlungsvermögen ist natürlich im Verkauf sehr wichtig, weil er ist ja fast wie ein Psy-
29 chiatr wenn er was verkauft und Ehrlichkeit setzt man natürlich voraus (*lacht*) und das Dritte war?
30 *I: Die Zuverlässigkeit.*
31 UH: Ja, natürlich, weil wir sperren das Geschäft auf, und dann will man, dass pünktlich das Personal
32 da ist.
33 *I: Sind Teamfähigkeit oder ein selbstbewusstes Auftreten wichtig?*
34 UH: Also auf alle Fälle gemeinsam ganz wichtig, beide Punkte.
35 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Burschen und bei Mädchen? Zum Beispiel*
36 *hier meine ich die Kleidung oder die Körperpflege.*
37 UH: Beides sehr wichtig.
38 *I: Warum ist beides sehr wichtig?*
39 UH: Na ja das Mädchen oder der Bub stehen ja im unmittelbaren Körperkontakt und sollte nicht ir-
40 gendwelche Gerüche verbreiten und der erste Eindruck ist immer der Beste, wenn der jetzt ordentlich
41 gekleidet ist, der kann ruhig eine Jeans anhaben und bei uns ist halt XXX und das sollte schon befolgt
42 werden.
43 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*
44 UH: Ich glaube das hält sich die Waage, in etwa.
45 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
46 *mitbringen? (zum Beispiel die Pünktlichkeit im Betrieb oder in der Berufsschule)*
47 UH: Natürlich ist man da ein Egoist und will die Pünktlichkeit im Betrieb. Wenn man natürlich von
48 der Schule öfters angerufen wird und das nicht passt, natürlich redet man dann auch mit den Jugendli-
49 chen ist logisch, aber da ist mir das Hemd näher, nicht?
50 *I: Wie wichtig sind Ihnen Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß?*
51 UH: Alle drei Punkte kann man sich im Verkauf nicht wegdenken. Da ist jeder wichtig eigentlich.
52 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen.*
53 *Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? Hier meine*
54 *ich zum Beispiel Ausdruck, Wortschatz.*

55 UH: Der Wortschatz soll allgemein verstanden werden, ja. Ich hab nichts davon wenn der vielleicht
56 mit Fremdwörtern herum schmeißt und da hab ich, weiß ich nicht, eine alte Rentnerin aus dem Bezirk
57 die ist dann verängstigt und geht. Also eine ganz normale Sprache die man in der breiten Öffentlich-
58 keit versteht.

59 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einem Bewerber oder einer Bewerbe-*
60 *rin? Zum Beispiel Computerkenntnisse (Word, Excel), Fremdsprachen, ist das wichtig für Sie?*

61 UH: Also Computer sie hat ja sowieso nur, wie soll man sagen, Lagerbestände zu kontrollieren das
62 lernt sie sowieso im Haus, ja und wenn sie natürlich Vorkenntnisse hat, dann geht es schneller und mit
63 Fremdsprachen ist es so, es kommt darauf an, wo er eingesetzt wird. Wir sind auch seit heuer in XXX
64 und XXX. Wenn wir Wert drauf legen, dass wir vielleicht einmal diesen Mann oder diese Frau dort
65 hingeben, schauen wir, was ist das für eine Muttersprache, dann nehm ich gezielt von dieser Mutter-
66 sprache auf.

67 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
68 *men?*

69 UH: Schon, eben wie wir vorher gesagt haben. Deutsch und Mathematik ist für mich sehr wichtig und
70 die Lerngegenstände. Man schaut sich's an, weil wenn er jetzt was weiß ich drei, vier Fünfer hat in
71 den Lerngegenständen, dann ist er faul und das lässt sich auch nicht vereinbaren, weil beim Verkauf
72 ist natürlich auch sehr viel körperliche Arbeit dabei, nicht.

73 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
74 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich Sie jetzt nicht gefragt habe?*

75 UH: Also ich habe mich manches Mal beeinflussen lassen von Organisationen die Jugendliche betreu-
76 en. Da gibt es verschiedene und die natürlich immer mit dem Argument kommen, da kriegen sie eine
77 Unterstützung, was eigentlich für mich als Aufnehmer kein Argument ist, weil diese Unterstützung die
78 ich da kriege und dann hab ich einen Lehrling, der in welcher Form auch immer Probleme macht,
79 bringt die Unterstützung auch nichts. Also das beeinflusst das sicherlich nicht, dass ich sage, ich neh-
80 me ihn jetzt heraus aus Gottes erbarmen, was ich vielleicht gerne als Mensch würde tun, aber das fällt
81 einem später am Kopf, nicht. Ja also das kann man nicht machen. Ja, weil ich hab mich manchmal
82 beeinflussen lassen, na gut, machst halt ein bisschen ein gutes Werk, aber es ist nie gut gegangen.

83 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch.*

1 **Transkription: UI**

2

3 *I: Zuerst geht es um die schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage*
4 *lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um eine*
5 *Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

6 UI: Natürlich ist uns Deutsch sehr wichtig. Davon die Rechtschreibung, aber auch die Sprache, d.h.
7 der Ausdruck ist entscheidend. Dann brauchen sie mathematische Fähigkeiten und Logisches Denken.

8 *I: Ich komme jetzt, Sie haben schon ein bisschen vorgegriffen, zur nächsten Frage und die wäre: Wie*
9 *wichtig sind Ihnen mathematische Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder das*
10 *Logische Denken, das Sie bereits angeschnitten haben.*

11 UI: Kopfrechnen ist uns noch wichtiger wie das Logische Denken. Sie sollten vor allem Textaufgaben
12 bearbeiten können und entscheidend ist auch das Rechnen mit Prozenten.

13 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich sinnerfassend Lesen oder eine ein-*
14 *wandfreie Rechtschreibung u.dgl..*

15 UI: Im Endeffekt ist die Lesefähigkeit entscheidend. Sie sollten wirklich gut lesen und sich auch
16 sprachlich gut ausdrücken können. Die Rechtschreibung ist wichtig, aber es muss nicht ganz fehlerfrei
17 sein, mit Legastheniker ist das natürlich schwierig.

18 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*

19 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend?*
20 *Zum Beispiel: Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit, ich zähle jetzt nur ein paar auf,*
21 *ich nenne Ihnen dann aber noch ein paar andere Eigenschaften.*

22 UI: Auf jeden Fall ist uns die Freundlichkeit ganz wichtig, weil die Jugendlichen im Verkauf stehen
23 und dementsprechend mit dem Kunden umgehen können müssen. Die Hilfsbereitschaft ist extrem
24 wichtig, weil jeder Jugendliche bei uns in einem Team arbeitet. Man muss sich gegenseitig helfen und
25 auch miteinander arbeiten können. Und natürlich das Interesse, d. h. das Interesse an der Arbeit, das
26 Interesse an den Produkten und selbstverständlich auch eine gewisse Leistungsbereitschaft.

27 *I: Wie wichtig sind Ihnen Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit?*

28 UI: Zuverlässigkeit ist ganz wichtig, denn wir haben Arbeitszeiten und wir haben Arbeitsabläufe und
29 da muss man sich hundertprozentig auf die Jugendlichen verlassen können. Auch die Ehrlichkeit ist
30 entscheidend, denn das tägliche Arbeiten bringt immer wieder mal Probleme mit sich. In neuen Situa-
31 tionen z. B., da muss man auch ehrlich zugeben können, dass man bestimmte Dinge noch nicht weiß
32 oder nicht kann. Wenn man Fehler macht, ist es ebenso wichtig die Fehler einzugestehen. Im Umgang
33 mit anderen Menschen und in der Teamarbeit da ist Ehrlichkeit das A und O.

34 *I: Teamfähigkeit, selbstbewusstes Auftreten, wie wichtig sind diese beiden Eigenschaften für Sie?*

35 UI: Teamfähigkeit habe ich ja bereits gesagt ist ganz wichtig, weil der Jugendliche wirklich permanent
36 im Team arbeitet. Die Teams haben eine Größe zwischen fünf und acht Personen und die müssen sich
37 alle aufeinander verlassen können. Selbstbewusstes Auftreten ist wichtig, aber nicht Grundvorausset-
38 zung. Oft entwickelt sich das erst in der Ausbildung. Natürlich muss man vor dem Kunden ein Selbst-
39 bewusstsein haben, vor allem, wenn Kunden aufgebracht sind oder Fragen stellen. Für Jugendliche ist
40 es oft schwer dem Kunden entgegenzutreten, je nachdem, wie viel Wissen schon vorhanden ist. Aber
41 es ist jetzt nicht das A und O, denn es sind junge Menschen die sich noch entwickeln. Wenn sie einmal
42 Führungskraft werden wollen und die Möglichkeit haben sie bei uns im Unternehmen, dann brauchen
43 sie natürlich Selbstbewusstsein und Durchsetzungsvermögen, aber das ist dann erst nach der Ausbil-
44 dung.

45 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Mädchen oder bei Burschen? (zum Beispiel*
46 *Kleidung, Körperpflege)*

47 UI: Ganz wichtig. Sie stehen im Verkauf und wir haben einen sehr hohen Anspruch an das äußere
48 Erscheinungsbild. Wir wollen auf jeden Fall ein gepflegtes Äußeres. Der Kunde erwartet das von uns.
49 Der Durchschnittskunde bei uns ist zwischen vierzig und fünfzig Jahre alt und die haben eine ganz
50 andere Auffassung, wie man als Verkäufer aussehen muss. Wir wollen keine Tattoos und auch keine
51 Piercings. Wir wollen einfach ein gepflegtes Äußeres und eine dementsprechende Körperpflege.

52 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*

53 UI: Grundsätzlich ist der Verkauf sehr stark geprägt von weiblich Auszubildenden. Wir haben unge-
54 fähr 60 Prozent weiblich und 40 Prozent männlich Auszubildende. Dieses Verhältnis ist oft unter-

55 schiedlich, aber die Mädels sind eigentlich ganz gern im Verkauf, weil sie einfach mit Menschen zu
56 tun haben und weil sie praktisch arbeiten können, daher bewerben sich sehr viele Mädchen.

57 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
58 *mitbringen? Hier meine ich zum Beispiel die Pünktlichkeit im Betrieb und in der Berufsschule, Sau-*
59 *berkeit, Ordnungssinn, Fleiß.*

60 UI: Ja das ist das A und O. Das ist uns ganz wichtig, weil wir darauf auch bei der Einstellung sehr
61 großen Wert legen. Unsere Jugendlichen müssen alle ein Praktikum machen und da legen wir vor al-
62 lem Wert auf die Tugenden. Die Pünktlichkeit ist bei uns das A und O. Wer zu spät kommt, hat keine
63 Chance. Auch die Sauberkeit und der zwischenmenschliche Umgang sind uns wichtig. Sagt er „Grüß
64 Gott“ und sagt er „Auf Wiedersehen“, die Höflichkeit gegenüber Anderen, gegenüber Vorgesetzten,
65 aber auch gegenüber Kollegen ist ganz entscheidend. Natürlich auch das Verantwortungsbewusstsein
66 wie jemand mit der Ware umgeht. Handelt jemand z. B. fahrlässig und ist es ihm egal, ob die XXX
67 oder nicht. Es geht hier wirklich auch um die Verantwortung für die Produkte. Das ist ganz wichtig,
68 fast noch wichtiger wie Schulbildung.

69 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen.*
70 *Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Bei-*
71 *spiel Ausdruck, Wortschatz)*

72 UI: Das ist wichtig, denn sie müssen sich ausdrücken können. Verkauf lebt vom Sprechen und wenn
73 sich jemand nicht ausdrücken kann, dann wird es schwierig. Das ist schon sehr wichtig.

74 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin oder einem Bewer-*
75 *ber? Hier meine ich zum Beispiel Computerkenntnisse (Word, Excel), Fremdsprachen. Ist das wichtig*
76 *für Sie?*

77 UI: Für die Ausbildung ist das nicht wichtig. Für die Ausbildung ist es wichtig, dass sie rechnen und
78 schreiben können. Fremdsprachen brauchen sie kaum, weil wir nicht international vertreten sind, son-
79 dern nur in Deutschland und in Österreich. Hier sind einfach die schulischen Fertigkeiten wichtiger,
80 PC-Kenntnisse brauchen sie nur bedingt. Natürlich die Grundlagen, aber jetzt kein besonderes Ge-
81 schick in Excel oder Access Datenbank, also die Grundlagen in der EDV.

82 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
83 *men?*

84 UI: Wir haben verschiedene Kriterien nach denen wir einstellen. Es ist zum Einen das Auftreten, das
85 testen wir immer im Praktikum. Wir machen natürlich schon einen Einstellungstest, wo wir die Grund-
86 fertigkeiten testen. Setzen diese dann in Verbindung mit den Schulnoten, aber ausschlaggebend ist das
87 Verhalten im Praktikum, das Interesse, das Engagement und die Leistungsbereitschaft.

88 *I: Dann möchte ich Sie abschließend noch fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Ent-*
89 *scheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen beeinflusst, was ich Sie jetzt nicht gefragt*
90 *habe?*

91 UI: Entscheidend ist, dass ich ein Interesse erkenne, dass ich bei dem Bewerber merke, dass er sich für
92 das Unternehmen interessiert und nicht einfach nur eine Ausbildungsstelle sucht. Also ich will sehen,
93 dass sich jemand bewusst für XXX und auch bewusst für die Produkte entscheidet und nicht einfach
94 nur zum nächst besten geht. Ein dementsprechendes Engagement mitbringt und vor allem Interesse
95 zeigt, alles andere können wir ihm beibringen. Verhalten kann man nur schwer beibringen, aber schu-
96 lische Fähigkeiten kann man schon unterstützen.

97 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch und dass Sie sich Zeit genommen haben für das Inter-*
98 *view. Vielen Dank.*

1 **Transkription: UJa/UJb**

2
3 *I: Ich beginne mit den schulisch erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten und meine erste Frage lautet: Welche inhaltlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Bewerber oder Bewerberinnen um eine Lehrstelle in der Pflichtschule erworben haben sollen, sind Ihnen besonders wichtig?*

4
5
6 UJa: Also gerade in den Hauptgegenständen wie Deutsch, Mathematik und Englisch sollte der Jugendliche in der dritten Leistungsgruppe kein „Genügend“ haben.

7
8 UJb: Also das was ich einfach gemerkt habe was verloren geht, sind die Prozentrechnungen und das ist etwas was genau bei uns in der Branche die Jugendlichen brauchen, um einfach Aktionen, bzw. Rabatte oder sonst irgendetwas auszurechnen, also das fehlt ihnen wirklich, Großteils.

9
10
11 *I: Sie haben jetzt schon ein bisschen vorgegriffen, denn meine nächste Frage lautet: Wie wichtig sind Ihnen die mathematischen Fähigkeiten? Hier meine ich zum Beispiel Kopfrechnen oder Logisches Denken.*

12
13
14 UJa: Man kennt schon, dass bei den Jugendlichen das Kopfrechnen immer weiter weggeht, ohne Taschenrechner oder Handy ist fast nichts mehr möglich und gerade im Verkauf ist es irrsinnig wichtig, dass man über den Daumen schnell ein paar Dinge ausrechnen kann. Wenn man bei der XXX steht und es um XXX geht, bei Inventur oder so, sollte man schon die Grundrechnungsarten im Kopf beherrschen.

15
16
17 UJb: Vielleicht ergänzend noch dazu, was ein bisschen auch ins Hintertreffen geraten ist, dass die Jugendlichen nicht mehr Schätzen können, weil wenn man Schätzen kann, weiß man, ob man in etwa richtig liegt, und das geht auch immer mehr verloren.

18
19
20 *I: Welchen Wert legen Sie auf Deutschkenntnisse? Hier meine ich sinnerfassend Lesen oder eine einwandfreie Rechtschreibung.*

21
22
23 UJa: Die Rechtschreibung selber ist jetzt nicht so groß entscheidend, eher die Sprache. Ist klar, wir sind im Verkauf tätig, wir haben mit Kunden zu tun und da muss natürlich schon die Sprache dem Kunden verständlich sein.

24
25
26 UJb: Ja, vor allem in der Berufsschule, wenn man nicht sinnerfassend Lesen kann, hinkt man wieder in den Hauptgegenständen und Lerngegenständen hinten nach und das ist im Prinzip ein schlechter Kreislauf.

27
28
29 *I: Dann komme ich zu den persönlich-sozialen Kompetenzen.*

30
31 *Welche persönlichen Eigenschaften sind für Sie bei der Aufnahme eines Lehrlings ausschlaggebend? Zum Beispiel: Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit? Ich zähle dann noch weitere Eigenschaften auf.*

32
33
34 UJa: Wichtig ist natürlich die Kontaktfreudigkeit bzw. überhaupt die Freude am Beruf, das Interesse am Beruf und dass er natürlich ein offener Jugendlicher ist, der eben auf die Kunden offen zugeht und natürlich sie gleich ansprechen traut, das sind natürlich Dinge, die im Verkauf wichtig sind.

35
36
37 UJb: Ja, ergänzend würde ich sagen, eine große Portion Wissbegier ist ganz wichtig, weil es gerade bei uns in der XXXbranche einfach so viele unterschiedliche Produkte gibt und da die Eigenständigkeit und das eigene Interesse da sehr wichtig sind. Ja, und auch Ehrlichkeit wäre von meiner Seite ganz wichtig.

38
39
40 UJa: Interesse könnte man sagen, irgendwo mit Neugier. Neugier, dass man neugierig ist auf den Beruf, neue Produkte, was ja in der XXX bei XXX ist, dass man sich dort auch wirklich einlässt und verschiedene Dinge ausprobiert, Großteils.

41
42
43 *I: Wie wichtig sind Einfühlungsvermögen, Zuverlässigkeit, Ehrlichkeit?*

44
45 UJa: Ja, Ehrlichkeit ist klar. Auch im Verkauf natürlich wo es um Produkte geht, wo es um Kassentätigkeiten geht, auch untereinander unter den Kollegen irrsinnig wichtig natürlich. Was war jetzt noch?

46
47 *I: Zuverlässigkeit?*

48
49 UJa: Zuverlässig, klar. Thema Pünktlichkeit, dass man sich auf den Jugendlichen verlassen kann. Dass man sagt, okay, diese, oder die andere Tätigkeit wäre zu machen und da muss man sich natürlich auch verlassen können, dass das dann auch umgesetzt wird. Natürlich auch mit den Kunden, dass man sich darauf verlassen kann, dass das Kundengespräch, das Verkaufsgespräch dementsprechend so gestaltet wird, wie es der Kunde gern hören möchte, oder haben möchte.

50
51
52 UJb: Ja vielleicht Loyalität zum Unternehmen, weil aus unserer Erfahrung wie wir gesehen haben, dass die Jugendlichen die sich wirklich mit XXX identifizieren, einfach in der Karriereleiter viel schneller nach oben kommen und viel zielstrebig sind.

56 *I: Wie wichtig sind Teamfähigkeit und ein selbstbewusstes Auftreten?*
57 UJa: Selbstbewusstes Auftreten entwickelt sich meistens dann innerhalb der Lehrzeit, ist natürlich
58 auch ganz wichtig. Das hat ja auch mit dem Verkäufer zu tun, dass der eben dort steht, gut beraten
59 kann, gut mit den Kunden umgehen kann und dementsprechend braucht er auch das Selbstvertrauen
60 natürlich, auch Produktwissen natürlich, damit er das erklären kann.
61 UJb: Ja, ich würde sagen, dass wir durch unsere Schulungen die Jugendlichen sicherlich sehr gut be-
62 gleiten und das Selbstvertrauen von den Jugendlichen in der Lehrzeit stärken.
63 *I: Wie wichtig ist Ihnen das äußere Erscheinungsbild bei Burschen und bei Mädchen? Hier meine ich*
64 *zum Beispiel: Körperpflege, Kleidung.*
65 UJa: Also Körperpflege ist klar, es dürfen keine fettigen Haare sein, man arbeitet mit XXX, das heißt
66 auch Körperschmuck, sprich Ringe, Ketten, etc. oder das Thema Piercing und so, das sollte in einem
67 normalen Rahmen sein und Körperpflege selber natürlich ja, ein gepflegtes Äußeres.
68 UJb: Da kann ich nur ergänzen, natürlich saubere Fingernägel, weil auf das schauen unsere Kunden.
69 Und ja, im Prinzip haben wir Gott sei Dank Arbeitsbekleidung die ihnen zur Verfügung gestellt wird.
70 Also, Körperpflege im Sinne von der eigenen Sicherheit natürlich auch.
71 *I: Haben Sie in den letzten Jahren mehr Mädchen oder mehr Burschen aufgenommen?*
72 UJa: Es ist ein bisschen unterschiedlich zwischen den Hauptstädten und dem ländlichen Bereich. Die
73 Quote ist zirka 60 Prozent Burschen, ah 60 Prozent Mädchen und 40 Prozent Burschen, und in Wien
74 oder in den Hauptstädten kommen wir ungefähr auf 50:50 Prozent.
75 *I: Wollen Sie noch etwas ergänzen?*
76 UJb: Ja, es liegt sicherlich an unseren verschiedenen Lehrberufen die wir ausbilden. Also wir haben
77 aktuell XXX Lehrberufe die wir ausbilden und da ist natürlich der XXX sehr stark männlich domi-
78 niert. Ja im Gegenzug zu Einzelhandel, da haben wir mehr Mädchen.
79 *I: Wie wichtig sind Ihnen Tugenden, die Jugendliche in mehr oder weniger hohem Maß von zu Hause*
80 *mitbringen? Hier meine ich die Pünktlichkeit in der Berufsschule oder die Pünktlichkeit im Betrieb.*
81 UJa: Also man erkennt schon bei gewissen Jugendlichen, wenn sie sich bewerben kommen, sich vor-
82 stellen kommen, wo die Eltern zum Beispiel dabei sind, wo auch das Interesse der Eltern gegeben ist,
83 kann man schon erkennen, dass auch während der Lehrzeit dies ein bisschen besser funktioniert. Ge-
84 rade die Pünktlichkeit, Höflichkeit, ja wenn das vom Elternhaus schon mitgegeben wird, wirkt sich
85 das auch positiv beim Jugendlichen aus.
86 UJb: Ja das ist definitiv so, wenn die Jugendlichen ein intaktes Familienleben haben, dann sind sie
87 natürlich auch lernwilliger in diesen Dingen und haben einen ganz einen anderen Grundstock, bei vie-
88 len anderen beginnen wir quasi beim Grüßen.
89 *I: Sauberkeit, Ordnungssinn, Fleiß, wie wichtig sind Ihnen diese Tugenden?*
90 UJb: Ja, Fleiß, ich würde einmal sagen, wenn ich etwas will, dann sind sie engagiert und dann haben
91 wir auch gute Erfahrungen gemacht, dass die Jugendlichen dann auch sehr fleißig sein können. Vor
92 allem, wenn man ihnen dann diese Autorität gibt, dass sie für kleine Bereiche schon zuständig sind.
93 Wenn jemand das gar nicht mitbringt, dann würde ich einmal sagen, dann schaut es nicht gut aus, weil
94 das ist dann etwas, was sich einfach nicht verbinden lässt mit unserer Philosophie. Was war das ande-
95 re?
96 *I: Es war Sauberkeit, Ordnungssinn.*
97 UJa: Sauberkeit, XXX brauchen wir nichts sagen, so wie von der persönlichen Sauberkeit, wie Sau-
98 berkeit am Arbeitsbereich, das ist das A und O und Ordnung, ja das gehört genauso dazu. Ich denke
99 mal, dass man da sicherlich gerade in der Lehrzeit viel dazulernen kann, aber der Grundstock sollte
100 vorhanden sein.
101 *I: Wollen Sie noch etwas ergänzen?*
102 UJa: Nein.
103 *I: Dann komme ich zu den fachlichen Kompetenzen.*
104 *Welches Augenmerk richten Sie auf die muttersprachlichen Fähigkeiten des Jugendlichen? (zum Bei-*
105 *spiel Ausdruck, Wortschatz) Vorher wurde die Sprache bereits erwähnt.*
106 UJa: Gerade im Verkauf ist Deutsch natürlich, sprich unsere Muttersprache die muss voll ausgeprägt
107 sein, ja um mit den Kunden einfach zu reden, zu kommunizieren.
108 *I: Wortschatz?*
109 UJb: Ja, der Wortschatz das wäre schon von Vorteil, wenn zumindest auf die fachlichen Dinge, dann
110 schon im Vorfeld eingegangen wird, weil es ist ganz schwierig, wenn die Jugendlichen nicht einmal

111 wissen, was man von ihnen will und dann auch nicht die Courage haben nachzufragen. Dann ist natür-
112 lich der Entwicklungsprozess verlangsamer, als wie, wenn die einfach die Wörter schon kennen.

113 *I: Welche besonderen fachlichen Kompetenzen erwarten Sie von einer Bewerberin oder einem Bewer-*
114 *ber? Hier meine ich zum Beispiel Computerkenntnisse, Fremdsprachen. Ist das wichtig?*

115 UJa: Computerkenntnisse sind jetzt nicht Voraussetzung. Wir haben natürlich ein eigenes Programm,
116 also computermäßig sie sollen einfach die Grundkenntnisse, wie gehe ich mit einem Computer um,
117 sprich: die Mausbedienung, die Tastaturbedienung. Diese Dinge sind schon Voraussetzung. Aber es ist
118 jetzt nicht so, dass er Word oder Excel super beherrschen muss, oder so.

119 *I: Fremdsprachen?*

120 UJa: Fremdsprachen, wird auch nicht vorausgesetzt. Es sind gerade ein XXX wie Salzburg oder im
121 Wiener Bereich wo mehr Tourismus unterwegs ist, wo Grundkenntnisse von Englisch oder Schuleng-
122 lisch da sein sollte, ja.

123 *I: Alles gesagt?*

124 UJb: Ja, wenn Fremdsprache Deutsch ist dann die bitte perfekt.

125 *I: Inwieweit beeinflussen Zeugnisnoten Ihre Entscheidung, einen Jugendlichen als Lehrling aufzuneh-*
126 *men?*

127 UJa: Ja bei uns ist so, dass die Aufnahme selber ja der XXX, oder in den Filialen findet die statt und
128 das ist ganz unterschiedlich. Es gibt zwar die Kriterien, wie gesagt schon zu Beginn. Die dritte Leis-
129 tungsgruppe sollte in den Hauptgegenständen kein „Genügend“ sein, aber es gibt doch noch XXX der
130 sagt, von mir aus, der hat zwar in Deutsch oder in Mathe ein bisschen daneben gehaut, der gibt dann
131 trotzdem die Möglichkeit zu schnuppern und schaut sich die persönlichen Dinge an, wie er beim Ar-
132 beiten ist, wie er mit den Kunden in Kontakt tritt.

133 UJb: Ja das weiß ich nicht.

134 UJa: Ja die XXX, der eine sagt, die Noten sind mir wichtig, der andere sagt, nein, mir ist wichtig ...

135 UJb: Sie haben die Möglichkeit zu Schnuppern und natürlich auch in der Schnupperzeit die ganz
136 wichtig ist, wird natürlich auch unter Beweis gestellt, dass er ins Team passt. Wie ist seine Arbeitsein-
137 stellung, wie ist, ja weil der Wille ist überhaupt das Wichtigste, nicht. Ja, da kann man dann schon
138 auch sehr gut feststellen, ob der Jugendliche dann auch in das Team passt. Dann nach unserem Auf-
139 nahmetest und die Schulzeugnisse sind verschiedene Kriterien und nicht nur die Schulzeugnisse.

140 UJa: Vor allem muss man hinterfragen natürlich, warum hat der vielleicht schlechte Schulnoten liegt
141 es auch daran, dass er sich vielleicht schwer getan hat beim Lernen oder war er nur einfach faul oder
142 ob er sagt, geh ich will einfach lernen und die Schule interessiert mich nicht mehr und das kann man
143 dann im Schnuppern als auch im Gespräch besser beobachten.

144 *I: Abschließend möchte ich Sie fragen: Gibt es aus Ihrer Sicht noch etwas, was Ihre Entscheidung,*
145 *einen Jugendlichen als Lehrling aufzunehmen, beeinflusst, was ich jetzt nicht gefragt habe?*

146 UJb: Also ich würde sagen, gerade in der Vorbereitung wäre es wichtig die Jugendlichen so darauf
147 vorzubereiten, dass das eine wunderbare Chance ist und dass sie mit dieser Chance einfach verschie-
148 dene Türen und Tore offen haben und ich glaube, wenn jetzt der Jugendliche kommt und er zeigt, dass
149 er das will, ja, und auch bereit ist dafür Dinge in Kauf zu nehmen, dann ist das einfach der wichtigste
150 erste Eindruck. Nichts negativer als ein Jugendlicher kommt und du hast das Gefühl der ist gar nicht
151 anwesend, gerade bei einem Vorstellungsgespräch oder bei einem Praktikum, nicht. Also nicht nur bei
152 der Einstellung und Haltung der Jugendlichen um Loyalität eben zu dem Unternehmen, wobei die
153 Loyalität erst wachsen muss, ganz klar.

154 *I: Meinen Sie mit Vorbereitung, die Vorbereitung, welche in den Trägerorganisationen passiert, oder*
155 *auch in der Berufsschule, wenn die Lehrlinge schon in die Berufsschule gehen?*

156 UJb: Ja, genau das meine ich, weil viele eben wie wir schon gesprochen haben, die Dinge vielleicht
157 von zu Hause nicht mitbekommen und dann wäre es ganz wichtig, dass sie eben dort vorbereitet wer-
158 den, dass das jetzt nicht wie eben, sondern, dass das wirklich eine Chance für das Leben sein kann.

159 *I: Wollen Sie noch etwas ergänzen?*

160 UJa: Nein, eigentlich nichts mehr.

161 *I: Ich danke Ihnen vielmals für das Gespräch und dass Sie sich Zeit genommen haben. Danke schön.*

162 UJb: Ja, bitte gerne

9.2 Interviewleitfaden Lehrling und Transkripte LA bis LJ

Vorrede

Zuallererst möchte ich mich für Ihre Bereitschaft bedanken, dass Sie mir dieses Interview geben. Wie Sie wissen, bin ich Lehrerin an dieser Schule (BS für Einzelhandel und EDV-Kaufleute in Wien) und Diplomandin am Institut für Bildungswissenschaft der Universität Wien. Derzeit schreibe ich gerade meine Diplomarbeit mit dem Thema „Lehre ohne betriebliche Lehrstelle. Perspektiven und Chancen für Jugendliche auf eine reguläre Lehrstelle während der überbetrieblichen Lehrausbildung gem. § 30 BAG.“ In unserem Gespräch soll es im Allgemeinen darum gehen, welche Fähigkeiten und Stärken aus Ihrer Sicht ausschlaggebend waren, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben. Das Interview wird zirka eine viertel Stunde in Anspruch nehmen. Für die anschließende Transkription werde ich unser Gespräch auf Tonband aufnehmen.

Fähigkeiten und Stärken

F: Mussten Sie einen Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (z B Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse, etc.)

EF: Gab es (auch) ein persönliches Bewerbungsgespräch – worum ging es dabei besonders?

F: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle bekommen haben? (z B fachliche Qualifikationen, persönliche Eigenschaften, äußere Erscheinung ...)

F: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (z B Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?

Abschluss

Ich möchte Ihnen danken, dass Sie sich Zeit genommen haben mir dieses Interview zu geben. Ich wünsche Ihnen für Ihre Ausbildung alles Gute! Auf Wiedersehen!

1 **Transkription: LA**

2

3 *I: Ich beginne mit den Fähigkeiten und Stärken und meine erste Frage lautet: Mussten Sie einen Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse, dgl.)*

6 LA: Hab ich eigentlich nicht machen müssen. Ich bin einfach in die Zentrale gegangen, habe mich dort beworben, hab eben Lebenslauf und Bewerbung mitgebracht und dann hab ich ein Praktikum gemacht über ein Monat und dann war ich da.

9 *I: Nachdem es keinen Eignungstest gegeben hat, gab es ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es in dem Bewerbungsgespräch?*

11 LA: Also eben auch warum ich genau hier arbeiten möchte und was ich mir eben auch erwarte. Ja, und um mich ging es auch, meine Stärken, ja das Wichtigste.

13 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle bekommen haben? (z B fachliche Qualifikationen oder persönliche Eigenschaften oder war es die äußere Erscheinung?)*

16 LA: Also, eben wie ich das Praktikum gemacht hab den einen Monat, was ich halt von meiner Chefin weiß, dass ich halt gut dazu gepasst hab, eben weil ich lieb bin, auch freundlich und ja (Pause). Ja.

18 *I: Das war's.*

19 LA: Ja, das war's.

20 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (z B Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

23 LA: Also die Zeugnisse hab ich schon herzeigen müssen, von der Hauptschule und ja, ich weiß jetzt ehrlich gesagt nicht. Ich weiß keine Antwort darauf.

25 *I: Wurden die Noten besprochen bei dem Bewerbungsgespräch?*

26 LA: Die nicht, nein, nicht wirklich. Also angeschaut hat sie schon die Noten, aber es war jetzt nicht das große Thema dabei.

28 *I: Danke für das Gespräch.*

1 **Transkription: LB**

2

3 *I: Ich fange mit den Fähigkeiten und Stärken an und frage Sie: Mussten Sie einen Eignungstest ma-*
4 *chen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (zum Beispiel Mathematik,*
5 *Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse)*

6 LB: Nein, ich hatte keine Prüfung.

7 *I: Es war kein Eignungstest zu machen?*

8 LB: Nein, kein Eignungstest.

9 *I: Gab es ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei im Besonderen?*

10 LB: Ich war eigentlich nur wegen einem Praktikum zuerst dort und mit Praktikum haben sie mich
11 gleich aufgenommen und ein richtiges Bewerbungsgespräch hab ich nicht gehabt.

12 *I: Es gab kein Bewerbungsgespräch?*

13 LB: Nur am Anfang wie ich das erste Mal dort war für ein Praktikum da haben wir schon ein Ge-
14 spräch gehabt.

15 *I: Und worum ging es da in diesem Bewerbungsgespräch?*

16 LB: Um meine Interessen was ich gerade mache. Hobbies, was meine Eltern als Beruf machen und das
17 Ganze.

18 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
19 *bekommen haben? Zum Beispiel fachliche Qualifikationen, ob besondere fachliche Kenntnisse vorla-*
20 *gen oder persönliche Eigenschaften wie besonders hilfsbereit, freundlich, kontaktfähig, das meine ich*
21 *mit den persönlichen Eigenschaften oder war es das äußere Erscheinungsbild)*

22 LB: Persönliches und Äußeres.

23 *I: Glauben Sie, dass das die ausschlaggebenden Gründe für die Lehrstelle waren?*

24 LB: Ja, glaube ich, ja.

25 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
26 *Beispiel Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Und wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre*
27 *schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

28 LB: In Bewerbungsmappe habe ich diese Zeugnisse zwar drinnen gehabt, aber mein Chef hat mich
29 niemals darüber angesprochen oder nie etwas darüber gesagt, über meine Zeugnisse.

30 *I: Aber die Bewerbungsmappe wurde vom Chef schon angeschaut?*

31 LB: Ja, angeschaut.

32 *I: Ja, aber die Zeugnisse waren kein Thema beim Bewerbungsgespräch.*

33 LB: Nein, eigentlich nicht. Nein.

34 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

35 LB: Danke schön.

1 **Transkription: LC**

2

3 *I: Meine erste Frage lautet zu Fähigkeiten und Stärken: Mussten Sie einen Eignungstest machen um*
4 *Ihre Lehrstelle zu bekommen? Und wenn ja, was wurde gefragt? Mathematik, Deutsch, Computer-*
5 *kenntnisse, Fremdsprachen oder irgendetwas dergleichen?*

6 LC: Nein, ich hatte so was nicht. Ich hatte nur ein Praktikum. Das ist eben von XXX so aus gewesen
7 und nach zwei Wochen haben sie sich dann entschieden. Haben gesehen, dass ich mich bemüht hab
8 und einen Eignungstest musst ich nicht machen.

9 *I: Gab es ein persönliches Bewerbungsgespräch und wenn ja, worum ging es in diesem Bewerbungs-*
10 *gespräch?*

11 LC: Bewerbungsgespräch kann man nicht sagen, also am Ende des Tages haben wir immer geredet,
12 ob's mir gefällt, was ich heut gemacht hab, aber ein richtiges Bewerbungsgespräch, also ich hab weder
13 Lebenslauf, Bewerbung oder Sonstiges abgegeben.

14 *I: Auch nicht vor dem Praktikum?*

15 LC: Auch nicht vor dem Praktikum, vielleicht von dem damaligen Chef, was ich hatte, wurde das ge-
16 schickt, aber von mir nicht.

17 *I: Also, möglicherweise von XXX, das die Firma etwas bekommen hätte.*

18 LC: Genau, ja.

19 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
20 *bekommen haben? Zum Beispiel fachliche Qualifikationen, besonderes Geschick am Computer oder*
21 *mit Fremdsprachen oder persönliche Eigenschaften, wie Freundlichkeit, Höflichkeit, Kontaktfreudig-*
22 *keit oder die äußere Erscheinung? Von diesen drei Faktoren, was glauben Sie war ausschlaggebend?*

23 LC: Also, eben das Gedächtnis, ich hab mich sehr schnell ausgekannt mit die ganzen Programme und
24 das ich zu die Kunden zugegangen bin und immer freundlich war und immer versucht hab den anderen
25 zu helfen.

26 *I: Hat vielleicht das äußere Erscheinungsbild auch eine Rolle gespielt? Gepflegtheit, zum Beispiel,*
27 *dass das auch ein Grund war?*

28 LC: Ich glaub schon, aber das hat der Chef halt nicht mit mir so abgesprochen, sondern der hat sich da
29 selber ein eigenes Bild gemacht.

30 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
31 *Beispiel Hauptschule oder Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre*
32 *schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

33 LC: Ich musste überhaupt kein Zeugnis abgeben, also.

34 *I: Also das heißt, nach Zeugnissen wurde überhaupt nicht gefragt und waren auch kein Thema in der*
35 *Firma.*

36 LC: Nein, also bei mir nicht, das ist überhaupt, nein, eigentlich nicht, bei den anderen fragt er schon.
37 Aber bei mir weder Lebenslauf, Bewerbung, Zeugnis, gar nichts.

38 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

39 LC: Danke.

1 **Transkription: LD**
2
3 *I: Fähigkeiten und Stärken darum geht es in meiner ersten Frage. Mussten Sie einen Eignungstest*
4 *machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? Zum Beispiel Mathematik,*
5 *Deutsch, Computerkenntnisse, Englisch wurde das abgefragt?*
6 LD: Nein, wurde nicht.
7 *I: Also, kein Eignungstest?*
8 LD: Kein Eignungstest:
9 *I: Wenn es keinen Eignungstest gab, gab es dann ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum*
10 *ging es dabei im Besonderen, in diesem persönlichen Bewerbungsgespräch?*
11 LD: Auch kein Gespräch. Ich hatte nur ein Bewerbungsformular bekommen, da musste ich meine,
12 meine Daten sagen und da musste ich auch eine Bewerbung schreiben, wieso sie sie mich auch auf-
13 nehmen sollen.
14 *I: Und das war's, es gab kein Gespräch?*
15 LD: Kein Gespräch.
16 *I: Nur das Bewerbungsformular war auszufüllen?*
17 LD: Ja, stimmt.
18 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
19 *bekommen haben? Zum Beispiel waren es vielleicht die fachliche Qualifikationen wie Englisch oder*
20 *Computerkenntnisse, oder so?*
21 LD: Eigentlich eher Computerkenntnisse und durch den Praktikum hat man auch gesehen, dass ich
22 wirklich auch was von mir aus gegeben hab, dass ich mich bemüht habe, dass ich die Branche wirklich
23 haben will und dadurch hat auch der Chef gesehen, dass ich mich wirklich bemüht habe, dass ich es
24 schaffen werde.
25 *I: Ich gehe bei dieser Frage noch auf ein paar Eigenschaften ein. Zum Beispiel wie war es mit den*
26 *persönlichen Eigenschaften zum Beispiel wurde schon erwähnt bemühen, hilfsbereit, kontaktfreudig,*
27 *freundlich?*
28 LD: Schon, war schon dabei.
29 *I: Also, die waren auch ausschlaggebend?*
30 LD: Ja, hat er auch gesehen, dass ich sehr fleißig war, dass ich wirklich alles aus mir rausgegeben hab.
31 *I: Und das äußere Erscheinungsbild? Hat das eine Rolle gespielt beim Bewerben oder beim Prakti-*
32 *kum? Mit äußerer Erscheinung meine ich zum Beispiel Körperpflege.*
33 LD: Hat alles gepasst. Ich habe nichts verändert, so wie ich bin.
34 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
35 *Beispiel Hauptschule oder Polytechnischer Lehrgang) Und wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben*
36 *Ihre schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben? Haben die*
37 *Zeugnisse eine Rolle gespielt?*
38 LD: Nur von der Berufsschule haben sie die Zeugnisse verlangt und auch von der Hauptschule auch,
39 war auch alles positiv.
40 *I: Aber, die Zeugnisse haben auch scheinbar eine Rolle gespielt, dass sie eben positiv sein haben müs-*
41 *sen?*
42 LD: Schon, ja schon.
43 *I: Wurde auch im Gespräch darauf eingegangen? Hat es ein Gespräch gegeben, punkto Zeugnisse,*
44 *oder war das von vorne herein ein Kriterium, die Zeugnisse müssen positiv sein?*
45 LD: War kein Kriterium.
46 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*
47 LD: Bitte.

1 **Transkription: LE**

2

3 *I: Ich fange an mit Fähigkeiten und Stärken. Es sind insgesamt vier Fragen und meine erste Frage*
4 *lautet: Mussten Sie einen Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde*
5 *gefragt? (zum Beispiel Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse)*

6 LE: Da ich beim XXX anfangen wollte, war das auch so, dass ich was in Mathe machen musste. Aber
7 eher so, was jetzt die verkaufen, waren jetzt Mathe Beispiele, dann waren zum Beispiel so Intelligenz-
8 fragen, zum Beispiel irgendwo was einsetzen also, das war so, wie man mich einschätzen würde, dann
9 waren aber auch so Fragen, wie welches Buch ich gerne lese, warum ich hier anfangen möchte und
10 eins war noch, (*überlegt*) was war noch, da war noch irgend eins ja, so allgemein, Allgemeinwissen,
11 genau das war auch noch.

12 *I: Gab es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch, also nicht nur diesen Eignungstest, sondern*
13 *auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei im Besonderen?*

14 LE: Bei mir war's ganz Besonders, nur es war so meine Mutter hat da früher gearbeitet, dadurch habe
15 ich die Chefin gekannt. Es war nicht wirklich ein Bewerbungsgespräch. Wir haben schon uns unterhal-
16 ten und sie hat mir erklärt was man da macht, und es war eher so, dass ich gar nicht viel machen muss-
17 te, um aufgenommen zu werden. Also da war die Hilfe von meiner Mutter dabei, dass sie mich schon
18 gekannt hat. Sie wusste schon wie ich bin und so, es gab schon das, aber da gab's nur über das was wir
19 in der Firma machen und welche Besonderheiten es da gibt, also, was genau gemacht wird.

20 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
21 *bekommen haben? Zum Beispiel: fachliche Qualifikationen, mit fachlichen Qualifikationen wären*
22 *Computerkenntnisse oder Fremdsprachen gemeint, oder persönliche Eigenschaften, hier geht es um*
23 *Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit, Hilfsbereitschaft. Das wären die persönlichen Eigenschaften, oder*
24 *die äußere Erscheinung, dass ich gepflegt bin, Kleidung, das alles.*

25 LE: Bei mir hat das schon alles zusammengepasst nur es war auch so, ich hatte drei Monate bei denen
26 ein Praktikum, also mussten sie mich eigentlich nicht wie ich aufgenommen worden bin, sehr viel
27 erklären. Ich wusste schon alles, also es war auch schon so, dass ich viel wusste. Ich war natürlich
28 auch freundlich, das war alles dabei, also da mussten sie nicht sehr viel machen.

29 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
30 *Beispiel Hauptschule oder Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre*
31 *schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

32 LE: Wir haben das HS-Abschlusszeugnis herzeigen müssen und das war noch relativ gut. Also, das
33 war grad genau in der Mitte. Also, das war nicht zu überheblich, weil das wollen sie auch nicht, es war
34 genau passend.

35 *I: Polytechnischer Lehrgang?*

36 LE: Hatte ich nicht, weil ich einmal wiederholt habe.

37 *I: Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute.*

38 LE: Bitte.

1 **Transkription: LF**

2

3 *I: Es geht zu Beginn um Fähigkeiten und Stärken worüber ich Sie fragen möchte und meine erste Fra-*
4 *ge dazu wäre: Mussten Sie einen Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja,*
5 *was wurde gefragt? (Mathematik, Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse)*

6 LF: Also ich musste einen Aufnahmetest machen, da war eben auch Rechnungswesen dabei, also Re-
7 chenbeispiele, Allgemeinwissen war dabei, ja und was zum Einzelhandel halt dazugehört, wie man
8 sich, *ah*, wie man am besten umgeht mit den Kunden, das war auch dabei.

9 *I: Computerkenntnisse, Fremdsprachen war das auch ein Thema?*

10 LF: *Ah*, ein bissl Englisch, aber Computerkenntnisse eigentlich nicht so viel, nein.

11 *I: Gab es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei besonders?*

12 LF: Ja, es gab mehrere. Also zuerst war ich alleine da hab ich einmal die Chefin kennen gelernt und
13 haben g'fragt, weil ich hab vorher schon Praktikum gemacht, deswegen haben sie mich schon g'kannt
14 und haben sie mich g'fragt, also welche Marken ich schon kenn', weil sie mich eben schon g'kannt
15 haben. Dann hab' ich eben den Eignungstest g'macht und dann war noch einmal ein Bewerbungsges-
16 spräch und dann musste ein Elternteil dabei sein, dass man sieht wie das Umfeld ist und so.

17 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
18 *bekommen haben? Zum Beispiel ich zähle jetzt ein paar auf wie: fachliche Qualifikationen, das wäre*
19 *eben Mathematik was wir vorhin schon besprochen haben, oder persönliche Eigenschaften, wie Hilfs-*
20 *bereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Freundlichkeit oder die äußere Erscheinung?*

21 LF: Ich glaub', es hat eigentlich alles eine Rolle gespielt. Ich glaub' auch Großteils haben sie mich
22 genommen, weil ich eben schon vorher Praktikum gemacht hab und gesehen haben, dass ich mich
23 schon ein bissl auskenn' ja, ich glaube das ist eigentlich der Großteil gewesen, warum sie mich eigent-
24 lich genommen haben.

25 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
26 *Beispiel Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre schuli-*
27 *schen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

28 LF: Ich glaub' ich hab's zeigen müssen, aber es war jetzt nicht so von großer Bedeutung vom Zeugnis
29 her. Es war nicht, glaub ich, so wichtig.

30 *I: Aber die Noten in Detail wurden nicht besprochen. Man hat das Zeugnis angeschaut, aber ...*

31 LF: Genau, man hat nichts dazu gesagt, weil der Aufnahmetest eigentlich wichtiger war und das Be-
32 werbungsgespräch.

33 *I: Vielen Dank für das Gespräch und alles Gute.*

34 LF: Danke

1 **Transkription: LG**

2

3 *I: Ich beginne mit Fähigkeiten und Stärken und meine erste Frage lautet: Mussten Sie einen Eignungs-*
4 *test machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Und wenn ja, was wurde gefragt? (zum Beispiel Ma-*
5 *thematik, Deutsch, Computerkenntnisse, Fremdsprachen)*

6 LG: Es wurde gefragt Deutsch, Englisch, Mathe und wir mussten auch noch etwas von der Filiale
7 wissen. Von unserem XXX.

8 *I: Was war denn das zum Beispiel?*

9 LG: Das war über XXX, mussten wir etwas reden.

10 *I: Gab es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei?*

11 LG: Ja, es ging es dabei, der Chef hat mich gefragt also *ah*, was soll ich beginnen usw. wollte er über
12 mich was wissen, nichts mehr, hat mir gesagt wo ich anfangen soll, ja es war nicht so.

13 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren, dass gerade Sie diese Lehrstelle bekom-*
14 *men haben? Zum Beispiel waren es die fachlichen Qualifikationen, Mathematik, Deutsch, oder der*
15 *Eignungstest zum Beispiel, oder waren es persönliche Eigenschaften, wie Kontaktfreudigkeit, Hilfsbe-*
16 *reitschaft, Freundlichkeit, oder die äußere Erscheinung zum Beispiel Kleidung, Körperpflege, also*
17 *diese Dinge.*

18 LG: Ja ich war zwei Monate als Praktikantin, hab ich ja gemacht was sie von mir wollten, ja es war
19 alles in Ordnung. Danach habe ich so einen Test gemacht und ich hatte mehr Punkte als man haben
20 sollte. So haben sie mich dann genommen.

21 *I: Persönliche Eigenschaften?*

22 LG: Ja, ich war immer gepflegt. Das haben sie immer geschaut und immer gesagt. Ja, freundlich mit
23 der Kunde hab ich immer freundlich geredet, immer hilfsbereit, das wollen die Chefs immer.

24 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
25 *Beispiel Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Und wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre*
26 *schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

27 LG: Ja, mein Chef wollte drei Zeugnisse haben. Also ich hab von Hauptschule, von Poly und von un-
28 serer Schule da eine Zeugnis gebracht. Ja ihm geht es nicht um Zeugnisse. Schon, aber bei Abschluss.
29 Also drittes Lehrjahr da schon, aber so nicht. Er hat geschaut wie ich selbst bin.

30 *I: Die Zeugnisse selber - er hat sich zwar die Zeugnisse zeigen lassen - aber die wurden nicht wirklich*
31 *besprochen. Die Noten in dem Sinn auf die ist nicht eingegangen worden.*

32 LG: Na, auf das. Er hat nur angeschaut, ja aber ich hatte auch keine schlechten Noten.

33 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

34 LG: Bitte.

1 **Transkription: LH**

2

3 *I: Als erstes frage ich Sie über Fähigkeiten und Stärken und meine Frage dazu lautet: Mussten Sie*
4 *einen Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (Mathe-*
5 *matik, Deutsch, Fremdsprachen, Computerkenntnisse)*

6 LH: Leider wurde nix gefragt, sondern ich hab eine ganz normale Bewerbung hingeschickt. Ja, ich
7 habe mich auch vorgestellt. Na klar, sie haben mir auch so Fragen gestellt und die dort drüben im Sek-
8 retariat haben mir gesagt, *ah* sie können mich, wenn dann ab sofort, also ich hab mich auch wirklich
9 bemüht mich so zu zeigen, vom Aussehen auch gleich so angezogen, so richtig, dass sie mich gleich
10 nehmen, ja und so war's.

11 *I: Das heißt, einen Eignungstest hat es nicht gegeben, weil meine nächste Frage wäre gewesen: Gab*
12 *es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei besonders, d.h. Eignungstest*
13 *war nicht, aber es gab das Gespräch was jetzt beschrieben wurde?*

14 LH: Genau, ja.

15 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
16 *bekommen haben? Zum Beispiel fachliche Qualifikationen, unter fachliche Qualifikationen meine ich*
17 *jetzt Mathematik, Deutsch, Computerkenntnisse, Fremdsprachen oder persönliche Eigenschaften, wie*
18 *zum Beispiel Höflichkeit, Freundlichkeit, Kontaktfreudigkeit oder war es die äußere Erscheinung?*

19 LH: Für mich hat es gezählt erst mal die äußere Erscheinung und ich würde auch sagen die fachlich
20 und dazu gehört dann auch dann die Höflichkeit. Für mich waren es irgendwie drei diese Faktoren.

21 *I: Aber wenn es keinen Eignungstest gegeben hat, wie hat man dann zum Beispiel diese fachlichen*
22 *Qualifikationen überprüfen können? Zum Beispiel eben Rechnen oder Deutsch.*

23 LH: Also ich hab da keinen Eignungstest gemacht. Sie haben mir einfach in der Arbeit halt irgendwie
24 zugeschaut und sie haben mir dann eingeschult in den Abteilungen und ja.

25 *I: Das heißt, es gab ein Praktikum?*

26 LH: Kein direktes Praktikum und zwar hab ich verlangt einmal ein Tag mir das so richtig anzuschau-
27 en. Sie haben mich dann aber auch gleich angerufen haben mir gleich benachrichtigt sie können gleich
28 anfangen. Also, da war ich sogar unterwegs nach Hause, also Heimweg war ich da unterwegs.

29 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (wie*
30 *zum Beispiel Hauptschule oder Polytechnischer Lehrgang) Und wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben*
31 *Ihre schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

32 LH: Das war sehr richtig. Ich habe meine Zeugnisse wirklich hergezeigt und sie hat gesagt das passt,
33 ist in Ordnung. Natürlich hab ich auch mein erstes Zeugnis von einer Berufsschule schon hergezeigt.
34 Sie hat mir aber gesagt, das macht nix, wir werden aber das dann gleich übernehmen. Also somit wur-
35 de ich ja einge ... wie heißt das?

36 *I: Eingestuft?*

37 LH: Eingestuft ja, und in der Firma bin ich dann ganz normal also, wurde mir alles dann gezeigt und
38 eingeschult.

39 *I: Das heißt, es hat ein Berufsschulzeugnis vorher gegeben?*

40 LH: Ja, vorher gegeben, aber von einer anderen, von einer anderen Berufsschule.

41 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

42 LH: Danke.

1 **Transkription: LI**

2

3 *I: Ich beginne mit der ersten Frage und hier geht es um Fähigkeiten und Stärken. Mussten Sie einen*
4 *Eignungstest machen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (zum Beispiel*
5 *Mathematik, Deutsch, Computerkenntnisse, Fremdsprachen)*

6 LI: Also ich wurde überhaupt nix gefragt. Ich musste keinen Eignungstest machen. Ich musste nur
7 einen Personalbogen ausfüllen und ja, im Prinzip wurde ich nix g'fragt ich bin aufgenommen worden.

8 *I: Gab es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und worum ging es dabei, wenn es keinen Eig-*
9 *nungstest gab?*

10 LI: Ahm, ich hab schon mit Mitarbeiter gesprochen, was aber nicht ein typisches Bewerbungsges-
11 spräch, also was man g'fragt wird Stärken, und blablabla, sondern nur normal gesprochen im Prinzip
12 und Personalbogen hab ich eh ausgefüllt und deswegen hab ich's im Prinzip auch nicht braucht.

13 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
14 *bekommen haben? (zum Beispiel fachliche Qualifikationen, mit fachlichen Qualifikationen damit mei-*
15 *ne ich z. B. Mathematik, Computerkenntnisse, Fremdsprachen oder waren es die persönlichen Eigen-*
16 *schaften, wie z. B. Hilfsbereitschaft, Kontaktfreudigkeit, Freundlichkeit, die man im Verkauf braucht*
17 *oder war es die äußere Erscheinung?*

18 LI: Ich nehm einmal an, dass es eher die Freundlichkeit und sonstiges war, eher für *ahm*, sympathisch
19 und hilfsbereit und ich hab im Prinzip meine Aufgabe gut gemacht, wurde mir auch gesagt und ja,
20 fachliche habe ich im Prinzip nix, also Computer haben wir im Prinzip nur im Büro, und ja.

21 *I: Fremdsprachen?*

22 LI: Na, im Prinzip nicht. Also gewusst hab ich auch nur, also bei der Sparte hab ich nix gewusst. Ich
23 hab das alles erst jetzt gelernt.

24 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
25 *Beispiel Polytechnischer Lehrgang oder Hauptschulzeugnis) Und wenn ja, inwieweit glauben Sie,*
26 *haben Ihre schulischen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

27 LI: Also das letzte Zeugnis hab ich herzeigen müssen von der Mittelschule und, was ich so mitbe-
28 kommen habe, hat das nix mit den Noten zu tun gehabt, sondern eher mit Praxis und Zeugnis war
29 nicht gut. Also mein Zeugnis sind meistens nicht gut und die haben mir halt eine Chance geben, ob-
30 wohl die Vierer drinnen waren und so.

31 *I: Also die schulischen Noten waren nicht wirklich ausschlaggebend und wurden auch nicht bespro-*
32 *chen?*

33 LI: Ja genau. Wurden im Prinzip nicht besprochen, waren nicht das Ausschlaggebende.

34 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

35 LI: Bitte.

1 **Transkription: LJ**

2

3 *I: In meiner ersten Frage geht es um Fähigkeiten und Stärken. Mussten Sie einen Eignungstest ma-*
4 *chen um Ihre Lehrstelle zu bekommen? Wenn ja, was wurde gefragt? (Mathematik, Deutsch, Fremd-*
5 *sprachen, Computerkenntnisse)*

6 LJ: Also, na ich hab gleich zwei Monate, also acht Wochen lang schnuppern g'habt. Musste ich
7 schnuppern in verschiedenen Bereichen und da wo ich am besten war wurde ich dann eingestellt, nach
8 diesen acht Wochen.

9 *I: Gab es auch ein persönliches Bewerbungsgespräch und wenn ja, worum ging es dabei im Besonde-*
10 *ren?*

11 LJ: Also, so ein persönliches Bewerbungsgespräch hatte ich nicht, weil ich durch meine Beraterin den
12 Chef kennengelernt hab und dann nach acht Wochen haben wir uns eh so ab und zu unterhalten und
13 kennengelernt und da hat er mich beobachtet wie ich arbeite und so, dann hat er gesagt, dass alles
14 passt, dass ich die Lehre haben kann.

15 *I: Also durch die Trägerorganisation ist dieses Praktikum zustande gekommen?*

16 LJ: Genau, ja.

17 *I: Was denken Sie, waren die ausschlaggebenden Faktoren dafür, dass gerade Sie diese Lehrstelle*
18 *bekommen haben? Zum Beispiel: fachliche Qualifikationen, persönliche Eigenschaften oder die äuße-*
19 *re Erscheinung. Also mit fachlichen Qualifikationen meine ich z. B. Computerkenntnisse, gute Mathe-*
20 *matikkenntnisse, usw. die persönlichen Eigenschaften wie Hilfsbereitschaft, Freundlichkeit, Kontakt-*
21 *freudig oder die äußere Erscheinung halt ein gepflegtes Äußeres.*

22 LJ: Ja das gepflegte Äußere ist immer wichtig, ist auch immer bei jeder Besprechung dabei, dass wir
23 das haben sollen. Also, nicht mit zerrissenen Hosen oder kurzen Hosen auftreten, bei mir das auch
24 immer so. Mit Hemd und so, dass ich immer in der Arbeit erscheinen hab. Dann muss ich auch Höf-
25 lichkeit zum Kunden immer das Lächeln, Lächeln schadet nicht und so, ja und das mit dem Arbeiten
26 Fähigkeiten muss man schon haben das man sich auskennt nicht immer auf die Anweisungen von den
27 Abteilungsleitern wartet, sondern immer selbstständig was tut.

28 *I: Abschließend noch eine Frage: Haben Sie auch Ihre Abschlusszeugnisse vorzeigen müssen? (zum*
29 *Beispiel Hauptschule, Polytechnischer Lehrgang) Wenn ja, inwieweit glauben Sie, haben Ihre schuli-*
30 *schen Noten dazu beigetragen, dass Sie diese Lehrstelle bekommen haben?*

31 LJ: Ja ich war bevor ich die Lehre begonnen hab' auch in der Handelsschule. Die erste Klasse hab' ich
32 abgeschlossen ohne einen Vierer im Zeugnis. Dann war ich ein Jahr davor Polytechnikum genauso,
33 also, ich hab' beide Zeugnisse dem Chef hergezeigt. Es hat vom Zeugnis her gepasst, nur ich durfte in
34 der Schule nicht bleiben, wegen ein paar anderen Gründen und ja, ich glaub schon, dass ich wegen
35 dem Zeugnis auch also die Lehrstelle genommen, also bekommen hab'.

36 *I: Danke vielmals für das Gespräch und alles Gute.*

37 LJ: Danke.

9.3 Lehrplan Einzelhandel⁴²

BGBl. II Nr. 334/2001 i.d.F.
339/2002, 480/2006
Anlage A/9/1

RAHMENLEHRPLAN FÜR DIE LEHRBERUFE EINZELHANDEL, WAFFEN- UND MUNITIONSHÄNDLER

I. STUNDENTAFEL

Gesamtstundenzahl: 3 Schulstufen zu insgesamt 1 080 – 1 260 Unterrichtsstunden (ohne Religionsunterricht), davon in der ersten, zweiten und dritten Klasse mindestens je 320 Unterrichtsstunden.

Pflichtgegenstände	Stunden
Religion 1)	2)
Politische Bildung	80
Deutsch und Kommunikation	40
Berufsbezogene Fremdsprache 3)	120
Betriebswirtschaftlicher Unterricht	
Wirtschaftskunde	160
Betriebswirtschaftliches Praktikum	120
Rechnungswesen 4)	120
Computerunterstütztes Rechnungswesen	40
Fachunterricht	
Werbung und Verkauf	40
Werbetechnisches Praktikum	120
Warenspezifisches Verkaufspraktikum	240 - 420
<hr/>	
Gesamtstundenzahl (ohne Religionsunterricht)	1 080 - 1 260
Freigegegenstände	
Religion 1)	2)
Lebende Fremdsprache 5)	
Deutsch 5)	
Unverbindliche Übungen	
Bewegung und Sport 5)	
Förderunterricht 5)	
1) 2) Siehe Anlage A, Abschnitt II.	
3) Die Aufteilung der Stunden auf die drei Klassen hat mit 40 - 40 - 40 zu erfolgen.	
4) Dieser Pflichtgegenstand kann in Leistungsgruppen mit vertieftem Bildungsangebot geführt werden.	
5) Siehe Anlage A, Abschnitt III.	

⁴² http://www.abc.berufsbildendeschulen.at/upload/1554_Einzelhandel.pdf, [8.11.2010]

9.4 Berufsbild Einzelhandel – Schwerpunkt: Allgemeiner Einzelhandel⁴³

Berufsbild EINZELHANDEL

Schwerpunkt Allgemeiner Einzelhandel

BERUFSPROFIL

- a) Bedarf für die Warenbeschaffung und Durchführung der Warenbestellungen in der betriebsüblichen Kommunikationsform ermitteln,
- b) Warenlieferungen überwachen und administrativ bearbeiten,
- c) Waren übernehmen, kontrollieren, lagern und pflegen,
- d) betriebliches Warensortiment vorbereiten, bereitstellen und verkaufsgerecht präsentieren,
- e) Kunden bei der Produktauswahl beraten und Serviceleistungen anbieten,
- f) Verkaufsgespräche führen,
- g) Bestellungen und Kundenaufträge entgegennehmen und abwickeln inklusive Rechnungslegung und Zahlungsverkehr,
- h) Kundenreklamationen behandeln.

AUSBILDUNGSBEREICHE

1. Der Lehrbetrieb

- 1.1. Kenntnis über den Lehrbetrieb
- 1.2. Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung
- 1.3. Ausbildung im dualen System
- 1.4. Organisation und Warenwirtschaft

2. Warenbeschaffung und Lagerung:

- 2.1. Einkaufsplanung
- 2.2. Einkaufsabwicklung
- 2.3. Warenannahme und Warenübernahme
- 2.4. Warenlagerung

3. Verkauf:

- 3.1. Verkaufsvorbereitung
- 3.2. Warensortiment
- 3.3. Verkaufsförderung und Werbung
- 3.4. Kundenberatung und Warenverkauf
- 3.5. Verkaufsabrechnung

⁴³ <http://wko.at/bshandel/Lehrlinge/Berufsbilder-neu-2009/Berufsbild-Schwerpunkt-Allgemeiner-Einzelhandel-Juli2009.pdf>
[12. 12. 2011]

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
1. Der Lehrbetrieb			
1.1	<i>Kenntnis über den Lehrbetrieb</i>		
1.1.1	Kenntnis der Betriebs- und Rechtsform des Lehrbetriebes		
1.1.2	Kenntnis der Ziele und der Marktposition des Lehrbetriebes sowie der Standorteinflüsse	-	-
1.2	<i>Einrichtungen, Arbeitssicherheit und Unfallverhütung</i>		
1.2.1	Funktionsgerechte Verwendung der betrieblichen Einrichtungen und Geräte des Verkaufes		
1.2.2	Kenntnis der Gesundheits-, Unfall- und Umweltgefahren sowie der einschlägigen Schutz- und Sicherheitsvorschriften		
1.2.3	Kenntnis der behördlichen Aufsichtsorgane, Sozialversicherungen und Interessenvertretungen sowie der aushangpflichtigen arbeitsrechtlichen Vorschriften		
1.3	<i>Ausbildung im dualen System</i>		
1.3.1	Kenntnis der Lehrvertragspartner und der Verpflichtungen aus dem Lehrvertrag (§ 9 und § 10 Berufsausbildungsgesetz)		
1.3.2	Kenntnis des Inhalts und der Ziele der Ausbildung sowie einschlägige Weiterbildungsmöglichkeiten		
1.4	<i>Organisation und Warenwirtschaft</i>		
1.4.1	Kenntnis des organisatorischen Aufbaus sowie der Aufgaben und Zuständigkeiten der einzelnen Betriebsbereiche		
1.4.2	Kenntnis der betrieblichen technischen Hilfsmittel und Durchführung einfacher im Betrieb vorhandener EDV-Anwendungen		
1.4.3	-	Kenntnis der betrieblichen Arbeitsabläufe, der betrieblichen Warenbewegung und der sich daraus ergebenden Belege	-
1.4.4	-	-	Kenntnis der betrieblichen Kosten, ihrer Zusammensetzung und ihrer Auswirkungen auf die Rentabilität und die Preisgestaltung
1.4.5	Kenntnis der Formen der betrieblichen Kommunikation		
1.4.6	Betriebsbezogene einschlägige Schriftverkehrsarbeiten, Ablage und Evidenz		
1.4.7	Grundkenntnisse einer rechnergestützten Erfassung, Steuerung und Kontrolle der betrieblichen Warenbewegung		
1.4.8	Grundkenntnisse über die betriebsbezogenen Aufgaben und Funktionen des betrieblichen Rechnungswesens		
2. Warenbeschaffung und Lagerung			
2.1	<i>Einkaufsplanung</i>		
2.1.1	-	-	Mitwirken bei der Ermittlung des Bedarfes unter Verwendung der betriebsüblichen Aufzeichnungen und Kommunikationsmittel

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
2.1.2	-	Kenntnis über Bestellmengen und Bestellzeitpunkte unter Beachtung der Einkaufsgewohnheiten der Kunden	-
2.1.3	-	Kenntnis der Bezugsquellen und Einkaufsmöglichkeiten	-
2.1.4	-	Kenntnis der für den Betrieb relevanten Bedingungen und Regelungen des Warenbezuges	-
2.2	<i>Einkaufsabwicklung</i>		
2.2.1	-	Bestellungen in der betriebsüblichen Kommunikationsform unter Berücksichtigung von Menge, Preis und Qualität	
2.2.2	-	-	Überwachung der Liefertermine und Maßnahmen bei Lieferverzug
2.3	<i>Warenannahme und Warenübernahme</i>		
2.3.1	Kontrolle der Wareneingänge		-
2.3.2	-	Feststellen von Mängeln und Ergreifen von Maßnahmen unter Einschluss anfallender schriftlicher Arbeiten	
2.3.3	-	Bearbeitung der Lieferpapiere	
2.4	<i>Warenlagerung</i>		
2.4.1	Grundkenntnisse über wesentliche Lagerungsvorschriften für Waren		
2.4.2	-	Kenntnis der Organisation und der Arbeitsabläufe im Lager	
2.4.3	Produktgerechte Lagerung unter Beachtung von Ordnung, Sicherheit und Wirtschaftlichkeit		
2.4.4	-	Kenntnis der Bedeutung und Mitarbeit bei der Inventur	
2.4.5	Kenntnis der produkt- und betriebsspezifischen Lagerungsvorschriften für Waren		
3. Verkauf			
3.1	<i>Verkaufsvorbereitung</i>		
3.1.1	Vorarbeiten für den Verkauf		
3.1.2	-	Kenntnis der Preisauszeichnungsvorschriften, Durchführung der Preisauszeichnung	
3.1.3	-	Feststellen des Bestandes und Bestandsübersicht	
3.1.4	-	Fachgerechte Warenplatzierung	
3.1.5	-	Kenntnis über und Mitwirkung bei der fachgerechten gesetz- und betriebsgerechten Abfallentsorgung	
3.2	<i>Warensortiment</i>		
3.2.1	Allgemeine Warenkunde (fachliche Zusammensetzung, Breite, Tiefe und Herkunft, Eigenschaften, Beschaffenheit, Form, Ausführung, Sorten, Größen sowie Verwendungsmöglichkeiten und Umweltverträglichkeit)		
3.2.2	Kenntnis der handelsüblichen und branchenüblichen Warenbezeichnungen und Fachausdrücke		

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
3.2.3	Kenntnis grundlegender für den Betrieb relevanter Vorschriften und Maßnahmen betreffend den Umweltschutz		
3.2.4	Kenntnis des betrieblichen Warensortiments hinsichtlich der fachlichen Zusammensetzung, Breite, Tiefe und Herkunft, Eigenschaften, Beschaffenheit, Form, Ausführung, Sorten, Größen sowie Verwendungsmöglichkeiten und Umweltverträglichkeit		
3.2.5	Kenntnis der branchenüblichen Warenbezeichnungen und Fachausdrücke		
3.2.6	Kenntnis der für den Betrieb relevanten Vorschriften und Maßnahmen betreffend den Umweltschutz		
3.3	Verkaufsförderung und Werbung		
3.3.1	Gestalten einer verkaufsgerechten Warenpräsentation		
3.3.2	Einfache Dekorationsarbeiten (wie Innendekorationen oder Schaufensterdekoration)		
3.3.3	-	Kenntnis der Ziele, der Umsetzung und Wirkungsweisen von Werbung und Dekoration	
3.3.4	-	Mitwirkung bei Organisation und Durchführung von betriebspezifischen verkaufsfördernden Maßnahmen	
3.4	Kundenberatung und Warenverkauf		
3.4.1	Kenntnis des betriebsinternen Erscheinungsbildes	-	
3.4.2	Kenntnis des kundengerechten Verhaltens und der kundengerechten Kommunikation		
3.4.3	Kenntnis des Kundenkreises mit seinen Einkaufsgewohnheiten und seinem Kundenverhalten	-	
3.4.4	Kenntnis des Ablaufes und der Gestaltung des Verkaufsgespräches		
3.4.5	Führen von Verkaufsgesprächen, Bedarf und Wünsche der Kunden ermitteln, Verkaufsargumente ableiten, Fragen und Einwände der Kunden berücksichtigen		
3.4.6	Kenntnis und Anwendung von verkaufsorientierter Gesprächsführung		
3.4.7	Bedarfs- und wunschgemäße Warenvorlagen auf Grund der Waren- und Verkaufskennnisse		
3.4.8	-	Information und Beratung der Kunden über Wareneigenschaften, Verwendungsmöglichkeiten, Warenpflege, Warenqualität, Qualitäts- und Preisunterschiede	
3.4.9	Anbieten von Ergänzungs- und Ersatzartikeln und betrieblichen Serviceleistungen, fachgerechtes Verpacken und Ausfolgen der Waren		
3.4.10	-	Kenntnis der verkaufsbezogenen rechtlichen Bestimmungen	
3.4.11	-	Bearbeiten von und Verhalten bei Reklamationen und beim betriebsüblichen Warenumtausch	
3.4.12	-	Kenntnis der betriebsüblichen Maßnahmen zur Vorbeugung von Ladendiebstahl und des Verhaltens bei Ladendiebstahl	
3.5	Verkaufsabrechnung		
3.5.1	-	Kenntnis der angewandten Kassensysteme und der mit dem Geldverkehr verbundenen Sicherheitsmaßnahmen, Bedienen der Kasse	
3.5.2	-	-	Abwickeln von Barzahlung, unbarer Zahlung und von Zahlungen in Fremdwährung

Pos.	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr
3.5.3	-	-	Grundkenntnisse der einschlägigen Steuern und Abgaben
3.5.4	-	Kassenzettel und Rechnungen ausfertigen, einschließlich Ausrechnen und Ausweisen der Umsatzsteuer	
3.5.5	Erstellen von Kassenberichten		
3.5.6	-	-	Grundkenntnisse des betrieblichen Zahlungsverkehrs mit Dienstleistern und Lieferanten
3.5.7	Ermitteln des Verkaufspreises		

Bei der Ausbildung in den fachlichen Kenntnissen und Fertigkeiten ist - unter besonderer Beachtung der betrieblichen Erfordernisse und Vorgaben - auf die Persönlichkeitsbildung des Lehrlings zu achten, um ihm die für eine Fachkraft erforderlichen Schlüsselqualifikationen bezüglich Sozialkompetenz (wie Offenheit, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit), Selbstkompetenz (wie Selbsteinschätzung, Selbstvertrauen, Eigenständigkeit, Belastbarkeit), Methodenkompetenz (wie Präsentationsfähigkeit, Rhetorik in deutscher Sprache, Verständigungsfähigkeit in den Grundzügen der englischen Sprache) und Kompetenz für das selbstgesteuerte Lernen (wie Bereitschaft, Kenntnis über Methoden, Fähigkeit zur Auswahl geeigneter Medien und Materialien) zu vermitteln.

9.5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anteil Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache nach Schulstufen (Schuljahr 2008/2009).....	19
Abbildung 2: Anteil Schüler/innen mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft bzw. nicht-deutscher Umgangssprache in der Berufsschule (Bundesländer) (Schuljahr 2008/09)	21
Abbildung 3: Das österreichische Bildungssystem.....	30
Abbildung 4: Formale Qualifikationsstruktur der Erwerbspersonen, 2009.....	34
Abbildung 5: Zahl der Lehrbetriebe in Österreich (gezählt nach Kammermitgliedschaften)	36
Abbildung 6: Offene Lehrstellen und Lehrstellensuchende (jeweils Ende Juni)	37
Abbildung 7: Entwicklung des betrieblichen Lehrstellenangebots (Ende Dezember)	39
Abbildung 8: Die fünf Säulen der Wiener Ausbildungsgarantie.....	43
Abbildung 9: Lehrberufe in Österreich.....	45
Abbildung 10: Möglichkeiten der integrativen Berufsausbildung	47
Abbildung 11: Die zehn häufigsten Lehrberufe nach Geschlecht	49
Abbildung 12: Teilnehmer/innen an der überbetrieblichen Lehrausbildung (§30b BAG) im Auftrag des AMS nach Geschlecht und Bundesländern (Bestand zum Monatsende Februar 2010)	54
Abbildung 13: Arbeitslose nach höchster abgeschlossener Schulbildung	62
Abbildung 14: Kategorienbildung nach Mayring - Unternehmer/innen.....	88
Abbildung 15: Kategorienbildung nach Mayring - Lehrlinge.....	89

9.6 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:Lehrlinge nach Sparten	18
Tabelle 2: Lehrstellensuchende, offene Lehrstellen und „rechnerische Lehrstellenlücke“, 1999-2010	38
Tabelle 3: Inhaltsanalytische Gütekriterien nach Krippendorff 1980, S. 158.....	83

10 Lebenslauf

Zur Person

Name:	Ingrid Blaschke
Geburtsdaten:	29. März 1959 Feldkirchen
Staatsbürgerschaft:	Österreich

Ausbildung

1965 – 1973	Volksschule, Feldkirchen
1973 – 1974	Polytechnischer Lehrgang, Eggelsberg
1974 - 1977	Lehre Einzelhandelskauffrau, Salzburg
1977	Lehrabschlussprüfung
1989 – 1991	Buchhalterprüfung, Wifi Wien
1992 - 1997	Gymnasium für Berufstätige, Wien
1997	Matura
1998 – 1999	Bilanzbuchhalterlehrgang, Wifi Wien
2000 – 2003	Berufspädagogische Akademie Wien, Diplomprüfung für das Lehramt an Berufsschulen, Fachgruppe I
2003 - 2004	Berufspädagogische Akademie Wien, zusätzliche Lehrbefähigung, Fachgruppe II
Seit 10/2004	Diplomstudium Pädagogik an der Universität Wien

2009 – 2010 Tutorin in der Forschungseinheit Aus- und Weiterbildungsfor-
schung am Institut für Bildungswissenschaft an der Universität
Wien

Berufsweg

1974 - 1977 Sport und Waffen Dschulnigg, Salzburg

1977 – 1978 Dr. Zobl – Dkfm. Bauer, Steuerberatungsges., Mattighofen

1981 – 1983 Alphons L. Leo, Steuerberater, Wien

1990 – 1992 Alphons L. Leo, Steuerberater, Wien

1992 – 1996 Nährkosan GmbH, Wien

1997 Die Kinderfreunde, Wien

1998 – 1999 Sun Alliance Versicherungs-AG, Wien

Seit 11/1999 Berufsschule für Einzelhandel und EDV-Kaufleute, Wien