

Gymnasium am Neandertal Erkrath
Heinrichstr. 12
40699 Erkrath

Wirtschaftsraum Erkrath

- Studie zum Ausbildungsmarktsegment

Autoren: Kevin Bastian, Christian Bippus, Lorenz Block, Jonathan Fest, Julia Fuhrmann, Sabrina Hodi, Marc-Antonio Lanza Lopez, Hans Peter Lungen, Daniel Münch, Dominique Percio, Martin Piekatz, Anika Schmitz, Young-Bo Shim, Karl Sklebic, Alexander von den Stein

Diese Untersuchung wurde in Kooperation zwischen dem Gymnasium am Neandertal und Erkrath Initial geführt.

Betreuender Lehrer: Herbert Griesmann

Stand: März 2006

1. Zur Fragestellung: Wirtschaftsraum Erkrath – Bildung und Arbeit	6
2. Ausbildungs- und Arbeits-/Berufssituation Jugendlicher im Kreis Mettmann	7
a. Schulentwicklung	
b. Ausbildungsplatzsituation	
c. Die spezifische Situation Jugendlicher ohne Schulabschluss	
d. Berufsorientierung bei jungen Frauen	
e. Berufswahlorientierung im schulischen Kontext	
3. Methodisches Vorgehen	13
3.1. Standardisierte Befragung	14
3.2. Intensivinterviews	15
3.3. Fallstudie zur Bewerbungssituation	16
3.4. Bemerkungen zur aktuellen Entwicklung in der Arbeitswelt	17
4. Ergebnisse der standardisierten Befragung	21
4.1. Einleitung	18
4.2. Auswertung der quantitativen Befragung	21
4.2.1. Welche der folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen sollten junge Menschen mitbringen, wenn sie sich der Arbeitswelt zuwenden?	21
4.2.2. Über welche der folgenden Kompetenzen und Fähigkeiten sollten junge Menschen verfügen, um sich beruflich engagieren zu können?	22
4.2.3. Welche der folgenden Aussagen zur Allgemeinbildung trifft Ihrer Meinung nach zu?	23
4.2.4. Handelt es sich Ihrer Meinung nach im Folgenden um Probleme der Arbeitswelt von denen sich junge Menschen betroffen fühlen sollten?	24
4.2.5. Welche Aussagen zum Verhältnis von Jugendlichen und Betrieb/Unternehmen stimmen Sie zu?	25
4.2.6. An welchen Maßnahmen/Handlungen sollten junge Menschen teilnehmen?	26
4.2.7. Welche der folgenden Möglichkeiten sind grundsätzlich noch zeitgemäß, um die Bedingungen in der Arbeitswelt für junge Menschen attraktiver zu machen?	26

5.	Ergebnisse der Intensivinterviews	28
5.1.	Einleitung	28
5.2.	Auswertung der Interviews	29
5.2.1.	Unternehmerische Erfahrungen und Orientierungen bei der Einstellung von Auszubildenden	29
5.2.1.1.	Von welchen Vorstellungen lassen Sie sich leiten, wenn es um die Einstellung eines Jugendlichen in Ihr Unternehmen geht?	29
5.2.1.2.	Könnten Sie sich vorstellen, dass Sie sich in dieser Hinsicht auch anders verhalten könnten?	29
5.2.1.3.	Unter welchen Bedingungen würden Sie über den Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anbieten?	30
5.2.2.	Berufliches Selbstverständnis	31
5.2.2.1.	Welche schulischen Vorstellungen und welche Erwartungen haben Sie an einen jungen Menschen, bevor er eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen anfängt?	31
5.2.2.2.	Werden Ausbildung und die daran anschließende berufliche Tätigkeit immer aufs Neue aufeinander abgestimmt?	32
5.2.2.3.	Welche Erwartungen haben Sie an die Auszubildenden und welche nicht?	33
5.2.2.4.	Hat sich Ihr Interesse an die Qualifikationen junger Menschen im Laufe der Zeit verändert?	33
5.2.2.5.	Welche unternehmerischen Erfahrungen waren für die Veränderungen von Bedeutung?	34
5.2.2.6.	Haben sich Ihre Erwartungen an die Auszubildenden in den letzten Jahren erfüllt?	34
5.2.2.7.	Glauben Sie, dass Sie verschiedene Erwartungen an männliche und weibliche Auszubildende haben?	35
5.2.2.8.	In welchem Maße spielt die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens eine Rolle für Ihr ausbildungspolitisches Engagement?	35
5.2.2.9.	Sind Sie der Meinung, dass der Ausbildungserfolg mehr vom unternehmerischen Engagement oder von den Fähigkeiten der jungen Menschen abhängt oder sind Ihrer Meinung nach andere Faktoren von großer Bedeutung?	36
5.2.2.10.	Glauben Sie, dass Sie in 10 Jahren noch Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen?	37
 <u>- Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und der Berufsschule</u>		
5.2.3.11.	Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen deutlich, dass die Unternehmen über die beruflichen Interessen, Ziele und Erwartungen der Jugendlichen ganz allgemein wenig wissen. Bei der Gestaltung der Berufsausbildung sehen Unternehmen heute keine Notwendigkeit diesem Aspekt besondere Bedeutung beizumessen?	37

- 5.2.3.12. Könnten Sie sich vorstellen, dass dies bei einem Mangel an jungen Auszubildenden wieder an Bedeutung gewinnen wird? 38
- 5.2.3.13. Was müsste passieren, damit junge Hauptschüler wieder stärker bei der Einstellung zu einer Berufsausbildung Berücksichtigung finden? 38
- 5.2.3.14. Könnte das Arbeitsamt am ehesten behilflich sein, die Vermittlung von Ausbildungsplätzen optimal zu koordinieren? Was regeln Sie lieber selber? 39
- 5.2.3.15. Könnten Sie sich vorstellen, dass das duale Ausbildungssystem reformiert wird und der Besuch der Berufsschule nicht mehr obligatorisch ist? 40

- Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen

- 5.2.3.16. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit der Erkrather Kommunalverwaltung mit den ortsansässigen Unternehmen? 41
- 5.2.3.17. Engagiert sich Ihrer Meinung nach die Erkrather Politik (der Stadtrat) bei der Verbesserung der Ausbildungssituation für junge Menschen im Kreis Mettmann? 41

- Ausbildungssituation in Erkrath

- 5.2.3.18. Sind Sie der Meinung, hinreichenden Einblick über die Ausbildungssituation im Kreis Mettmann zu haben? 42

Exkurs: Zusammenarbeit mit einer Schülerfirma 42

6.	Fallstudien zum Bewerbungsverfahren	45
6.1.	Einleitung	45
6.1.1.	Bewerbungserwartungen und Bewerbungserfahrungen	46
7.	Fazit	50
8.	Anhang	53
	- Fragebogen	
	- Fallstudie	
	- Intensivinterview	
	- Anschreiben der Unternehmen im Kreis Erkrath	
	- Filmkonzept	
	- Adressenliste	

1. Zur Fragestellung: Wirtschaftsraum Erkrath – Bildung und Arbeit

Der Kreis Mettmann gehört zu einer der wirtschaftsstärksten Regionen in Deutschland und Europa. Die Wirtschaftskraft des produzierenden bzw. des Dienstleistungsgewerbes und Bildungsregion findet hier in einer herausragenden Weise zueinander. Diese Wirtschaftsregion hat es immer aufs Neue geschafft, ausbildungswilligen und ausbildungsfähigen Jugendlichen einen Ausbildungsplatz zur Verfügung zu stellen. Unternehmen, Kommunen und sonstige Institutionen sind auch weiterhin bemüht, diese Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt auf lange Zeit zu sichern. Allerdings hängt die Zukunft dieses Wirtschaftsraumes auch davon ab, wie der anstehende demografische Wandel gemeistert wird. Es steht zu befürchten, dass nicht jedem Jugendlichen eine Chance zur beruflichen Entwicklung offen steht. Dass qualifizierte Arbeitskräfte zu den wichtigsten Standortfaktoren gehören, steht für interessierte Unternehmen außer Frage. Sie stellen genügend Ausbildungsplätze zur Verfügung und bilden qualifiziert aus. Dies setzt aus Unternehmersicht allerdings auch voraus, schulisch gut ausgebildete Jugendliche in dieser Region vorzufinden.

Umfangreiche technische und organisatorische Rationalisierungen haben in den letzten Jahren bereits für Veränderungen in den Arbeitsabläufen, Arbeitsbedingungen und Arbeitsstrukturen gesorgt. Verändert haben sich vor allem auch die Ansprüche an die schulischen Qualifikationen und allgemeinen Kompetenzen. Besonders für die aktuelle Generation der Ausbildungsplatzsuchenden haben sich die bisher geltenden Orientierungspunkte verschoben und zu zahlreichen Verunsicherungen geführt. Sie treten in eine Berufs- und Arbeitsplatzsituation ein, in der im Vergleich zu früheren Generationen deutlich höhere Schulabschlüsse gefordert werden, ganze Berufsgruppen sich neu orientieren müssen oder auch der Kostendruck im Rahmen einer europäischen Erweiterung bzw. im Prozess der Globalisierung die Unternehmen zwingt, ihre Ausbildungstätigkeit kritisch zu hinterfragen.

Die bislang unzureichenden Kenntnisse über mögliche veränderte Erwartungshaltungen der Unternehmen und Betriebe gegenüber jungen Ausbildungsplatzsuchenden in der Region Mettmann bildet den Ausgangspunkt der hier vorliegenden Untersuchung. Seit Jahren beklagen Ausbilder und Unternehmen, dass die Ausbildungsreife einer großen Zahl von Schulabgängern Anlass zur Sorge gibt. Ausbildungsbetriebe fragten sich in den zurückliegenden Jahren verstärkt, welche Konsequenzen sich hieraus für ihre Ausbildung ergeben bzw. mit welchen Maßnahmen sie Schulabgänger für eine duale Berufsausbildung ausreichend qualifizieren konnten.

Welche Bedeutung haben noch „klassische“ Arbeitstugenden bzw. welche stehen auch heute noch „hoch im Kurs“, wenn es um die Vergabe von Ausbildungsplätzen geht? Wie wirken sich Kompetenzen und Fähigkeiten in der Einschätzung von Unternehmen und Betrieben auf das berufliche Engagement aus? Wie steht es um die Wahrnehmung der besonderen Situation der Ausbildungsplatzsuchenden seitens der Unternehmen und Betriebe? Führen diese Überlegungen dazu, eventuell mehr Ausbildungsplätze als erforderlich zur Verfügung zu stellen? Welche Aufgaben kommen auf die Unternehmer/Betriebe aus der Region in Zukunft zu, wenn es um die Integration „leistungsschwacher“ Jugendlicher geht? Indem wir bei der Untersuchung diesen Fragen unter der besonderen Berücksichtigung kommunaler bzw. regionaler Besonderheiten nachgehen, wollen wir u.a. auch objektive und subjektive Handlungsstrategien thematisieren, die geeignet sind, trotz „ungünstiger“ Vorbedingungen einen Ausbildungsplatz zu finden.

Zur Klärung dieser generellen Fragen will diese Untersuchung einen Beitrag leisten. Wir haben zahlreiche Firmen aus der Region gefunden, die sich sowohl an der Befragung mittels eines Fragebogens beteiligten, als auch zu ausführlichen Interviews im Nachgang der Erhebung zur Verfügung standen.

2. Ausbildungs- und Arbeits-/Berufssituation Jugendlicher im Kreis Mettmann (am Beispiel der Stadt Erkrath)

a. Schulentwicklung

Ein Blick in den Schulentwicklungsplan der Stadt Erkrath alleine zeigt, dass die Planungen sich gegenwärtig sowohl quantitativ als auch qualitativ verändern. Längerfristig werden die Schülerzahlen wieder rückläufig. Unter Berücksichtigung von Wanderungsbewegungen und des Bildungsverhaltens der Eltern ist eine wohnortnahe und zugleich optimale Versorgung mit Bildungs- und Abschlussangeboten mit bisher unbekanntem Problemen behaftet. Zur Attraktivität eines Wirtschaftsstandortes gehört heute allemal die Ausstattung einer Gemeinde mit kulturellen Angeboten und sozialen Einrichtungen wie auch die Ausstattung mit schulischen Angeboten. Schulentwicklungsplanung ist von daher Sozialpolitik, Kulturplanung, Standortsicherung und Jugendpolitik. Die in diesem Schuljahr eingeschulten Kinder stehen im Jahr 2015 vor dem Abitur oder in der beruflichen Ausbildung. Die neuen medientechnologischen Perspektiven und die Globalisierung in der Lern- und Arbeitswelt müssen als Herausforderung für eine zukunftsorientierte Ausstattung verstanden werden. Auf der ökonomischen Ebene haben globale und europäische Wirkzusammenhänge bereits früh und tiefgreifend eingesetzt. Die Kommunen begleiten Schulen u.a. unter dem Aspekt einer Investition in die auch ökonomisch zu begreifende Zukunft. Die Profile aller Schulen sind in Veränderung begriffen. Die Schärfe des Veränderungsprozesses zeigt sich am Rückgang des Hauptschulangebotes und den zu früheren Zeiten überproportional gesehenen Neugründungen von Gymnasien und Gesamtschulen in ländlichen Regionen. Damit entspricht diese Entwicklung der großen Nachfrage und passt in eine bildungspolitische Landschaft in der gefordert wird, dass das Studium zukünftig die Hälfte jeden Jahrgangs erreichen muss, um das Tor zur zukünftigen Wissensgesellschaft geöffnet zu halten. Die Ergebnisse in der internationalen PISA-Vergleichsstudie zeigt, dass Maßnahmen einer inneren Schulreform (Verzahnung Kindergarten/Grundschule, flexible Eingangsstufe in der Grundschule, Ganztagschule, neue Richtlinien, Leistungsstandards) erforderlich sind und die Anforderungen an eine hohe Qualifikation ebenso in Betracht zu ziehen ist, wie der Anteil der Jugendlichen mit hoher Qualifikation zunehmen muss. Die Leistungsstandards dürfen nicht dazu führen, dass die Bildungsbeteiligung eingeengt wird und es hierdurch zu einer weiteren Verschärfung des Selektionsprozesses in den deutschen Bildungslaufbahnen kommt. Während im internationalen Vergleich 62% der 15-jährigen einen akademischen Beruf anstreben, sind es in Deutschland weniger als die Hälfte. In den OECD-Ländern erreicht schon fast die Hälfte der Jugendlichen die Zugangsberechtigung für eine akademische Berufsausbildung, während es in Deutschland noch nicht einmal ein Drittel ist. Dies gilt speziell für die Region in Mettmann.

Ein weiterer Blick auf die gegenwärtige Ausgangslage hinsichtlich der Bevölkerungsentwicklung und Altersstruktur in der Stadt Erkrath zeigt, dass im trendgewichteten Mittel der letzten beobachteten Jahre von 1998 bis Ende 2004 die Wohnbevölkerung in der Stadt Erkrath jährlich um 243 Einwohner abgenommen hat. Entscheidend für die kommunale Entwicklung sind die Jahrgänge der 20-45jährigen. Hier hat es keine Wanderungsgewinne mehr gegeben, wobei insbesondere bei den Jahrgängen der Familiengründer, den 25-35jährigen, deutliche Wanderungsverluste zu verzeichnen sind. Hinzu kommt, dass die Jahrgangsquote der 10-16jährigen Kinder

(Sekundarstufe I) von 11,6 auf gegenwärtig 9,8 und die der 6-10jährigen Kinder (Grundschule) von 11,0 auf gegenwärtig 9,6 zurückgegangen sind.

Von besonderer Bedeutung für die Zukunft der Berufs- und Ausbildungssituation in Erkrath sind auch die Zahlen der Schulformwahl. In den siebziger Jahren war z.B. in der Stadt Erkrath die mittlere Zahl der aus der Grundschule in die Sekundarstufe I überwechselnden Übergänge von 664 Schülern auf 443 Schüler Ende der achtziger Jahre gesunken und danach bis Ende der neunziger Jahre wieder auf 524 Schüler gestiegen. Noch 33% besuchten bis Ende der neunziger Jahre die Hauptschule, 30% die Realschule und 37% das Gymnasium. Gegenwärtig beträgt in der Stadt Erkrath der Anteil der Übergänge zur Hauptschule 18%, während sich die Anteile der Übergänge zur Realschule auf 33% und zum Gymnasium auf 47% erhöht haben. Die Zahl der aus den Grundschulen der Stadt Erkrath in die Sekundarstufe I überwechselnden Übergänge umfasst durchschnittlich 445 Schüler, von denen im Mittel 81 Schüler die Hauptschule, 149 Schüler die Realschule und 211 Schüler das Gymnasium besuchen.

Beziehen wir des Weiteren Gemeindebasisdaten für Mettmann der Statistischen Landesämter, der Bundesagentur für Arbeit, des Bundesamtes für Bauwesen und Raumordnung und die Ergebnisse der Bertelsmann-Stiftung für den Kreis Mettmann mit ein. Zu den Beschäftigtenzahlen erhalten wir hier folgende Informationen: Insgesamt verfügt der Kreis über eine Einwohnerzahl von knapp über 500.000 Einwohnern. Davon sind 0,65% im 1. Sektor beschäftigt. 37,21% arbeiten im 2. Sektor bzw. 62,13% der Erwerbstätigen im 3. Sektor (Dienstleistungssektor).

Weitere Indikatoren für die demografische Entwicklung des Bevölkerungspotenzials besagen, dass der Frauenanteil an den 20 bis 34-Jährigen 49,9% beträgt. Der Ausländeranteil liegt zurzeit bei 11,3%. Das Durchschnittsalter im Jahr 2003 lag bei 42,6. Das Durchschnittsalter im Jahre 2020 wird bei 47,3 liegen. Der Anteil der unter 18-Jährige betrug im Jahre 2003 noch 18,2%, wird aber im Jahre 2020 bei 14,6% liegen.

b. Ausbildungsplatzsituation

Gehen wir kurz auf die Einschätzung der Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation für Jugendliche im Kreis ein. Nach Einschätzung der IHK Düsseldorf haben viele Jugendliche keine oder zu wenig Kenntnisse von dem Angebot an Ausbildungsberufen. Sie interessieren sich in erster Linie für Modeberufe. Ihre konkreten beruflichen Perspektiven lassen viel zu wünschen übrig. Sie gehen in der Regel zuerst einmal zu einer Weiterführenden Schule und ins Studium. Dies hat nach Einschätzung der IHK damit zu tun, dass nur ein geringes Wissen über die Wirtschaftsstrukturen in der Region (insbesondere über die Zukunft in technischen Berufen) vorliegt. Die IHK spricht an dieser Stelle von einer schlechten Passung von Angebot und Nachfrage auf dem Arbeitsmarkt. Wenn es um die Abiturienten geht, wollen diese direkt in einem Master- oder Bachelor-Studienfach studieren, d.h. Schulabgänger ohne Abitur müssen für die duale Erstausbildung gewonnen werden. In der Einschätzung der IHK ist damit das schrumpfende Bewerberpotenzial für Ausbildungsplätze benannt bzw. die Forderung nach einer gut funktionierenden und dauerhaften Zusammenarbeit zwischen Unternehmen und allgemeinbildenden Schulen erforderlich. Das Nachwuchsproblem bei den Fachkräften droht als Menetekel, wenn hier keine Anstrengungen unternommen werden.

c. Die spezifische Situation Jugendlicher ohne Schulabschluss

Der KSW Mettmann plädiert hier für die Entwicklung von Netzwerken zwischen Unternehmen und Schulen zur Gewinnung von Fachkräftepotenzialen. Ein großes Problem stellen die zahlreichen Ausbildungsabbrecher da. Man vermutet, dass eine verbesserte Berufsorientierung und die Kenntnisse von Ausbildungsberufen und Unternehmensstrukturen dem entgegen wirken könnte. Aktuell geht es vor allem um die Motivation von leistungsschwächeren Schülern zur Verbesserung der Schulleistungen durch die Öffnung von Perspektiven in den Unternehmen der Region.

Laut Arbeitslosenstatistik von Anfang 2005 lag die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen im Kreis Mettmann bei 1700. Seit Jahresanfang 2005 stiegen die Arbeitslosenzahlen unter den Jugendlichen ständig an. Im Kreis Mettmann betrifft Jugendarbeitslosigkeit laut den Geschäftsstellen des Arbeitsamtes (AA) im Dezember kreisweit bei rund 1.700 Jugendliche unter 25 Jahren. Gegenüber dem Vorjahr hat gerade in dieser Gruppe ein dramatischer Anstieg stattgefunden. Im AA-Bezirk Mettmann und Erkrath ist ein Anstieg auf 9,3% zu verzeichnen gewesen. Die soziale Marginalisierung von Jugendlichen ohne Schulabschluss hat auch im Kreis Mettmann zugenommen. Ihr fehlender Schulabschluss gilt als Beleg dafür, dass sie den gestiegenen Leistungsanforderungen in der Schule nicht gerecht wurden - und dies zu einer Zeit, in der bei hoher Sockelarbeitslosigkeit die Konkurrenz um Ausbildungs- und Arbeitsplätze deutlich gestiegen ist. Empirische Untersuchungen zeigen, dass diese Jugendlichen in ein eher ungünstiges soziales Umfeld hineingeboren werden. Die Familien sind häufig unvollständig. Die Väter sind relativ oft arbeitslos und das Bildungsniveau der Eltern ist eher gering. Viele Familien zeichnen eine hohe Kinderzahl aus bzw. erschwert ein niedriges Einkommen diese Situation häufig erheblich. Die Datenlage für diese Personengruppe ist im Kreis Mettmann miserabel. Sie lässt kaum Möglichkeiten offen, um die Lebensläufe dieser Jugendlichen in groben Zügen überhaupt nachzeichnen zu können. Inwiefern die Jugendlichen einen Migrationshintergrund haben ist bisher auch weitestgehend unerforscht. Hervorzuheben ist an dieser Stelle allerdings, dass insbesondere Jugendliche nichtdeutscher Herkunft in vergleichbaren Untersuchungen eine signifikante Teilpopulation der gering qualifizierten Jugendlichen darstellen. So verlässt über 20 Prozent der Jugendlichen ohne deutsche Staatsangehörigkeit die Schule ohne einen Hauptschulabschluss. Hinzukommt das sich unter den jungen Erwachsenen ohne anerkannten Ausbildungsabschluss 50 Prozent nichtdeutscher Herkunft befinden.

Insgesamt hat sich die Schulzeit verlängert. Dies hat mit der generellen Verlängerung der Schulzeit an Haupt- und Sonderschulen um ein Jahr seit den achtziger Jahren zu tun. Die erhöhte gesellschaftliche Bildungsnorm und die sich daraus auch für sie ergebende Pflicht, sich um den Erwerb eines Abschlusses zumindest mehrfach (in Form von Klassenwiederholungen) bemühen zu müssen und die geringeren Chancen auf dem Ausbildungsmarkt hat dazu geführt, dass die Jugendlichen mangels Alternativen länger auf der Schule verbleiben. Das Scheitern dieser Jugendlichen in der Schule wird heute eher als 'individuelles Versagen' interpretiert, da die Öffnung der höheren Bildungsinstitutionen generell mit besseren Bildungschancen gleichgesetzt wird.

Seit Vorliegen der PISA-Studie ist klar geworden, dass eine erstklassige Schulausbildung Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung ist. Die damaligen Klagen der Unternehmen, dass die Leistungen der heutigen Lehrstellenbewerber nicht ausreichend sind, sind allerdings lange überhört worden. Die effektivste Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit besteht in der Steigerung der Qualität der Ausbildung an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen bzw. der Basisqualifikationen auch für leistungsschwächere Jugendliche entlang zukunftsfähiger Berufsbilder. Die Idee

einer gegliederten Ausbildung mit einem Pflicht- und einem Wahlbereich wurde für die Ausbildungsbetriebe gefordert, damit ein Qualifikationsprofil festgelegt werden kann, das zu den betrieblichen Erfordernissen und der individuellen Leistungsfähigkeit der Jugendlichen passt.

d. Berufsorientierung bei jungen Frauen

Berufsorientierung ist ein besonderer Bildungsauftrag, um an allgemeinbildenden Schulen in altersgemäßer Form Schülerinnen und Schüler an die Arbeits- und Berufswelt heranzuführen. Die Berufsorientierung soll den Schülerinnen und Schülern helfen ihre Zukunftsplanung nach dem Schulabschluss zu meistern. Bei der individuellen Berufsorientierung geht es u.a. um die Wahl des Berufsweges. Da zahlreiche Faktoren die Mädchen und Jungen in ihren Vorstellungen der eigenen Lebens- und Berufsperspektiven beeinflussen, gilt es hier teilweise korrektiv tätig zu werden. Das soziale Umfeld, die Selbsteinschätzung der persönlichen Stärken, Vorlieben und Interessen sowie die realen Chancen des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes auf die Verwirklichung von Berufs- und Studienwünschen wirken hier zusammen. Da Berufsorientierung vor dem Hintergrund eines immer schnelleren Wandel in der Arbeitswelt stattfindet, verschieben sich Anforderungsprofile und Standardbiografien werden zur Ausnahme. Das Geschlecht hat hier einen nicht unwesentlichen Einfluss auf die Berufs- und Lebensplanung. Im Berufs- und Studienfachwahlverhalten zeigen Mädchen und Jungen ein geschlechtsspezifisch geprägtes Spektrum. Etwa 50 Prozent der Jungen konzentrieren sich auf zwanzig derzeit „typisch männliche“ Ausbildungsberufe. Mehr als 70 Prozent der Mädchen wählen aus zwanzig aktuell „typisch weiblichen“ Ausbildungsberufen. Eine geschlechtsbewusste Berufsorientierung soll helfen, dazu beizutragen das Berufswahlspektrum zu erweitern.

e. Berufswahlorientierung im schulischen Kontext

Die meisten Schulen der Region besitzen ein Berufswahlvorbereitungskonzept, das die unterschiedlichsten Ausprägungen besitzt. Es werden seit den 90er Jahren verstärkt Computerkurse für Mädchen und Jungen in der Erprobungsstufe angeboten. Jährlich nehmen alle Schulen die Möglichkeit zur Teilnahme an den Girls' Day wahr. Die verstärkte unterrichtliche Arbeit im Fach Politik in den unterschiedlichsten Jahrgangsstufen zeigt eine deutliche Fokussierung auf die Berufs- und Lebensplanung. An den meisten Schulen wird auf freiwilliger Ebene im außerunterrichtlichen Bereich die Möglichkeit zur Teilnahme am Geva-Test, sowie in einem Assessmentcenter für ein intensives Bewerbungstraining angeboten.

Weitere Bausteine bilden die Praktika in der Sekundarstufe I. Das Angebot der Berufsberatung der Agentur für Arbeit wird zudem kontinuierlich erweitert. Schülerinnen und Schüler erhalten alle zwei Monate die Möglichkeit, die Berufsberaterin während der Schulzeit in einer Sprechstunde in der Schulen zu konsultieren. Ins Spektrum der Möglichkeiten zur Berufsorientierung gehört auch das mindestens 14-tägige Schülerbetriebspraktikum. Neben der nahezu eigenverantwortlichen Suche nach einer geeigneten Praktikumsstelle und der aktiven Einflussnahme auf Gestaltungsmöglichkeiten im Betrieb müssen sich die Schülerinnen und Schüler kritisch mit ihren Erfahrungen auseinandersetzen, das Erlebte reflektieren und dokumentieren.

Hinzu kommt die Gründung von Schülerfirmen, die heute kaum noch auf Widerstand im schulischen Kontext stoßen. Um diese Firmengründungen herum entstehen nicht selten Aktiengesellschaften. Dabei orientieren sich die Schüler an der außerschulischen Wirtschaftsrealität.

Vor dem allgemeinen Hintergrund der Bedeutung der Naturwissenschaften arbeiten Wirtschaft und Schule im Kreis Mettmann in besonderer Weise zusammen. Um den Stellenwert der Naturwissenschaften im schulischen Kontext aufzuwerten und damit die Fächer Chemie, Physik Biologie und Informatik, werden so genannte Naturwissenschaftswochen realisiert. Deutschland braucht Naturwissenschaftler und Ingenieure. Die Erkrather Unternehmensgemeinschaft und die Universität Düsseldorf führen die „Aktionswoche Naturwissenschaften“ gemeinsam mit den Schulen durch. Mit einer umfangreichen Präsentationen Erkrather Firmen beginnt die Woche. Es folgt der Besuch dreier Institute für Naturwissenschaften an der Uni Düsseldorf und mehrere Besuche in Firmen der Region. Die reale Arbeitswelt eines Naturwissenschaftlers oder Ingenieurs an der Hochschule oder in der Wirtschaft wird vorgestellt. Sehr aktuelle Einblicke in die Ausbildungswege, die Chancen der Berufe und die Voraussetzungen werden reflektiert.

Die Öffnung von Schule und eine Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern bilden für viele Schulen einen weiteren Ansatzpunkt für eine Schulentwicklung hin zur Arbeitswelt. Das Ziel einer solchen konsequenten Öffnung von Schule: eine Verbesserung des Unterrichts durch die Orientierung an der konkreten Alltagswirklichkeit der Berufswelt. Gemeinsame Vorhaben mit Partnern außerhalb der Schulen erfüllen exemplarisch die von PISA und anderen Studien formulierten Kriterien für einen offenen, handlungs- und anwendungsorientierten und in seinen Leistungsanforderungen transparenten Unterricht. Der idealtypische Verlauf einer Kooperation beginnt stets mit einer Phase, in der in Zusammenarbeit mit den Schülern eine Projektidee entwickelt wird. Die Planung und Durchführung wird bereits hier auf ihre realistischen Umsetzungsmöglichkeiten hin konzipiert und durch Überlegungen zur Evaluation ergänzt. In der Realität der Zusammenarbeit kommt es nicht selten zu einer Konkretisierung des thematischen Schwerpunkts, nachdem der Kontakt zu einem Partner aufgenommen wurde. Zum Projektalltag gehören während der Arbeitsphasen zahlreiche Telefonate und Mails, gemeinsame Arbeitstreffen, Firmenauftritte im Unterricht als Bestandteil der Berufswahlvorbereitung.

Im Rahmen der Möglichkeiten, die das Schul sponsoring erlaubt, versuchen die Schulen durch Nennung der Partner auf der Schulhomepage in allen schriftlichen Dokumentationen, u.U. auf Sponsorentafeln, auf gemeinsamen Pressekonferenzen und Medienauftritten dem Anliegen einer positiven Öffentlichkeitsarbeit aller Beteiligten zu entsprechen.

Die verstärkte Zusammenarbeit mit außerschulischen Partnern und die regelmäßige Teilnahme an Angeboten örtlicher Partner führte im Kreis Mettmann für alle Schulen zur Kooperation mit Erkrath Initial, der Zusammenarbeit mit zahlreichen Firmen und der Universität Düsseldorf und Wuppertal.

Bereits ein Drittel allgemein bildenden Schulen im Kreis Mettmann pflegt eine langfristige Partnerschaft mit Unternehmen. In zahlreichen Untersuchungen betonen sie die Chancen der Zusammenarbeit und heben die Impulse für den Prozess der Berufswahlvorbereitung hervor. Der Fachunterricht wird auf neue Lernorte in den Partnerbetrieben erweitert, die Fachkompetenzen von außen werden in die Schule geholt, das praktische Lernen im Betrieb offenbart die Bedeutung konkreter Kenntnisse und Fähigkeiten die im Arbeitsleben erforderlich sind. Zudem wird der Unterricht aktueller und Methoden der Organisationsentwicklung halten Einzug in den Schulalltag. Lehrerinnen und Lehrer profitieren von einer Partnerschaft durch so genannte Lehrerbetriebspraktika. Hier können sie sich fortbilden oder einfach "einen Blick über den Tellerrand werfen".

Die Unternehmen verbessern ihrerseits die Beziehungen zu ihrem regionalen Umfeld, können potentielle Nachwuchskräfte gezielter ansprechen, sich im Rahmen der Personalentwicklung die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit neuen Impulsen versehen und häufiger positiv in der lokalen Presse erwähnt werden.

Die Ergebnisse dieser Entwicklungen lassen eine Reihe von Auswirkungen auf die Bildungs- bzw. Ausbildungssituation vermuten:

- Der Anteil der Schüler, die einen Abschluss an einem Gymnasium suchen, wird weiter steigen müssen und, im Trend liegend, auch weiter steigen.
- Es liegt die Vermutung nahe, dass Abiturienten verstärkt (und direkt nach dem Schulabschluss) in einem Master- oder Bachelor-Studienfach studieren werden.
- Der Bedeutungsverlust der Hauptschulen spiegelt sich in den Zahlen ebenso wieder wie auch der kurzfristig sinkende Anteil der Schüler, die einen mittleren Bildungsabschluss erwerben werden. Gleichwohl müssen aus diesem Pool verstärkt Schulabgänger (ohne Abitur) für die duale Erstausbildung gewonnen werden.
- Das Nachwuchsproblem an Fachkräften wird sich dadurch (auch unter den Bedingungen eines sinkenden Angebots an Ausbildungsplätzen) gehörig verschärfen.
- Die Zahl der Abbrecher einer Ausbildung wird steigen, da die fehlende Passung von Ausbildungswünschen und Ausbildungsberufen kaum geschlossen werden kann.
- Der Anteil der leistungsschwachen Jugendlichen, die durch eine verbesserte Ansprache durch Unternehmen / Betrieben aus der Region, für qualifizierte Ausbildungsberufe gewonnen und gefördert werden müssen, wird erst langsam sinken.

Damit sind einige erste und vorläufige Bezugspunkte unserer Untersuchung benannt.

3. Methodisches Vorgehen

Zentraler Gegenstand der Untersuchung sind die Erfahrungen und Einstellungen von Unternehmern. Um diese Sichtweisen angemessen interpretieren zu können, ist es erforderlich, den objektiven Rahmen der Ausbildungsplatzsituation ebenfalls zu ermitteln. Mit dieser Feststellung ist bereits der zentrale methodische Anspruch formuliert: Die erhobenen Daten müssen aufeinander bezogen werden können bzw. durch unterschiedliche methodische Zugriffe helfen, verschiedene Aspekte des Gegenstandsfeldes in die anschließende Interpretation einbeziehen zu können.

Dem methodologischen Überlegungen vorgelagert gab es ein forschungspraktisches Problem des Feldzugangs zu lösen. Eine empirische Bearbeitung der bereits angesprochenen Fragen ist nur möglich, wenn sich Unternehmen und Betriebe für die Untersuchung öffnen. Vorbehalte gegenüber sozialwissenschaftlichen Untersuchungen durch Schülerinnen und Schüler eines Gymnasiums sind in Ansätzen verbreitet. Umso erfreulicher war der äußerst rege Rücklauf der Fragebögen und die Bereitschaft der Geschäftsleitungen, sich den Intensivinterviews vor Ort zu stellen.

Aufgrund dieser Ausgangssituation wurde eine Forschungsstrategie entworfen, die sich wie folgt darstellt:

- Vorgespräche mit Vertretern von „Erkrath initial“, nachdem eine Anfrage an unsere Schule zu einer empirischen Untersuchung einging.
- In die Untersuchung einbezogen wurden durch ein Anschreiben/Fragebogen 169 Erkrather Unternehmen, die laut Gewerbeamt/ Amt für Wirtschaftsförderung potentiell über Ausbildungsplätze verfügen. In die Auswertung einbezogen werden konnten insgesamt 50 Unternehmen aus der Region.
- Für die Ermittlung der Fragen wurde ein zweistufiges Verfahren gewählt. In einer ersten Runde verschickten wir 169 standardisierte Fragebögen an alle uns vorliegenden Unternehmen/Betriebe, die wir anschließend mit statistischen Verfahren auswerteten. Auf dieser Basis wurden fünf Unternehmen, teils nach einem Zufallsverfahren, teils auf Wunsch der Unternehmen/Betriebe für ein qualitatives Interview ausgewählt.
- Die objektiven Rahmenbedingungen der Ausbildungssituation (z.B. Anteil der jugendlichen im ausbildungsfähigen Alter in der Region) wurden im Rahmen einer Internetrecherche bzw. unter Auswertung von Erhebungsdaten der Bertelsmann-Stiftung über den demografischen Wandel in der Region und durch die Berücksichtigung von Fallstudien durchgeführt.
- Des Weiteren wurde in die Untersuchung die Analyse von Ausbildungsmaterialien der Industrie- und Handelskammer einbezogen.

Aus diesen Verfahren ergibt sich bereits, dass mit dieser Untersuchung kein Anspruch auf Repräsentativität verbunden sein kann. Allerdings haben wir eine recht große Vielfalt von betrieblicher Realität in die Studie einbeziehen können.

Um die Sichtweise der Unternehmen/Betriebe zu den Einstellungskomplexen ermitteln zu können, haben wir auf möglichst viele Unternehmen zurückgegriffen, die Erfahrungen mit Auszubildenden haben. Die Gesamtzahl der befragten Unternehmen/Betriebe, die über derartige Verfahren verfügen, ermöglicht es, einfache statistische Verfahren der Hypothesenprüfung anzuwenden und auf diese Weise z.B. nach dem Einfluss des Schulabschlusses auf die Einstellungsbereitschaft von Unternehmen/Betrieben zu fragen.

Bei der Planung und Entwicklung des standardisierten Fragebogens wurde bereits berücksichtigt, dass dies Bestandteil eines zweistufigen Forschungsvorgehens sein wird. Eine standardisierte Befragung kann nur in normiert-grober Weise Einstellungen ermitteln helfen. Die Intensivinterviews fanden in einem Fall unter Beteiligung eines Auszubildenden statt. Qualitativ-biografische Informationen wurden als zusätzliche „Informationsquelle“ für die Auswertung genutzt.

3.1. Standardisierte Befragung

In dem standardisierten Fragebogen werden vor allem Einstellungskomplexe operationalisiert:

- Im Komplex „Eigenschaften und Verhaltensweisen“ wird die Bedeutung der subjektiven Einstellung zur Arbeitswelt bei jungen Menschen erfragt. Diese persönlichen Attribute gelten als wichtige Anhaltspunkte bei der Entscheidung für die Einstellung. Ihr hoher Stellenwert kommt vor allem in Einstellungsgesprächen zum Tragen und wird hier eruiert.
- In einer möglichst differenzierten Weise werden die Kompetenzen und Fähigkeiten, die von Jugendlichen für ein berufliches Engagement erwartet werden, ermittelt. Es wird indirekt erfragt, welche Erfahrungen die Unternehmen/Betriebe bisher auf diesem Feld gemacht haben. Der Fragenkomplex hebt darauf ab, eine Erwartungshaltung hinsichtlich der Kompetenzen und Fähigkeiten für potentielle technisch-organisatorische Veränderungen zu erfragen.
- Im vierten Komplex geht es um allgemeine, in der Öffentlichkeit verbreitete Meinungen zu den Einstellungen gegenüber Jugendlichen hinsichtlich ihrer Allgemeinbildung bzw. der Nähe und/oder Distanz junger Menschen zur Arbeitswelt.
- Wie steht es um die Wahrnehmung der „Sorgen“ der Jugendlichen, die kurz vor Ende ihrer Schullaufbahn stehen und sich in „abstrakter Form“ (u.a. über die schulische Stoffvermittlung) mit Veränderungen in der Arbeitswelt beschäftigen. In diesem Fragenkomplex wird diese Sichtweise usammen mit Fragen zum Verhältnis von Jugendlichen und Unternehmen/Betriebe konkretisiert.
- Unternehmen/Betriebe erwarten mittlerweile eine Reihe von Vorleistungen/Erfahrungen bei Bewerbern um einen Ausbildungsplatz. In Vorstellungsgesprächen erhalten diese Vorleistungen wichtige Anhaltspunkte für die Vergabe bei „gleichgewichtigen“ Bewerbern.
- Dieser Fragenkomplex zielt in erster Linie auf das Wissen der Unternehmen/Betriebe um die zukünftigen Entwicklungen im Spannungsverhältnis von Demografie, Schulentwicklung und den Auswirkungen auf das Ausbildungsplatzangebot seitens der Unternehmen/Betriebe. Bei einer Verknappung der potentiellen Ausbildungsplatzsuchenden müssen die Unternehmen/Betriebe womöglich besondere Anstrengungen unternehmen, um attraktive und zukunftsorientierte Ausbildungsplätze anzubieten. Aktuell sind die Unternehmen in der Lage, aus einem „Überangebot“ qualifizierter Jugendlicher eine gezielte Auswahl zu treffen.

Neben dieser Operationalisierung der Einstellungskomplexe enthält der Bogen noch Fragen die die aktuelle Ausbildungssituation in den Unternehmen/Betrieben betreffen. Es wird nach dem Status als Ausbildungsbetrieb gefragt, nach der Ausbildungsbranche, der Anzahl der zur Verfügung gestellten Ausbildungsplätze und den schulischen Abschlüssen als Voraussetzung für die Berücksichtigung für ein Ausbildungsverhältnis.

Dieser standardisierte Fragebogen wurde in einer Reihe von Vortests auf Verständlichkeit hin geprüft und um einen weiteren Fragenkomplex ergänzt. Die Gründung von Schülerfirmen gehört mittlerweile an vielen Schulen zum Schulalltag. Am Gymnasium am Neandertal steht die Gründung von zwei weiteren Firmen (neben dem „Cafe Klappstuhl“) zur Diskussion:

- die Filmwerkstatt Gymneander und
- die Agentur „Pratika“.

Die Agentur „Pratika“ soll eine Anlaufstelle zur Vermittlung von Praktikumsstellen und Ferienjobs (u.a. Koordination über die Homepage) werden. In diesem Zusammenhang wird auch die Frage nach der Dienstleistung des Arbeitsamtes (Agentur für Arbeit) gestellt.

Die Fragebögen wurden in der Regel innerhalb einer Woche an uns zurück gesandt. Die Auswertung dieser Befragung erfolgte mit dem sozialwissenschaftlichen Programm „Graf-Stat“.

3.2. Intensivinterviews

Die Vor- und Nachteile standardisierter Verfahren der Einstellungsmessung sind in den Sozialwissenschaften kontrovers diskutiert worden. Offene Erhebungsverfahren sind aus heutiger Sicht nicht weniger umstritten. Wir haben uns für eine Kombination standardisierter und offener Erhebungsverfahren entschieden. Die Verbindung von surveyartigen und fallstudienartigen Untersuchungsanlagen hat sich im Laufe der Zeit im Zusammenhang mit Auftragsarbeiten für außerschulische Partner bewährt. Fünf Unternehmen/Betriebe wurden für qualitative Interviews ausgesucht. Die befragten Unternehmen/Betriebe wurden zu einem ausführlichen Interview über ihre bisherigen Erfahrungen mit der Ausbildungsplatzsituation in ihren Firmen gebeten. Diese Gespräche wurden größtenteils auf einem Tonträger mitgeschnitten und anschließend transkribiert. Das entstandene Textmaterial von durchschnittlich 20 Seiten je Interview stellt das Material dar, das anschließend ausgewertet und interpretiert wird.

Bei der Anlage der Gespräche haben wir uns vor allem an einem selbst entwickelten Leitfragenkatalog für Intensivinterviews orientiert. Dem Interviewpartner wurde die Möglichkeit eingeräumt, vom Leitfaden abzuweichen und in Formen des „narrativen“ Interviews überzugehen. Die interviewenden Schüler waren während der Phase dieses Interviews angehalten, Einzelthemen der Erzählung nicht vorzugeben oder durch „positive“ Rückmeldungen den Gesprächsverlauf zu lenken. Nach einer Erzählphase verzichteten sie in der Regel auf ein Nachfragen und integrierten das „narrative Element“ in den Fragenkatalog des Leitfadens. Aspekte des Leitfaden-Interviews basierten auf Ergebnisse der Auswertung der standardisierten Befragung und der Berücksichtigung der „Statements“ der Internetrecherche. Teilweise präsentierten wir unseren Gesprächspartnern die Ergebnisse und fragten nach einer Einschätzung der Ergebnisse.

Im Einzelnen handelte es sich u.a. um eine Einschätzung zu folgenden Ergebnissen:

- extrem geringes Wissen der Unternehmen über die Ausbildungssituation im Kreis Mettmann,
- äußerst negative Einschätzung der Zusammenarbeit zwischen der Kommunalverwaltung und den Unternehmen/Betrieben aus der Region,
- insgesamt geringe Berücksichtigung des demografischen Wandels und deren Auswirkungen auf die Ausbildungsplatzsituation im Kreis,
- großer Zuspruch zur Gründung einer Schülerfirma „Agentur Pratika“.

Die Auswertung des Textmaterials orientiert sich am Forschungsinteresse. Die Analyse und Rekonstruktion der subjektiven Sichtweise, der „Firmenchefs“ zu den spezifischen Themenbereichen, so die Erfahrung, führt zu einem erheblichen Erkenntnisgewinn, wenn die jeweiligen „narrativen Elemente“ den Fragenkomplexen zugeordnet gesammelt werden. Damit sind die Bedingungen zu einer themenbezogenen Auswertung gegeben. Da die Interviewteilnehmer in einer vergleichbaren Situation als Arbeitgeber zu Fragen der Ausbildung befragt und die standardisierte Befragung zu den gleichen Komplexen erhoben wurde, erschien eine zusammengestellte Auswertung sinnvoll. Es unterbleibt der Versuch, die im Kontext der Intensivinterviews gewonnenen „narrativen“ Deutungen und Einstellungen im Kontext der spezifischen Firmengeschichte zu verstehen. Die Deutung im Rahmen der Unternehmens-/Betriebsgeschichte hätte eine noch personenbezogenere Befragung vorausgesetzt. Ziel der interpretierenden Rekonstruktion der Intensivbefragung der Unternehmer ist die Herausstellung von „Grundmustern“ der „Begegnungen“ auf dem Ausbildungsmarkt.

3.3. Fallstudie zur Bewerbungssituation

An dieser Stelle haben wir einen Perspektivwechsel vorgenommen und die Arbeitsmarktsituation aus der subjektiven Sicht von Ausbildungsplatzsuchenden aufgearbeitet. Zeitlich parallel zur Durchführung der standardisierten Befragung wurde eine Internetrecherche durchgeführt. In dieser Recherche wurden Kommentare zur Bewerbungssituation junger Menschen aus dem Kreis Mettmann aus Internetforen zusammengestellt, die für unsere Fragestellungen von besonderer Bedeutung sind. Die „Statements“ werden nach zwei übergeordneten Kategorien zusammengestellt:

a. Bewerbungserwartungen

Hier interessiert vor allem, welche Erwartungen Jugendliche an eine Bewerbung bzw. ein Einstellungsverfahren haben. Dazu gehören auch die Planungsüberlegungen bei einem ungünstigen Verlauf der Bewerbung.

b. Erfahrungen mit dem Bewerbungsverfahren

In Grundzügen skizzieren hier Jugendliche ihre Erfahrungen mit den Gesprächen und Tests in den Bewerbungsverfahren. Es geht in erster Linie um eine Art des Erfahrungsaustausches mit „Gleichbetroffenen“.

3.4. Bemerkungen zur aktuellen Entwicklungen in der Arbeitswelt

Eine Differenzierung nach Berufen erfolgt nach unterschiedlichen Kriterien:

- Art der Tätigkeit
- Wirtschaftssektoren und
- Qualifikationsniveaus.

Im Kreis Mettmann haben sich hinsichtlich der beruflichen Tätigkeiten in den letzten Jahren folgende Tendenzen gezeigt: Im Kreis Mettmann sind vor allem kleine und mittelständische Unternehmen der Sparten Handel, Dienstleistung und verarbeitendes Gewerbe zu finden. Herausragend sind hier vor allem Unternehmen/Betriebe der BioGenTec-/Medizintechnik, der Informations- und Kommunikations-Branche, der Print- und Digital-Medien, der Umwelt-/Verfahrenstechnik, des Maschinenbaus und des Lebensmittelbereichs zu nennen. Die Anzahl der Beschäftigten mit einer produktionsorientierten Tätigkeit nimmt kontinuierlich ab. Der Dienstleistungsbereich nimmt heute im Kreis zu. Die Berufsstruktur hin zu Dienstleistungstätigkeiten ist in allen Berufen und Wirtschaftsbereichen erkennbar. Der Schritt in die „Dienstleistungsgesellschaft“ hat sich längst vollzogen. Die Weitergabe und Verarbeitung von Informationen hat an Bedeutung gewonnen. Eine Ansammlung von Dienstleistungsfirmen in diesem Tätigkeitsfeld hat im Kreis stattgefunden. Mit der Verschiebung zum Dienstleistungs-/Informationsbereich haben sich Arbeitsinhalte und -bereiche verschoben und erfordern heute eine veränderte Qualifikationsstruktur. Tendenziell finden wir im Kreis viele Berufe und Tätigkeiten die eine Höherqualifikation erforderlich machen. Dies hat Auswirkungen auf die Anforderungen bei den formalen Schul- und Ausbildungsabschlüssen. Unternehmen/Betriebe orientieren sich bei der Einstellung von jungen Menschen verstärkt an Schlüsselqualifikationen, sind interessiert an fachübergreifenden Ausbildungen und engagieren sich im Weiterbildungsbereich. Viele Arbeitnehmer machen die Erfahrung, dass eine abgeschlossene Berufsausbildung nicht mehr eine Garantie für eine lebenslange Tätigkeit in diesem Bereich bedeutet. Die Unternehmen/Betriebe im Kreis müssen sich zunehmend wandeln um wettbewerbsfähig zu bleiben. Die Veränderungen in der Berufsstruktur sind primär auf Entwicklungen im Bereich der Technik zurück zu führen. Viele Berufsbilder verändern sich kontinuierlich. Diese Entwicklungen in der Wirtschaft zeigen Konsequenzen in der Arbeits- und Berufswelt. Die Internationalisierung der Wirtschaft im Kreis Mettmann führt auch zu Formen internationaler Arbeitsteilungen. Teilweise findet sich dies in einer Verlagerung von Arbeitsplätzen wieder. Die kontinuierliche wirtschaftliche Entwicklung und die strukturellen Anpassungen erfordern allerdings auch eine Kommunalpolitik, die fördernde Rahmenbedingungen schafft. An dieser Stelle gilt es in einer Folgeuntersuchung anzusetzen und diesen Bereich zu erforschen. Zurzeit muss noch offen bleiben, ob dieser Strukturwandel von Wirtschaft und Politik optimal aufeinander abgestimmt gemeistert wird. Die Arbeitslosenquote lag im Juni 2003 bei 6,5 %.

Begründet vermuten lässt sich, bezogen auf die Bedürfnisse und Interessen der Menschen im Kreis Mettmann, dass sie an einem hohen Lebensstandard interessiert sind und Arbeit zur Absicherung dieser Existenz einen zentralen Stellenwert einnimmt. Für die gut ausgebildeten jungen Menschen ist „Arbeit“ eine sinnvolle und notwendige menschliche Tätigkeit. Sie sind leistungsorientiert, gehen davon aus, dass es keine berufliche Normalbiographie mehr gibt und sie flexibel und mobil auf Veränderungen in der Arbeitswelt reagieren müssen.

Dementsprechend steigen aber auch ihre Erwartungen an die Arbeitsplatzbedingungen: Sie wollen Kooperations- und Kommunikationsmöglichkeiten als Bestandteil einer Arbeitsorganisation vorfinden, die Bestandteil von Arbeitsprozessen sind, in der sie mehr Verantwortung tragen. Sie möchten auf Arbeitsplätzen arbeiten, die nachvollziehbar auf Veränderungen im Dienstleistungs-

und Informationsbereich reagieren und „immer auf dem neuesten Stand“ sind. Sie sind bereit sich selbst dem Wettbewerb zu stellen. Die Konsequenzen für das Privatleben werden in der Regel sehr realitätsnah eingeschätzt.

4. Ergebnisse der standardisierten Befragung

4.1. Einleitung

Der überwiegende Teil der befragten Unternehmen/Betriebe aus der Region bildet noch aus.

Ausbildungsbetrieb

Nennung	Anteil
Ja	62,0 %
Nein	38,0 %
	100 %

Die Ausbildungsbereitschaft nimmt in den letzten Jahren ab. Der Abwärtstrend bei den neuen Ausbildungsverträgen setzt sich ganz allgemein weiter fort. Die meisten Unternehmen/Betriebe begründen ihren Rückzug in erster Linie mit betriebswirtschaftlichen und konjunkturellen Faktoren. Seltener werden schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden und deren Qualifikationen und Fähigkeiten genannt. Der Kosten- und Zeitaufwand als auch die Rahmenbedingungen für eine qualifizierte Berufsausbildung spielen hingegen eine besondere Rolle für den Ausstieg aus der Ausbildung.

Firmen aus dem Bereich Handel/Industrie wurden überproportional oft im Rahmen der Befragung angesprochen.

Ausbildungsberufe

Nennung	Anteil
Metallberufe	3,5 %
Elektroberufe	1,8 %
Bauberufe	5,3 %
Chemieberufe	3,5 %
weitere gewerbl.-tech. Berufe	5,3 %
IT-/Medien-Berufe	7,0 %
Büroberufe	7,0 %
Handel/Industrie	17,5 %
Versicherung/Bank	1,8 %
gastgewerbl. Berufe	0,0 %
Verkehrs-/Transport-Berufe	0,0 %
weitere kaufm. Berufe	3,5 %
Sonstige	43,9 %
	100 %

Ein Viertel der Unternehmen/Betriebe bilden zurzeit zwischen 2 bis 3 Jugendlichen aus. Ein weiteres Viertel stellt einen Ausbildungsplatz zur Verfügung.

Ausbildungsplätze insgesamt

Nennung	Anteil
0	42,0 %
1	26,0 %
2-3	26,0%
4-5	0,0 %
5 und mehr	6,0 %
	100 %

Der überwiegende Teil der Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz anstreben, sollten über einen Realschulabschluss verfügen. Nur 8% der jungen Menschen brauchen bei der Einstellung für einen Ausbildungsprozess die allgemeine Hochschulreife vorzuweisen.

Schulabschluss

Nennung	Anteil
Hauptschulabschluss	10,0 %
Realschulabschluss	34,0 %
Fachhochschulreife	12,0 %
Allg. Hochschulreife	8,0 %
Sonstiges	36,0 %
	100 %

Nach dem Verlassen der Schule wird von Jugendlichen ohne Schulabschluss genauso wie von Jugendlichen mit Schulabschluss erwartet, dass sie ihr Leben "auf einen bestimmten biographischen Fluchtpunkt hin organisieren" - nämlich auf eine

unbefristete Vollzeitwerbstätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt. Doch in der Bildungs- und Wissensgesellschaft gilt es, sich intensiver als früher für das Berufsleben zu qualifizieren. Der Weg ins Berufsbildungssystem, so zeigt unsere Untersuchung, wird vor allem von Personen mit Abitur und mittlerer Reife sowie von jungen Männern mit Hauptschulabschluss beschritten. Für Jugendliche ohne Schulabschluss ist dieser Weg ebenfalls die Normalität. Diesen Jugendlichen wird durch berufliche Bildungsmaßnahmen oder Ausbildungen die Möglichkeit eingeräumt, den fehlenden Schulabschluss zu kompensieren. Sie nehmen weit seltener als andere Jugendliche allerdings eine 'reguläre' Ausbildung auf. Sie nehmen an 'Maßnahmen' teil, die darauf abzielen, die 'Versäumnisse' dieser Jugendlichen in der Schulzeit auszugleichen und sie ausbildungs- und beschäftigungsreif zu machen. Bei diesen Jugendlichen finden sich Anzeichen einer sich verfestigenden "Arbeitslosigkeits-Maßnahmen-Karriere". Die Jugendlichen, die eine Berufsausbildung aufgenommen haben, finden nicht unbedingt eine Stelle im dualen System bzw. in einer regulären Ausbildung an einer (Berufs-)Fachschule. Eine Reihe der Jugendlichen nimmt an staatlich geförderten schulischen, über- und außerbetrieblichen Ausbildungen teil.

4.2. Auswertung der quantitativen Befragung

Die Schulen unternehmen immer größere Anstrengungen besser auf den Einstieg ins Berufsleben vorzubereiten. Gleichwohl beklagen sich viele Betriebe über gravierende Defizite der Schulabgänger. Sie beklagen ein Defizit in der Allgemeinbildung, Defizite in der mündlichen und schriftlichen Ausdrucksfähigkeit und schon in den einfachen Rechenoperationen. Hieraus resultiert ein Phänomen, das in Zeiten des Lehrstellenmangels zu unintendierten Folgeproblemen führt. Eine Reihe von Ausbildungsplätzen bleibt aufgrund mangelnder Qualifikationen der Bewerber unbesetzt. Teilweise senken die Betriebe ihre Anforderungen oder erhöhen ihre Anstrengungen zur Beschulung der Jugendlichen.

4.2.1. Welche der folgenden Eigenschaften und Verhaltensweisen sollten junge Menschen mitbringen, wenn sie sich der Arbeitswelt zuwenden?

Ausbildungsbetriebe machen allerdings nicht nur die Schulen für die beklagten Defizite in den Grundqualifikationen verantwortlich. Sie weisen auf Schwächen in den sozialen und persönlichen Kompetenzen der Lehrstellenbewerber hin. Gerade im persönlichen Verhalten oder bei den sozialen Kompetenzen sehen sie vor allem die Eltern in der Pflicht, angemessene Anstrengungen zu unternehmen.

Für die meisten Unternehmen werden Einstellungen wie „Pflichtbewusstsein“ (13,2%), „eigene Fähigkeiten entfalten“ (12,3%) und „etwas leisten“ (10,9%) herausragend genannt. Die Einstellung „ein aufregendes und spannendes Leben“ bei jungen Menschen wird für unangemessen gehalten. Die Prioritätensetzung bei der Nennung der persönlichen Eigenschaften und Verhaltensweisen lässt darauf schließen, dass den Betrieben das Pflichtbewusstsein und die Möglichkeit der Entwicklung der Fähigkeiten der Jugendlichen gleichermaßen besonders wichtig sind. Die entfaltenen Fähigkeiten kommen dem Unternehmen/Betrieben letztendlich wieder zugute.

Eigenschaften und Verhaltensweisen

Nennung	Anteil
pflichtbewusst sein	13,2 %
unabhängig sein	1,1 %
Verantwortung für andere übernehmen	6,4 %
ehrgeizig sein	8,1 %
das Leben genießen	0,6 %
kritisch sein	7,0 %
auf Sicherheit bedacht sein	2,8 %
sich selbst verwirklichen	3,1 %
sich anpassen	4,8 %
anderen Menschen helfen	5,0 %
etwas leisten	10,9 %
tun und lassen, was man will	0,0 %
durchsetzungsfähig sein	3,9 %
eigene Fähigkeiten entfalten	12,3 %
Rücksicht auf andere nehmen	9,0 %
ein aufregendes, spannendes Leben führen	0,0 %
sich gegen Bevormundung wehren	0,3 %
ein hohes Einkommen anstreben	1,7 %
Spaß und Verantwortung in Einklang bringen	9,8 %
	100 %

4.2.2. Über welche der folgenden Kompetenzen und Fähigkeiten sollten junge Menschen verfügen, um sich beruflich engagieren zu können?

Kompetenzen und Fähigkeiten

Nennung	Anteil
Selbstbeherrschung	7,9 %
Freude an Teamarbeit	11,8 %
Flexibilität, rasche Auffassungsgabe und Handgeschicklichkeit	9,3 %
Attraktives Aussehen	0,0 %
logisch-abstraktes Denkvermögen	6,6 %
Leistungsbereitschaft	12,8 %
Selbstsicherheit	3,8 %
Sachkompetenz	6,3 %
Durchsetzungsvermögen	3,8 %
Belastbarkeit	10,9 %
Eigeninitiative	12,6 %
Sprachen	6,8 %
Kreativität	6,8 %
Sonstige Kompetenzen/Fähigkeiten	0,6 %
	100 %

Der Komplex Kompetenzen und Fähigkeiten zeigt, dass Unternehmen/Betriebe der „Leistungsbereitschaft“ (12,8%), der „Eigeninitiative“ (12,6%) und der „Freude an der Teamarbeit“ (11,8%) einen besonders hohen Stellenwert einräumen, wenn es um das berufliche Engagement geht. Auf ein „attraktives Aussehen“ wird in Verbindung mit den anderen Kompetenzen und Fähigkeiten sehr wenig Wert gelegt. Die Jugendlichen sind noch keine entwickelten Erwachsenen. Sie entwickeln sich während der beruflichen Ausbildung weiter. Allerdings favorisieren Ausbildungsbetriebe Jugendliche, die gewisse Präpositionen im Kompetenzbereich während der Probezeit erkennen lassen.

4.2.3. Welche der folgenden Aussagen trifft Ihrer Meinung nach zu?

Welche der folgenden Aussagen treffen Ihrer Meinung nach zu?

Nennung	Anteil
Jugendliche verfügen über eine schlechte Allgemeinbildung	14,2 %
Jugendliche, die über eine gute Allgemeinbildung verfügen, finden sich in der Arbeitswelt schnell zurecht.	31,7 %
Jugendliche neigen eher zu einer abwartenden Haltung gegenüber den Problemen in der Arbeitswelt.	15,0 %
Jugendliche lehnen die Arbeitswelt ab, da sie ihren Vorstellungen nicht entspricht.	0,8 %
Jugendliche nehmen die Arbeitswelt als zu komplex wahr und engagieren sich lieber in der Freizeit.	5,8 %
Jugendliche, die sich nicht mit der Arbeitswelt auseinandersetzen, verhalten sich höchst unprofessionell.	16,7 %
Jugendliche sind nicht gut genug über die Arbeitswelt informiert, um an Entscheidungen teilnehmen zu können.	15,8 %
	100 %

Die befragten Unternehmen räumen der Allgemeinbildung einen hohen Stellenwert ein, wenn es um die Einschätzung geht, dass sich diejenigen, die über eine solche verfügen, in der Arbeitswelt schnell zu Recht finden (31,7%). Allerdings sind auch nur sehr wenige der Befragten der Meinung, dass eine unzureichende Vorstellung von den Bedingungen in der Arbeitswelt nicht unbedingt zu einer ablehnenden Haltung dieser Arbeitswelt gegenüber führen muss (0,8%). Gleichwohl erwarten die Unternehmen/Betriebe ein Interesse an der Arbeitswelt seitens der Jugendlichen (16,7%).

Viele Unternehmen leisten aus ihrer Sicht bereits heute einen Beitrag um schulische oder auch erzieherische Defizite des Elternhauses auszugleichen. Hierzu zählen sie u.a. innerbetriebliche Schulungen, Seminare und auch Workshops. Die Globalisierung verlangt immer mehr umfassende Sprachkenntnisse (Englisch, Französisch, Chinesisch, Russisch usw.), die in Form von Nachhilfe firmenintern oder durch externe Schulungen vermittelt werden. Die Anzahl der Gespräche mit Auszubildenden, Lehrern der Berufsschule hat ebenso zugenommen wie die Lernkontrolle durch die Unternehmen/Betriebe, die nicht selten zur Prüfungsvorbereitung so genannte „Lerntage“ anbieten.

4.2.4. Handelt es sich Ihrer Meinung nach im Folgenden um Probleme der Arbeitswelt von denen sich junge Menschen betroffen fühlen sollten?

Unternehmen sind bereit sich für Schule und Bildung zu engagieren. Eine Reihe von Einzelaktivitäten haben wir bereits erwähnt. Das Interesse ist sehr stark an den eigenen unternehmerischen Interessen orientiert. Jugendliche nehmen die Arbeitswelt allerdings nicht unkritisch wahr. Ihr Wissen über arbeitspolitische Probleme beeinflusst nicht unwesentlich ihre Berufswünsche. Bei der Firmenpräsentation genießen derartige Problembereiche keinen hohen Stellenwert bzw. ist das Interesse der potentiellen Ausbildungsbetriebe sehr gering.

Arbeitspolitische Probleme

Nennung	Anteil
Arbeit und Umweltzerstörung	11,5 %
Risiken und Chancen von Mobilität	14,0 %
Jugendarbeitslosigkeit	24,8 %
Globalisierung	10,8 %
Soziale Sicherheit	14,0 %
Ausbildungspolitik	19,8 %
Mobbing	5,1 %
	100 %

In der Einschätzung der Unternehmen/Betriebe steht die Jugendarbeitslosigkeit in der Wahrnehmung der arbeitspolitischen Probleme bei den Jugendlichen oben an (24,8%), gefolgt von Entscheidungen der Politik zur Ausbildungspolitik (wie zum Beispiel die Ausbildungsplatzabgabe) (19,8%). Erst an dritter Stelle (14%) vermuten die Unternehmen/Betriebe ein Problembewusstsein über die Risiken und Chancen von Mobilität.

4.2.5. Welche Aussagen zum Verhältnis von Jugendlichen und Betrieb/Unternehmen stimmen Sie zu?

Verhältnis Jugendlicher zum Betrieb/Unternehmen

Nennung	Anteil
Die wenigsten Betriebe/Unternehmen verstehen die Probleme von jungen Menschen.	10,3 %
Betriebe/Unternehmen nehmen das Problem der Jugendarbeitslosigkeit nicht ernst.	40,5 %
Probleme in der Arbeitswelt können junge Menschen eher mit gleichaltrigen Freunden diskutieren, nicht aber im Betrieb/Unternehmen.	10,2 %
Junge Menschen verdanken Ausbildungsbetrieben/-unternehmen sehr viel.	39,0 %
	100 %

Das Problem der Jugendarbeitslosigkeit wird in der Selbsteinschätzung der Unternehmen/Betrieben ganz allgemein nicht sehr ernst genommen (40,7%). Beinahe ebenso viele Unternehmen/Betriebe gehen davon aus, dass junge Menschen den Ausbildungsbetrieben/-unternehmen sehr viel verdanken. Dies hat sicherlich viel damit zu tun, dass die Unternehmen/Betriebe davon ausgehen, dass die Ausbildungsplatzsuche heute verständlicherweise unter Rahmenbedingungen stattfindet, wo der einzelne Jugendliche verstärkt selber für das Risiko der Arbeitslosigkeit verantwortlich ist. Wer unter diesen Bedingungen (rund 10 Prozent eines jeden Jahrgangs schaffen keinen Schulabschluss) laut PISA-Studie nicht bereit ist Lesen, Schreiben und Rechnen zu lernen, kann nicht erwarten, dass er den immer komplexeren und anspruchsvoller werdenden Anforderungen gerecht wird. Die Einsatzmöglichkeiten praktisch begabter jugendlicher Arbeitskräfte gehen dramatisch zurück. Für die Jugendlichen, die einen Ausbildungsbetrieb erhalten haben, gibt es ein klares Bekenntnis zur gesellschaftlichen Verpflichtung der Wirtschaft, Jugendlichen eine qualifizierte Ausbildung mit beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten.

4.2.6. An welchen Maßnahmen/Handlungen sollten junge Menschen teilnehmen?

Bereits während der Schulzeit bieten viele ausbildende Unternehmen Praktika an oder arbeiten anderweitig mit Schulen zusammen. Betriebe unterstützen Projektstage, bieten ihr Unternehmen als Lernort an oder gestalten den Unterricht mit. Nicht zu unterschätzen ist die Bereitschaft Schülerfirmen zu betreuen oder die Zusammenarbeit in Form von Patenschaften zu festigen. Dementsprechend schätzen Betriebe/Unternehmen frühzeitige Maßnahmen zur Berufsorientierung.

Maßnahmen

Nennung	Anteil
an Schulpraktika teilnehmen	28,0 %
Ferienjobs wahrnehmen	24,2 %
Das persönliche Gespräch mit Berufstätigen suchen	26,1 %
an Informationsveranstaltungen des Arbeitsamtes teilnehmen	14,7 %
VHS-Seminare zur Existenzgründung besuchen	1,9 %
andere	5,1 %
	100 %

Schulpraktika (28,0%) und Ferienjobs (24,2%) stehen als berufsvorbereitende Kontakte zur Arbeitswelt „hoch im Kurs“. Hinzu bekommen aus Sicht der Unternehmen/Betriebe die persönlichen Gespräche mit Berufstätigen eine besondere Bedeutung (26,1%).

4.2.7. Welche der folgenden Möglichkeiten sind grundsätzlich noch zeitgemäß, um die Bedingungen in der Arbeitswelt für junge Menschen attraktiver zu machen?

Die Sicherung einer passgenauen und praxisorientierten Ausbildung für den eigenen Fachkräftebedarf gelingt den meisten Unternehmen/Betrieben. Allerdings besteht ein Überangebot an Jugendlichen mit hinreichender Qualifikation bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen. Überlegungen zur Steigerung der Attraktivität bestehen nur in Ausbildungsbereichen, die traditionell nicht zu den so genannten Modeberufen gehören.

Attraktivität

Nennung	Anteil
gute Verdienstmöglichkeiten für junge Menschen	7,1 %
mehr zukunftsgerechte Arbeitsinhalte	19,1 %
anregende, abwechslungsreiche Tätigkeiten	16,1 %
Sicherheit des Arbeitsplatzes	14,3 %
Aufstiegsmöglichkeiten	18,4 %
geregelte Arbeitszeiten	3,6 %
mehr Entscheidungsmöglichkeiten	9,5 %
hohe gesellschaftliche Anerkennung der Arbeit	9,5 %
viel Freizeit	0,0 %
Sonstiges	1,2 %
weiß nicht	1,2 %
	100 %

Bei denen, die zu den Ausbildungsbetrieben gehören, wird das Angebot an „zukunftsgerechten Arbeitsinhalten“ als größte Attraktion angesehen (19,1%). An zweiter Stelle stehen die Aufstiegsmöglichkeiten (18,4%), gefolgt von einer „zeitgemäßen“ anregenden und abwechslungsreichen Tätigkeit (16,1%).

5. Intensivinterviews

5.1. Einleitung

Nachdem im vorangegangenen Kapitel, die befragten Unternehmen/Betriebe zu „Wort“ kamen, soll im Folgenden die subjektive Sichtweise einzelner verantwortlicher Personen aus Ausbildungsbetrieben analysiert werden. Der bereits oben skizzierte Forschungsansatz muss an dieser Stelle noch ein wenig präzisiert werden, bevor wir die Ergebnisse insgesamt vorstellen und diskutieren.

5.1.1. Problemstellung und Methode

In diesem Kapitel geht es um die Analyse der von uns thematisch vorstrukturierten Problemfelder:

- Unternehmerische Erfahrungen und Orientierungen bei der Einstellung von Auszubildenden
- Eruierung des beruflichen Selbstverständnisses
- Reflektion der Ergebnisse der quantitativen Befragung über die
 - Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und der Berufsschule
 - Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen
 - Zusammenarbeit mit einer Schülerfirma
 - Ausbildungssituation in Erkrath

War die quantitative Befragung mittels der standardisierten Fragebogen darauf ausgerichtet, die genannten Themenkomplexe zu operationalisieren und die Einstellungsstrukturen zu ermitteln, so sind die qualitativen Interviews als themenbezogene Querschnittsanalyse angelegt.

Die befragten Vertreter der einzelnen Firmen sind schon seit einer längeren Zeit für die Auswahl und Einstellung von jungen Menschen für das Unternehmen verantwortlich. Auf der Basis der Ergebnisse der standardisierten Befragung wurden zunächst diese Erfahrungen und Orientierungen bei der Einstellung thematisiert. Aus forschungspraktischen Gründen wurden von den jeweils fünf Unternehmen/Betrieben nur drei Antworten berücksichtigt. Dies geschah um Doppelungen beim Antwortverhalten auszuschließen.

5.2. Auswertung der Interviews

5.2.1. Unternehmerische Erfahrungen und Orientierungen bei der Einstellung von Auszubildenden

5.2.1.1. Von welchen Vorstellungen lassen Sie sich leiten, wenn es um die Einstellung eines Jugendlichen in Ihr Unternehmen geht?

Angesichts der gestiegenen schulischen Vorqualifikationen, der Knappheitsproblematik von Ausbildungsplätzen sowie den merklich verschlechterten Berufsaussichten bei Hauptschulabgängern legen Unternehmen/Betriebe großen Wert darauf, heraus zu finden, wie es um die Berufsmotivation und berufliche Identifikation mit der Ausbildung bzw. dem Berufsbild bei den Jugendlichen steht.

„Es geht natürlich darum, jemanden zu finden der Interesse an der Ausbildung hat und der engagiert über die gesamte Dauer der Ausbildung das Ausbildungsziel verfolgt. Das ist eigentlich die grundlegende Idee bei der Auswahl der Auszubildenden, das heißt wir versuchen auszuschließen, dass die Person, die wir einstellen irgendwann die Lust verliert und die Flügel streckt.“

„Was ein Auszubildender sicherlich haben muss ist Spaß und Engagement. Ich orientiere mich dabei weniger an Schulnoten, mir ist es wichtig, dass ich einen Auszubildenden habe, der sich durchaus einmal zutraut Fehler zu machen, daraus dann lernt, und diesen Fehler versucht in Zukunft zu vermeiden. Er darf sich nicht vor unliebsamen Aufgaben scheuen, wie zum Beispiel bei schlechtem Wetter den Parkplatz streuen. Das sind Aufgaben, die auch dazu gehören, sich aber vom sturen „Lernen“ unterscheiden. Man sollte offen und ehrlich damit umgehen können, wenn man etwas nicht kann und Hilfe benötigt, damit der Ausbildungszeitraum von 2-3 Jahren für alle Beteiligten so angenehm wie möglich gestaltet wird.“

Eine mehr am ökonomischen Bedarf des Unternehmens formulierte Vorstellung findet sich in folgender Aussage:

„Die Einstellung von Auszubildenden orientiert man am eigenen Bedarf und ist gleichzeitig abhängig von der Gesamtsituation in der Wirtschaft.“

Hier zeigt sich, dass nicht gleichermaßen stark, die Bedürfnisse und Interessen der Jugendlichen im Mittelpunkt stehen, sondern der Bedarf des Unternehmens herausragend betont wird. Die Ausbildung wird als attraktiv genug angesehen. Die Anpassungsleistungen der Auszubildenden gelten als selbstverständlich. In dieser Art der Formulierung wird der Auszubildende als „Humankapital“ wahrgenommen.

5.2.1.2. Könnten Sie sich vorstellen, dass Sie sich in dieser Hinsicht auch anders verhalten könnten?

Von dieser Unternehmensmaxime wird nicht abgewichen. Hier wird beim Bewerber eine stark intrinsische Motivation vorausgesetzt. Die Entwicklung der Berufsmotivation und die berufliche Identifikation für den gewählten Beruf sollten beim Bewerber bereits weitestgehend abgeschlossen sein.

„Wir orientieren uns nur am eigenen Bedarf.“

Die Berücksichtigung des erschwerten Zugangs zu einer qualifizierten Berufsausbildung bestimmt im folgenden Fall die Wahl des Auszubildenden:

„Ich habe mich durchaus auch schon anders verhalten. Wir haben jetzt im Moment zum Beispiel jemanden in der Firma, der bis jetzt in seinem Leben nicht so viel Glück und Erfolg gehabt hat. Trotzdem erhält er bei uns die Chance, sich zu beweisen und eine Ausbildung zu machen, obwohl er schon 23 Jahre alt ist. Andererseits haben wir auch 16-jährige in der Firma, die noch gar nicht richtig wissen, was sie wollen. Wir unterstützen sie allerdings so gut es geht. Wir weichen hier vom „traditionellen“ Vorstellungsbild ab. Aber es gibt den „perfekten Auszubildenden“ ja auch nicht. Das Wichtigste ist für mich, dass das Ganze auf Gegenseitigkeit basiert und offen und ehrlich verläuft.“

Werden Identifikationsprobleme mit dem gewählten Beruf vermutet, die Ausbildung als „Notlösung“ wahrgenommen, entwickelt sich eine große Skepsis gegenüber dem Bewerber.

„Weniger, weil es in meinen Augen wenig Sinn macht einen Auszubildenden einzustellen, bei dem man im vornhinein den Eindruck hat, dass er nicht genügend Interesse und Engagement besitzt. Deswegen kann ich mir das nicht vorstellen.“

Diese Skepsis führt beinahe unweigerlich zur Ablehnung des Bewerbers. Zahlreiche Unternehmen/Betriebe erkundigen sich deshalb auch nach den Prioritäten und Alternativen, die hinter der jetzt offenkundig gewordenen Berufsentscheidung steht. Bei Abiturienten wird die Ausbildung immer noch als Zwischenstation zum Studium bzw. als „Notlösung“ verstanden. Die (Ausbildungs-)Investitionen in einen Abiturienten bleiben aus Unternehmersicht weiterhin problematisch. Das inhaltliche Interesse am Beruf, die Vorstellungen an guten Weiter- und Aufstiegsmöglichkeiten finden sich bei Abiturienten häufiger schon in Vorstellungsgesprächen wieder.

5.2.1.3. Unter welchen Bedingungen würden Sie über den Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anbieten?

Weitergehende Einsatzmöglichkeiten nach der Ausbildungszeit sind ein starkes Motiv für ein weitergehendes Ausbildungsplatzangebot.

„Man muss schon während der Ausbildungszeit als Unternehmen erkennen, dass es sich lohnt jemanden auszubilden. Wenn sich abzeichnet, dass der Auszubildende übernommen werden kann, versuchen wir möglichst über den Bedarf hinaus auszubilden. Es gibt die Möglichkeit, dass sich schon während der Ausbildungszeit zeigt, dass der auszubildende Jugendliche nicht nur seine Arbeit macht und intensiv betreut werden muss, sondern dass er vielseitig interessiert für das Unternehmen einsetzbar wird. Das wäre eine Bedingung, unter der ich mir vorstellen könnte, über den momentanen Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anzubieten.“

Der berechtigte Anspruch nach einem hochqualifizierten, vielseitig einsetzbaren Mitarbeiter ermöglicht u.a. Veränderung des Produktions- und/oder Dienstleistungsangebots.

„Eigentlich immer! Überbedarf bedeutet für mich, dass ich junge Menschen einstelle, die wir hinterher nicht übernehmen können. Wir sind ja in unseren Abteilungen besetzt, bilden also immer über den Bedarf hinaus aus.“

Hier vermischen sich unternehmerische Erwartungen an potentielle zukünftige Mitarbeiter (aufgrund einer „normalen“ Fluktuation der Mitarbeiter) und der Wahrnehmung einer gesamtgesellschaftlichen Verantwortung gegenüber Ausbildungsplatzsuchenden.

5.2.2. Berufliches Selbstverständnis

5.2.2.1. Welche schulischen Vorstellungen und welche Erwartungen haben Sie an einen jungen Menschen, bevor er eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen anfängt?

Es besteht ein grundsätzliches Interesse daran, den Auszubildenden im Gesamtzusammenhang mit den Ausbildungsanforderungen und den individuellen Voraussetzungen kennen zu lernen bzw. sein Handlungspotential zu erkunden.

„Die Einstellung erfolgt durch die Ausschreibung der Stelle. Es folgt ein individuelles Gespräch, wobei auf die spontane Reaktion des Bewerbers bei Fragen geachtet wird.“

Um eine nur ausschnitthafte Wahrnehmung der Bewerber zu vermeiden, werden unterschiedliche „Kennenlernsituationen“ angeboten.

Bei dem Bewerber wird ein Engagement erwartet, sich mit den Aufgaben und Herausforderungen des Berufes im Vorfeld der Bewerbung auseinandergesetzt zu haben. Ein reduziertes berufliches Vorwissen wird allerdings nicht nur dem Auszubildenden angelastet, sondern auch dem Bildungssystem.

„Wichtig ist, dass er sich vorher über die Firma und über das Berufsbild informiert hat, für das er sich bewirbt. Er muss wissen, bei wem er sich da eigentlich vorstellt und was seine Ziele sind, bevor er die Ausbildung antritt. Ich frage die Leute ganz gerne danach, was sie in 5 Jahren erreicht haben wollen. Genau so, wie ich mit einer gewissen Vorstellung an den Auszubildenden herantrete, sollte dieser auch eine Vorstellung vom Berufsbild haben. Oft ist diese Vorstellung gar nicht vorhanden. Wir haben hier sehr oft die Situation, dass die Leute vollkommen unvorbereitet auf diese Fragen reagieren. Hier sehe ich eine Aufgabe der Schulen. Sie sollten die Schüler aktivieren, sich über Berufsbilder zu informieren.“

Fehlzeiten sind ein Indikator dafür, dass der Bewerber dem Unternehmen/Betrieb womöglich nicht ausreichend zur Verfügung steht, sich insgesamt als unzuverlässig erweist. In Zukunft werden die so genannten Kopfnoten wieder an Bedeutung gewinnen.

„Der Bewerber soll nicht so viele Fehlzeiten haben. Wenn er viele Fehlzeiten hat, so sollen diese wenigstens hinreichend entschuldigt sein. Für mich sind Fehlzeiten ein Zeichen dafür, wie engagiert er insgesamt ist. Ansonsten, bei jungen Menschen existieren noch nicht so viele Arbeitszeugnisse, bilden die schulischen Informationen und die Noten wichtige Anhaltspunkte. Allerdings brauchen die Bewerber nicht nur Einer oder Zweier auf dem Zeugnis zu haben. Es bekommen auch Jugendliche eine

Chance, die eine Drei oder vielleicht auch eine Vier auf dem Zeugnis haben. In der Regel nehmen wir aber Bewerber, die in der Schule besser abgeschnitten haben. Wir bilden zum Bürokaufmann bzw. zur Bürokauffrau aus und da sind natürlich Mathematik und Deutsch besonders wichtige Fächer. Aber auch dann, wenn jemand auf einer anderen Schule als auf einem Gymnasium war, aber der Gesamteindruck stimmt, kommt er in die engere Auswahl. Wenn der Bewerber allerdings dann nur ein sehr gut in den Fächern Sport oder Handarbeit auf dem Zeugnis vorweisen kann, so ist dies zwar auch nicht zu verachten, aber das Gesamtbild ist schon etwas getrübt.“

Kognitiv-intellektuelle Herausforderungen gilt es im späteren Beruf zu meistern. Diese können oft auch nicht durch ein großes Engagement kompensiert werden.

5.2.2.2. Werden Ausbildung und die daran anschließende berufliche Tätigkeit immer aufs Neue aufeinander abgestimmt?

Ausbildungsinhalte stehen in einer engen Beziehung zum Berufsbild. Nicht jeder Ausbildungsbetrieb kann alle Ausbildungsinhalte abdecken. Unternehmen/Betriebe setzen zudem neue Schwerpunkte in der Ausbildung. Hier orientieren sie sich, falls erforderlich, an den Stärken und Schwächen der Auszubildenden und leisten im Rahmen ihrer Möglichkeiten die Gewähr für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss.

„Also die Ausbildungsinhalte werden hier bei uns einerseits auf die Interessen der Auszubildenden ausgerichtet, wo er seine Schwerpunkte hat, wo er aber auch seine Schwächen hat, die es auszugleichen gilt. In der Ausbildung ist es wie in der Schule, manche Fächer lernt man schneller und leichter und manche Fächer lernt man weniger leicht. Da können wir, weil wir kein so großes Unternehmen sind, Rücksicht darauf nehmen. Wenn zum Beispiel jemand in der Buchhaltung nicht so leicht die Dinge lernt die erforderlich sind, dann können wir hier einen Schwerpunkt in der Ausbildung legen. Und es ist auch so, dass wir während der Ausbildung schon auf besondere Vorlieben oder Fähigkeiten achten und diese Jugendlichen nach dem Ausbildungsende auch tatsächlich in diesen Bereichen einsetzen. Hier gibt es schon Zusammenhänge, aber keine festgezurrten Regeln.“

Diese Flexibilität kommt den Auszubildenden entgegen. Berufsbilder müssen, dieser Argumentation zufolge, ansatzweise offen interpretiert werden.

„Ich glaube nicht, dass sich solche Berufsbilder ständig ändern. Klar ist, dass sich Techniken und Tätigkeiten verändern, aber je kleiner eine Firma ist, desto mehr haben sie neben der Ausbildung auch Aufträge abzuarbeiten. Bei größeren Firmen, wie z.B. Karstadt muss man nach einem strikten Ausbildungsplan vorgehen, teilweise haben sie dort sogar einen Ausbildungsverantwortlichen, der genau sagt, was zu tun ist.“

Die inhaltlichen Ansprüche an die Ausbildung und die konkreten beruflichen Tätigkeiten müssen phasenweise eng aufeinander abgestimmt werden. Steht die Übernahme des Auszubildenden im Mittelpunkt bildet die berufliche Tätigkeit einen wichtigen Fixpunkt.

„Die Ausbildung muss auf die berufliche Tätigkeit hin angepasst werden, da sie schließlich den Auszubildenden übernehmen wollen.“

5.2.2.3. Welche Erwartungen haben Sie an die Auszubildenden und welche nicht?

Ausbildungsunternehmen wollen nicht selten auch, dass sich ihre Auszubildenden emotional gut aufgehoben fühlen. Das emotionale Wohlbefinden hat konkrete Auswirkungen auf das Interesse und Engagement aller Akteure.

„Thema: Erwartung, Interesse und Engagement. Natürlich ist es schön, wenn der Auszubildende auch in der Berufsschule gute Noten hat und er vielleicht sogar einen guten Berufschullabschluss erwirbt. Es ist aber nicht so, dass wir ihm sagen, dass er nur Einser schreiben muss. Wir haben die Erwartung, dass der Auszubildende Vertrauen zu uns hat, zu mir oder zur Ausbildungsleiterin. Wenn er einmal nicht so gut in der Schule abschneidet, aus welchen Gründen auch immer, so hat er die Möglichkeit zu uns zu kommen und die Situation mit uns zu besprechen. Wir können dann gemeinsam eine Einschätzung vornehmen. Wenn wir feststellen, dass er eine intensivere Unterstützung benötigt, so realisieren wir diese. Es wird dann auch nicht als Bestrafung durch den Auszubildenden wahrgenommen, sondern als Förderung. Wir handhaben dies u.a. auch deshalb so, um den Erwartungsdruck insgesamt abzubauen.“

Erwartet wird u.a. auch eine emotionale Bindung an die Tätigkeiten, die man in der Ausbildung erlernt.

„Das deckt sich mit meinen vorigen Aussagen. Spaß, Freude und Interesse an der Ausbildung sind besonders wichtig. Im Verkauf sollte er oder sie dies zum Beispiel im Umgang mit den Kunden „fühlbar“ einbringen. Man sollte Freude an dem haben, was man später einmal über einen längeren Zeitraum hinweg als Beruf ausüben möchte.“

Berufliche Neugier, aufgabenbezogenes Interesse und emotionale Bedürfnisse müssen mit klassischen Tugenden kombiniert im Berufsalltag gelebt werden:

„Erwartungen: gut zuhören können; sich selber einbringen; Pünktlichkeit; Fleiß; Engagement.“

5.2.2.4. Hat sich Ihr Interesse an die Qualifikationen junger Menschen im Laufe der Zeit verändert?

In der Regel besitzen „ältere“ Ausbildungsbetriebe ein ausgeprägtes „Ausbildungsbewußtsein“. Dies drückt sich darin aus, dass sie den Ausbildungsplatzsuchenden nicht fremd und unbestimmt entgegentreten. Sie sind sich ihrer Verantwortung bewusst, erwarten aber umgekehrt auch, als Bestandteil der Qualifikation der Jugendlichen, eine inhaltliche und emotionale Identifikation mit dem Beruf. Hier wollen sie anknüpfen und bei der Formulierung weitergehender Ansprüche behilflich sein und sie eventuell ans Unternehmen/den Betrieb binden.

„Nein. Ich bin nach wie vor daran interessiert Leute aus dem „eigenen Stall“ mit in den Betrieb zu ziehen, weil die von zu Hause aus mitbekommen, wie so ein Arbeitstag aussieht.“

Die Ansprüche bei „neuen“ Ausbildungsbetrieben werden noch offener formuliert, da sie den Zeitraum für ein Feststellen von Qualifikationsveränderungen noch für zu früh halten.

„Das kann ich nicht sagen, da ich mich vor zehn Jahren noch nicht mit Auszubildenden beschäftigt habe. Ich würde schätzen, dass ich vor zehn Jahren vielleicht höhere Maßstäbe an die Schulnoten gehabt hätte.“

5.2.2.5. Welche unternehmerischen Erfahrungen waren für die Veränderungen von Bedeutung?

Die zurückliegenden Erfahrungen haben nicht selten zu einem Bedeutungsverlust der Schulnoten geführt. Die meisten Unternehmen trauen sich zu, die Bewerber aufgrund anderer Basistugenden zum Ausbildungsziel zu führen.

„Mir ist wichtig, dass die Bewerber wissen, worauf sie sich einlassen und darum ist es von Vorteil, wenn sie den Arbeitsalltag von der „Picke auf“ im Hause gewöhnt sind.“

5.2.2.6. Haben sich Ihre Erwartungen an die Auszubildenden in den letzten Jahren erfüllt?

Der Erfolg der innerbetrieblichen Ausbildung wird häufig an der Zahl der Übernahmen bzw. Abschlüsse gemessen. Qualifizierte Positionen werden in erster Linie dann besetzt, wenn die Absolvierung der Berufsschule und aller sonstigen Prüfungen erfolgreich abgeschlossen wurden. Realistische Hoffnungen auf einen Arbeitsplatz dürfen sich aber nur jene Jugendlichen machen, wenn es im Unternehmen/Betrieb ins gesamtwirtschaftliche Konzept passt. Eine Übernahmegarantie kann heute nur noch äußerst selten ausgesprochen werden.

„Ja. Hier bei uns bilden wir allerdings noch nicht so lange aus, sondern erst seit vier Jahren und bisher haben wir alle Auszubildenden, die ihre Ausbildung abgeschlossen haben, übernommen. Im Moment haben wir vier weitere Auszubildende, von denen wir sicherlich auch welche übernehmen werden. Die Erwartungen, die wir haben, sind bisher durchweg erfüllt worden.“

Deutlich erkennbar wird allerdings auch, dass es trotz großer Anstrengungen und Fürsorge für den Auszubildenden seitens der Ausbildungsbetriebe zu „Bindungsproblemen“ kommen kann.

„Den optimalen Auszubildenden gibt es nicht. Haben sie derartige Vorstellungen, so ist eine Enttäuschung vorprogrammiert. Ich habe in den 6 Jahren, in denen wir in unserem Betrieb ausbilden, auch mitbekommen, dass ein Ausbildungsberuf überhaupt zu einem Auszubildenden passt. Allerdings wurden unsere Erwartungen im Großen und Ganzen schon erfüllt.“

5.2.2.7. Glauben Sie, dass Sie verschiedene Erwartungen an männliche und weibliche Auszubildende haben?

Die Ansprüche an weibliche und männliche Auszubildende sind, wenn sie sich für den gleichen Ausbildungsberuf interessieren und bewerben, prinzipiell identisch.

„Wir machen keinen Unterschied zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden. Wir haben bisher mehr weibliche Auszubildende eingestellt als männliche.“

Allerdings geht eine Reihe von Unternehmen/Betriebe von geschlechtsspezifisch bestimmten Lebensplänen aus.

„Ja, ich glaube schon. Vom Prinzip her haben wir natürlich keine unterschiedlichen Erwartungen. Bei der Auswahl von Auszubildenden schauen wir bei männlichen genau so wie bei weiblichen Auszubildenden auf die Noten und das bisherige und vermutete Engagement. Im Laufe der Ausbildung kann es allerdings sein das der männliche Auszubildende andere Vorlieben an den Tag legt und sich für ein anderes Interessensgebiet zu interessieren beginnt als die weibliche Auszubildende. Letztendlich haben wir unterschiedliche Erwartungen an die Personen, die ihre Ausbildung beendet haben. Ihre Einsatzmöglichkeiten differieren bei der Übernahme. Welcher männliche Kandidat hätte zum Beispiel Lust auf Dauer als Sekretär beschäftigt zu sein? Allerdings wäre dies ein Thema über das man noch einmal gründlicher nachdenken sollte. Im Zuge der Gleichberechtigung eine interessante Überlegung, auch wenn ich heute glaube, dass vor allem männliche Mitarbeiter in manchen Einsatzgebieten auf Dauer nicht glücklich werden.“

„Das ist völlig egal, ob jetzt ein junger Mann in den Bürobereich möchte und eine junge Frau in den Verkauf, aber die Praxis zeigt heute noch, dass es eher anders herum verläuft.“

Traditionelle Vorstellungen über die Einsatzmöglichkeiten und –wünsche von Männern und Frauen setzen sich quasi durch die Hintertür weiter fort. Die betriebliche Praxis zeigt, dass dieses geschlechtsspezifische Muster nicht durch die gestiegene schulische Vorbildung vieler weiblicher Auszubildenden aufgehoben wird.

5.2.2.8. In welchem Maße spielt die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmens eine Rolle für Ihr ausbildungspolitisches Engagement?

Die Bereitschaft zur betrieblichen Ausbildung ist bei den meisten der an unserer Befragung beteiligten Unternehmen/Betrieben nicht unmittelbar an den wirtschaftlichen Erfolg gekoppelt. Diese Position findet sich im Einstellungsverhalten natürlich auch wieder und wird in der Regel für den Rückgang von Ausbildungsplätzen herangezogen.

„Die wirtschaftliche Entwicklung spielt eine große Rolle bei der Einstellung von Auszubildenden.“

Jungen Menschen eine Qualifikationschance zu eröffnen, liegen aber auch andere Motive zugrunde.

„So weit ich das einschätzen kann, hat die wirtschaftliche Entwicklung nicht soviel Auswirkungen auf das ausbildungspolitische Engagement. Wir hatten letztes Jahr ein „normales“ wirtschaftliches Jahr und haben trotzdem zwei Auszubildende eingestellt. 2005 war ein erfolgreicherer Wirtschaftsjahr. Hier haben wir ebenfalls zwei Auszubildende eingestellt. Unsere Einstellungspraxis ist konstant geblieben, unabhängig von unserer wirtschaftlichen Situation. Wir haben uns entschieden kontinuierlich junge Menschen auszubilden. Als stetiger Bestandteil unseres Unternehmens unterstützt es unser positives Renomeé in der Öffentlichkeit. Wir sind mit zwei Auszubildenden allerdings ein kleines Ausbildungsunternehmen. Es gibt Unternehmen, die 50 Auszubildende gleichzeitig vorzuweisen haben. Wenn diese im nächsten Jahr „nur“ noch 40 Plätze anbieten, fällt das schon gravierender ins Gewicht.“

„Es ist natürlich wichtig, dass die Firma wirtschaftlich gesund dasteht. Ich denke aber auch, dass wir Ausbildungsplätze nicht primär deshalb streichen würden, weil wir wirtschaftlich weniger erfolgreich agieren. Ausbildung kostet in erster Linie Zeit. Dinge zu erklären ist aber nicht so kostenintensiv, wie das häufig behauptet wird. Ich finde, dass die Finanzierung (Geld/Zeit) der Ausbildung überschaubar bleibt. Auch wenn es der Firma phasenweise nicht so gut gehen sollte, würde ich Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.“

In Kenntnis der Tatsache, dass eine Ausbildung mit Kosten verbunden ist, bieten vor allem mittelständische Betriebe, mit einem starken regionalen Bezug, Ausbildungsplätze an und engagieren sich bei einer einigermaßen „gesunden“ Wirtschaftslage.

5.2.2.9. Sind Sie der Meinung, dass der Ausbildungserfolg mehr vom unternehmerischen Engagement oder von den Fähigkeiten der jungen Menschen abhängt oder sind Ihrer Meinung nach andere Faktoren von großer Bedeutung?

Es scheint sich im Laufe der Jahre herauskristallisiert zu haben, dass der Ausbildungserfolg in erster Linie von den Qualifikationen und Kompetenzen der Jugendlichen selber abhängt. Die Gestaltung der betrieblichen Ausbildung arbeitet dem persönlichen Engagement und dem eigenen Anspruchsdenken der jungen Menschen mehr oder weniger positiv zu.

„Ich denke, dass das unternehmerische Engagement und die Fähigkeiten der jungen Menschen gleichermaßen wichtige Erfolgsfaktoren für die Ausbildung sind. Sicherlich spielt noch die Betreuungsqualität der Berufsschule eine Rolle. Aber ehrlich gesagt glaube ich nicht, dass der Schule hier eine so große Bedeutung zukommt. Sollte das Engagement der Unternehmen nicht so positiv ausfallen, so sind viele Jugendliche trotzdem in der Lage eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren. Aber hier hängt es sehr stark von der jugendlichen Person selber ab.“

„Grundvoraussetzung ist meiner Meinung nach der Auszubildende selber. Er kann nicht erwarten, dass er täglich an die Hand genommen wird. Er sollte sich fehlende Informationen selbständig besorgen können. Insofern ist der Erfolg der Ausbildung davon abhängig, wie engagiert er ist. Im normalen Tagesgeschäft kommt es vor, dass Dinge nicht direkt für den Auszubildenden transparent sind. Er muss alleine deshalb offen und ehrlich auch mit Problemen umgehen können.“

5.2.2.10. Glauben Sie, dass Sie in 10 Jahren noch Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen?

Durchweg alle befragten Unternehmen/Betriebe wollen auch noch in 10 Jahren eine Ausbildung anbieten, wenn es die wirtschaftlichen Voraussetzungen erlauben.

„Ja, ich glaube schon.“

„Klar.“

„Wir werden auch noch in 10 Jahren Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen!“

- Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und der Berufsschule

5.2.2.11. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen deutlich, dass die Unternehmen über die beruflichen Interessen, Ziele und Erwartungen der Jugendlichen ganz allgemein wenig wissen. Bei der Gestaltung der Berufsausbildung sehen Unternehmen heute keine Notwendigkeit diesem Aspekt besondere Bedeutung beizumessen?

Bei der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit machen die Auszubildenden wichtige betriebliche und berufliche Erfahrungen. Subjektives Anspruchsniveau und persönliche Interessen, Erwartungen und Ziele treffen hier unmittelbar mit der betrieblichen Realität zusammen. Die Sicherung des materiellen Lebensstandards, der innerbetriebliche und gesellschaftliche Status wird im Wesentlichen über die (Berufs-)ausbildung grundlegend mitbestimmt. Die sozialen Kontakte im Betrieb haben einen großen Einfluss auf die Persönlichkeitsentwicklung. Für die Aufrechterhaltung eines positiven Selbstbildes neigen Auszubildende dazu, ihre Tätigkeiten tendenziell besser darzustellen, als es ihre berufliche Tätigkeit „hergibt“. Entwicklungspsychologisch sind sie oftmals nicht in der Lage alternative Sichtweisen einzunehmen oder potentielle Entwicklungsmöglichkeiten anzudenken. Enttäuschungserlebnisse mindern die Identifikationsmöglichkeiten mit dem Beruf und/oder dem Ausbildungsbetrieb. Die Auswirkungen auf die Arbeits- und Berufszufriedenheit fallen dann sehr unterschiedlich aus. Das Innovationspotential der Jugendlichen als angehende „Experten vor Ort“ wird womöglich nicht hinreichend freigelegt bzw. abgerufen.

„Das die Unternehmen wenig über die Interessen, Erwartungen und Ziele der Bewerber wissen, bezieht sich in erster Linie womöglich auf die Ziele, Interessen und Erwartungen der jungen Menschen, da diese im Ausbildungsalltag im engeren Sinne nichts mit dem Beruf zu tun haben. Wenn die Auszubildenden so ein Thema ansprechen, wird es auf seine Relevanz für die Ausübung hin hinterfragt. Hat es im engeren Sinne etwas mit der Ausbildung zu tun (Arbeitszeit/Entlohnung usw.) müssen die Auszubildenden ihre Interessen, Ziele und Erwartungen formulieren lernen. Mit Raten kommt man selten weiter, das wissen sie auch aus der Schule. Und wer was will, der sollte sich auch artikulieren. Sicher ist es in manchen Unternehmen schwieriger als in anderen, sich einzubringen und man trifft auf eine unterschiedliche

Bereitschaft, sich mit den Interessen der Auszubildenden auseinanderzusetzen, aber bei uns sollte dies eigentlich möglich sein. Deswegen gehe ich davon aus, dass wir die Interessen, Ziele und Erwartungen der Auszubildenden kennen. Wir messen dem auch eine große Bedeutung bei, denn nur wenn wir diese auf den Beruf bezogenen Interessen, Erwartungen und Ziele kennen, können wir auch das Ausbildungsziel gemeinsam erreichen.“

„Ich stelle die Jugendlichen nach ihren Fähigkeiten ein. Diese müssen sich mittel- und langfristig rechnen.“

„Jugendliche müssen sich am Unternehmen orientieren und nicht umgekehrt.“

5.2.2.12. Könnten Sie sich vorstellen, dass dies bei einem Mangel an jungen Auszubildenden wieder an Bedeutung gewinnen wird?

Die meisten Gesprächspartner sehen einen Rückgang bei Ausbildungsplatzbewerbern aufgrund der aktuellen demografischen Entwicklungen auf sich zukommen. Im Sinne ökonomischer Erklärungsansätze machen sie hier eine Kosten-/Nutzenrechnung auf.

„Ja natürlich, Nachfrage regelt den Preis- gewinnt sicher wieder an Bedeutung.“

Eine Steigerung der Attraktivität und Modernität zahlreicher Ausbildungsberufe ist zu erwarten. Über die Erhöhung der Ausbildungsvergütung werden es andere Unternehmen/Betriebe versuchen, Auszubildende an sich zu binden. Unterschiedliche Szenarien sind hier denkbar.

„Ja, dass kommt jetzt ganz darauf an, wie man das ausschmücken will. Wenn man natürlich zu viel Rücksicht auf die Interessen der Auszubildenden nimmt, dann kann man sie nicht mehr „formen“. Sie dazu zu bringen, dass zu tun, was für die Firma wichtig ist, wird richtig schwierig. Das erste Ziel muss bleiben die Firma nach vorne zu bringen und wirtschaftlich zu positionieren. Dann erst kommen die Auszubildenden, der letztendlich auch für die Firma wichtig werden kann.“

„Ganz klar! Bei einem Mangel an jungen Auszubildenden, ist es umso wichtiger, jemanden auszuwählen, der die Ausbildung erfolgreich absolvieren kann. Dann wird die verstärkte Berücksichtigung von Interessen, Zielen und Erwartungen der jeweiligen Jugendlichen an Bedeutung gewinnen.“

5.2.2.13. Was müsste passieren, damit junge Hauptschüler wieder stärker bei der Einstellung zu einer Berufsausbildung Berücksichtigung finden?

Die Schulzeit fördert oft eine Lernunlust, eine Selbstdefinition der Hauptschüler, nur noch für bestimmte Ausbildungsberufe geeignet zu sein und hier in einer starken Konkurrenz zu Mitschülern zu stehen. Die beruflichen Ziele werden reduziert. Das Erfüllen von gestellten Anforderungen wird als Belastung definiert.

„Das Problem bei Hauptschülern lässt sich wie folgt umschreiben: ein gewisses Grundniveau muss da sein - Pünktlichkeit, Ordnung und Benehmen.“

„Ich finde die Hauptschule hat ein Negativ-Image. Damit hat man es sowieso schon schwerer berücksichtigt zu werden. Wir haben Auszubildende aus der Hauptschule, da es bei mir nicht auf die schulischen Noten ankommt, sondern auf Auffassungsgabe und Engagement. Da sollten uns die Schulen stärker unterstützen. Ich finde das Hauptschüler allgemein ungerecht behandelt werden.“

„Gute Frage! Ich bilde zurzeit Auszubildende in kaufmännischen Berufen aus. In der Tat ist es so, dass junge Hauptschüler für diese Ausbildung nicht in Frage kommen. Wir nehmen erst Auszubildende, die das 18. Lebensjahr erreicht haben. Der Hintergrund ist der, dass sich jemand mit 18 Jahren anders auf das Leben eingestellt hat, als jemand der gerade 15 oder 16 Jahre alt geworden ist. Deshalb kommen junge Hauptschüler nicht in Betracht. 16-Jährige sollten vielleicht schon eher wissen was sie einmal erreichen wollen. Ich bin mir allerdings nicht sicher, ob das eine realistische Forderung darstellt!“

5.2.2.14. Könnte das Arbeitsamt am ehesten behilflich sein, die Vermittlung von Ausbildungsplätzen optimal zu koordinieren? Was regeln Sie lieber selber?

Die Erfahrungen und Einstellungen der Unternehmen/Betriebe mit dem Arbeitsamt lässt sich im Spannungsfeld von Akzeptanz und Duldung ansiedeln.

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt?

Zusammenarbeit Arbeitsamt

Nennung	Anteil
--	20,0 %
-	8,0 %
0	54,0 %
+	14,0 %
++	4,0 %
	100 %

Gut die Hälfte der Unternehmen/Betriebe arbeitet nicht mit dem Arbeitsamt zusammen. Die meisten derjenigen Unternehmen/Betriebe, die mit dem Arbeitsamt zusammenarbeiten, betonen die besondere Bedeutung dieser Behörde.

„Es besteht eine gute Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bei der Stellenvergabe.“

„Das Arbeitsamt ist meiner Meinung nach am ehesten geeignet, die Koordination und Vermittlung zu regeln. Sie verfügt über hinreichend Erfahrungen, die keine andere Institution besitzt. Natürlich regele ich Sachen lieber selber. Wenn es aber Hauptschüler sind, die als förderungswürdig eingestuft werden, sollten sie sich lieber an das Berufsbildungszentrum wenden.“

„Das Arbeitsamt ist uns bei der Vermittlung von Auszubildenden immer sehr hilfreich gewesen. Sie haben die potentiellen Kandidaten über uns informiert. Darüber hinaus platzieren wir selbst Stellenausschreibungen im Arbeitsamtportal. Wir platzieren aber auch Stelleninformationen bei der IHK, sodass sich junge Leute selber informieren können. Hier erhalten sie Informationen über das Ausbildungsplatzangebot. Ich gehe davon aus, dass die erste Hürde, die junge Menschen hier nehmen müssen, darin besteht, sich informieren zu können. Das Arbeitsamt ist eine gute Informationsquelle. Aber Informationen sind das Eine um einen Ausbildungsplatz zu finden, das Zweite ist die konkrete Kontaktaufnahme. Ich erwarte, dass sich die Jugendlichen nicht so verhalten, als wenn sie alles auf dem Silbertablett serviert bekommen müssen!“

5.2.2.15. Könnten Sie sich vorstellen, dass das duale Ausbildungssystem reformiert wird und der Besuch der Berufsschule nicht mehr obligatorisch ist?

Der Besuch der Berufsschule wird grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Im Gegensatz hierzu vermuten die Gesprächspartner eher einen Anstieg an theoretischem (Grundlagen-)Wissen aufgrund betrieblicher Veränderungsprozesse, die stark durch Technisierung und Rationalisierung gekennzeichnet sein werden.

„Nein, Unternehmen vermittelt eine gute Ausbildung und die Berufsschulen sorgen für ein gutes Grundwissen.“

„Ich denke, dass die Theorie an Bedeutung gewinnen wird und deren Vermittlung Aufgabe der Berufsschulen ist.“

„Man muss natürlich vorsichtig sein, wenn Unternehmen klagen: „Der Auszubildende fehlt mir, eine Arbeitskraft fehlt mir.“ Manche Unternehmen vergessen, dass der Auszubildende zu Ausbildungszwecken im Betrieb eingesetzt werden muss und nicht als günstige Arbeitskraft zu gelten hat. Deswegen finde ich persönlich, dass es nicht schlimm ist, dass die Auszubildenden zur Berufsschule gehen. Auf der anderen Seite stelle ich aber auch fest, dass die Qualität des Berufsschulunterrichts optimiert werden muss. Ich bin hier noch sehr vorsichtig mit Forderungen, da ich noch nicht über sehr viel Erfahrung mit der Berufsschule verfüge. Ich stelle aber fest, dass Auszubildende im dritten Lehrjahr das Schreibprogramm „Word“ nur unzureichend beherrschen. Wenn jemand im dritten Lehrjahr ist, dann hat er die Berufsschule bereits 2 Jahre besucht. Wenn Berufsschule nicht mehr obligatorisch wäre, dann müsste anderweitig sichergestellt werden, dass die Unternehmen sich um diese Aspekte der Ausbildung bemühen. Die Ausbildungsinhalte müssen immer noch vermittelt werden. Ob das von den Betrieben/unternehmen zuverlässig zugesagt werden kann, das wage ich zu bezweifeln! Es gibt aber auch ergänzende Ausbildungsstätten zur Berufsschule, z.B.

brancheninterne Ausbildungsstätten. Hier wird von Zeit zu Zeit auch theoretisches Wissen vermittelt. Das könnte eine Möglichkeit für Reformbemühungen sein. Ich wundere mich übrigens auch darüber, dass unsere Auszubildenden zu IHK-Kursen gehen und dort zusätzliche Veranstaltungen zum Thema Rechenwesen etc. besuchen müssen und die Berufsschule es nicht schafft, ihnen das notwendige Wissen zu vermitteln. Sie müssen dafür Geld bezahlen. Geld das man erst einmal haben muss.“

- Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen

5.2.2.16. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit der Erkrather Kommunalverwaltung mit den ortsansässigen Unternehmen?

Ein stärkeres Engagement der Politik zur Verbesserung der regionalen Wirtschaftsbedingungen wird gefordert. Die Forderung beinhaltet in der Regel eine Stärkung der Angebotsseite, d.h. eine Politik, die die Rahmenbedingungen für Unternehmen verbessert und keine politische Steuerung von Wirtschaftsprozessen beinhaltet. Allerdings werden die kommunalen Möglichkeiten als begrenzt eingeschätzt. Der Abbau bürokratischer Hemmnisse, die Verkürzung von Entscheidungsprozessen gehört u.a. zur Stärkung der Angebotsseite.

„Es besteht eine gute Zusammenarbeit zwischen Steueramt und Hochbauamt, aber wirtschaftliche Förderung wird nur selten aktiv betrieben. Andere Städte sind besser organisiert.“

„Null. Ich hab hin und wieder ein wenig Kontakt zur Kommunalverwaltung, aber ich kenne niemanden der sich konkret um Wirtschaftsförderung kümmert. Firmen werden zu allen möglichen Dingen kontaktiert, aber es geht nie um eine konkrete Zusammenarbeit zur Optimierung der Situation der Ausbildungsplatzsuchenden im Kreis.“

„Eine Zusammenarbeit habe ich noch nicht kennengelernt, soll aber völlig wertneutral gemeint sein.“

5.2.2.17. Engagiert sich Ihrer Meinung nach die Erkrather Politik (der Stadtrat) bei der Verbesserung der Ausbildungssituation für junge Menschen im Kreis Mettmann?

Wenn es um die konkrete Zusammenarbeit in Fragen einer flächendeckenden Sicherung von Ausbildungsqualität geht, erwarten die Unternehmen ein größeres kommunales Engagement.

„Der Stadtrat engagiert sich gar nicht, es sei denn das Kommunalwahlen anstehen. Die Stadt scheint sich selber als Schlafstadt zu verstehen. Nicht alle Arbeitskräfte arbeiten außerhalb. Das Lokalgewerbe könnte durchaus eine stärkere Unterstützung auf dem Ausbildungsmarkt erfahren.“

„Ich glaube, die meisten Initiativen im Bereich der Wirtschaftsentwicklung gehen auf Privatinitiativen zurück. Hier möchte ich nur auf die Kärntnerarbeit von Erkrather Initial hinweisen.“

- Ausbildungssituation in Erkrath

5.2.2.18. Sind Sie der Meinung, hinreichenden Einblick über die Ausbildungssituation im Kreis Mettmann zu haben?

„Wir haben einen guten Überblick über die Situation in Erkrath, aber unser Interesse ist eher gering, da wir uns mehr auf eine gute Ausbildung in unseren Unternehmen konzentrieren.“

„Ich habe keinen Einblick. Die Kommune muss anfangen Informationen zu vermitteln und mehr mit den Firmen zusammenzuarbeiten.“

„Nein.“

Exkurs: Zusammenarbeit mit einer Schülerfirma

Im Rahmen dieser Untersuchung wurden die Unternehmen/Betriebe zur Gründung einer Schülerfirma befragt, die sich speziell um die Vermittlung von Praktikums- und Jobstellen bemüht. Es wurde zudem nach den konkreten Erwartungen an eine derartige Schülerfirma gefragt.

Wären Sie an der Einrichtung einer Schülerfirma interessiert, die über eine Praktikums- und Jobbörse verfügt und die Vermittlung für Erkrath koordiniert?

Jobbörse

Nennung	Anteil
Ja	44,0 %
Nein	16,0 %
weiß nicht	40,0 %
	100 %

Der Anteil der Firmen, die sich für die Einrichtung einer derartigen Börse aussprechen, liegt bei 44,0%.

Im Intensivinterview äußerten sich die befragten Firmen weitergehend sehr positiv zur Gründung einer Schülerfirma.

„Eine Schülerfirma wäre gut. Es sollte einen Austausch zwischen Schülern und Unternehmen geben. Die regionalen Firmen sollten eine Kontaktadresse oder eine Internetadresse haben, bei sie sich melden können, sobald sie einen Job zu vergeben haben. Dies sollte kurzfristig funktionieren. Wenn zum Beispiel, ein Mitarbeiter in der Telefonzentrale durch einen Krankheitsfall ausfällt, sollte sehr schnell ein Ersatz vermittelt werden können. Außerdem wäre es gut, wenn die Schüler auch kleinere Angebote, wie Rasenmähen, annehmen könnten. Insgesamt können sie große Bereiche der Arbeitswelt kennenlernen.“

„Alles was jetzt passiert, ist besser als die Situation bestehende Situation zu akzeptieren. Es ist gut, wenn die Schülerfirma die Aufgabe hat, die verschiedenen Schulen und Unternehmen zusammen zu führen und Arbeitsmöglichkeiten vermittelt.“

„Einerseits erwarte ich, dass die Schüler, die in dieser Schülerfirma beschäftigt sind und sich engagieren, viel lernen. Sie müssen sich mit betriebswirtschaftlichen Zusammenhängen auseinandersetzen. Sie sind Mitglied einer Firma. Ich finde es ist eine Superidee, auch wenn der Anspruch an die Schüler sehr hoch ist. Wenn es aber funktioniert, dann ist es eine sehr gute Sache. Das Ziel dieser Firma, die Vermittlung von Praktikums- und Jobstellen, stelle ich mir interessant vor. Ich weiß, dass es für viele Schüler, die ein Betriebspraktikum machen möchten, schwer ist eine Praktikumsstelle zu finden. Wenn eine Schülerfirma sich damit beschäftigt würde, wäre die Suche nach Praktikumsstellen und auch nach Jobstellen effizienter möglich.“

Gehören Sie zu den Betrieben, die einen Praktikumsplatz zur Verfügung stellen?

Von den an der Befragung beteiligten Firmen bieten eine Reihe Praktikumsstellen an.

Praktikumsplatz

Nennung	Anteil
Ja	64,0 %
Nein	20,0 %
in Vorbereitung	16,0 %
	100 %

Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit mit den Schulen, wenn es um die Vergabe von Praktikumsstellen geht?

Kooperation Schule – Wirtschaft

Nennung	Anteil
--	4,0 %
-	16,0 %
0	60,0 %
+	14,0 %
++	6,0 %
	100 %

In der Regel arbeiten die Unternehmen/Betriebe nicht mit Schulen zusammen, wenn es um die Besetzung der Praktikumsstellen geht, die die Schüler im Rahmen ihrer Berufswahlorientierung in der Schule absolvieren müssen. Äußerst selten werden gezielt Angebote über Möglichkeiten der Vergabe von Praktikumsstellen an Schulen weitergegeben.

Bieten Sie auch Ferienjobs für Schüler/Studenten an?

Ferienjobs

Nennung	Anteil
Ja	24,0 %
Nein	62,0 %
in Vorbereitung	14%
	100 %

Da das Angebot an Ferienjobs insgesamt nicht sehr groß (24,0%), wird die Vermittlung derartiger Arbeitsmöglichkeiten eine gewisse Anlaufzeit in Anspruch nehmen.

Auf die Frage, ob die Unternehmen/Betriebe der Meinung sind, dass die Gründung von Schülerfirmen auch für Gymnasiasten eine wichtige Vorbereitung auf das spätere Berufsleben darstellt, äußerten sich alle positiv.

„Gerade Gymnasiasten sollten die Schülerfirma gründen, da Realschüler und Hauptschüler wahrscheinlich zu jung sind.“

„Klar, warum nicht. Es ist doch wichtig zu wissen, wie so eine Firma funktioniert und worauf man sich einlässt?“

„Ja, auf jeden Fall, denn auch Gymnasiasten können noch besser auf das Berufsleben vorbereitet werden. Dies kann ich an meinem eigenen Beispiel verdeutlichen. Ich habe das Gymnasium besucht und danach ein Studium absolviert. Ich habe nie eine Büroausbildung machen können und musste feststellen, dass ich viele Dinge gar nicht richtig einzuschätzen wusste gegenüber jungen Menschen, die eine Ausbildung hinter sich hatten.“

6. Fallstudien zum Bewerbungsverfahren

6.1. Einleitung

Wir haben im Folgenden einen Perspektivwechsel vorgenommen und die Arbeitsmarktsituation aus der subjektiven Sicht von einzelnen Ausbildungsplatzsuchenden dokumentiert. Parallel zur Durchführung der standardisierten Befragung wurden Internetrecherchen durchgeführt und exemplarische Kommentare zur Bewerbungssituation aus Internetforen zusammengestellt. Die Auswahl orientierte sich an Beschreibungen und „Statements“ junger Menschen zur Bewerbungssituation unter folgenden Aspekten:

- die schriftliche Bewerbung
- das Anschreiben
- der Lebenslauf
- Verhalten während des Bewerbungsverfahrens
- das Vorstellungsgespräch und
- die Information über die Unternehmensentscheidung

6.1.1. Bewerbungserwartungen und Erfahrungen mit dem Bewerbungsverfahren

Beispiel A

Bereits im Juli und August des vergangenen Jahres fing ich an, Bewerbungen für eine Ausbildung als Industriekauffrau für 2006 zu schreiben. Zur Vorbereitung kaufte ich mir ein Computerprogramm mit Bewerbungstipps, las Zeitschriften und informierte mich auf Internetseiten, über die ideale Bewerbungsmappe. Außerdem besorgte ich mir in den Sommerferien einen Termin beim Arbeitsamt. Dort bekam ich eine Reihe von Tipps und Firmenadressen. Bei dieser Gelegenheit stellte ich auch noch einen Antrag auf Erstattung der Bewerbungskosten, der einige Wochen später auch genehmigt wurde. Ich verwendete aber nicht nur die Adressen, die ich vom Arbeitsamt erhalten hatte. Viele Bewerbungen gingen auch an große Firmen in der Umgebung, von denen ich wusste, dass sie Ausbildungsplätze anbieten. Weitere Adressen fand ich auf „meinstadt.de“ oder in Form von Anzeigen in Informationszeitschriften, die in der Schule auslagen.

Meine Bewerbungsmappe umfasste ein Bewerbungsschreiben in dem ich meine bisherigen Erfahrungen, Erwartungen und Wünsche, auf den Ausbildungsberuf bezogen, formulierte. Kopien von Zeugnissen und anderen wichtigen Unterlagen legte ich selbstverständlich auch bei. Mein Lebenslauf beinhaltete alles Wissenswerte über meine Person, d.h. Name, Adresse, Alter, Informationen zu den Berufen meiner Eltern und Geschwister, Schulbildung und Hobbys. Mit dem Lichtbild auf diesem Lebenslauf machte ich mir besonders viel Mühe. Ziemlich viele Firmen gaben mir eine positive Antwort und luden mich zu einem Einstellungstest ein. Um mich so gut wie möglich vorzubereiten, lieh ich mir ein Trainingsbuch in der örtlichen Stadtbücherei aus und befragte Freunde nach ihren Erfahrungen über Verlauf und Ergebnis derartiger Termine.

Beim ersten Einstellungstest war ich sehr nervös. Im Endeffekt waren die Fragen nicht besonders schwer. Es kam allerdings auch vor, dass ich bei einem Test durchfiel. Dies irritierte mich sehr, entmutigte mich allerdings nicht. Eine Firma lud mich zu einem ganztägigen Auswahlverfahren ein. Sowohl der Einstellungstest als auch ein Assessment-Center gehörte dazu. Da ich bereits an einem Training für ein derartiges Bewerbungsverfahren teilgenommen hatte, wusste ich worauf es ankam. Nach dem Einstellungstest am Vormittag und einer kurzen Mittagspause, kam es zu dem Teil der persönlichen Vorstellung. Drei Mitarbeiter, zwei Ausbilder und ein Auszubildender, nahmen an dem Auswahlverfahren teil. Den Einzelvorstellungen folgte eine Gruppenarbeit. Zwei Gruppen von je 4 Leuten bekamen Papier, Schere und Tesafilm, um daraus den Eiffelturm nachzubauen. Das Ziel dieser Aufgabe war die Eruiierung der Offenheit und Teamfähigkeit der Gruppenmitglieder. Als dritten und letzten Bestandteil dieses Assessment-Centers, sollten war eine Diskussion zu einem bestimmten Thema gefordert. Gut zuhören und logisches Argumentieren standen hier im Blickpunkt.

Quelle: Schülerin des Gymnasium am Neandertal

Beispiel B

Zum Vorstellungsgespräch wurden wir zu viert in einen großen Raum geführt. Dort saßen uns zwei Personen gegenüber, die sich kurz vorstellten. Anschließend folgte die Aufforderung sich vorzustellen. Ich meldete mich freiwillig den Anfang zu machen. Mit Schüchternheit kommt man nämlich nicht sehr weit. Ich stellte mich also kurz vor und stellte mich dann den Fragen der Ausbilder. Diese Fragen betrafen nicht nur meine Person, sondern zielten auch auf meine Allgemeinbildung. Ich versuchte mir meine Nervosität nicht anmerken zu lassen, was mir allerdings reichlich schwer gemacht wurde. Mein Gegenüber lächelte nicht und sah auch alles andere als begeistert aus. Ich nahm an dass sie testen wollten, ob ich leicht zu verunsichern sei. Ich redete unbeirrt weiter und wenn ich mal etwas nicht wusste, gab ich dies offen zu. Anscheinend war dies auch richtig so. Denn die Firma war zufrieden mit meiner Vorstellung und bot mir eine Ausbildung an.

Quelle: [Schüler des Gymnasium am Neandertal](#)

Beispiel C

„Da hast du Recht. Die Unternehmen erwarten professionelles (was ja zu oft nur kurzzeitig angelernt ist) Auftreten und vergessen dabei, dass so etwas keine Einbahnstraße ist. Am besten ist es immer, hartnäckig zu bleiben. Das Unternehmen hat sich meiner Meinung nach häufig sowieso schon für jemand anderes entschieden.“

„Ja, bei Initiativbewerbungen ist es immer das Problem nicht genau zu wissen, ob überhaupt Bedarf besteht. Obwohl kleinere Unternehmen ja oft keine Stellenanzeigen veröffentlichen und eben auf Initiativbewerbungen warten. Oftmals ist deshalb auch eine telefonische Anfrage sinnvoll, dann spart man sich ein paar Kosten. Das es oftmals nicht einmal eine Antwort gibt, finde ich schon ziemlich dreist. Wenn die Unternehmen nicht gerade jeden Tag zig unerwünschte Anfragen erhalten, dann gehört dies eigentlich zum guten Ton. Bei so einem Unternehmen würde ich allerdings auch nicht arbeiten wollen. Es ist anzunehmen, dass die auch so mit den Mitarbeitern umgehen. Aber leider sind die Unternehmen in einer besseren Position.“

Quelle: <http://www.bewerbung-forum.de/forum/anzahl-der-bewerbungsabsagen-t4.html>

Beispiel D

Habe im Januar meine Ausbildung beendet und bin seit ca. 3 Monaten auf der Suche nach einem Job, aber mir kommt es so vor als ob kein Arbeitsgeber einem Berufsanfänger eine Chance geben will! Bin die ganze Sache mit viel Optimismus angegangen, aber zurzeit schlägt sich immer mehr der Frust durch! Es gibt zwar viele Stellenanzeigen, aber die Anforderungen darin sind für keinen Berufsanfänger zu bewältigen (am besten 20 Jahre alt, mindestens 3 Fortbildungen und 10 Jahre Berufserfahrung), so dass am Ende vielleicht 5% oder weniger Bewerber in Frage kommen. Ich bin auch bereit überall hinzuziehen, aber sogar das wird einem als Nachteil angerechnet, weil daran gezweifelt wird, ob man so schnell eine Wohnung finden kann. ... Ich bin frustriert deprimiert und mutlos, weil ich die vergangenen 3 Jahre hart gearbeitet habe, um die Ausbildung gut zu bestehen. Mir hat die Arbeit immer Spaß gemacht und ich auch immer an eine berufliche Zukunft geglaubt.

Quelle: <http://www.physio.de/forum/read.php?f=17&i=95801&t=95801>

Beispiel E

Eines Tages besuchte uns eine charmante Dame vom Arbeitsamt in der Schule. Ich war erstaunt, dass Sie uns anhand von Zeitschriften beriet. Sie versicherte, dass Sie uns die gewünschten Seiten aus den Broschüren kopieren und zuschicken würde. Meine gewünschten Unterlagen kamen erst Monate später an und waren nicht komplett bzw. ungewünschte Seiten waren ebenfalls dabei. Sie wies uns auch auf die Möglichkeit hin, einen Termin für ein weiteres und intensiveres Beratungsgespräch im BIZ in Düsseldorf zu vereinbaren. ... Ich wollte dieses Angebot zu einem Gespräch nutzen. Dazu wollte ich einen Termin vereinbaren fand aber die Telefonnummer vom BIZ nicht auf deren Homepage. ... Voller Elan rief ich an. Jedes Mal aufs Neue geriet ich in eine Warteschlange. Als ich eine Mitarbeiterin erreichte, teilte man mir mit das ich einen Termin zugeschickt bekäme. Nach mehreren Wochen bekam ich Post. Der Termin der Beratung lag mitten in der Schulzeit und war für ca. 6 Wochen später anberaumt. Der Termin fand nicht zur vereinbarten Uhrzeit im BIZ statt. Mein Gespräch lief darauf hinaus, dass ich eine konkretere Idee über eine berufliche Zukunft entwickeln müsste. Ohne eine Beratung über Berufsbilder, die eventuell für mich in Frage kommen könnten, wurde das Gespräch nach kurzer Zeit abgebrochen. Der nächste Beratungstermin wartete bereit auf dem Flur des BIZ.

Quelle: Schüler des Gymnasium am Neandertal

Beispiel F

"Bei der Vielzahl der eingegangenen Bewerbungen fiel uns die Entscheidung wirklich nicht leicht. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass bei den vielen guten und qualifizierten Bewerbern oft nur Details entscheiden."

„Wir bedauern, Ihnen keinen positiveren Bescheid geben zu können. Für Ihre berufliche Zukunft wünschen wir Ihnen alles Gute und viel Erfolg.“

"Da Ihre umfangreichen Fähigkeiten und Kenntnisse leider nicht genau mit unseren Anforderungen übereinstimmen, bedauern wir Ihnen mitteilen zu müssen, dass wir uns für einen Mitbewerber entschieden haben. Wir weisen an dieser Stelle aber darauf hin, dass wir auch alle freien Stellen der Firma/ Firmengruppe auf unserer Homepage veröffentlichen. Besuchen Sie uns doch mal auf"

"Die Ausschreibung hatte eine erfreulich große Resonanz; alle Bewerbungsunterlagen wurden detailliert ausgewertet. Bei der großen Bewerberzahl war es nicht einfach, eine Vorauswahl zu treffen. Der Gesamteindruck Ihrer Bewerbung war sehr ansprechend und informativ, jedoch sind Sie überqualifiziert...."

"Bitte sehen sie diese Absage nicht als persönlichen Misserfolg. Wir haben uns zwischenzeitlich für einen Bewerber entschieden, der unseren speziellen Anforderungen in besonderer Weise entspricht."

Quelle: <http://www.bewerbung-forum.de/forum/die--und-quot%3Bschoensten-und-quot%3B-bewerbungsabsagen-t17.html>

Allgemeine Schlussfolgerungen

Als geeignete Maßnahmen, sich intensiv auf die Bewerbung vorzubereiten, lassen sich aus der Sicht der Jugendlichen folgende allgemeine Erkenntnisse formulieren:

- Setze Dich ganz intensiv mit dem eigenen Profil und dem beruflichen Ziel auseinander.
- Schau dir die Stellenanzeige genau an, auf die du dich bewerben willst. Bewerbe dich nur auf eine Stelle, bei denen du eine Passung feststellen kannst zwischen den Anforderungen und deinen Qualifikationen.
- Erkundige dich vorab, welche Art der Bewerbung der Arbeitgeber im Zeitalter der neuen Technologien bevorzugt.
- Unterschätze nie die Wichtigkeit des Anschreibens.
- Dein Lebenslauf ist mehr als eine Aneinanderreihung von Daten und Fakten.
- Reiche Bewerbungsunterlagen ein, die einen strukturierten, klaren und überzeugenden Eindruck hinterlassen. Bewerber sollten ihre Identifikation mit dem Unternehmen/der Position glaubwürdig darstellen können. Vermeide Floskeln und Worthülsen im Bewerbungsschreiben.
- Der Schwerpunkt deiner Bewerbung sollte immer auf deinen Stärken liegen, nicht auf den Schwächen.
- Als Bewerber muss du die Unternehmensdaten (soweit zugänglich) kennen und eventuell einen Ausblick auf deine zukünftige Entwicklung geben können.
- Vermeide eine Bewerbungsmappe, in der möglichst viele Fakten und Daten hineingepackt sind.
- Gestaltet jede Bewerbung so, als würdest du nur diese eine versenden.
- Versetze dich im Vorfeld eines Vorstellungsgespräches in die Perspektive des Arbeitgebers.
- Die erste Position in deinem Berufsleben ist eine "Lehrstelle". Gehe ins Vorstellungsgespräch mit dem Wissen im Hinterkopf, dass du dich noch in die Betriebskultur und den Arbeitsprozessen einfinden muss.
- Mache dir im Vorfeld Gedanken zum Ausbildungsgehalt, zum Eintrittstermin und zur Umzugsbereitschaft.

6. Fazit

Zu den herausragenden Veränderungen für die Einstellungspraxis gehört sicherlich die vorzeitige Beendigung der Vollzeitschulpflicht bei Eintritt in ein Berufsausbildungsverhältnis. Im Einzelnen heißt dies, dass für Schulpflichtige, die nach dem neunten Vollzeitpflichtschuljahr in ein Berufsausbildungsverhältnis treten, künftig die Vollzeitschulpflicht in der Sekundarstufe I enden wird. Die Schülerinnen und Schüler erfüllen die Vollzeitschulpflicht im zehnten Jahr durch den Besuch einer Fachklasse im Rahmen der dualen Berufsausbildung, im Falle des vorzeitigen Abbruchs der Berufsausbildung durch den Besuch eines vollzeitschulischen Bildungsganges der Berufsschule.

Welche konkreten Auswirkungen die Verkürzung der Schulzeit bis zum Abitur und die Reform der gymnasialen Oberstufe auf die Berufsausbildung haben wird, ist zurzeit noch unklar. Aus den Erfahrungen mit diesem Modell in den „neuen Bundesländern“ ist jedoch erkennbar, dass es zu einem Bedeutungsverlust der Realschulbildung kommen wird. Die Erfahrung zeigt, dass die meisten Unternehmen/Betriebe bei der Einstellung auf einen gymnasialen Abschluss bei der „Mittleren Reife“ Wert legen werden. Es wird ebenfalls erwartet, dass die Hauptschulen in einer Übergangsphase mit den Realschulen organisatorisch zusammengelegt werden. Dies unterstützt die Abwanderungsbewegung „leistungsstarker“ Realschüler zum Gymnasium. Es wird sich zeigen, dass Schüler vermehrt das Abitur nach einer verkürzten Schulzeit anstreben werden. Auch wenn die Struktur und Dauer der Bildungsgänge in der Oberstufe an den Gymnasien einen verkürzten Bildungsgang zum Abitur vorsieht, ist zu erwarten, dass nicht alle Schüler, die in die Qualifikationsphase eintreten, den Abschluss der Allgemeinen Hochschulreife auch erreichen werden.

Die Klasse 10 wird am Gymnasium in gleicher Form wie die Klasse 11 an der Gesamtschule Einführungsphase der gymnasialen Oberstufe. Nach dem Modell 9+3 können Schülerinnen und Schüler aus Gesamtschulen, Realschulen und Hauptschulen ebenso wie die Gymnasiasten nach eigener Wahl die gymnasiale Oberstufe an allen Gesamtschulen und Gymnasien - auch an Ersatzschulen - besuchen. In einem ländlichen und kleinstädtischen Bereich wie Erkrath ist gewährleistet, dass Absolventinnen und Absolventen aus Realschulen und Hauptschulen ihren Bildungsweg in einer gymnasialen Oberstufe am Ort fortsetzen können. Schülerinnen und Schüler des Gymnasiums treten nach Klasse 9, Schülerinnen und Schüler anderer Schulformen nach Klasse 10 in die dreijährige Oberstufe ein. Die Vergabe des Mittleren Schulabschlusses am Gymnasium kann im Hinblick auf die bundesweite Anerkennung nach derzeitigem Stand der KMK-Vereinbarungen nicht am Ende der Klasse 9, sondern erst am Ende der Klasse 10 zusammen mit der Versetzung in die Qualifikationsphase erfolgen. Entsprechend leistungsfähige Gesamtschüler und Realschüler können bei durchgehend guten Leistungen und Unterricht in einer zweiten Fremdsprache in der Sekundarstufe I direkt in die Qualifikationsphase "springen" und wie die Gymnasiasten das Abitur in einem 12-jährigen Bildungsgang erreichen. Absolventen der Hauptschule können wegen der fehlenden zweiten Fremdsprache lediglich in die Eingangsphase eintreten.

Das bundesdeutsche Schulsystem ist in Bewegung geraten. Es handelt sich um Maßnahmen, die auch von der Wirtschaft mitgetragen werden, deren Konsequenzen allerdings für Ausbildungsbetriebe zu unintendierten Folgeproblemen führen werden, die diese noch nicht angemessen realisiert haben. Tiefgreifende Qualitätsverbesserungen im schulischen Bereich werden die Rahmenbedingungen der Berufsausbildung verändern. Die Bereitschaft zur Kooperation von Wirtschaft und Schule müssen neu aufeinander abgestimmt werden.

Im Rahmen des Schulprojektes sollten hierzu eine Reihe von Initiativen gestartet werden, um die aktuelle, aber vor allem zukünftige Situation vernünftig gestalten zu können. Auf der einen Seite könnte man am bestehenden Status arbeiten.

„Verbessern könnte man die Kooperation von Wirtschaft und Schule zum Beispiel durch die schon erwähnte Gründung einer Schülerfirma. Dadurch lernen die jungen Menschen Verantwortung und gewinnen wertvolle Erfahrungen aus dem wirtschaftlichen Bereich. Somit wären sie besser auf eine Berufsausbildung vorbereitet.“

Auf der anderen Seite sollte man frühzeitig Szenarien möglicher Entwicklungspfade entwickeln.

„Wichtig wäre aber auch die Schulen dazu zu bringen, dass sie aktiver in der Vermittlung von Berufsbildern werden und die Schüler rundum informieren, was überhaupt in Erkrath möglich ist. Ein erster Schritt wäre eine aktuelle Übersicht über die Firmen die ausbilden. Da muss die Zusammenarbeit von Schule und Kommune greifen. Ein Marketing zur Region als Ausbildungsort wird für die Zukunft unabdingbar, wenn man qualifizierte junge Menschen an den Wirtschaftsstandort binden möchte. Was gibt es für Ausbildungsstellen in Erkrath? Wer bietet diese an? Wie kann ich in Kontakt treten? Wenn die Zusammenarbeit besser funktionieren, werden viele Firmen sicherlich auch bereit mehr Auszubildende einzustellen.“

Einige kritische Anmerkungen zu unserer Studie möchten wir an dieser Stelle nicht unterschlagen.

„Die Hauptkriterien, was ein Auszubildender an Wissen und Eigenschaften mit sich bringen soll, hätte ein wenig deutlicher ausfallen können. Die Umfrage hat dieses Thema zwar angesprochen, aber noch zu oberflächlich.“

„Hoffentlich erreichen die Schüler ihr das Ziel ihrer Untersuchung und sind in der Lage die Unternehmen zu informieren und wichtige Diskussionsimpulse für die Region zu geben.“

Die Bereitschaft, die Realisierung des Filmes zum Thema „Kooperation Wirtschaft & Schule“ zu unterstützen ist enorm. Ein Unternehmen hat diesen Lehrfilm bereits anzufinanzieren geholfen.

„Grundsätzlich ja, es kommt drauf an, welche Unterstützung für sie interessant ist und dann würden wir schauen, ob wir die Wünsche erfüllen können.“

Was wir schon immer einmal zur Schul- und Berufsausbildung in Erkrath äußern wollten?

Unternehmen/Betriebe sehen in den Ganztagschulen eine herausragende Möglichkeit gerade auch Schüler zu einer Verbesserung ihrer Bildung und Erziehung anzuhalten. Gerade auch im Nachmittagsbereich sehen Unternehmen/Betriebe neue Möglichkeiten der Zusammenarbeit.

Dem Internet kommt bei der Ausbildungsplatzfindung eine immer größere Rolle zu. Die Internetadresse <http://www.meinestadt.de/erkrath/lehrstellen> wird überproportional häufig bei der Suche / Ausschreibung von Ausbildungsplätzen aufgesucht.

Der Kreis Mettmann ist Träger von vier Berufskollegs und engagiert sich hier nachhaltig für eine Stärkung des Wirtschaftsstandortes und der Kompetenzen seiner jüngeren Bevölkerung. Die Berufskollegs: Berufskolleg Niederberg in Velbert, Berufskolleg Neandertal in Mettmann, Berufskolleg Hilden, und Adam-Josef-Cüppers-Berufskolleg in Ratingen bilden ein starkes Angebot für junge Ausbildungsplatzsuchende.

8. Anhang

- Anschreiben der Unternehmen im Kreis Erkrath

Gymnasium am Neandertal
Sozialwissenschaftskurs SZ 13

40699 Erkrath, d. 4.11.2005
Heinrichstr. 12

Sehr geehrte Damen und Herren!

In Zusammenarbeit mit „erkath initial e.V.“ und dem Amt für Wirtschaftsförderung führt der Sozialwissenschaftskurs SZ 13 des Gymnasium am Neandertal eine Befragung im „Wirtschaftsraum Erkrath“ durch und hilft bei der Aktualisierung von Ausbildungsstatistiken. Die Befragung ist Bestandteil einer empirischen Studie und bildet die Grundlage für weitergehende Aktivitäten zur Verbesserung der Arbeits- und Berufssituation junger Menschen im Kreis Mettmann. .

1. Fragebogen „Wirtschaftsraum Erkrath“

Anbei finden Sie einen Fragebogen über den Zusammenhang zwischen Qualifikation von Schulabgängern, Bedingungen in der Arbeitswelt und der Ausbildungssituation im „Wirtschaftsraum Erkrath“.

Diesen bitten wir Sie ausgefüllt an uns bis spätestens zum **15. Dezember 2005** an folgende Adresse zurück zu faxen

Fax-Nummer: 0211/24087210

oder an folgende Adresse per Post zurück zu schicken:

Gymnasium am Neandertal
Stichwort: Wirtschaftsraum Erkrath
Heinrichstr. 12
40699 Erkrath

2. Interviews

Im Fragebogen finden Sie die Möglichkeit Ihr Interesse an einem Interview zu bekunden. Schüler des Sozialwissenschaftskurses würden Sie in Ihrem Unternehmen/Betrieb aufsuchen und dieses Interview durchführen. Die Ergebnisse dieser mündlichen Befragung bilden eine wichtige Hilfestellung für unsere Fallstudie (siehe unten Fallstudie). Sie können uns Ihr Interesse an einer Interviewteilnahme auch telefonisch mitteilen und einen konkreten Befragungstermin vorschlagen. Andernfalls melden wir uns bei Ihnen.

Tel. 0211/2408720 – Sekretariat der Schule

3. Fallstudie

Die Ergebnisse der Befragung und die aktualisierten statistischen Daten des Amtes für Wirtschaftsförderung werden Bestandteil einer Fallstudie. Diese Studie soll speziell jungen Menschen im Kreis Mettmann helfen, einen Ausbildungsplatz zu finden. Diese Sammlung wird handlungsanleitend

- Auskunft über den Prozess der Berufsfindung geben,
- Informationen über das gesamte Bewerbungsverfahren einschließlich Einstellungstests enthalten,
- Erfahrungsberichte mit Vorstellungsgesprächen bis hin zum Abschluss eines Ausbildungsvertrages dokumentieren.

4. Lehrfilm

Die Kooperation zwischen Wirtschaft und Schule gewinnt immer mehr an Bedeutung. Über diese Zusammenarbeit soll zeitnah ein Lehrfilm produziert werden. Zur Durchführung dieses Projektes brauchen wir ebenfalls Ihre Unterstützung und kompetente Mitarbeit. Wir suchen hier Unternehmen/Betriebe, die Ihre Ausbildungssituation exemplarisch darstellen wollen und Interviewpartner, die ihre Vorstellungen zur Weiterentwicklung einer zukunftsorientierten Ausbildung darlegen möchten.

5. Schülerfirma

In Zusammenarbeit mit erkrath initial e.V. befinden wir uns in der Gründungsphase einer Schülerfirma. Ihr Ziel ist es als Koordinations-/Vermittlungsstelle für Praktika und Ferienjobs zu fungieren. Wir versprechen uns konkrete Hinweise zur Ausgestaltung dieser Dienstleistung durch die Auswertung der Befragungen.

Helfen Sie uns durch Ihre Mitarbeit zum Wohle unserer Jugendlichen, damit diese möglichst gut zu ihren Fähigkeiten passende Berufe finden. Über den Fortgang dieses Projektes werden wir Sie umfassend informieren und Ihnen alle relevanten Projektergebnisse zur Verfügung stellen.

- Adressenliste der Befragungsteilnehmer

Schneider Intercom GmbH
Heinrich-Hertzstr. 40
40699 Erkrath

H. Schminke
Otto-Hahn-Str. 2
40699 Erkrath

DEKRA Umwelt GmbH
Schimmelbuschstr. 27
40699 Erkrath

Elektro Heinze GmbH
Kreuzstr. 12
40699 Erkrath

SG Equipment Finance
Franz Reith
Heinrich-HertzStr. 15
40699 Erkrath

Kurt Zech GmbH
Niermannsweg 11
40699 Erkrath

Goebel Schraub- und Verbindungstechnik
Ludenberger Str. 28-30
40699 Erkrath

TEAM Einrichtungen Wetzlar GmbH
Schimmelbuschstr. 23
40699 Erkrath

G+H Innenausbau GmbH
Gruitenerstr. Str. 23
40699 Erkrath

DeveloGen AG
Max-Planck Str. 15b
40699 Erkrath

N. Lemmen
Hubbelrather Weg 18
40699 Erkrath

Davidi – WERKZEUG
Technik-Handels GmbH
Hauptstr. 34
40699 Erkrath

Heidi Pfuhl Classic Furniture
Ahrweg 10
40699 Erkrath

Arthur Hanke&Söhne
Bauschlosserei
Feldhof 6a
40699 Erkrath

BetonMarketing
Steinhof 39
40699 Erkrath

JVM Industries GmbH
Am Weinbusch 3a
40699 Erkrath

Der Haarladen
Bergstr. 9
40699 Erkrath

Albert GmbH
Mettmanner Str. 15
40699 Erkrath

Santec Farbkonzepte GmbH
Trills 41
40699 Erkrath

Manfred Breuer
Auf der Gemarkung
40625 Düsseldorf

Lingohr & Partner
Heinrich-von-Kleist-Str. 4
40699 Erkrath

Akalit GmbH
Bahnstr. 50-52
40699 Erkrath

Flamme Möbel
Heinrich-Hertz-Str. 21-23
40699 Erkrath

Fantasy Productions GmbH
Ludenberger Str. 14
40699 Erkrath

Universal Inkasso und Auskunft GmbH
Steinhof 5a
40699 Erkrath

Wegeners Backstube
Bismarckstr. 41
40822 Mettmann

Torsten Holzkamm Steuerberater
Lärchenweg 2
40699 Erkrath

Heiber + Schröder
Maschinenbau GmbH
Feldheider Str. 52
40699 Erkrath

Draht-Binder OHG
Steinhof 31
40699 Erkrath

ekd gelenkrohr GmbH
Steinhof 47
40699 Erkrath

View Point
Am Wimmersberg 14
40699 Erkrath

Text & Technik GmbH
Parkstr. 10
40699 Erkrath

Test GmbH
Helena-Rubinstein 4
40699 Erkrath

NewLab
Max-Planck-Str. 15a
40699 Erkrath

Ihr Becker Schüren
Karschhauser Str. 31
40699 Erkrath

Druckerei Willeken
Hauptstr. 28
40699 Erkrath

KeyIT-Solution GmbH
Albert Einstein Str. 8
40699 Erkrath

Ugine & Alz
Hildener Str. 28
40699 Erkrath

Colter GmbH
Steinhof 29
40699 Erkrath

EW Industrial Equipment Westendorff GmbH
Am Tönisberg 3
40699 Erkrath

NTN Walzlager (Europa) GmbH
Max-Planck-Str. 23
40699 Erkrath

Dropmann
Medienservice GmbH & Co. KG
Ludenberger Str. 39
40699 Erkrath

Contracto
Bander GmbH
Röntgenstr. 8
40699 Erkrath

XBYTE GmbH
Trills 23
40699 Erkrath

Stockhausen
Neuenhausplatz 74
40699 Erkrath

Terbuyken
Ludenberger Str. 14
40699 Erkrath

Apotheke am Stadtweiler
Karschhauser Str. 25
40699 Erkrath

Teilnehmer der qualitativen Befragung

Firma Lingohr & Partner GmbH
Tel. 0211/20599198

Flamme Möbel
Heinrich-Hertz-Str. 21-23
40699 Erkrath
0211/92083-0

Conciety AG
Mettmanner Straße 25
40699 Erkrath
0211/5066820-0

Mitex Gummifabrik
Ludenbeger Straße 36-40
40699 Erkrath
(0211) 90006-12

Ranger Marketing & VertriebsGmbH
Heinrich-Hertz-Str. 26a
40699 Erkrath
0211/20008100

Leitfaden

für die Intensivinterviews mit Unternehmen

Unternehmerische Erfahrungen und Orientierungen bei der Einstellung von Auszubildenden

1. Von welchen Vorstellungen lassen Sie sich leiten, wenn es um die Einstellung eines Jugendlichen in Ihr Unternehmen geht?
2. Könnten Sie sich vorstellen, dass Sie sich in dieser Hinsicht auch anders verhalten könnten?
3. Unter welchen Bedingungen würden Sie über den Bedarf hinaus Ausbildungsplätze anbieten?

Berufliches Selbstverständnis

1. Welche schulischen Vorstellungen und welche Erwartungen haben Sie an einen jungen Menschen, bevor er eine Ausbildung in Ihrem Unternehmen anfängt?
2. Werden Ausbildung und die daran anschließende berufliche Tätigkeit immer aufs Neue aufeinander abgestimmt?
3. Welche Erwartungen haben Sie an die Auszubildenden und welche nicht?
4. Hat sich Ihr Interesse an die Qualifikationen junger Menschen im Laufe der Zeit verändert?
5. Welche unternehmerischen Erfahrungen waren für die Veränderungen von Bedeutung?
6. Haben sich Ihre Erwartungen an die Auszubildenden in den letzten Jahren erfüllt?
7. Glauben Sie, dass Sie verschiedene Erwartungen an männliche und weibliche Auszubildende haben?
8. In welchem Maße spielt die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Unternehmen eine Rolle für Ihr ausbildungspolitisches Engagement?
9. Sind Sie der Meinung, dass der Ausbildungserfolg mehr vom unternehmerischen Engagement oder von den Fähigkeiten der jungen Menschen abhängt oder sind Ihrer Meinung nach andere Faktoren von großer Bedeutung?
10. Glauben Sie, dass Sie in 10 Jahren noch Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen?

Reflektion erster Befragungsergebnisse

- Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und der Berufsschule

1. Die Ergebnisse unserer Befragung zeigen deutlich, dass die Unternehmen über die beruflichen Interessen, Ziele und Erwartungen der Jugendlichen ganz allgemein wenig wissen. Bei der Gestaltung der Berufsausbildung sehen Unternehmen heute keine Notwendigkeit diesem Aspekt besondere Bedeutung beizumessen?
2. Könnten Sie sich vorstellen, dass dies bei einem Mangel an jungen Auszubildenden wieder an Bedeutung gewinnen wird?
3. Was müsste passieren, damit junge Hauptschüler wieder stärker bei der Einstellung zu einer Berufsausbildung Berücksichtigung finden?
4. Könnte das Arbeitsamt am ehesten behilflich sein, die Vermittlung von Ausbildungsplätzen optimal zu koordinieren? Was regeln Sie lieber selber?
5. Könnten Sie sich vorstellen, dass das duale Ausbildungssystem reformiert wird und der Besuch der Berufsschule nicht mehr obligatorisch ist?

- Zusammenarbeit mit städtischen Einrichtungen

1. Wie beurteilen Sie die Zusammenarbeit der Erkrather Kommunalverwaltung mit den ortsansässigen Unternehmen?
2. Engagiert sich Ihrer Meinung nach die Erkrather Politik (der Stadtrat) bei der Verbesserung der Ausbildungssituation für junge Menschen im Kreis Mettmann?

- Zusammenarbeit mit einer Schülerfirma

1. Unsere Untersuchung zeigt zudem, dass ein großer Zuspruch zur Gründung einer Schülerfirma zur Vermittlung von Praktikums- und Jobstellen seitens der Unternehmen besteht. Welche konkreten Erwartungen hätten Sie an eine derartige Schülerfirma?
2. Sind Sie der Meinung, dass die Gründung von Schülerfirmen eine wichtige Vorbereitung auf das spätere Berufsleben auch für Gymnasiasten ist?

Ausbildungssituation in Erkrath

1. Sind Sie der Meinung, hinreichenden Einblick über die Ausbildungssituation im Kreis Mettmann zu haben?
2. Welche Maßnahmen sollten wir im Rahmen unseres Schulprojektes noch ergreifen, um an der aktuellen Situation Etwas zu verbessern?
3. Welchen Aspekt zum Thema „Wirtschaftsraum“ vermissen Sie in unserer Untersuchung?
4. Wären Sie grundsätzlich dazu bereit uns bei der Realisierung eines Lehrfilms zum Thema „Kooperation Wirtschaft & Schule“ zu unterstützen?

Filmkonzept

Wirtschaftsraum Erkrath

Video

Inhalt / Thema	Darstellung	Kommentar
Interview von Schülern mit Unternehmen und zwischen Projektteilnehmern	- Interview	
Präsentation der Schule	- Außenansicht (Schulhof in der Pause , belebt) - Kursansicht (bei der Arbeit)	Audiokommentar (AK)
Präsentation der zu interviewten Firmen	- siehe oben	AK
Stadt Erkrath , evtl. Interview	- Außenansicht Rathaus - Mitarbeiter	(AK)
Erkrath Initial → Interviews	- Initiatoren des Projekts	
Abiturienten → Vorbereitung - Bewerbung	- beim Arbeitsamt - evtl. Interview	Schüler, die sich beim Arbeitsamt auf die Bewerbung vorbereiten (AK)
Untersuchungsergebnisse : „Projekt – Wirtschaftsraum Erkrath“	- Animierte / Statische Grafiken	AK

Audio

- Audiokommentar: Einleitung, Präsentation von Schule, Firmen ,Erkrath usw. ; Interviews mit Ton ; Hintergrundmusik

Fragebogen