

Endbericht des Projektes
„Ausbildungssituation im Handwerk – Studie zum Fach-
kräftebedarf handwerklicher Unternehmen im nördlichen
Ruhrgebiet“

Endbericht

In Kooperation mit den Handwerkskammern Dortmund, Düssel-
dorf und Münster

Durchgeführt im Rahmen eines Empirie-Moduls an der Ruhr-
Universität Bochum, Fakultät für Sozialwissenschaft

Svenja Neumann (B.A.)
Dipl. Soz.-Wiss. Katharina Rolff

unter Mitarbeit von folgenden Studierenden:
Anja Tangermann, David Becker, Alexander Deicke, Patrick Finn, Slawomir Johns,
Agata Markocinski, Michaela Prijanto, Anna-Lena Schönauer, Sandra Schulze, Jani-
na Kleist, Claire Range, Florian Engel, Marie Konietzky, Michael Kazmierski, Miriam
Szymaszczyk und Vitaly Podhopaev

Projektleitung:
Prof. Dr. Franz Lehner

Gelsenkirchen, im Dezember 2008

Inhaltsverzeichnis

1. Vorbemerkungen und Einleitung	3
2. Auftrag und Zielsetzung des Projekts	5
3. Herangehensweise und methodisches Vorgehen	6
4. Ergebnisse der Befragungen.....	7
4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung.....	7
4.2 Ergebnisse der Fachbetriebsinterviews	18
4.3 Zusammenfassung der Schulinterviews	25
5. Zusammenfassung der Ergebnisse	29
6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen.....	31
Literatur	34

1. Vorbemerkungen und Einleitung

Der vorliegende Endbericht des Projektes „Ausbildungssituation im Handwerk – Studie zum Fachkräftebedarf handwerklicher Unternehmen im nördlichen Ruhrgebiet“ am Institut Arbeit und Technik (IAT), Fachhochschule Gelsenkirchen, in Zusammenarbeit mit Studierenden der Fakultät für Sozialwissenschaft an der Ruhr-Universität Bochum, umfasst vier Gliederungspunkte: Er

- beschreibt Auftrag, Zielsetzung und Untersuchungsgegenstand sowie das methodische Vorgehen des Projektes;
- informiert über die gewonnenen Ergebnisse;
- fasst die im Rahmen des Projektes gewonnen Eindrücke und Einschätzungen mit Fazitcharakter zusammen und
- dokumentiert abschließend die Empfehlungen der Verfasser im Hinblick auf zukünftige Gestaltungsmöglichkeiten.

Das Handwerk leistet im Bereich der Ausbildung einen im Vergleich zu anderen Wirtschaftszweigen überproportionalen Beitrag. Handwerksbetriebe stellen ca. 33% aller Ausbildungsplätze in Deutschland zur Verfügung (vgl. ZDH 2003). Doch das Handwerk hat Nachwuchsprobleme. Derzeit mangelt es dem Handwerk an einer ausreichenden Zahl qualifizierter Lehrstellenbewerberinnen und -bewerber (vgl. Berner 2003). Dieses Problem wird in absehbarer Zeit durch die demographische Entwicklung massiv verschärft, ebenso durch Entwicklungen im Bildungssystem.

Die technologischen Weiterentwicklungen und die strukturellen Veränderungen von Gesellschaft und Wirtschaft haben erhöhte Anforderungen in der Arbeitswelt und der beruflichen Bildung zur Folge – auch im Handwerk: Viele Gewerke haben es heute mit relativ komplexen Wissenszusammenhängen und technologischen Systemen zu tun. Beispiele sind chemische Hilfsmittel im Friseurhandwerk oder die Regelungstechnik im Sanitär- und Heizungshandwerk. Deshalb gehen einfache Tätigkeiten zurück, die Nachfrage nach anspruchsvolleren Tätigkeiten steigt. Zudem wird die Kundenorientierung immer wichtiger und neben den fachlichen Kompetenzen gewinnen auch soziale Kompetenzen (weiter gefasst die sog. „Soft-Skills“) immer mehr an Bedeutung.

In einer Untersuchung des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) aus dem Jahr 2003 gibt immerhin jeder 5. Betrieb (20,8%) an, dass die Schulabgängerinnen und -abgänger aufgrund ihrer „unzureichenden Qualifikationen nicht für eine Ausbildung geeignet“ (vgl. ZDH 2003, S. 13) seien.

Bei der Suche nach Fachkräften stehen die Betriebe des Handwerks schon heute häufig vor dem Problem, die offenen Stellen trotz immer noch hoher Arbeitslosigkeit nicht mit geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern besetzen zu können. Sinkende Schülerinnen- und Schülerzahlen und ein insgesamt rückläufiges Erwerbspersonenpotenzial werden den Fachkräftemangel schon in naher Zukunft verschärfen. Hinzu kommt, dass sich immer mehr Alternativen zur dualen Ausbildung für die Schulabgängerinnen und -abgänger aufzeigen. Im Jahr 2006 gaben bereits 33,9% der deutschen Betriebe an, dass sie innerhalb der letzten 12 Monate offene Stellen zu besetzen hatten (vgl. ZDH 2006). Für die Zukunft des Handwerks ist es daher von grundlegender Bedeutung, geeignete Schulabgängerinnen und -abgänger in ausreichender Zahl für eine Ausbildung zu gewinnen.

In der Ausbildung des Handwerks dominieren Lehrlinge mit Hauptschulabschluss mit 46,4% (ZDH 2006). Diese Situation ist nicht neu. Neu ist jedoch, dass sich dies immer mehr als Problem herausstellt. Absolventinnen und Absolventen der Hauptschule erfüllen die Anforderungen, welche die Betriebe an ihre Auszubildenden stellen, immer weniger. Das liegt zum Teil an massiv gestiegenen Anforderungen, zum Teil aber auch an einer sinkenden Ausbildungsleistung der Hauptschulen. Die Hauptschulen sind in vielen Teilen Deutschlands, auch im Ruhrgebiet, in den vergangenen Jahren immer mehr zu einer Restschule degradiert (vgl. Rösner 2007).

Die mangelnde Qualität des Nachwuchses, aber auch die Probleme seitens der Handwerksbetriebe bei der Einstellung von Azubis bringen eine hohe Zahl an Ausbildungsabbrüchen mit sich. Die Zahl der Abbrüche bezogen auf die Gesamtzahl ist nach Angaben des Zentralverbandes des Deutschen Handwerks (ZDH) in den Jahren 2002 bis 2004 zwar leicht von 31,3% auf 27,8% gesunken. Dennoch fangen immer mehr Jugendliche eine Lehre im Handwerk an, welche die dafür notwendigen Voraussetzungen nicht mehr mit sich bringen, also nicht „ausbildungsreif“ sind sowie fehlende Motivation und Flexibilität aufweisen (vgl. Esser u. A. 2003).

2. Auftrag und Zielsetzung des Projekts

Vor diesem Hintergrund wurde vom Lehrstuhl für angewandte Sozialforschung der Fakultät für Sozialwissenschaften an der Ruhr-Universität Bochum und dem Institut Arbeit und Technik der Fachhochschule Gelsenkirchen in Kooperation mit den Handwerkskammern Münster, Düsseldorf und Dortmund eine Befragung von Handwerksbetrieben aus dem nördlichen Ruhrgebiet durchgeführt. Es wurden 4.000 Fragebögen an eine Stichprobe von Betrieben der Kammerbezirke Münster und Düsseldorf versendet. Die Rücklaufquote beträgt 29,08%. Die Grundlage der Auswertung bilden 1.163 Fragebögen.

Die Untersuchung fand im Rahmen eines Forschungsseminars (Empiriemoduls) des sozialwissenschaftlichen Bachelor-Studiengangs der Fakultät für Sozialwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum statt¹.

In der Studie ging es vor allem um die folgenden Fragen:

1. In welchem Maße haben Handwerksbetriebe im nördlichen Ruhrgebiet Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber für Ausbildungsplätze zu finden?
2. Bestehen Engpässe lediglich bei Abiturientinnen und Abiturienten oder auch bei Absolventinnen und Absolventen der anderen Schultypen?
3. Welche Defizite an Wissen und Kompetenzen stellen die Betriebe bei den Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze fest?
4. Wirken sich Schwierigkeiten, geeignete Bewerberinnen und Bewerber zu finden, auf das Ausbildungsangebot der Handwerksbetriebe aus?

Ziel der Untersuchung war es, konkrete Lösungen für die gegenwärtigen und absehbaren Ausbildungsengpässe im Handwerk zu finden, insbesondere Ansatzpunkte für eine bessere Gestaltung des Übergangs von der Schule in die Berufsausbildung zu entwickeln. Deshalb wurden ergänzend Tiefeninterviews mit 4 Schulleitern bzw. Lehrkräften an drei Bochumer Schulen durchgeführt.

¹ An der Studie haben im Rahmen des Empiriemoduls mitgewirkt: Anja Tangermann, David Becker, Alexander Deicke, Patrick Finn, Slawomir Johns, Agata Markocinski, Michaela Prijanto, Anna-Lena Schönauer, Sandra Schulze, Janina Kleist, Claire Range, Florian Engel, Marie Konietzky, Michael Kazmierski, Miriam Szymaszczyk und Vitaly Podhopaev

3. Herangehensweise und methodisches Vorgehen

Im Rahmen des Empirie-Moduls der sozialwissenschaftlichen Fakultät an der Ruhr-Universität Bochum unter der Leitung von Prof. Lehner wurde im Wintersemester 2007/08 die Konzeption des hier vorgestellten Projekts zur Ausbildungssituation im Handwerk entwickelt.

Im Mittelpunkt des Projektes stand die schriftliche Befragung von handwerklichen Unternehmen im nördlichen Ruhrgebiet. Dazu versendeten die Handwerkskammern Düsseldorf und Münster jeweils 2000 Fragebögen an zufällig ausgewählte Handwerksbetriebe ihres Einzugsbereiches.

Die Erhebung von quantitativen Daten wurde ergänzt durch Expertinnen- und Experteninterviews mit ausgewählten Betrieben. Diese Einzelinterviews zielten darauf ab, die gewonnenen quantitativen Daten qualitativ zu vertiefen, um so inhaltlich gehaltvollere Aussagen treffen zu können. Zugleich boten die Interviews die Möglichkeit, die aus Sicht der beteiligten Unternehmen wichtigen Aspekte, die im Fragebogen nicht erfasst wurden, zu benennen. Aufgrund des gesetzten Projektziels sind die Interviews sowohl in zehn Betrieben als auch in drei Schulen durchgeführt worden.

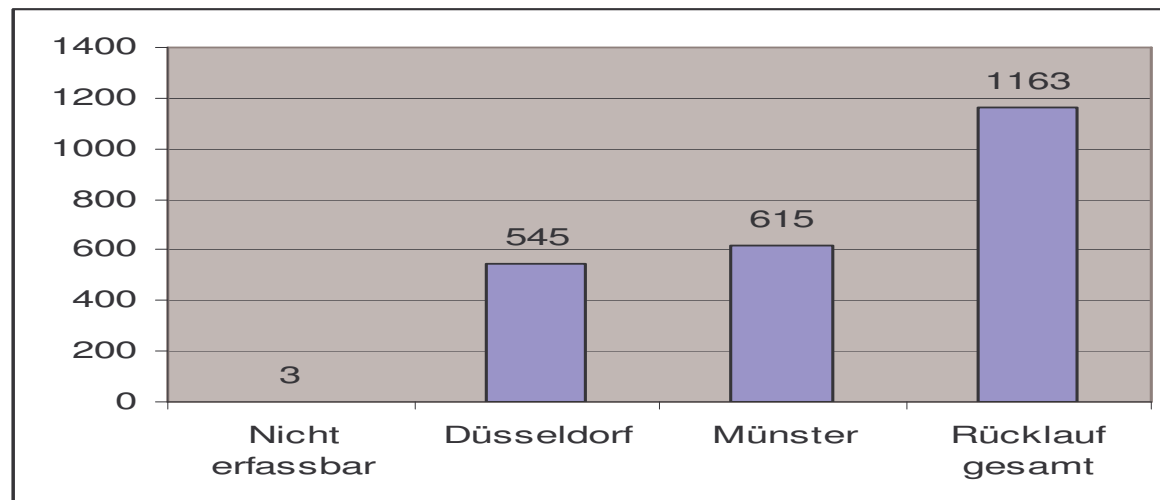
Im Institut Arbeit und Technik wurden die Fragebögen und die Expertinnen- und Experteninterviews unter Mitarbeit von Studierenden des Empirie-Moduls im Rahmen eines Praktikums ausgewertet.

4. Ergebnisse der Befragungen

4.1 Ergebnisse der schriftlichen Befragung

Im Rahmen der schriftlichen Befragung verschickten die Handwerkskammern Düsseldorf und Münster jeweils 2000 Fragebögen an verschiedene Handwerksbetriebe ihres Einzugsgebietes. Der Rücklauf der Handwerkskammer Münster betrug 615 Fragebögen (Rücklaufquote von 30,75%), aus Düsseldorf kam mit 545 Bögen ein etwas geringerer Anteil zurück (Rücklaufquote von 27,25%). Drei Fragebögen ließen sich nicht konkret zuordnen.

Abb. 1: Rücklauf der Fragebögen



So gingen bei dem Institut Arbeit und Technik insgesamt 1163 Fragebögen ein (vgl. Abb. 1), was einer Rücklaufquote von insgesamt 29,08% entspricht. Auf diese Basis beziehen sich die folgenden Auswertungen.

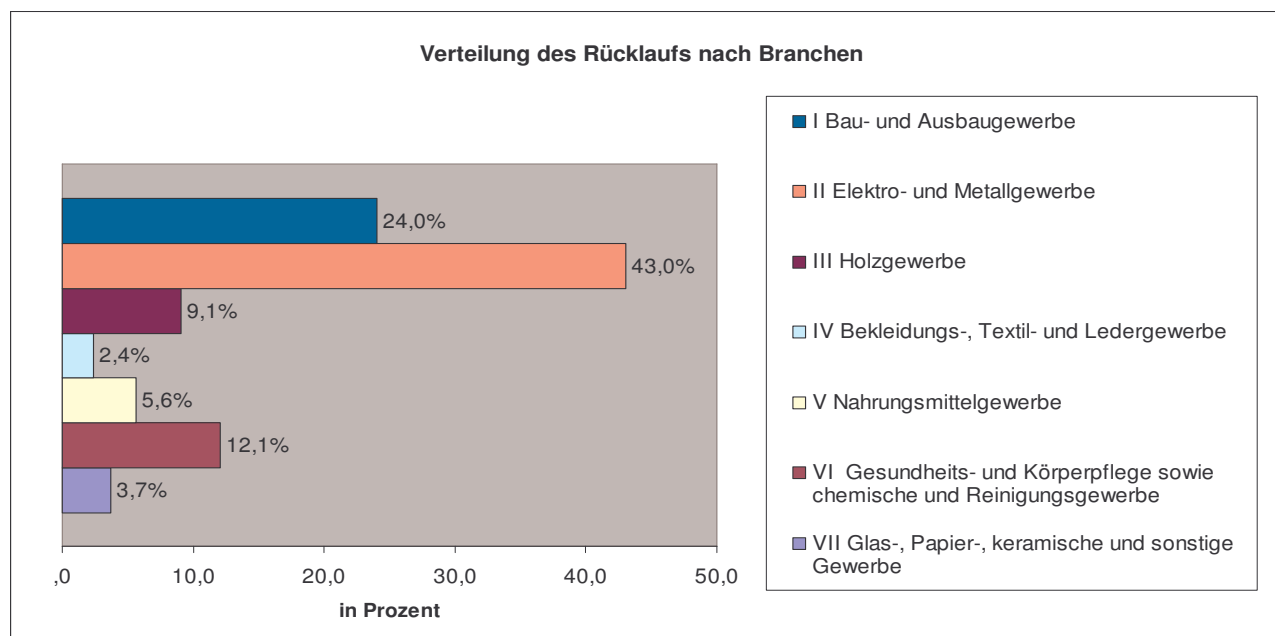
Um einen detaillierteren Überblick zu erhalten, wurde die Brancheneinteilung gemäß der Handwerksordnung verwendet. Unterteilt wurde in sieben Gruppen:

- Gruppe I: Bau- und Ausbaugewerbe
- Gruppe II: Elektro- und Metallgewerbe
- Gruppe III: Holzgewerbe
- Gruppe IV: Bekleidungs-, Textil- und Ledergewerbe
- Gruppe V: Nahrungsmittelgewerbe
- Gruppe VI: Gesundheits- und Körperpflege sowie chemische und Reinigungsgewerbe

- Gruppe VII: Glas-, Papier-, keramische und sonstige Gewerbe

Die höchste Rücklaufquote erreichten hierbei das Elektro- und Metallgewerbe mit 43% sowie das Bau- und Ausbaugewerbe mit 24% aller befragten Betriebe (vgl. Abb. 2).

Abb. 2: Verteilung des Rücklaufs nach Branchen



In den befragten Betrieben werden insgesamt 4919 Personen ausgebildet, davon haben 761 Personen einen Migrationshintergrund². Somit beträgt der Anteil der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der vorliegenden Untersuchung etwa 15,5% (vgl. Abb. 3). Dieser Anteil liegt etwas unter dem Durchschnitt der Erwerbstätigen mit Migrationshintergrund in Nordrhein-Westfalen von 19,8% (MAGS NRW 2007).

² Zu Menschen mit **Migrationshintergrund** zählen: Zugewanderte, in Deutschland geborene oder eingebürgerte Ausländer/innen, sowie Spätaussiedler/innen und Kinder mit mindestens einem Elternteil, das die beschriebenen Merkmale erfüllt.

Abb. 3: Auszubildende ohne bzw. mit Migrationshintergrund

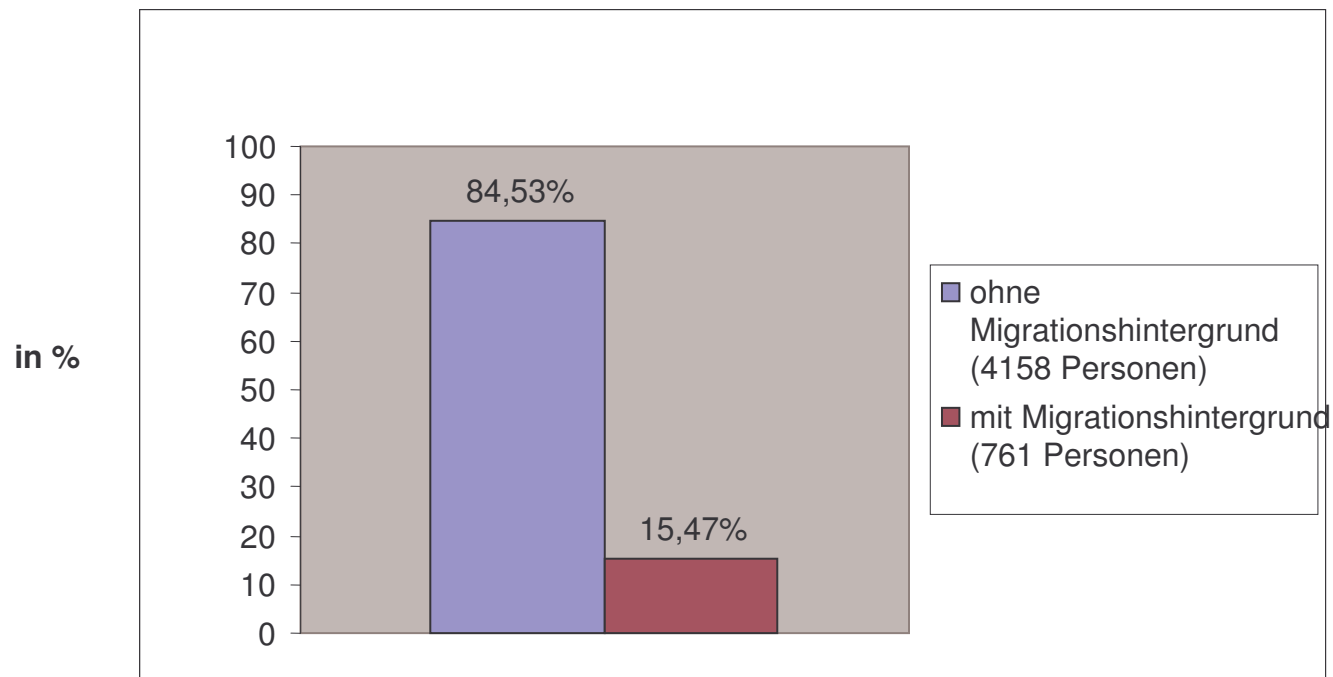


Abb. 4: Verteilung der Auszubildenden pro Betrieb (nur Betriebe mit bis zu 13 Auszubildenden)

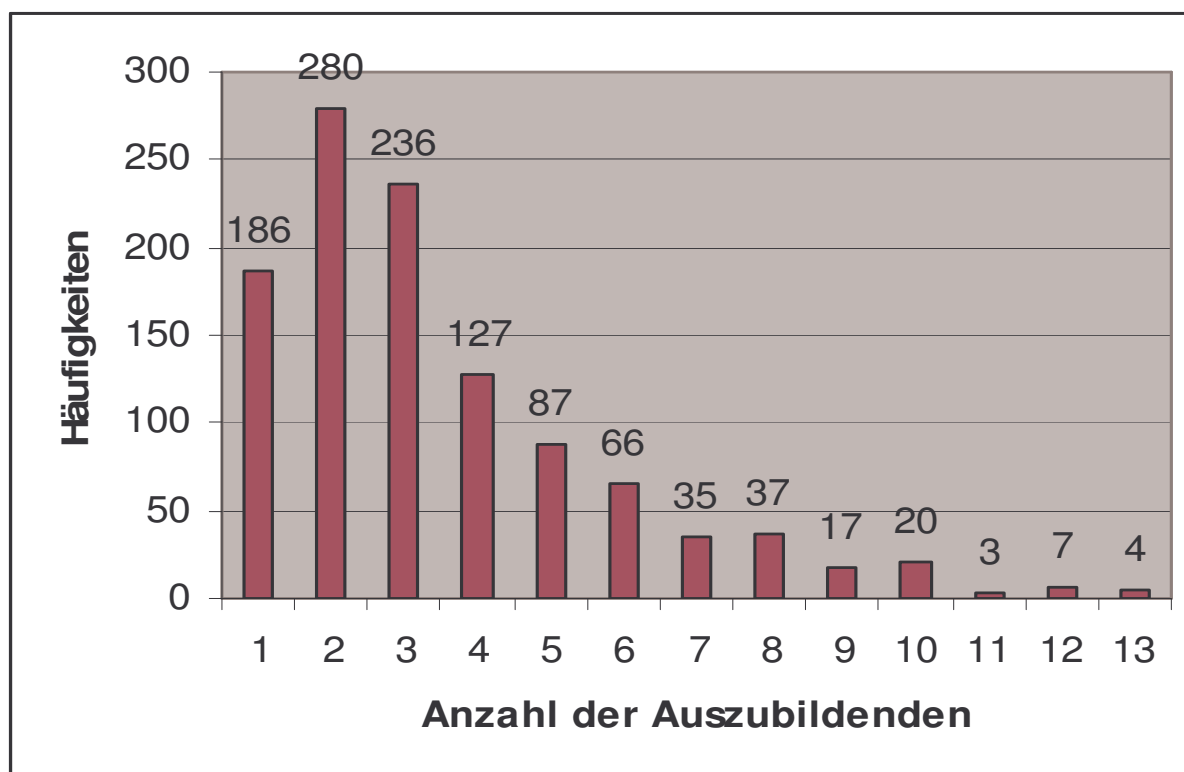


Abb. 4 zeigt die Verteilung der Auszubildenden pro Betrieb. Dabei werden lediglich die Betriebe angeführt, die in den letzten drei Jahren bis zu 13 Personen ausgebildet

haben bzw. aktuell ausbilden, da sich die Mehrzahl der Auszubildenden auf diese Betriebe verteilt. Insgesamt werden in der Abbildung 3856 Auszubildende erfasst, wobei die meisten Betriebe im genannten Zeitraum 1-3 Auszubildende beschäftigten bzw. beschäftigen.

52% der Betriebe geben an, Probleme bei der Findung von Bewerberinnen und Bewerbern mit höheren Schulabschlüssen zu haben. 48% hingegen negieren diese Frage bzw. haben möglicherweise keinen Bedarf an höherqualifizierten Auszubildenden. Aufgeschlüsselt nach den sieben Branchen ergibt sich größtenteils eine ähnliche Verteilung der Antworten. Hervorzuheben ist jedoch das Nahrungsmittelgewerbe (Gruppe V), hier geben etwa 70% der befragten Betriebe an, Schwierigkeiten bei der Findung von höherqualifizierten Bewerberinnen und Bewerbern zu haben (vgl. Abb. 5 und 6).

Abb. 5: Schwierigkeiten bei der Findung von Bewerberinnen und Bewerbern mit höheren Abschlüssen?

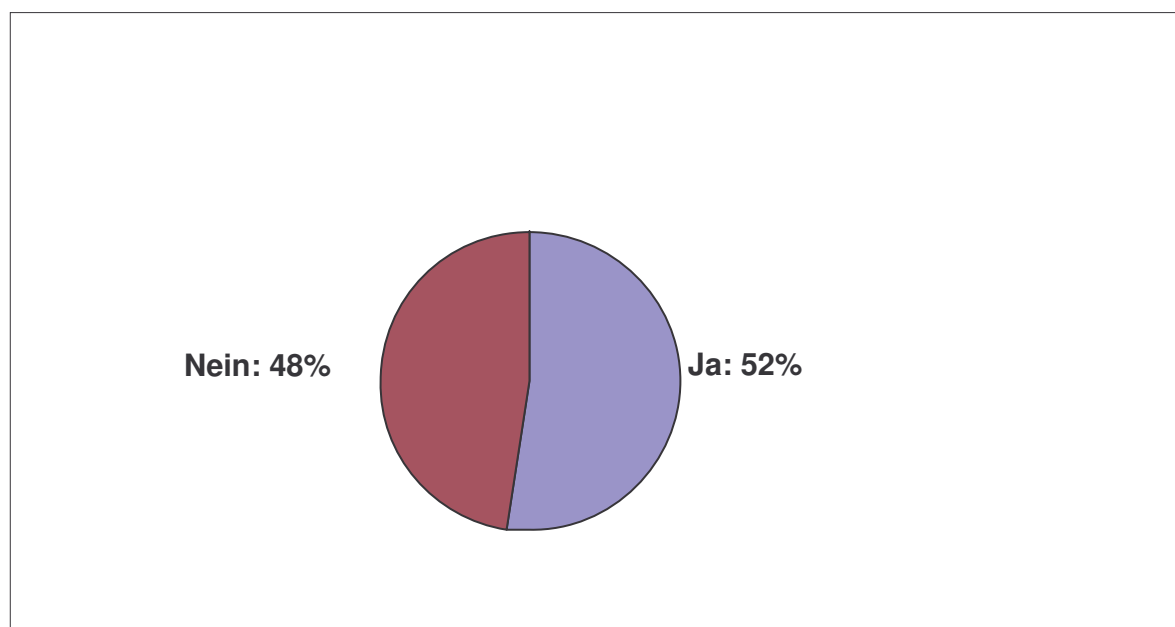
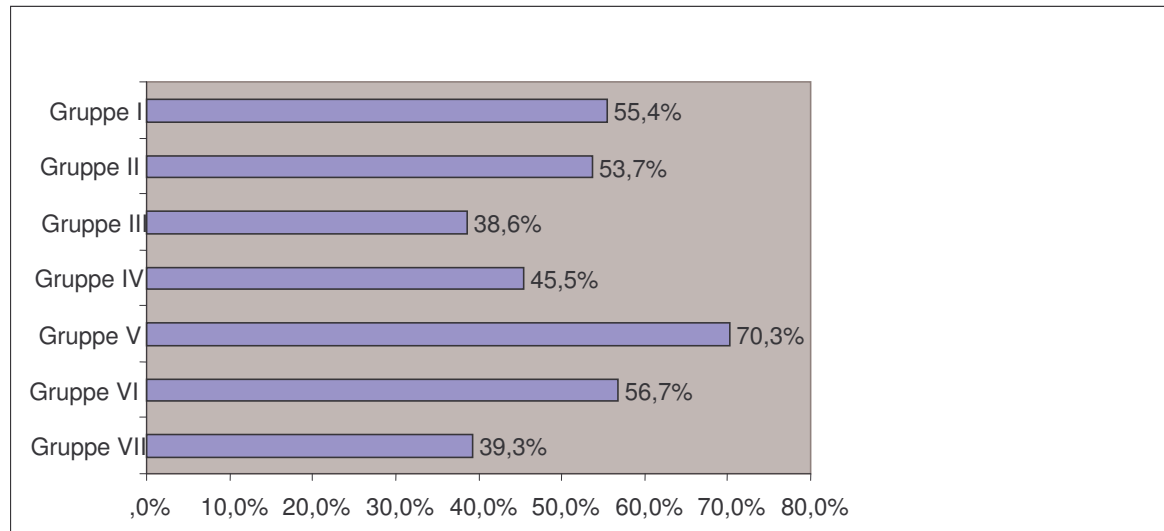


Abb. 6: Schwierigkeiten bei der Findung von Bewerberinnen und Bewerbern mit höheren Abschlüssen nach Branche (Antwortmöglichkeit „ja“)



Tendenziell positiver stellt sich die Situation bei der Suche nach Hauptschülerinnen und Hauptschülern dar: lediglich 35% der Betriebe haben Probleme bei der Findung von geeigneten Bewerberinnen und Bewerbern mit Hauptschulabschluss. Die Aufschlüsselung nach den Branchen zeigt ebenfalls wieder eine relativ harmonische Verteilung. Erneut sticht das Nahrungsmittelgewerbe (Gruppe V) heraus, knapp 50% der Betriebe dieser Branche haben Schwierigkeiten geeignete Auszubildende mit Hauptschulabschluss zu finden. Auch Betriebe des Glas-, Papier- und Keramikgewerbes (Gruppe VII) liegen mit gut 43% oberhalb des Durchschnitts (vgl. Abb. 7 und 8).

Abb. 7: Schwierigkeiten bei der Findung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Hauptschulabschluss?

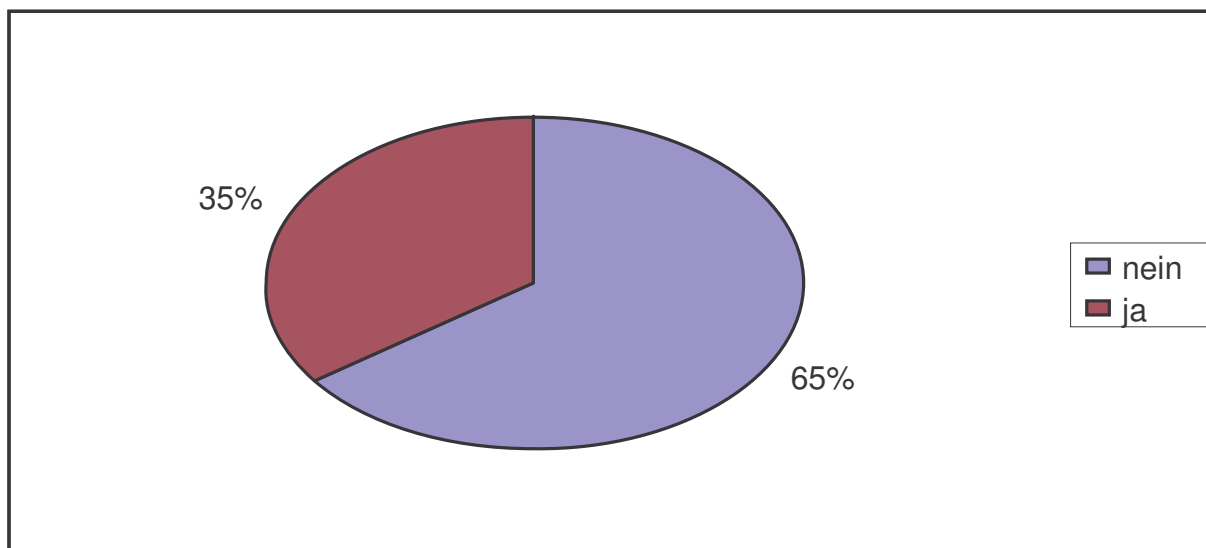
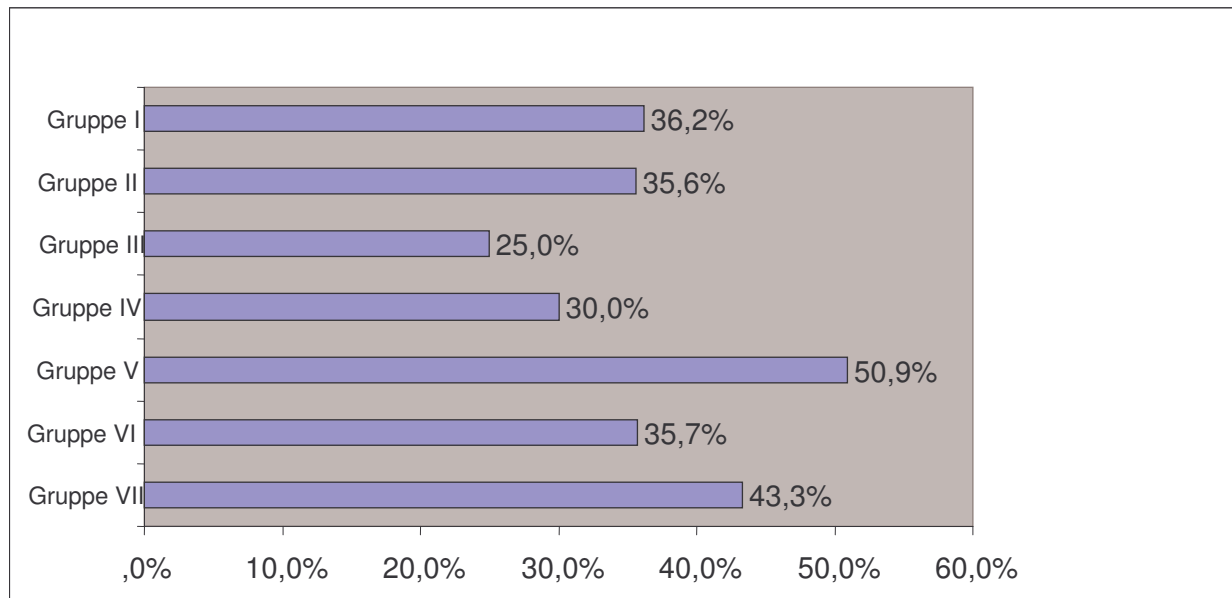
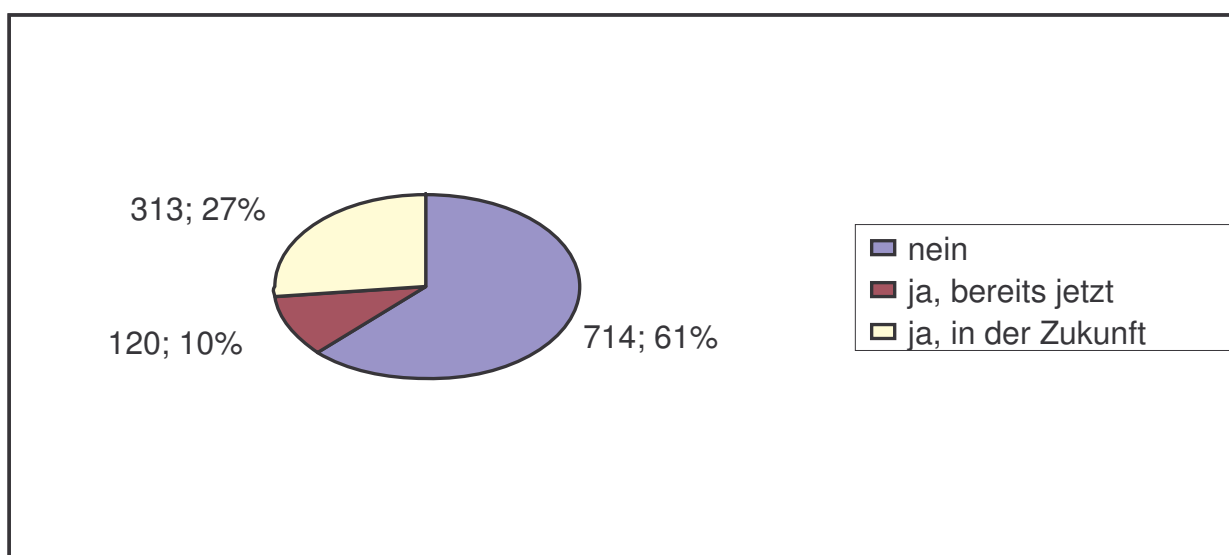


Abb. 8: Schwierigkeiten bei der Findung von Bewerberinnen und Bewerbern mit Hauptschulabschluss nach Branche (Antwortmöglichkeit „ja“)



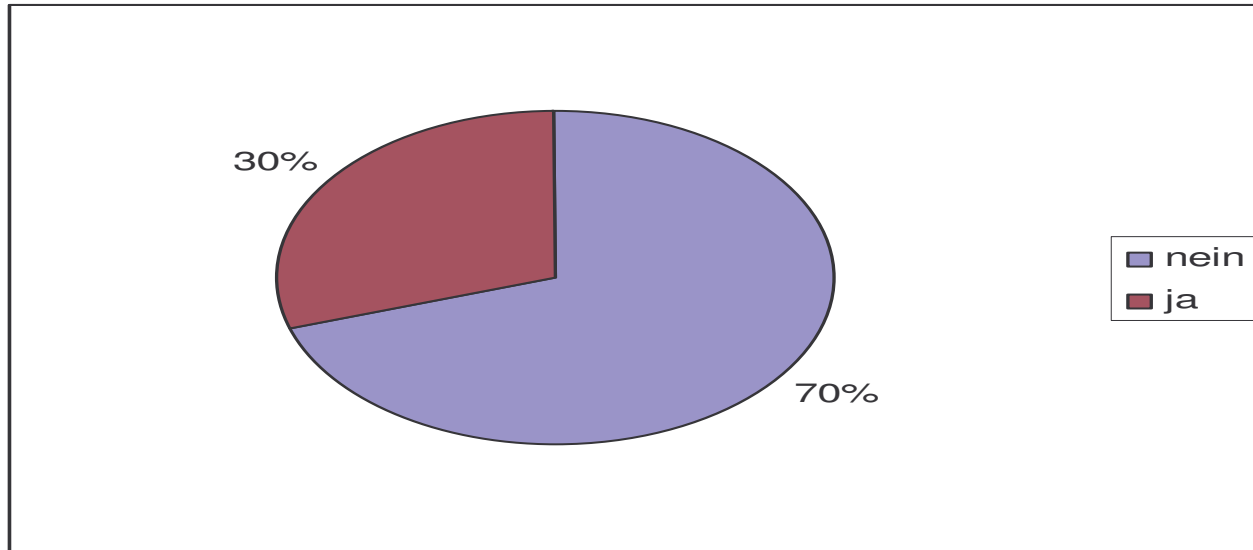
Die Frage ob sich durch die etwaigen Rekrutierungsschwierigkeiten jetzige oder zukünftige Nachwuchsprobleme ergeben, verneinte die Mehrheit der Betriebe (61,4%). Doch für immerhin 10,3% der Handwerksbetriebe ergeben sich bereits jetzt Probleme für den Betrieb, weitere 26,9% rechnen mit Schwierigkeiten in der Zukunft (vgl. Abb. 9).

Abb. 9: Jetzige oder zukünftige Nachwuchsprobleme des Betriebs



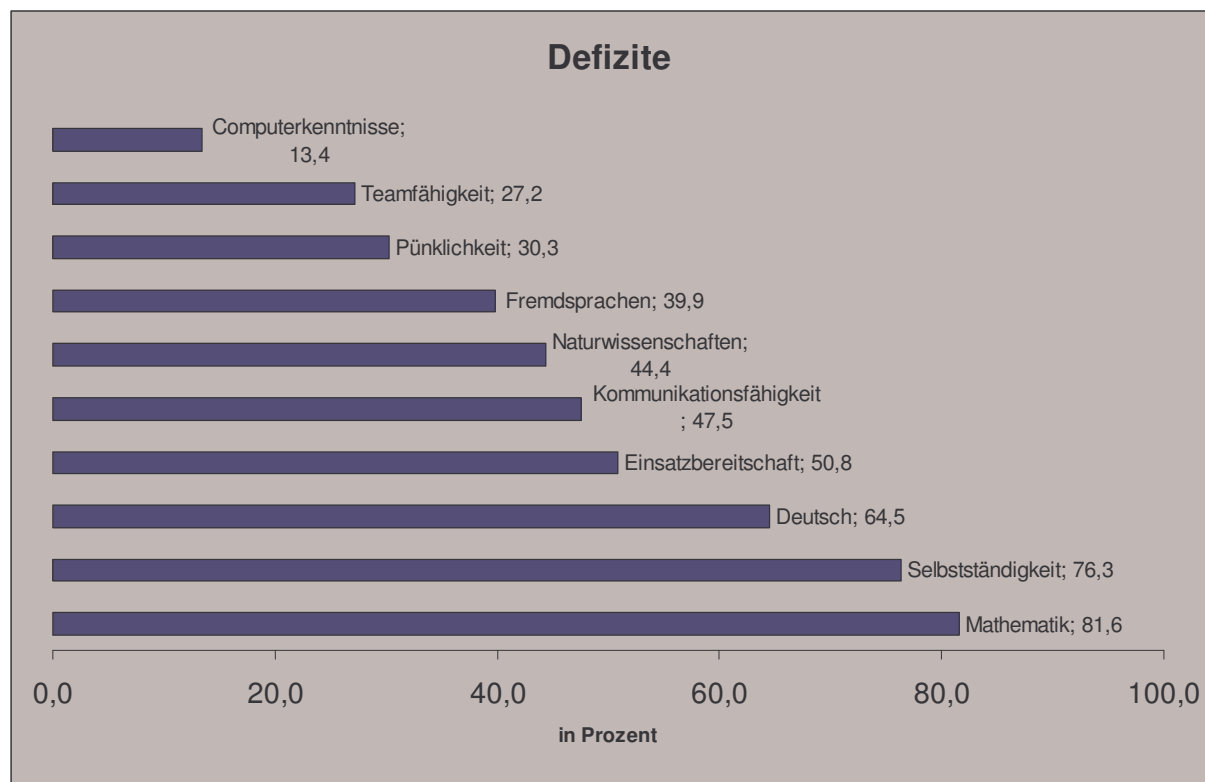
Um einen Eindruck zu bekommen, ob Betriebe Anreize für künftige Auszubildende mittels zusätzlich angebotener Qualifikationen schaffen, wurden sie nach ihren aktuellen Zusatzangeboten gefragt. Nur etwa 30% der Betriebe bieten zusätzliche Qualifikationen in Form von berufsspezifischen Seminaren und Schulungen während der Ausbildung an (vgl. Abb. 10).

Abb. 10: Angebot zusätzlicher Qualifikationen



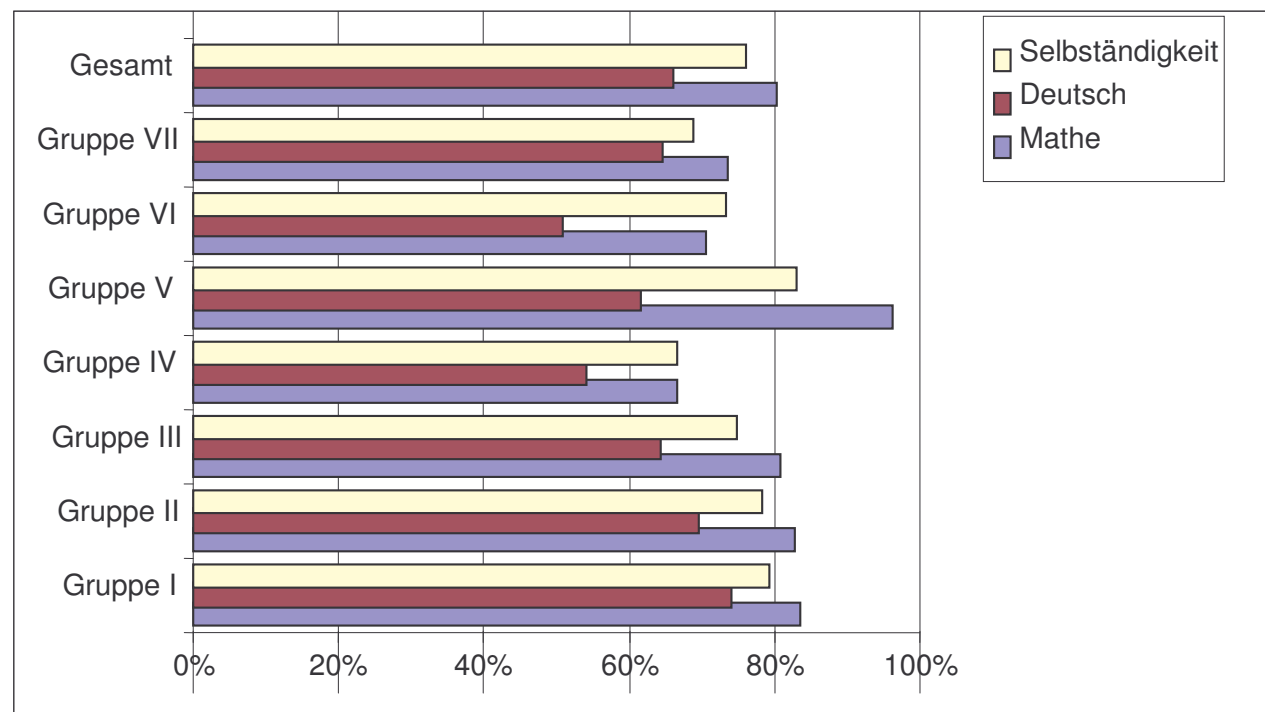
Von besonderem Interesse war die Einschätzung der Betriebe über vorhandene Defizite bei den Auszubildenden in den Bereichen schulischer Schlüsselqualifikationen (Mathematik, Deutsch, Naturwissenschaften, Computerkenntnisse und Deutsch) sowie der so genannten ‚Soft Skills‘ (Pünktlichkeit, Kommunikationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Einsatzbereitschaft und Selbstständigkeit) (vgl. Abb. 11). Im schulischen Bereich finden sich die größten Defizite nach Meinung der befragten Betriebe in den Fächern Mathematik (81,6% Zustimmung) und Deutsch (64,5%). Bezüglich der ‚Soft Skills‘ mangelt es den Auszubildenden insbesondere an Selbstständigkeit (76,3%). Defizite in den Bereichen Naturwissenschaften, Fremdsprachen, Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit bemängeln knapp die Hälfte der befragten Betriebe. Weniger Schwierigkeiten werden bei den Fähigkeiten Pünktlichkeit und Teamfähigkeit gesehen (knapp 30%). Am wenigsten werden Defizite im Bereich der Computerkenntnisse bemängelt. Dies könnte aber auch daran liegen, dass nicht alle Betriebe regelmäßig mit Computertechnologien arbeiten oder auf diese angewiesen sind.

Abb. 11: Defizite der Auszubildenden



Die Abb. 12 verdeutlicht, dass diese Defizite nicht branchenspezifisch, sondern relativ ausgeglichen verteilt sind.

Abb. 12: Defizite der Auszubildenden nach Branche



Des Weiteren wurden die Betriebe gefragt, über welche Wege sie üblicherweise ihre Auszubildenden rekrutieren. Knapp 56% tun dies über Schulpraktika (ca. 28%) und Eigeninitiative der Azubis (ca. 28%), Mehrfachantworten waren möglich. Weit verbreitet ist auch die Rekrutierung über persönliche Kontakte (knapp 22%). Relativ wenig Gebrauch wird von Stellenausschreibungen oder über Kontakte mit Schulen gemacht. In den meisten Fällen wird in einem Zeitraum zwischen 3 und 12 Monaten vor Ausbildungsbeginn mit der Suche nach neuen Auszubildenden begonnen (bei knapp 87% der befragten Betriebe) (vgl. Abb. 13 und 14).

Abb. 13: Rekrutierung von Auszubildenden über ...

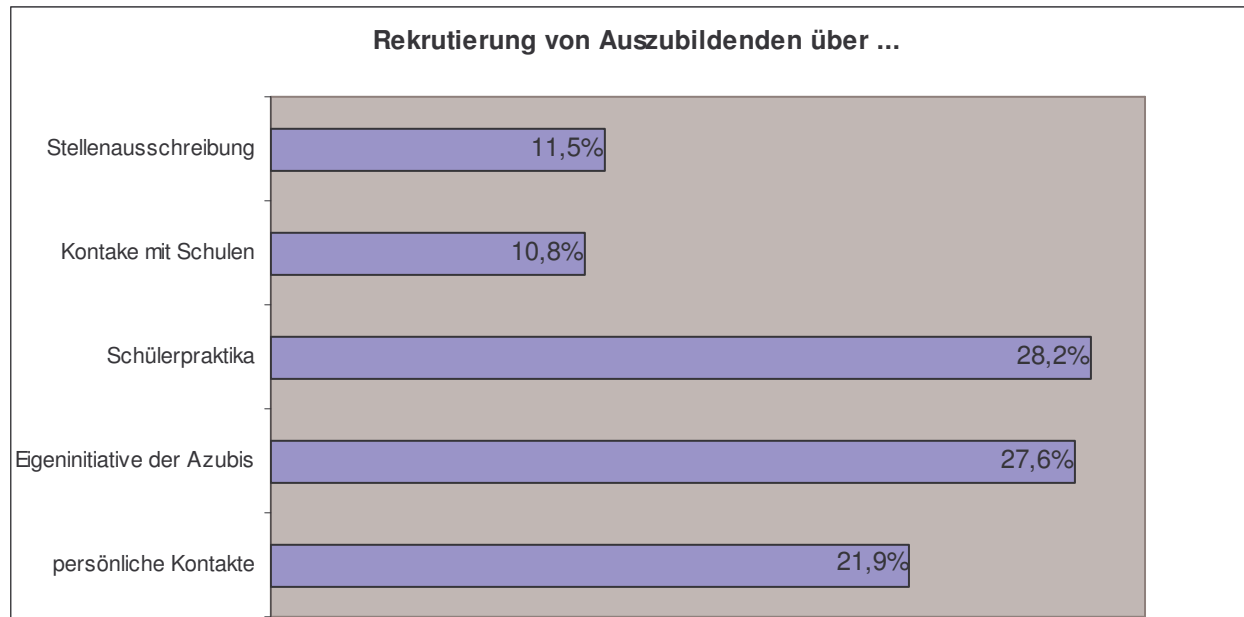
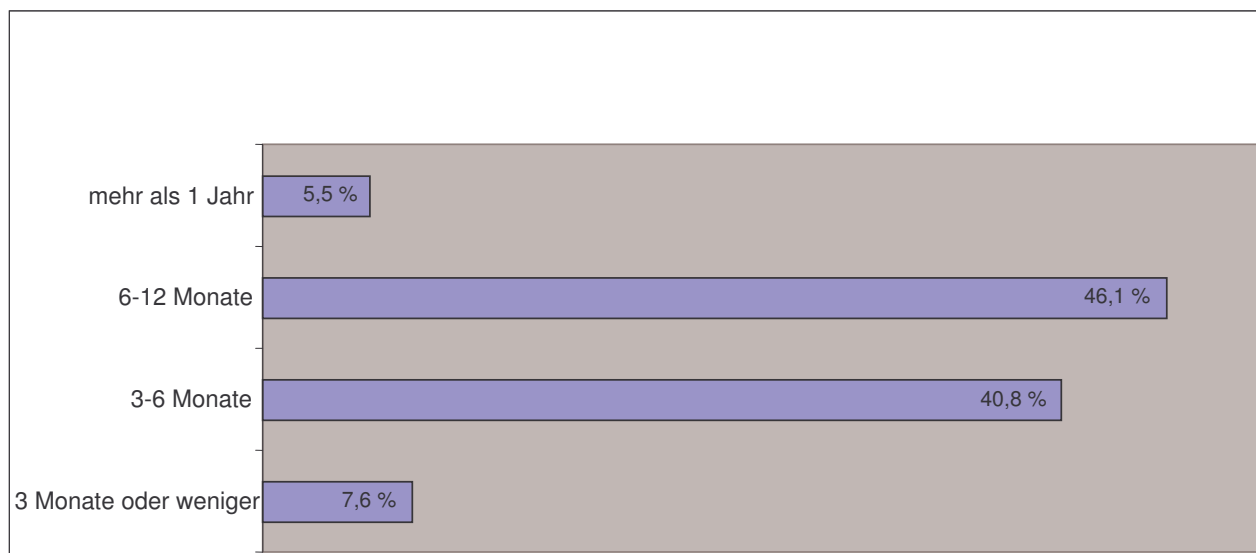
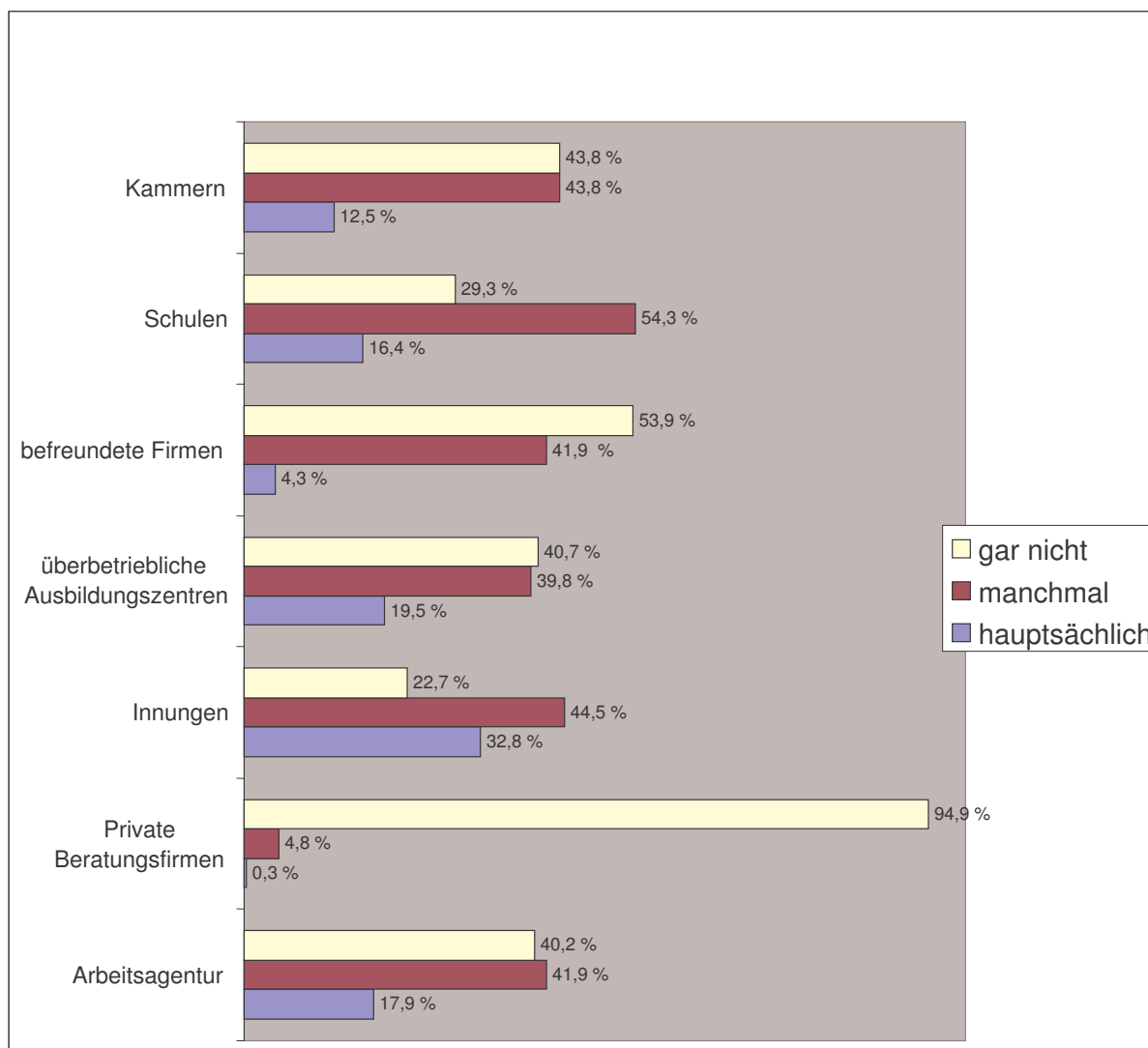


Abb. 14: Beginn der Suche nach neuen Auszubildenden



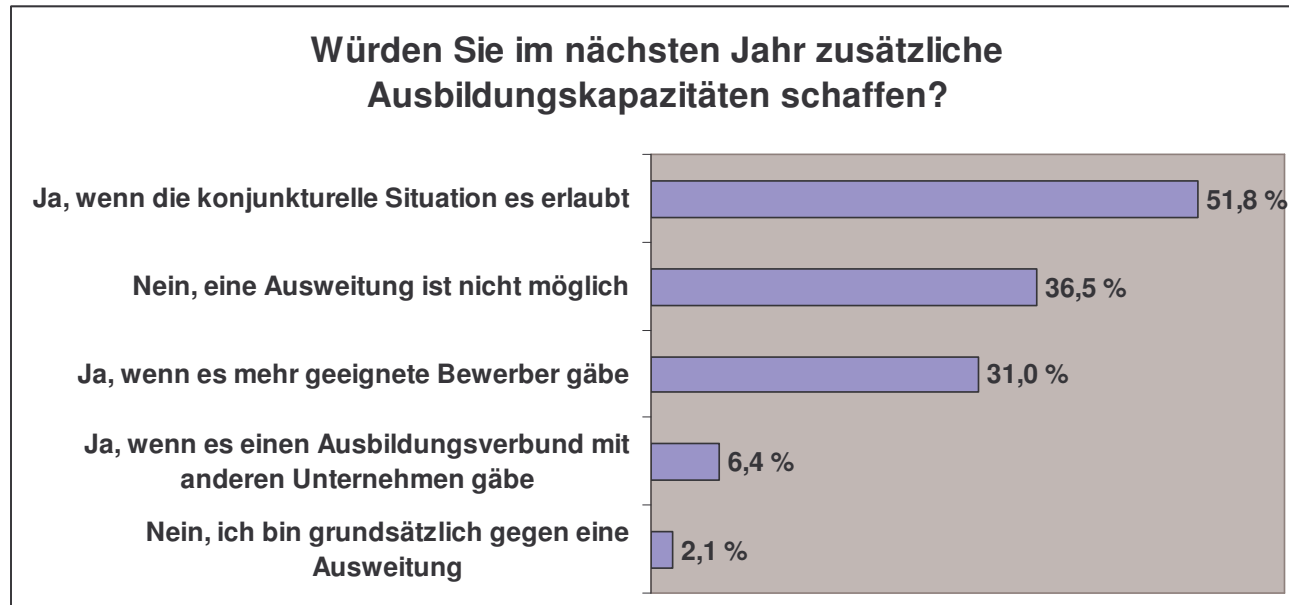
Von Interesse war zudem, mit welchen Einrichtungen die Betriebe bei Fragen der beruflichen Erstausbildung zusammenarbeiten und in welchem Umfang sie dies tun. Mit privaten Beratungsfirmen wird bei der beruflichen Erstausbildung kaum bis gar nicht zusammengearbeitet. Knapp 33% der befragten Betriebe arbeiten „hauptsächlich“ mit den Innungen zusammen, gefolgt von der Arbeitsagentur (knapp 18%) und den Schulen (etwa 16%). Mit Schulen, den Kammern, befreundeten Firmen, überbetrieblichen Ausbildungszentren, den Innungen und der Arbeitsagentur kooperieren etwa 40-55% der Betriebe bei Fragen der Erstausbildung „manchmal“ (vgl. Abb. 15).

Abb. 15: Zusammenarbeit bei der Erstausbildung



Für das kommende Jahr sehen knapp 37% der Betriebe keine Möglichkeiten für eine Ausweitung ihrer Ausbildungskapazitäten. Über die Hälfte der Betriebe macht eine Ausweitung der Ausbildungskapazitäten von der konjunkturellen Situation abhängig, 36% würden diese ausweiten, wenn es mehr geeignete Bewerber gäbe, Mehrfachantworten waren möglich (vgl. Abb. 16).

Abb. 16: Schaffung zusätzlicher Ausbildungskapazitäten



4.2 Ergebnisse der Fachbetriebsinterviews

Zusätzlich zum Fragebogen wurden 10 Expertinnen- und Experteninterviews mit ausgewählten Fachbetrieben im Rhein-Ruhrgebiet von den Studierenden des Empirie-Moduls durchgeführt. Die Interviews erlaubten genauere und subjektive Einschätzungen und Darstellungen der aktuellen Ausbildungssituation im Handwerk, zudem wurden die ausgewählten Betriebe um eine Meinung zur Verbesserungsfähigkeit der Situation gebeten. Somit konnte mittels der Interviews auf einzelne Punkte in vertiefter Form eingegangen und der quantitative Fragebogen durch qualitative Äußerungen ergänzt werden.

Drei Interviewgespräche wurden mit KFZ-Betrieben bzw. Autohäusern (Werkstätten) geführt, zwei mit Sanitär-, Heizung-, Klima- und Solarfachbetrieben (SHK-Betriebe) sowie jeweils eins mit einer Schlosserei, einem Elektroanlagenbetrieb, einem Zahntechnikbetrieb, einem Maler- u. Lackierbetrieb und einem Caféhaus (vgl. Tab 1).

Tab. 1: Übersicht über die interviewten Fachbetriebe

Anzahl (Gesamt = 10)	Fachbetrieb	Ort
3	KFZ	Recklinghausen, Essen, Bottrop
2	Sanitär-, Heizung-, Klima- und Solar (SHK)	Gelsenkirchen, Castrop- Rauxel
1	Schlosserei	Duisburg
1	Elektroanlagen	Gelsenkirchen
1	Zahntechnik	Essen
1	Maler- u. Lackierer	Oberhausen
1	Caféhaus	Duisburg

Die **Bewertung der aktuellen Ausbildungssituation** stellt sich in den einzelnen Betrieben unterschiedlich dar, die Einschätzungen rangieren von „sehr gut“ (ein KFZ-Betrieb) über „insgesamt zufrieden stellend“ (Elektroanlagenbetrieb) bis zu „in Ordnung“ (Zahntechnik) und „sehr schlecht“ (Schlosserei). Die Beurteilungen korrespondieren dabei mit der Unternehmensentwicklung und der Auftragslage: Je weniger Aufträge, desto schlechter die Quantität der Ausbildungsmöglichkeiten.

Bezüglich der **Quantität der Bewerberinnen und Bewerber** meldet das KFZ-Gewerbe weniger Rekrutierungsprobleme, „da der Beruf zum KFZ-Mechatroniker sehr beliebt ist und sich viele junge Leute für diesen Beruf bewerben. So können die Betriebe auf die besten Bewerber zurückgreifen“, so ein Interviewpartner. Dennoch gesteht der KFZ-Betrieb ein, dass „unter der hohen Anzahl von Bewerbern viele ungeeignet“ seien. Der Betrieb für Elektroanlagen muss sogar feststellen, dass „der Bedarf mangels geeigneter Bewerber nicht gedeckt werden kann“. Gleiches gilt für einen SHK-Betrieb. In den anderen Branchen ist ein Bewerbungsrückgang zu verzeichnen, das Caféhaus beklagt zudem, dass die „wenigen Bewerber ungeeignet“ seien.

Bei der **Suche nach Auszubildenden** greifen die Betriebe auf verschiedene Möglichkeiten zurück. Sehr selten wird dabei mit der Agentur für Arbeit zusammengearbeitet, dagegen häufiger werden geeignete Azubis über persönliche Kontakte oder durch Eigeninitiative der Bewerber gefunden. Eher selten werden Zeitungsanzeigen geschaltet oder das Internet für die Suche genutzt.

Für die **Auswahl der Bewerberinnen und Bewerber** wird von fast jedem der befragten Betriebe ein Praktikum vor dem Ausbildungsbeginn gern gesehen. So können gegenseitige Sympathie und die sozialen Kompetenzen der Bewerberinnen und Bewerber ausgelotet werden. Die Praktika seien besser als kurzzeitige Einzelgespräche dazu geeignet die Teamfähigkeit und Persönlichkeit der Bewerberinnen und Bewerber unter alltäglichen Betriebsbedingungen kennen zu lernen. Grundvoraussetzungen für die Auswahl der Auszubildenden sind einwandfreie Bewerbungsunterlagen und zumindest befriedigende Mathematik- und Deutschkenntnisse. Bemerkenswert ist, dass die Betriebe, die sehr zufrieden mit ihren Bewerberinnen und Bewerber

bern sowie Azubis sind, ein mehrstufiges Bewerbungsverfahren anwenden, um die geeignetsten Auszubildenden auszuwählen.

Die **Mindestanforderung für einen Ausbildungsbeginn** ist der Hauptschulabschluss. Nur drei der befragten Betriebe fordern eine Mittlere Reife, eine Fachoberschulreife oder das Abitur. Ein KFZ-Betrieb lehnt dagegen grundsätzlich Abiturienten ab, „da diese nach der Ausbildung oft an eine (Fach)Hochschule abwandern“. Die Zensuren sind nicht ausschlaggebend solange sie im befriedigenden Bereich liegen, Mathematik und Deutsch sind dabei besonders relevante Fächer. Viel Wert wird aber auch auf soziale Kompetenzen wie Motivation, Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Pünktlichkeit und teilweise auch soziales Engagement (z.B. Vereinsarbeit) gelegt. Sehr wichtig sind zudem ein kundengerechtes Erscheinungsbild und gute Umgangsformen. Diese so genannten „Soft Skills“ spielen bei den befragten Betrieben für die Auswahl von Auszubildenden also eine starke Rolle.

Bezüglich der **Qualität der Bewerber** beklagen sich alle befragten Betriebe über die „mangelhaften und schlechten“ Bewerbungen, Rechtschreibung und Grammatik seien nicht zufrieden stellend. Zudem seien sich viele Bewerberinnen und Bewerber über das Berufsbild gar nicht im Klaren. Ein KFZ-Betrieb kritisiert in diesem Zusammenhang, dass die Bewerberinnen und Bewerber „keine Identifikation mit dem angestrebten Beruf“ aufweisen würden. In der Gastronomie wurde bemängelt, „dass Bewerberinnen und Bewerber nicht zum Vorstellungsgespräch oder sogar zum ersten Arbeitstag nicht erschienen sind“. Weiterhin wird kritisiert, dass sich die Auszubildenden aufgrund mangelnder Konfliktfähigkeit nicht behaupten könnten. Ein KFZ-Betrieb ist völlig unzufrieden mit Bewerberinnen und Bewerbern, die von der Agentur für Arbeit vermittelt werden. Hauptschülerinnen oder -schüler werden von diesem Betrieb überhaupt nicht mehr eingestellt, da mit diesen Schülerinnen und Schülern nur schlechte Erfahrungen gemacht worden seien. Der Betrieb für Elektroanlagen beklagt, dass die „Bewerberinnen und Bewerber schlechter geworden“ seien.

Fast alle Betriebe bemängeln die Qualität der Bewerberinnen und Bewerber hinsichtlich der sozialen Kompetenzen.

Gründe für **Ausbildungsabbrüche** sind nach Einschätzung der Interviewpartnerinnen und -partner mangelnde Motivation, das Fernbleiben vom Berufsschulunterricht, persönliche Gründe, zu geringe Belastbarkeit, mangelnde soziale Kompetenzen, Probleme in der Berufsschule und fehlendes Durchhaltevermögen. Besonders viele Abbrüche beklagt der Gastronomiebetrieb. Einer der KFZ-Betriebe berichtet über „eine Abbruchquote von etwa 25% bei Auszubildenden“.

Bei **Veränderungen der Ausbildungssituation** in den letzten Jahren zeigt sich, dass die Anzahl von neu eingestellten Auszubildenden vor allem von der Auftragslage der befragten Betriebe abhängt. Ein KFZ-Betrieb hat eine besonders positive Entwicklung in den letzten Jahren zu verzeichnen, dort ist auch die Anzahl der Auszubildenden gestiegen. Ein anderer KFZ-Betrieb und die Schlosserei haben dagegen eine schlechte Auftragslage zu beklagen. Die Schlosserei betont zudem die veränderten Anforderungen an die Azubis aufgrund des technischen Fortschritts. Der Maler- u. Lackiererbetrieb sowie das Caféhaus bewerten das Anforderungsprofil als unverändert, doch ist der Maler- u. Lackiererbetrieb der Ansicht, dass der Kundenkontakt wichtiger geworden ist. Bei dem Gastronomiebetrieb sind trotz gleich gebliebener Anforderungen weniger Bewerbungen eingegangen.

Bezüglich der **Kooperationen mit externen Einrichtungen** bei der Rekrutierung von Auszubildenden arbeiten bzw. arbeiteten sechs der zehn befragten Betriebe mit der Agentur für Arbeit zusammen. Abgesehen von einem der KFZ-Betriebe wurde die Kooperation mit der Arbeitsagentur als äußerst mangelhaft und unbefriedigend bewertet. Grund dafür sei die mangelnde Selektion der Bewerberinnen und Bewerber, so würden Bewerberinnen und Bewerber ohne Vorauswahl vermittelt, in Folge wären 90% unbrauchbar für die Betriebe. Der Maler- u. Lackiererbetrieb hat deshalb sogar die Kooperation mit der Agentur für Arbeit eingestellt, er unterhält aber eine befriedigende Kooperation mit einer katholischen Hauptschule sowie mit dem Bildungswerk Ruhrwerkstatt e.V.. Ein weiterer KFZ-Betrieb, der mit der Agentur für Arbeit zusammen arbeitet, kooperiert ebenfalls mit weiteren externen Einrichtungen, z.B. dem Kolpinghaus Essen und der Jugendhilfe Essen GmbH, er ist mit allen Kooperationspartnerinnen und -partnern sehr zufrieden. Auch die Schlosserei arbeitet mit externen Einrichtungen, wie dem Bildungszentrum Duisburg, der AWO und der Agentur für Arbeit, zusammen. Weiterhin gibt es auf eigene Initiative hin Kooperationen mit Indust-

riebetrieben, die kostenlose Schulungen anbieten. Der Elektroanlagenbetrieb arbeitet mit der GAFÖG (Unternehmen zur Verbesserung der Beschäftigungssituation) zusammen. Der dritte KFZ-Betrieb kooperiert sehr eng mit der Berufsschule, so könne der gelernte Unterrichtsinhalt gut abgefragt werden. Der Gastronomiebetrieb erhält Startförderungen der Bundesregierung. Ein SHK-Betrieb unterhält abgesehen von den Handwerkskammern und der Kreishandwerkerschaft keine weiteren Kooperationen. Drei Betriebe gaben an, dass sie gar nicht mit externen Einrichtungen kooperieren, dies betrifft den KFZ-Betrieb mit der besonders zufrieden stellenden Ausbildungssituation, den Zahntechnikbetrieb und den anderen SHK-Betrieb.

Im Bereich angebotener **Fortbildungen und Aufstiegsmöglichkeiten** zeichnet sich innerhalb der befragten Betriebe ein differenziertes Bild ab. Zwei der KFZ-Betriebe bieten sehr gute Zusatz- bzw. Weiterqualifikationen an, sie besetzen auch die Führungspositionen intern. Einer dieser Betriebe bietet die Zusatzqualifikation zum Europaassistenten mit Auslandspraktikum an, in einem anderen besteht die Möglichkeit, eine Weiterbildung zum Servicetechniker zu absolvieren. In beiden Betrieben kann der Meister erworben werden, in einem der Betriebe werden sogar Qualifikationen angeboten (Techniker, Betriebs- oder Fachwirt sowie Diagnosetechniker), die betriebsintern noch über dem Meister stehen. Auch im Elektroanlagenbetrieb werden Weiterbildungen regelmäßig angeboten, beklagt wird allerdings ein mangelndes Interesse der Azubis an diesen Qualifizierungsmöglichkeiten. So ist ein berufsbegleitendes Studium möglich, dass allerdings noch nicht wahrgenommen wurde. Zudem kann eine kostenfreie Förderung durch die GAFÖG in Anspruch genommen werden. In diesem Betrieb werden Führungskräfte ebenfalls intern rekrutiert. Ein SHK-Betrieb bietet regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen an, er hat allerdings keinen Bedarf an Führungskräften, die Gesellen müssen aber berufsbegleitend ein Technik-Studium absolvieren. Auch hier besteht die Möglichkeit einer Meisterausbildung.

Ein KFZ-Betrieb bietet freiwillige Weiterbildungsmöglichkeiten für Gesellen und verpflichtende Weiterbildungen für Azubis an, in der Praxis herrsche bei diesen Fortbildungen allerdings ein akuter Geld- und Zeitmangel. Bei der Schlosserei kann man parallel zur Ausbildung das Fachabitur erwerben, was dort als „Doppelabschluss“ bekannt ist. Durch diese effektive Qualifikation wird oft eine Meisterausbildung oder ein Studium an die Ausbildung angeschlossen. Im Maler- u. Lackierbetrieb werden

Weiterbildungsmaßnahmen nur auf Wunsch des Azubis angeboten. In der Gastronomie werden keine Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten.

Die Betriebe wurden aufgefordert, **Möglichkeiten zur Verbesserung der Ausbildungssituation** zu nennen. Im KFZ-Handwerk bestünde nach Meinung der drei befragten Betriebe relativ wenig Handlungsbedarf, da dort weniger Probleme auftreten würden. Allerdings sollten auch in dieser Branche die Bewerbungen verbessert werden. Ein Kfz-Betrieb fordert eine Anleitung zum selbstständigen Lernen. Die Schüler sollten zudem besser über die Ausbildungsmöglichkeiten informiert werden. Die befragte Schlosserei legt Wert auf eine „Sozialarbeiterfunktion“ betreuender Personen, um die Auszubildenden vor allem im Bereich der sozialen Belange zu fördern. Der Elektroanlagenbetrieb dagegen denkt skeptisch über die Förderung der sozialen Kompetenzen, da dies ein schlechtes Elternhaus wahrscheinlich nicht kompensieren könne. Dieser Betrieb plädiert für eine Frühförderung an Schulen, um Neigungsschwerpunkte herauszuarbeiten. Reine Bewerbungstrainings werden nicht gern gesehen, da Verhaltensweisen standardisiert und antrainiert würden. Somit würde die Möglichkeit eingeschränkt, Bewerber anhand ihrer schriftlichen Bewerbungen richtig einschätzen zu können. Der Zahntechnikerbetrieb möchte mehr Informationen über das Berufsbild vermittelt wissen. Die Konfliktfähigkeit sollte im Rahmen der sozialen Kompetenzen gestärkt werden. Er hält Fördermöglichkeiten nur als verpflichtende Wochenendseminare im Betrieb für sinnvoll, da auf freiwilliger Basis nur die Personen erreicht würden, die es nicht dringend benötigen würden. Der Maler- u. Lackierbetrieb hält Hilfe bei der Erstellung der Bewerbungsunterlagen für sinnvoll, sonst äußerte er, wie ein auch ein KFZ-Betrieb, keinerlei Bedarf an tiefgreifenderen Maßnahmen. In der Gastronomie hingegen werden betreuende und fördernde Begleitungen und Qualifizierungsmaßnahmen für Schulabsolventinnen und –absolventen sehr begrüßt. Die Gesprächspartnerin hält es für notwendig, die Schüler über realistische Zukunftsperspektiven zu informieren. Da sich kaum passende Bewerberinnen und Bewerber melden würden, hält sie eine Bewerber-Vermittlung für sehr sinnvoll. Des Weiteren wären zum Abbau der schulischen Defizite fachliche Nachhilfemöglichkeiten notwendig. Ein SHK-Betrieb würde Nachhilfeangebote für die Berufsschule unterstützen. Zudem findet er Hilfe beim Erstellen der Bewerbungsunterlagen und eine Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch wichtig, da hier häufig Defizite zu verzeichnen wäre.

Allgemein stehen die meisten Betriebe einem Hilfsprojekt im Sinne von Nachhilfe- und Informationsmöglichkeiten sehr positiv gegenüber. Die Mehrzahl ist der Meinung, dass das Gewicht auf die Verbesserung von sozialen Kompetenzen, Bewerbungstrainings und realistische wie vielfältige Berufsinformationen gelegt werden sollte. Zudem wird der Handlungsbedarf vor Ausbildungsbeginn, also bereits in der Schule betont, um somit präventiv einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf und -abschluss vorzubereiten. Daher sollten nach Einschätzung der befragten Betriebe

- Schulen und Betriebe vernetzt werden,
- die sozialen Kompetenzen frühzeitig gefördert werden,
- Bewerbungstrainings durchgeführt werden,
- passende Ausbildungsberufe vermittelt werden und
- bessere Informationen für Schülerinnen und Schüler über die Möglichkeiten und Berufe im Handwerk vermittelt werden.

4.3 Zusammenfassung der Schulinterviews

Um neben den Einschätzungen der zehn Ausbildungsbetriebe auch die Meinung schulischer Akteure einzufangen, wurden im Rahmen der Fallstudien Lehrkräfte an drei Bochumer Schulen (zwei Haupt- und einer Gesamtschule) besucht und zur gegenwärtigen Ausbildungssituation und den Zukunftschancen ihrer Schülerinnen und Schüler befragt sowie ebenfalls um Verbesserungsvorschläge gebeten. Die Interviews wurden von den Studierenden des Empiriemoduls jeweils mit den Schulleitern und den für die Berufsorientierung verantwortlichen Lehrkräften (Hauptschulen) geführt.

Die allgemeine Ausbildungssituation

Alle Befragten waren sich einig, dass Schülerinnen und Schüler sich in dem „System Schule“ wohl fühlen würden. Der größte Teil der Schülerschaft versuche nicht nach dem Schulabschluss in einen Ausbildungsberuf zu gelangen, sondern bevorzuge einen Übergang in eine andere Schulform (Berufskolleg etc.). Somit werde die berufliche Ausbildungssituation, gerade von schlechteren Schülern, mit dem Wechsel auf eine weiterführende Schule zeitlich nach hinten verschoben. Bei den Befragten führte dies zu dem Schluss, dass diese Schülerinnen und Schüler noch nicht reif genug für den Einstieg ins Arbeitsleben seien. Die Schülerinnen und Schüler, die sich engagiert um einen Ausbildungsplatz bemühen, bekämen auch einen, selbst wenn sie die Schule ohne Abschluss beenden, da sie nachgefragte Schlüsselqualifikationen wie Selbstständigkeit und Einsatzbereitschaft besäßen. Dies sei aber nur bei einem geringen Teil der Schülerschaft der Fall. Zitat eines befragten Schulleiters: „Früher gingen die gute Schüler weiter zur Schule und die anderen suchten sich eine Lehrstelle. Heute ist es umgekehrt.“

Weiterhin waren sich die Befragten einig, dass die Schülerinnen und Schüler zwar alle Möglichkeiten einer vielseitigen Berufsorientierung bekämen, diese aber nur wenig nutzen würden. Denn es sei auffällig, dass die Schülerinnen und Schüler mehrheitlich nur die beliebten und bekannten Ausbildungsberufe (wie etwa Friseurin/Friseur oder KFZ- MechanikerIn/MechatronikerIn) wählen würden.

Beruf-und-Schule (BUS) – Klassen

Diese Klassen gibt es an allen Hauptschulen in NRW, sie bieten Berufsorientierung und persönliche Stabilisierung sowie den Erhalt eines Ausbildungsplatzes und Betreuung im ersten Lehrjahr speziell für Schülerinnen und Schüler ohne Aussicht auf einen Hauptschulabschluss. Die Schulen arbeiten dabei direkt mit Handwerksbetrieben zusammen, die Schülerinnen und Schüler bekommen einen realistischen Einblick in das Berufsleben und lernen, welche Schlüsselqualifikationen besonders wichtig und gefragt sind. In diesen Klassen werden maximal 15-20 Schülerinnen und Schüler betreut, die Auswahl dieser besonders förderungsbedürftigen Schülerinnen und Schüler sowie die Zusammensetzung der Klasse ist an den Schulen sehr unterschiedlich. Gemeinsam ist den drei Schulen aber, dass die in der BUS- Klasse geförderten Schülerinnen und Schüler besser in Ausbildungsstellen vermittelt werden können als die übrige Schülerschaft.

Defizite der Schülerinnen und Schüler

Wie bereits erwähnt wählen viele Absolventinnen und Absolventen der befragten Schulen den Weg in weiterführende Schulformen. Neben der mangelnden Reife werden von allen Befragten „Schwellenängste“ als Grund für dieses Verhalten angegeben. Die Schüler wagten es nicht, Betriebe anzusprechen. Dies hänge mit den fehlenden sozialen Kompetenzen, wie beispielsweise der Selbstständigkeit, zusammen. Ebenso führe auch mangelndes Selbstvertrauen und das negative Bild von Hauptschülerinnen und -schülern in der Öffentlichkeit zu diesen Ängsten. Fehlende schulische Leistungen und defizitäre soziale Kompetenzen würden ihnen oftmals per se unterstellt. Besondere Defizite wurden von den Befragten bei Schülerinnen und Schülern aus Hartz-IV- Haushalten und mit Migrationshintergrund festgestellt. Wenn die Eltern nicht berufstätig wären, fehle es den Kindern oftmals an Disziplin. Dies finde schon bei der Pünktlichkeit und dem regelmäßigen Schulbesuch an. Diese Kinder hätten keine beruflichen Vorbilder in ihrem engen Umfeld.

Bei Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund lägen die Defizite in schulischer Hinsicht besonders im Bereich der Schriftsprache, wie es sich auch in den späteren Bewerbungsschreiben zeigen würde. Allerdings waren die Befragten der Meinung, dass die Defizite der Migranten eher auf kulturellen Unterschieden als auf sprachlichen Problemen basieren würden. Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft würden oftmals vom Elternhaus gar nicht dazu ermutigt werden nach der Schule eine Lehre in Betracht zu ziehen. Gerade in südlichen Ländern sei es alltäg-

lich, dass der Sohn bis zum Erreichen etwa des 20. Lebensjahres zu Hause bleiben würde und erst dann einen Beruf ergreift. Ein Schulleiter bezeichnete diese Gruppe von Schülerinnen und Schülern als „beratungsresistent“. Sie hätten oftmals utopische Berufsvorstellungen und litten an Selbstüberschätzung, es bestehe ein großer Unterschied zwischen Ansprüchen und Realität.

Ein Problem nach Meinung der Befragten sei zudem, dass Auszubildende mit höher qualifizierten Schulabschlüssen in den Betrieben immer gefragter wären. Dies habe zur Folge, dass der Lehrstellenmarkt für Hauptschulabsolventinnen und -absolventen immer schwieriger und umkämpfter sei.

Maßnahmen der Schulen zur Berufsvorbereitung

Die befragten Schulen bieten zahlreiche Möglichkeiten zur Berufsvorbereitung. Beide Hauptschulen haben ein Berufsorientierungs-Büro (BOB) eingerichtet. Hier stehen den Schülerinnen und Schülern Computer mit Internetzugang zur Verfügung, damit sie sich online über Berufe informieren können. Des Weiteren besteht dort die Möglichkeit Bewerbungsunterlagen zu überarbeiten und freie Lehrstellen zu suchen.

Alle Schulen beginnen mit der Berufsvorbereitung ab der 7. Klasse. Berufe werden vorgestellt, themenorientierte Projektwochen durchgeführt, spezielle schuljahresbegleitende Projekte ausgearbeitet und regelmäßige Praktika veranlasst. Eine Lehrkraft spekulierte sogar, dass vielleicht schon „zu viel Unterstützung gegeben wird“, da sich die Schülerinnen und Schüler eventuell zu stark auf die Unterstützungsangebote verlassen und sich nicht mehr selbstständig engagieren würden. Die befragten Schulen kooperieren bei Fragen der Berufsorientierung und -vorbereitung zudem mit unterschiedlichen externen Einrichtungen. Neben der Agentur für Arbeit und Sozialarbeitern, die die Schulen regelmäßig besuchen, lassen sich Kooperationspartner wie der Lions-Club, der Rotarier-Club, die IHK, die Kreishandwerkerschaft, die DGB-Jugend, Barmer, Bogestra und noch weitere ausmachen.

Handlungsempfehlungen der befragten Lehrkräfte

Aus Sicht der Schullehrkräfte sei der dringendste Handlungsbedarf in dem „aufeinander zu gehen“ zwischen Schülerinnen und Schülern und Betrieben gegeben. Defizite im Hinblick auf soziale Kompetenzen wurden einhellig nicht festgestellt, allerdings wurden Schwierigkeiten im Bereich der Schriftsprache eingeräumt, die der Entgegenwirkung durch Förderungsmaßnahmen bedürften.

Das größte Problem bestünde darin, zunächst passende Lehrstellen zu suchen und diese anschließend selbstständig zu kontaktieren. Alle Schulleiter waren der Meinung, dass hierbei Hilfe notwendig sei. Coaches und Betreuungspersonen sollten eine Art „Brücke“ zwischen Betrieben und Schülerinnen und Schülern schlagen. Beide Seiten sollten die Möglichkeit bekommen, sich schon vor Aufnahme einer Berufsausbildung intensiv kennen zu lernen.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Insgesamt ist festzuhalten, dass sich die Ergebnisse aus den Fragebögen und Fallstudien gegenseitig ergänzen und gewonnene Erkenntnisse bestätigt haben. Insbesondere die Defizite der Bewerber und Auszubildenden weisen in beiden Untersuchungsmethoden Ähnlichkeiten auf.

Die vorliegende Ergebnisausarbeitung zeigt, dass es für Handwerksbetriebe immer schwieriger wird, geeignete Bewerber für ihre Ausbildungsplätze zu finden. Nicht nur die Bewerberzahlen gehen in den nächsten Jahren deutlich zurück, auch die mangelnde Bildungsqualität macht vielen Handwerksbetrieben schon heute zu schaffen.

Rund 35 Prozent aller Betriebe meldeten, dass sie Schwierigkeiten haben, geeignete Bewerber mit Hauptschulabschluss zu finden. Bei Bewerbern mit Realschulabschluss oder Abitur wird es sogar für 52 Prozent der Betriebe problematisch. Selbst jene Handwerksbereiche, die als besonders attraktiv gelten, insbesondere das Elektro- und Metallgewerbe, haben Schwierigkeiten bei der Rekrutierung.

Besondere Probleme auf der fachlichen Ebene bereiten Mathematik (81,6%) und Deutsch (64,5%). Computerkenntnisse werden kaum als Problem benannt, aber in Anbetracht der veränderten Anforderungen an das Handwerk und seiner Auszubildenden geben die Klagen über fehlende „Soft Skills“ Anlass zur Sorge. Bemängelt werden insbesondere fehlende Selbstständigkeit (76,3%), Einsatzbereitschaft (50,8%) und Kommunikationsfähigkeit (47,5%), während Pünktlichkeit eher selten ein Problem ist.

Die Probleme in der Ausbildung führen im Extremfall zu Ausbildungsabbrüchen. Gründe für frühzeitiges Ausscheiden aus dem Ausbildungsverhältnis sind u.a. „mangelnde Motivation der Auszubildenden, unregelmäßige Schulbesuche, fehlende Belastbarkeit und mangelndes Durchhaltevermögen“, so die Betriebe.

Als Defizit vor Ausbildungsbeginn geben die Betriebe weiter an, dass „Bewerbungen oft nur einem mangelhaften Standard entsprechen und fehlerhafte, standardisierte Unterlagen keine Seltenheit“ seien. Weiterhin sind die Betriebe unzufrieden mit dem Informationsstand der Bewerber über die Berufsbilder.

Auch in den Schulen werden bereits viele Probleme deutlich: „Schülerinnen und Schüler fühlen sich im System Schule wohl und bevorzugen deshalb auch einen Übergang auf eine weiterführende Schulform nach dem Haupt- oder Realschulab-

schluss“, so die befragten Lehrerinnen und Lehrer. Die Schülerinnen und Schüler sind zudem im Alter von 16 Jahren häufig noch nicht reif genug für den Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt. Es mangelt an Selbstständigkeit und Motivation sowie Disziplin und Pünktlichkeit.

Die befragten Schulen sahen das Hauptproblem in der Vermittlung und Kontaktaufnahme von Schülern und Betrieben. Defizite im schulischen Bereich oder bei den sozialen Kompetenzen negierten die Vertreter der Schulen. Dabei sollte jedoch bedacht werden, dass die befragten Hauptschulen bereits eine Vielzahl von Projekten angeboten und in den Unterricht integriert haben. Die Schüler führen ihre schulische Laufbahn daher oftmals weiter aus, beispielsweise an Berufskollegs. Die Schüler haben ausreichende Möglichkeiten sich über Berufe zu informieren, allerdings wird dieses Angebot oftmals nicht genutzt. Ausbildungsplätze werden immer noch in den 25 gängigsten Berufen gesucht. Gebäudereiniger beispielsweise haben sich schon an Schulen gewendet, um Auszubildende zu bekommen. Dieser Berufszweig allerdings ist den Schülern auf Grund mangelnder Kenntnisse über den Beruf nicht adäquat genug.

6. Schlussfolgerungen und Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse zeigen, dass aus Sicht des Handwerks im deutschen Bildungssystem ein erhebliches quantitatives und qualitatives Defizit besteht. Das quantitative Defizit besteht darin, dass das Handwerk nicht mehr genügend Schulabsolventinnen und -absolventen für seine Ausbildungsplätze findet. Es zeichnet sich also für das Handwerk eine zunehmende Knappheit an hinreichend qualifiziertem Personal ab. Das qualitative Defizit besteht darin, dass die Schülerinnen und Schüler, die eine Ausbildung im Handwerk beginnen, sowohl bei wichtigen Schulfächern als auch bei den viel zitierten Schlüsselqualifikationen nicht die Fähigkeiten und Kompetenzen mitbringen, die für handwerkliche Berufe notwendig sind. Das quantitative Defizit kann zwei Ursachen haben: Entweder ist die Anzahl der Schulabsolventinnen und -absolventen in Relation zu den Bedürfnissen der Wirtschaft insgesamt zu niedrig, oder es gibt zwar eine hinreichende Anzahl von Schulabsolventinnen und -absolventen, von denen jedoch zu wenige für eine Ausbildung im Handwerk hinreichend qualifiziert sind. Aus einer Untersuchung des Bochumer Soziologen Peter Strohmeier geht hervor, dass es in der Region, auf die sich unsere Studie bezieht, viele Schülerinnen und Schüler gibt, die entweder keinen Schulabschluss haben oder trotz Hauptschulabschluss keinen Ausbildungsplatz finden und manchmal auch nicht suchen. Hinter dem quantitativen Defizit verbirgt sich also ein grundlegendes Qualitätsproblem des deutschen Bildungssystems – es gelingt nicht, alle schulpflichtigen Kinder zu einem qualifizierten Schulabschluss zu bringen, der ihre weiteren Ausbildungs- und Berufschancen sichert.

Wenn man sich die aktuellen Debatten über das deutsche Bildungssystem ansieht, kann man dieses grundlegende Problem mit den oben angesprochenen qualitativen Defiziten bei Schlüsselkompetenzen („Soft Skills“) Selbständigkeit, Einsatzbereitschaft und Kommunikationsfähigkeit verknüpfen. Pädagoginnen und Pädagogen beklagen in Deutschland schon seit Jahren veraltete Unterrichtsformen, die keinen oder wenig Raum für eigenständiges Lernen und Kommunikation lassen. Veraltete Unterrichtsformen sind eine wichtige Ursache der Leistungsschwächen des deutschen Bildungssystems, die sich unter anderem auch in den in unserer Untersuchung festgestellten Defiziten bezüglich der „Soft Skills“ niederschlagen.

In den bildungspolitischen Debatten spielt der Nachwuchs für das Handwerk meist eine nachgeordnete Rolle. Als das zentrale Bildungsproblem Deutschlands wird die Verfügbarkeit möglichst vieler und hoch qualifizierter junger Menschen betrachtet. Für Deutschland hat die OECD festgestellt, dass zu wenige junge Menschen mit Abitur ein Studium und stattdessen eine Ausbildung im dualen System aufnehmen. Wie die Ergebnisse unserer Untersuchung zeigen, führt das allerdings entgegen dem, was man intuitiv erwarten könnte, keineswegs dazu, dass es ein genügendes Angebot an jungen Auszubildenden mit Real- und vor allem mit Hauptschulabschluss gibt. Das deutsche Bildungssystem bildet also nicht nur „oben“, sondern auch „unten“ zu wenige und unzureichend qualifizierte Menschen aus. Das ist nicht mehr bloß ein Problem des Handwerks, sondern ein grundsätzliches Problem des deutschen Bildungssystems – ein Problem das die wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung Deutschlands beeinflusst und hemmt.

Obwohl es sich hier in erster Linie um bildungspolitische Probleme handelt, kann das Handwerk auch eigene Initiativen entwickeln, um seine Nachwuchslage zu verbessern. Der Weg dahin ist eine bessere Vernetzung und Kooperation mit den Schulen und die Entwicklung eines gemeinsamen „Übergangsmangements“. Obwohl die Ausbildungsbetriebe ihre Auszubildenden besonders häufig über Schülerinnen- und Schülerpraktika rekrutieren, sind die Kontakte mit Schulen wenig entwickelt

Es liegt demnach ein Kooperations- und Kommunikationsproblem zwischen kleinen und mittelständischen Betrieben und den Schulen vor. Die Zusammenarbeit zwischen Schulen und Handwerksbetrieben besitzt in vielen Bereichen Entwicklungspotenzial. Es gibt zwar eine beachtliche Zahl interessanter Kooperationsmodelle, aber insgesamt verfügen nur wenige Betriebe über regelmäßigen Kontakt zu Schulen – und auch viele Schulen kommen mit dem Handwerk nur wenig in Berührung. Auch die vielen Programme und Maßnahmen, mit denen Schülerinnen und Schüler für die Ausbildung gestärkt werden sollen, greifen oft zu kurz. Notwendig ist die Entwicklung eines gemeinsamen und umfassenden Übergangsmangements für den Wechsel von der Schule in die berufliche Ausbildung. Dieses sollte auch einen „Coachingprozess“, welcher soziale und fachliche Kompetenzen fördert, und dies vor Beginn und während der Ausbildung, umfassen.

Die Mehrheit der Bewerber um einen Ausbildungsplatz in Deutschland zielt auf wenige beliebte Berufe, in denen dann ein Überangebot an Bewerbern entsteht. Viele be-

kommen keinen Job, weil sie sich nicht auch für alternative Berufe beworben haben. Bemerkenswert ist, dass von 94 Ausbildungsberufen im Handwerk nur für 11 Berufe häufig und regelmäßig Bewerbungen eingehen. Die Jugendlichen müssen somit einen weiteren Blick für die verschiedenen Berufe bekommen, um Alternativen für den Wunschberuf zu gewinnen oder vielleicht den Wunschberuf aus weniger populären Berufen zu finden. Es muss diesem Informationsdefizit entgegengewirkt werden.

Dem Qualitätsproblem der Schülerinnen und Schüler steht das Imageproblem des Handwerks gegenüber. Dies belegt eine Studie zum Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk. Nur 10,5% aller Schüler können sich vorstellen, eine Ausbildung in einem Handwerksberuf zu beginnen. Eine Option bildet eine klassische Handwerkslehre zumindest noch für weitere 17%. Die übrigen ca. 73% einer Jahrgangsstufe stehen dagegen einer Ausbildung im Handwerk ablehnend gegenüber. Hauptschüler können sich noch am ehesten vorstellen, einen Handwerksberuf zu erlernen. Aber selbst in dieser Gruppe, der klassischen Rekrutierungsbasis des Handwerks, gibt nur ein Fünftel an, eine Lehre im Handwerk entspräche voll und ganz ihren Vorstellungen, für ein weiteres Viertel wäre eine Lehre im Handwerk zumindest akzeptabel. Die geringste Attraktivität hat das Handwerk für Gymnasiasten. Lediglich 0,4% von ihnen geben an, eine handwerkliche Lehre anzustreben, nur sieben Prozent halten eine solche Ausbildung immerhin noch für vorstellbar (vgl. Hampel u. a. 2002). Allerdings liegt dies nicht an den oft vermuteten fehlenden Möglichkeiten und Chancen für den Aufstieg im Handwerk, sondern an den fehlenden Informationen darüber.

Literatur

Berner, K. (2003): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung in der Wissensgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des Handwerks, Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk an der Universität zu Köln. Download (03.02.2009): www.handwerk-bw.de/fileadmin/gruppe_publicationen/datei_upload/FBH_ZukunftdualeBerufsausb_Wissensges.pdf

Esser, F. H.; Bromberger, N.; Hekmann B.; Diedrichs-Fuhs, H. (2003): Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft (KWB-Projekt). Zwischenbericht. Köln. Download (03.02.2009): www.fbh.uni-koeln.de/uploads/media/taetigkeitsbericht_2004.pdf

Hampel, J., Schneider, M., Spurk, A. & Sautter, A. (2002): Nachwuchsmangel im baden-württembergischen Handwerk. Endbericht. Download (03.02.2009): <http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1815/>

Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (2007): Sonderbericht: Arbeitsmarktreport NRW 2007, Migrantinnen und Migranten auf dem Arbeitsmarkt, Download (03.02.2009): www.mags.nrw.de/08_PDF/001/Arbeitsmarktreport_Migranten_2007.pdf

Rösner, E. (2007): Hauptschule am Ende. Ein Nachruf. Münster.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2003): Ausbildungssituation im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2003.

Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.) (2006): Fachkräftebedarf im Handwerk. Ergebnisse einer Umfrage bei Handwerksbetrieben im 3. Quartal 2006.