Chancen auf eine Lehre

Erwartungen von Unternehmen an angehende Lehrlinge mit und ohne Beeinträchtigung

Masterarbeit
zur Erlangung des akademischen Grades Master of Arts in Business

FH Oberösterreich
Studiengang: Gesundheits-, Sozial- und Public Management, Linz
Studienzweig: Sozialmanagement

Verfasser:
Peter Neundlinger, BA

Erstgutachterin:
FH-Prof.in Mag.in Dr.in Renate Sabine Kränzl-Nagl

Zweitgutachter:
FH-Prof. MMMag. Dr. Christian Szücs

Linz, 10.02.2020

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre eidesstattlich, dass ich die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne fremde Hilfe verfasst, andere als die angegebenen Quellen nicht benutzt und die den benutzten Quellen entnommenen Stellen als solche gekennzeichnet habe. Die Arbeit wurde bisher in gleicher oder ähnlicher Form keiner anderen Prüfungsbehörde vorgelegt.

Linz, 10.02.2020

Neundlinger Peter

Unterschrift

Kurzfassung

Arbeit ist ein wertvoller und lebensnotwendiger Bestandteil unseres gesellschaftlichen Lebens. Nicht nur der Tagesablauf wird durch ein Arbeitsverhältnis geregelt, sondern dieses sichert auch den Lebensunterhalt und schafft damit die materiellen Voraussetzungen zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse. Arbeit ermöglicht Kontakte, Gemeinschaft, soziale Anerkennung sowie Möglichkeiten zur Realisierung von Lebenschancen. Um den Zugang für Jugendliche mit Beeinträchtigung in die Arbeitswelt bestmöglich fördern zu können, bedarf es einiger Voraussetzungen. Die vorliegende Arbeit befasst sich mit diesen entscheidenden Faktoren in der Vermittlung von Lehrlingen, mit und ohne Beeinträchtigungen, in eine Berufsausbildung.

Um die genannten Faktoren bestmöglich untersuchen zu können, wurde zum einen eine umfassende Literaturrecherche und zum anderen eine Analyse von statistischen Sekundärquellen vorgenommen. Im empirischen Teil der Arbeit wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit zehn Personalverantwortlichen aus neun Unternehmen geführt, um Erwartungen der befragten Verantwortlichen bzgl. Lehrlinge mit und ohne Beeinträchtigung zu erfassen. Durch die gewonnenen Erkenntnisse konnten entscheidende Faktoren für die Vermittlung von Lehrlingen mit Beeinträchtigung identifiziert werden. Des Weiteren möchte die Jugend-Arbeits-Assistenz der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH, ein unterstützendes Projekt für Jugendliche mit Beeinträchtigung bei der Lehrstellensuche, seine Dienstleistung bestmöglich anbieten und Optimierungspotentiale identifizieren. Mittels der Forschungsergebnisse konnten Handlungsempfehlungen für die Dienstleistung der Jugend-Arbeits-Assistenz abgeleitet werden.

Es zeigte sich, dass der Lehrlingsmarkt sich im Wandel befindet. Manche Branchen erlebten Rückgänge an Bewerbungen, andere, wie die Berufssparte IT, nahmen zu. Die Inklusion von Lehrlingen mit Beeinträchtigung am ersten Arbeitsmarkt findet teilweise statt. Eine Vielzahl an Unternehmen integriert beeinträchtigte Jugendlichte mittels adaptierten Ausbildungsformen, wie die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation, in ihren Ausbildungsprogrammen. Es sind vermehrt Großunternehmen, welche individuell adaptierte Berufsausbildungen anbieten, da diese meist über die finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen verfügen. Bei Kleinunternehmen fehlen oftmals die Kenntnisse besagter individueller Ausbildungen bzw. fehlen die nötigen liquiden Mittel der zeitintensiven Betreuung von Lehrlingen mit Beeinträchtigung.

Abstract

Work is a valuable and vital part of our social life. Not only is the daily routine regulated by an employment relationship, but this also ensures a livelihood and gives the material prerequisites for satisfying personal needs. Work enables contacts, community, social recognition and opportunities to realize life chances. In order to best promote access to the world of work for young people with disabilities, some prerequisites are required. This Master thesis deals with these decisive factors in the placement of apprentices, with and without impairments, in vocational training.

In order to be able to investigate the factors mentioned above in the best possible way, a comprehensive literature search was carried out on the one hand and an analysis of statistical secondary sources on the other. In the empirical part of the study, guideline-based expert interviews were conducted with ten HR managers from nine companies in order to record the expectations of the interviewed managers regarding apprentices with and without impairments. The knowledge gained made it possible to identify decisive factors for the placement of apprentices with disabilities. Furthermore, the youth work assistance of Volkshilfe Arbeitswelt GmbH, a support project for young people with disabilities in their search for an apprenticeship, would like to offer its services in the best possible way and identify potential for optimization. Based on the research results, recommendations for action could be derived for the youth work assistance service

It was shown that the apprenticeship market is changing. Some sectors saw a decline in applications, others, such as the IT division, saw an increase. The inclusion of apprentices with disabilities in the first job market takes place partially. A large number of companies integrate impaired young people into their training programs using adapted forms of training, such as extended apprenticeships or partial qualifications. Large companies are increasingly offering individually adapted vocational training, as they usually have the financial, time and human resources. Small companies often lack the knowledge of the aforementioned individual training courses or lack the necessary liquid resources for the time-consuming supervision of apprentices with disabilities.

Inhaltsverzeichnis

1 EINLEITUNG 1

1.1 AUSGANGSLAGE UND PROBLEMSTELLUNG 2

1.2 ZIEL DER ARBEIT UND FORSCHUNGSFRAGEN 2

1.3 METHODIK 3

1.4 AUFBAU 4

2 DER LEHRLINGSMARKT IN OBERÖSTERREICH: ZAHLEN, DATEN UND FAKTEN 6

2.1 DAS ÖSTERREICHISCHE BILDUNGSSYSTEM 6

2.2 ÜBERGANGSPROZESS VON DER SCHULE IN DIE ARBEITSWELT 9

2.3 DIE LEHRLINGSAUSBILDUNG – DAS DUALE SYSTEM 10

2.4 STATISTISCHE DATEN ZUM OBERÖSTERREICHISCHEN LEHRLINGSMARKT 11

2.5 ZWISCHENFAZIT LEHRLINGSMARKT OBERÖSTERREICH 15

3 DER ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG 17

3.1 BEGRIFFSDEFINITIONEN 17

3.1.1 Behinderung 17

3.1.2 Begünstigter Behinderter 18

3.1.3 Integration und Inklusion 19

3.2 RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN 20

3.2.1 UN-Behindertenrechtskonvention 21

3.2.2 Berufsausbildungsgesetz 22

3.2.3 Behinderteneinstellungsgesetz und Ausgleichstaxe 23

3.2.4 Chancengleichheitsgesetz 24

3.3 BEHINDERUNG UND ARBEIT 25

3.3.1 Bedeutung von Arbeit für die Entwicklung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung 25

3.3.2 Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit bei Menschen mit Beeinträchtigung: Zahlen 26

3.3.2.1 Arbeitslosigkeit in Österreich 26

3.3.2.2 Erwerbstätigkeit in Österreich 29

3.4 UNTERSTÜTZUNGSLEISTUNGEN FÜR JUGENDLICHE MIT BEEINTRÄCHTIGUNG 33

3.4.1 Jugendcoaching 33

3.4.2 Produktionsschule 34

3.4.3 Berufsausbildungsassistenz 34

3.4.4 Arbeits-Assistenz 34

3.4.5 Jugend-Arbeits-Assistenz 36

3.4.6 Job Coaching für Jugendliche 36

3.4.7 Die verlängerte Lehre und Teilqualifikation 37

3.5 ZWISCHENFAZIT ARBEITSMARKT FÜR MENSCHEN MIT BEHINDERUNG 41

4 DIE JUGEND-ARBEITS-ASSISTENZ DER VOLKSHILFE ARBEITSWELT GMBH 42

4.1 VOLKSHILFE ARBEITSWELT GMBH 42

4.2 NETZWERK BERUFLICHE ASSISTENZ „NEBA“ 43

4.2.1 Leistungen von NEBA 44

4.2.2 Anbieter 45

4.3 JUGEND-ARBEITS-ASSISTENZ 46

4.3.1 Zielgruppendefinition 46

4.3.2 Beschreibung der Dienstleistung 46

4.3.3 Organigramm der Arbeits-Assistenz 47

5 ENTSCHEIDENDE FAKTOREN IN DER VERMITTLUNG VON JUGENDLICHEN MIT UND OHNE BEEINTRÄCHTIGUNG 49

5.1 RECRUITING 49

5.1.1 Bewerbungsformen – Online, Print 49

5.1.2 Social Media Recruiting 50

5.1.3 Jobbörsen und Printmedien 54

5.1.4 Trends im Recruiting 54

5.1.5 Behindertengerechte Arbeitsplätze 55

5.1.6 Best Practice Beispiel für behindertengerechte Arbeitsplätze: Rewe Group 57

5.1.7 Zwischenfazit Recruiting 58

5.2 DER BEWERBUNGSPROZESS 58

5.2.1 Die Bewerbungsmappe 59

5.2.1.1 Inhalt und Aufbau der Bewerbungsmappe 60

5.2.1.2 Auswertung der Bewerbungsunterlagen 64

5.3 METHODEN DER PERSONALAUSWAHL 66

5.3.1 Aufnahmetest 67

5.3.2 Das Vorstellungsgespräch 69

5.3.3 Probearbeiten (Schnuppern) 72

5.4 ZWISCHENFAZIT – ENTSCHEIDENDE FAKTOREN IN DER VERMITTLUNG VON LEHRLINGEN LAUT LITERATUR 73

6 AUSBILDUNGSERFOLGE NACH UNTERSCHIEDLICHEN MERKMALEN 76

6.1 MERKMAL: REGION 77

6.2 MERKMAL: VORBILDUNG 78

6.3 MERKMAL: BERUFSSPARTE 79

6.4 MERKMAL: LEHRBETRIEBSGRÖßE 80

6.5 MERKMAL: LEHRZEITVERLÄNGERUNG, TEILQUALIFIKATION 81

6.6 ZWISCHENFAZIT MERKMALE DES AUSBILDUNGSERFOLGES 82

7 DIE QUALITATIVE BEFRAGUNG DER LEHRLINGSVERANTWORTLICHEN 83

7.1 DAS LEITFADENINTERVIEW 83

7.2 Entwicklung für die schriftliche Stellungnahme 84
7.2.1 Leitfaden für die schriftliche Stellungnahme 84
7.2.2 Leitfaden für die Lehrlingsverantwortlichen 85
7.3 Auswahl der Interviewpartner 87
7.4 Durchführung der qualitativen Interviews 87
7.5 Auswertung 88

8 ERWARTUNGEN AN ANGEHENDE LEHRLINGE MIT UND OHNE BEEINTRÄCHTIGUNG AUS DER SICHT DER UNTERNEHMEN 89

8.1 Inhaltliche Informationen der ausgewählten Betriebe 89
8.2 Aufnahmeverfahren 90
8.2.1 Bewerbungsmethoden und Recruitingkanäle 90
8.2.2 Aufnahmetest 92
8.3 Der Lehrlingsrecruitingprozess 96
8.4 Entscheidungsprozess für einen Lehrling – Auswahlkriterien 97
8.5 Probleme der Unternehmen bei der Lehrlingssuche 100
8.6 Erwartungen der Betriebe an angehende Lehrlinge 102
8.6.1 Erwartungen 102
8.6.2 Stellenwert von Fachkompetenz, sozialem Auftreten sowie Noten und Testergebnisse 103
8.6.2.1 Fachkompetenz 104
8.6.2.2 Soziales Auftreten 105
8.6.2.3 Noten und Testergebnisse 106
8.7 Schnuppern 107
8.8 Erfahrungen mit Lehrlingen mit Beeinträchtigung 109
8.8.1 Erwartungen an Lehrlinge mit Beeinträchtigung 110
8.8.2 Anzahl an beschäftigten Lehrlingen mit Beeinträchtigung im Unternehmen 112
8.8.3 Beweggründe der Akquirierung von Jugendlichen mit Behinderung 113
8.9 Bekanntheitsgrad der Ausbildungsformen und Unterstützungsangebote bei den ausgewählten Unternehmen 114
8.9.1 Bekanntheitsgrad der Ausbildungsformen für Lehrlinge 114
8.9.2 Bekanntheitsgrad der Jugend-Arbeits-Assistenz 115
8.9.3 Bekanntheitsgrad vergleichbarer Dienstleistungen 116
8.9.4 Erwartungen und Wünsche der Unternehmen in der Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz 117
8.10 Sonstige Ergänzungen 119

9 DISKUSSION DER ERGEBNISSE UND BEANTWORTUNG DER FORSCHUNGSFRAGEN 121

9.1 Entwicklungen am Lehrlingsmarkt 121
9.2 Entscheidende Faktoren in der Vermittlung von Jugendlichen 125
9.3 Erfahrungen der Personalverantwortlichen mit beeinträchtigen Lehrlingen 127

10 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN 131

11 RESÜMEE 135

LITERATURVERZEICHNIS 137

ANHANG 1: MUSTER-BEWERBUNGSSCHREIBEN 146

ANHANG 2: MUSTER-LEBENSLAUF 147

ANHANG 3: INTERVIEWLEITFADEN HELMUT DORNMAYR 148

ANHANG 4: INTERVIEWLEITFADEN UNTERNEHMEN 151

Hinweis

Auf eine gendergerechte Sprache wird in der vorliegenden Arbeit aufgrund der besseren Lesbarkeit verzichtet. Es wird jedoch ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die männliche Form auch gleichermaßen für das weibliche Geschlecht gilt und keinesfalls als Form der Diskriminierung zu verstehen ist.

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Bildungssystem Österreich 7
Abbildung 2: Lehrlinge nach Sparten – 2018 gesamt 11
Abbildung 3: Lehrberufe nach Bezirken 2018 12
Abbildung 4: Hitliste der Lehrberufe 2018– weibliche Lehrlinge 13
Abbildung 5: Hitliste der Lehrberufe 2018– männliche Lehrlinge 13
Abbildung 6: Lehrabschlussprüfungen 2018 14
Abbildung 7: Arbeitslosigkeit in Österreich 1995 – 2020 27
Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Personen 28
Abbildung 9: Anzahl an Erwerbstätigten 2018 in Österreich 30
Abbildung 10: Erwerbsquoten von dauerhaft beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Personen 2007 – 2015 31
Abbildung 11: Arbeitsassistenz - Prozessschritte 35
Abbildung 12: Anzahl an Lehrlingen in der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation 2004-2017 40
Abbildung 13: Organigramm Volkshilfe Arbeitswelt GmbH 43
Abbildung 14: NEBAhn-Plan 45
Abbildung 15: Volkshilfe Arbeitswelt GmbH 47
Abbildung 16: Aktuell bevorzugte Bewerbungsformen 50
Abbildung 17: Anzahl an Nennungen verwendeter sozialer Netzwerke für Stellenausschreibungen 51
Abbildung 18: Alters- bzw. ausbildungsbezogene Jobbörsen 54
Abbildung 19: Bewerbungsprozess 59
Abbildung 20: Gesprächsphasen im Vorstellungsgespräch 70
Abbildung 21: Ausbildungserfolg nach Region Stadt/Land 2008 - 2014 77
Abbildung 22: Ausbildungserfolg nach Vorbildung 78
Abbildung 23: Ausbildungserfolg nach Sparte des Lehrbetriebs 79
Abbildung 24: Ausbildungserfolg nach Lehrbetriebsgröße 2008 - 2014 80
Abbildung 25: Ausbildungserfolg nach Lehrzeitveränderung/Teilqualifikation 81
Abbildung 26: Recruitingprozess Lehrlinge 96
Abbildung 27: Bewerbungsvorlage für eine Lehrstelle als Industriemechaniker 146
Abbildung 28: Vorlage Lebenslauf 147

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Lehrlinge nach Bundesländern 1980 - 2018 14
Tabelle 2: Bestand nach Art der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung, 2009 bis 2018 28
Tabelle 3: Unterschiede verlängerte Lehre und Teilqualifikation 38
Tabelle 4: Kriterien zur Analyse der Bewerbungsunterlagen 66
Tabelle 5: Lehrlinge in Oö. Bezirken sowie verfügbare Lehrstellen 2018 76
Tabelle 6: Auswahl der Interviewpartner inklusive Zuständigkeitsdauer und Anzahl an Lehrlingen im Unternehmen 87
Tabelle 7: Die in der Erhebung einbezogene Betriebe nach Unternehmensbranchen, Mitarbeiter- und Lehrlingsanzahl und Dauer als Lehrlingsbeauftragter 89
Tabelle 8: Bewertung der Fachkompetenz angehender Lehrlinge 104
Tabelle 9: Bewertung der Sozialen Kompetenz angehender Lehrlinge 105
Tabelle 10: Bewertung der Wichtigkeit von Noten und Testergebnisse 106
Tabelle 11: Lehrlinge mit Beeinträchtigung im Unternehmen 113
Tabelle 12: Bekanntheitsgrad Jugend-Arbeits-Assistenz 115
Tabelle 13: Genannte Betriebe ähnlicher Dienstleistungen wie die Jugend-Arbeits-Assistenz 117

1 Einleitung

Arbeit ist ein wertvoller und lebensnotwendiger Bestandteil unseres gesellschaftlichen sowie kulturell gewachsenen Daseins, über den Menschen verschiedenste Ziele verfolgen. Nicht nur der Tagesablauf wird durch ein Arbeitsverhältnis geregelt, sondern dieses sichert auch den Lebensunterhalt und schafft damit die materiellen Voraussetzungen zur Befriedigung persönlicher Bedürfnisse. Arbeit ermöglicht Kontakte, Gemeinschaft, soziale Anerkennung sowie Möglichkeiten zur Realisierung von Lebenschancen. Wird der Zugang zu Arbeit verwehrt, verringert sich nicht nur das monatliche Einkommen, sondern bringt auch die Gefahr der Isolierung mit sich, da die finanziellen Ressourcen ein wichtiger Indikator in der Umsetzung genannter Möglichkeiten sind. Trotz einer kontinuierlich wachsenden Sensibilisierung für Menschen mit Behinderung im Berufsfeld erlebt diese Zielgruppe nach wie vor vielfältige Erschwernisse in Bezug auf Arbeit. Menschen mit Behinderung oder Beeinträchtigung sind nach wie vor von hoher Arbeitslosigkeit betroffen und erleben nur teilweise Integration bzw. gesellschaftliche Teilhabe.[1] Der Mangel an in Frage kommenden Ausbildungs- und Arbeitsstellen fördert die Arbeitslosigkeit von Menschen mit Behinderung.[2] Die vorliegende Arbeit fokussiert sich auf entscheidende Faktoren in der Vermittlung in ein Lehrverhältnis für Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung.

Im Laufe der schriftlichen Arbeit sind Kommentare und Anmerkungen aus Sicht des Autors formuliert. Die Angaben basieren auf der beruflichen Erfahrung des Autors hinsichtlich der Zielgruppe und der schriftlichen Stellungnahme von einem Experten der Arbeitsmarktforschung, Mag. Helmuth Dornmayr, vom Institut für Bildungsforschung für Wirtschaft, welcher seine Expertise zu gestellten Fragen des Autors schriftlich beantwortete. Die schriftliche Stellungnahme wird in Kapitel 7.2.1. genauer erläutert.

Die Begriffe Behinderung und Beeinträchtigung werden in der Literatur gleichermaßen synonym verwendet. Auch in dieser Arbeit werden die Begrifflichkeiten synonym angewendet, um eine stetige Wortwiederholung zu vermeiden und einen adäquaten Lesefluss zu gewährleisten. Verwendete Statistiken werden grundsätzlich für Oberösterreich angegeben. War es jedoch nicht möglich, bundeslandspezifische Daten zu finden, wurde die Suche und anschließende Darstellung ausgewählter Statistiken auf Österreich ausgeweitet.

[1] Vgl. Fischer/Heger/Laubenstein (2011), 7f.

[2] Vgl. Barlson/Hohmeier (2001), 9.

Abschließend möchte sich der Autor bei den interviewten Personen für die wertschätzende Zusammenarbeit bedanken und für die Chance, einen genauen Einblick in der Arbeit mit Lehrlingen in den jeweiligen Unternehmen erhalten zu haben.

1.1 Ausgangslage und Problemstellung

Die Jugend-Arbeits-Assistenz (abgekürzt JAASS) der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH unterstützt in Oberösterreich Jugendliche mit Beeinträchtigungen und psychosozialen Problemen dabei, eine Lehre zu finden. Die Zielgruppe wird festgelegt, wobei in Einzelfällen eine Abklärung der Zielgruppenzugehörigkeit mit dem Fördergeber erforderflich sein kann.

Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 15 und 23 Jahren, die eines oder mehrere dieser Merkmale erfüllen:

- Lernbehinderung (Sonderpädagogischer Förderbedarf, ASO-Lehrplan).
- Körperliche Sinnesbeeinträchtigungen.
- Psychosoziale bzw. emotionale Beeinträchtigungen.
- Abgänger von Produktionsschulen.
- Deliquente Jugendliche.

Der Oberösterreichische Lehrstellenmarkt ist dabei von vielschichtigen Veränderungen gekennzeichnet, welche die Dienstleistung der Jugend-Arbeits-Assistenz beeinflussen bzw. erschweren. Vielen Unternehmen fällt es schwer, „gute“ Lehrlinge zu finden, das heißt Lehrlinge mit guten Zeugnissen bzw. guten Aufnahmetestergebnissen. Aufnahmeverfahren wie Online-Bewerbungen bilden neue Hürden für die Zielgruppe der Jugend-Arbeits-Assistenz. Parallel dazu öffnen sich jedoch immer mehr Klein- und Mittelunternehmen, aber auch größere Unternehmen, für Lehrlinge mit Beeinträchtigungen. Die Beweggründe von Unternehmen, Lehrlinge mit Beeinträchtigungen aufzunehmen, sind dabei für die Jugend-Arbeits-Assistenz oft unklar, aufgrund dessen mit Hilfe der durchgeführten Befragungen Kenntnisse diesbezüglich erlangt werden sollen.

1.2 Ziel der Arbeit und Forschungsfragen

Ziel der Arbeit ist es, ausschlaggebende Faktoren für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis von benachteiligten Jugendlichen zu identifizieren. So soll mittels befragter Unternehmen ein besseres Verständnis bzgl. des Lehrlingrecruitings gewonnen werden, um so die

Dienstleistung der Jugend-Arbeits-Assistenz verbessern zu können. Folgende Forschungsfragen werden in der vorliegenden Arbeit bearbeitet:

- Wie entwickelt sich der Lehrlingsmarkt im Allgemeinen und wird eine Inklusion von Jugendlichen mit Beeinträchtigung umgesetzt?
- Welche Faktoren sind entscheidend in der Vermittlung von Jugendlichen in ein Lehrverhältnis?
- Welche Erfahrungen haben die befragten Unternehmen mit der Zielgruppe der Lehrlinge mit Beeinträchtigung?
- Welche Empfehlungen leiten sich aus den gewonnenen Forschungsergebnissen für die Jugend-Arbeits-Assistenz inklusive deren Stakeholder und Akteure ab?

Die Forschungsfragen werden in Kapitel 9 ausführlich beantwortet.

1.3 Methodik

Zur Beantwortung der Forschungsfragen wurde zum einen eine umfassende Literaturrecherche und zum anderen eine Analyse von statistischen Sekundärquellen vorgenommen. Diese Vorgehensweise diente dazu, einen ganzheitlichen Überblick des Ausbildungsangebotes bzw. des oberösterreichischen Lehrlingsmarktes zu erhalten. Des Weiteren wurden rechtliche Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsleistungen für Menschen mit Beeinträchtigung recherchiert, um sich ein Gesamtbild an Rechten und Leistungen für die genannten Zielgruppe zu verschaffen.

Im empirischen Teil der Arbeit wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit zehn Personalverantwortlichen aus neun Unternehmen geführt. Diese methodische Vorgehensweise diente dazu, auf die Beweggründe der Befragten beim Lehrlingsrecruiting und der darauffolgenden Entscheidungsfindung hinsichtlich benachteiligter Jugendliche eingehen zu können. Des Weiteren konnten die Experten (Personalverantwortliche, Lehrlingsbeauftragte) Erfahrungen in der Arbeit mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung schildern und individuelle Wünsche für eine Zusammenarbeit mit Unterstützungssystemen wie die Jugend-Arbeits-Assisntenz nennen.

Durch die Kombination der Erkenntnisse aus der theoretischen Auseinandersetzung und der empirischen Arbeit konnten abschließend entscheidende Faktoren für die Vermittlung von

Lehrlingen mit Beeinträchtigung und Handlungsempfehlungen für die Dienstleistung der Jugend-Arbeits-Assistenz abgeleitet werden.

1.4 Aufbau

Diese Arbeit ist in elf Kapitel unterteilt. Zunächst werden im Anschluss an die Einleitung, in Kapitel 2, statistische Daten, Zahlen und Fakten bzgl. des oberösterreichischen Lehrlingsmarktes erläutert. Danach werden in Kapitel 3 Begrifflichkeiten definiert, Unterstützungsleistungen für Lehrlinge mit Beeinträchtigung sowie Arbeitslosen- und Erwerbsquote für die genannte Zielgruppe dargestellt. Mit Hilfe dieser theoretischen Einführung in das Thema wird ein umfassendes Bild über die Rechte und Leistungen von Menschen mit Beeinträchtigung gegeben. Einige ausgewählte Statistiken dienen zur Veranschaulichung dieses Bildes.

In Kapitel 4 folgt die Vorstellung des Unternehmens „Volkshilfe Arbeitswelt GmbH“ sowie des Netzwerkes für Berufliche Assistenz, kurz NEBA. Zusätzlich wird die Jugend-Arbeits-Assistenz, welche Lehrlinge mit Beeinträchtigung aktiv begleitet und unterstützt, genauer dargestellt.

Kapitel 5 beschäftigt sich zunächst mit der Bewerbung und ausschlaggebenden Kriterien wie dem Layout, dem Inhalt oder der Gestaltung des Lebenslaufs. Des Weiteren wird der Fokus u.a. auf Recruiting-Tools, Online und Print-Bewerbungen sowie Auswahlkriterien für einen Lehrling seitens der Unternehmen gelegt. Der Schnuppertag bzw. die Schnuppertage haben einen immer wichtigeren Stellenwert in den Betrieben, aufgrund dessen in diesem Kapitel auch diese Thematik mitberücksichtigt wird. Im Gegensatz zu Kapitel 5, welches sich mit der Vermittlung und dessen Faktoren beschäftigt, wird in Kapitel 6 der Fokus auf Ausbildungserfolge anhand ausgewählter Merkmale gelegt. Die ausgewählten Merkmale schildern, dass der Ausbildungserfolg von verschiedenen Faktoren, wie Lehrbetriebsgröße oder Ausbildungsform, beeinflusst wird.

Das gewählte Forschungsdesign und der zeitliche Ablauf der Erhebung werden in Kapitel 7 dargelegt. Es wird erklärt, wie die Leitfäden der Befragung aufgebaut bzw. entwickelt und welche Interviewpartner ausgewählt wurden. Zusätzlich wird die Durchführung der Interviews sowie das Auswertungsverfahren erläutert, bevor in Kapitel 8 die Ergebnisse der qualitativen Erhebung ausführlich dargestellt werden.

In Kapitel 9 werden die Ergebnisse diskutiert und die Forschungsfragen anhand gewonnener Informationen beantwortet. In den Kapiteln 10 und 11 werden abschließend Handlungsempfehlungen abgeleitet und die Arbeit resümiert.

2 Der Lehrlingsmarkt in Oberösterreich: Zahlen, Daten und Fakten

Dieses Kapitel befasst sich mit dem aktuellen Lehrlingsmarkt in Oberösterreich. Bevor auf gegenwärtige Statistiken eingegangen wird, erfolgt eine Erläuterung des österreichischen Bildungssystems, um darzustellen, wie die Ausgangslage für Kinder und Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung im Schulischen ist und ob eine gleichwertige adäquate Bildung geboten wird. Somit liegt neben der allgemeinen Vorstellung des Bildungssystems ein zusätzlicher Fokus auf Unterstützungsleistungen spezifischer Ausbildungsformen für Jugendliche mit Beeinträchtigung.

2.1 Das österreichische Bildungssystem

Das österreichische Schul- bzw. Bildungssystem berücksichtigt mit einer großen Vielfalt an Ausbildungen die verschiedenen Interessen und Bedürfnisse der Lernenden. Kinder ab dem vollendeten dritten Lebensjahr können auf freiwilliger Basis einen Kindergarten besuchen. Erreicht das Kind das fünfte Lebensjahr, ist eine Teilnahme am Kindergarten, zumindest halbtägig, gesetzlich verpflichtend. Der Kindergarten selbst ist jedoch noch kein Bestandteil des Schulsystems. Die allgemeine Schulpflicht beginnt mit dem sechsten Lebensjahr und dauert in Österreich neun Jahre. Des Weiteren besteht eine Ausbildungspflicht bis 18, um eine Chancengleichheit und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Bis zum 18. Lebensjahr ist somit eine schulische oder berufliche Aus- oder Weiterbildung Pflicht.[3]

Die nachfolgende Grafik visualisiert das österreichische Bildungssystem, beginnend mit dem Kindergarten bis zur höchstmöglichen tertiären Ausbildung. Die Abbildung ist in Schulstufen unterteilt und veranschaulicht die verschiedenen Schultypen, welche von den Schülern besucht werden können. Zusätzlich werden die schulischen Möglichkeiten für Kinder und Jugendliche mit Beeinträchtigung in der Beschreibung der jeweiligen Schultypen geschildert.

[3] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019), 2.

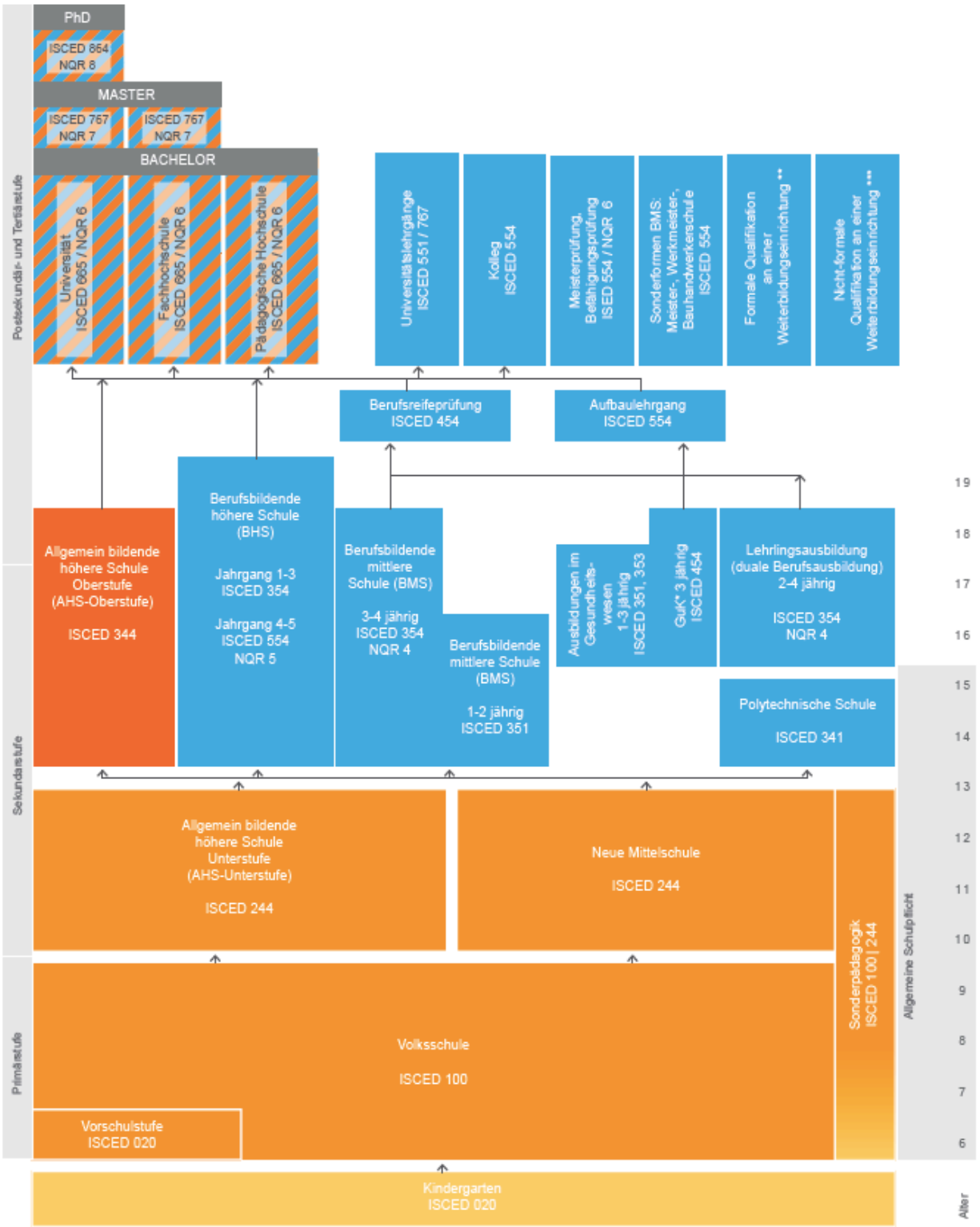

Abbildung 1: Bildungssystem Österreich[4]

[4] Abbildung 1 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019a), 1.

Kinder ab dem dritten Lebensjahr können den Kindergarten zunächst freiwillig besuchen, jedoch ab dem fünften Jahr ist die Teilnahme verpflichtend. Ab dem sechsten Lebensjahr beginnt die allgemeine Schulpflicht, welche, wie in Abbildung 1 ersichtlich, in verschiedene Stufen aufgeteilt ist. Nachfolgend werden die einzelnen Stufen des Bildungssystems genauer für Kinder und Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung beschrieben.

Primarstufe

Die Schullaufbahn jedes Kindes beginnt in Österreich mit der vierjährigen Volksschule, wo die Schüler eine umfassende Allgemeinbildung erhalten. Ziel ist es, deren soziale, intellektuelle, emotionale und körperliche Fähigkeiten zu fördern. Für Kinder, die grundsätzlich schulpflichtig sind, aber noch nicht ausreichend über die Schulreife verfügen, gibt es die Möglichkeit der Vorschulstufe. **Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf haben zwei Möglichkeiten. Sie können eine integrativ geführte Klasse oder eine auf ihre Bedürfnisse ausgerichtete Sonderschule besuchen. Die Schüler erhalten durch speziell ausgebildetes pädagogisches Personal die nötige Förderung.**[5]

Sekundarstufe I

Die erste Differenzierung der Schüler beginnt ab der Sekundarstufe I. Es kann zwischen zwei Schultypen ausgewählt werden. Zum einen die Neue Mittelschule – NMS, zum anderen die Unterstufe einer allgemeinen bildenden höheren Schule – AHS Unterstufe, beide Schultypen dauern vier Jahre. Die NMS hat die Aufgabe auf den Übertritt in weiterführende Schulen oder in die duale Berufsausbildung vorzubereiten. **Schüler mit sonderpädagogischen Förderbedarf haben die Möglichkeit, weiterhin die Sonderschule für die fünfte bis achte Schulstufe zu besuchen.**[6]

Sekundarstufe II

Das letzte Pflichtschuljahr entspricht dem ersten Schuljahr auf Sekundarstufe II. Für Schüler, welche die Vorschule besuchten, endet das letzte Pflichtschuljahr mit dem Ende der NMS. Nach Absolvierung des Jahres ist die offizielle Schulpflicht mit dem neunten Schuljahr erfüllt. In den oberen Jahrgängen der Sekundarstufe II besteht die Möglichkeit, zwischen den Schwerpunkten Berufsvorbildung (z.B. Polytechnische Schule), Berufsbildung (Lehre) und allgemein bildende Programme zu wählen, wobei sich drei Viertel der Schüler für die beiden ersten Zweige entscheiden. **Um benachteiligte Jugendliche besser in die Berufsfelder zu integrieren, besteht die Möglichkeit, dass die Lehrzeit in einem verlängerten Setting**

[5] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019a), 2.

[6] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019a), 2.

bzw. in Form einer Teilqualifikation absolviert werden kann, welche in Kapitel 3.4.7 genauer erläutert werden. Eine weitere berufsbildende Form der Sekundarstufe II sind die drei- und vierjährigen Berufsbildenden mittleren Schulen – BMS, wo die Schüler grundlegende fachliche Kompetenzen zur direkten Ausübung des Berufes erlangen. Die dritte berufsbildende Option ist die berufsbildende höhere Schule BHS, die eine höhere Bildung in diversen Fachrichtungen bietet. Diese Ausbildungsform dauert fünf Jahre und schließt mit der Reifeprüfung ab.[7]

Tertiärer Bereich

Ausbildungen auf dieser Stufe des Bildungssystem werden in Österreich an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen sowie Fachhochschulen angeboten. Die dafür benötigte Hochschulreife kann in Form der Reifeprüfung, Berufsreifeprüfung oder Studienberechtigungsprüfung erworben werden. In bestimmten Fällen kann anhand von Aufbaulehrgängen, Universitätslehrgängen oder vergleichbares die nötige Qualifikation erreicht werden. Es können in allen drei Bereichen Bachelor- und darauf aufbauend Masterstudien absolviert werden. Ein Doktoratsstudium ist nach Abschluss eines Masterstudiums möglich.[8]

2.2 Übergangsprozess von der Schule in die Arbeitswelt

Der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt ist für viele Jugendliche mit und ohne Behinderung eine Bewährungsprobe. Neben dem Wechsel von der bekannten Tätigkeitsform „Lernen“ zur unbekannten Tätigkeitsform „Arbeiten“, ändern sich auch diverse soziale Bezugsgrößen wie bspw. die soziale Rolle, der soziale Status und Beziehungen. Des Weiteren folgt eine stückweise Loslösung vom Elternhaus und eine Entwicklung der Ich-Identität, sowohl bei Jugendlichen mit als auch ohne Beeinträchtigung. Der Übergangsprozess ist mit der Zusage eines Arbeitsplatzes nicht beendet.[9] Der Übergang ist für junge Menschen herausfordernd, jedoch für Jugendliche mit Beeinträchtigung scheint der Weg ungleich schwerer. Zum einen stehen ihnen nach der Schule oftmals nicht dieselben Möglichkeiten offen wie bei Jugendlichen ohne Beeinträchtigung, zum anderen haben sie durch einen Sonderschulabschluss oder das Fehlen eines Abschlusses geringere Chancen am Arbeitsmarkt. Es folgt eine beispielhafte Auflistung von Herausforderungen im Übergangsprozess:[10]

[7] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019a), 2f.

[8] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2019a), 3.

[9] Vgl. Tschann (2011), 39f.

[10] Vgl. Ginnold/Schöler (2000), 23ff.

- Wechsel der Institution.
- Wechsel der Personen und sozialen Beziehungen.
- Veränderte Lehr- und Lernmethoden.
- Ablösung vom Elternhaus.
- Spannungsverhältnis zwischen Berufswunsch und Realisierbarkeit.
- Wechsel der zuständigen Behörde (Schule zu Betrieb).
- Konfrontation mit veränderter Vorstellung von Behinderung.

Die genannten Punkte sind nur einige beispielhafte Aufzählungen an Herausforderungen. Speziell Jugendliche mit Behinderung, welche bis zum Ende der allgemeinen Schulpflicht eine gemeinsame Erziehung und Schulbildung mit beeinträchtigten Kommilitonen hatten, können beim Übertritt ins Berufsleben mit Menschen konfrontiert werden, die bisher kaum Berührungspunkte mit der Thematik Behinderung hatten und ein anderes oder nicht vorhandenes Verständnis dafür besitzen, als es der Jugendliche bisher erlebt hat. Um eben diverse Problematiken bei Lehrlingen mit Beeinträchtigung zu verhindern, ist eine kompetente Beratung und Unterstützung für den jungen Menschen, aber auch den Eltern, von enormer Wichtigkeit.[11] In Kapital 3.4 werden die einzelnen Unterstützungsleistungen im Detail beschrieben, jedoch beginnt der Unterstützungsprozess für Jugendliche mit Behinderung, im beruflichen Kontext, grundsätzlich mit einem Ersttermin beim Jugendcoaching.

2.3 Die Lehrlingsausbildung – das duale System

In Österreich absolviert ein Auszubildender eine vollständige Berufsausbildung an zwei Lernorten (dual), zum einen im Betrieb selbst, zum anderen in der Berufsschule. Die Kosten für die berufliche Ausbildung übernimmt der Lehrbetrieb.[12] Die Lehrzeit kann zwischen zwei und vier Jahre in Anspruch nehmen. Der Qualitätsstandard der Ausbildungen wird in regelmäßigen Abständen modernisiert und auch neue Lehrberufe geschaffen.[13] Um eine entsprechende Erlaubnis für die Ausbildung von Lehrlingen zu erhalten, benötigt der Betrieb einen Feststellungsbescheid, das ist eine Feststellung der Eignung zur Lehrlingsausbildung.[14] Nach Antragstellung wird der Betrieb auf dessen Eignung überprüft und der Ausbilder selbst muss über eine entsprechende Ausbilderqualifikation verfügen, welche fachliche Kompetenz,

[11] Vgl. Ginnold/Schöler (2000), 23ff.

[12] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019a).

[13] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019b).

[14] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019a).

aber auch berufspädagogisches und rechtliches Wissen impliziert.[15] Im Jahr 2018 gab es in Österreich 198 Lehrberufe. Unter diesen Berufen befanden sich 11 Modullehrberufe und 17 Schwerpunktberufe. Als Modullehrberuf wird ein Lehrberuf bezeichnet, welcher aufbauend als Bausteinsystem umgesetzt wird. Zuerst wird ein Grundmodul absolviert, gefolgt von einem darauf aufbauenden Haupt- bzw. Spezialmodul. Dieses Konzept bietet eine breite Grundausbildung und Flexibilität bei der Ausbildung. Ein Beruf hierfür wäre zum Beispiel „Kraftfahrzeugtechniker“. Beim Schwerpunktberuf wiederum handelt es sich um eine gemeinsame Ausbildungsverordnungen mit spezifischen Schwerpunkten, wie zum Beispiel im Berufsfeld des Einzelhandels.[16]

2.4 Statistische Daten zum oberösterreichischen Lehrlingsmarkt

Dieser Kapitelabschnitt stellt statistische Daten über den gesamten Lehrlingsmarkt für das Jahr 2018 in Oberösterreich dar, um einen Eindruck zu bekommen, wie viele Jugendliche sich in einer Lehrausbildung befanden und welche Berufe vorzugsweise erlernt wurden. Zuerst werden die Lehrberufe in Sparten aufgeteilt, gefolgt von einer Darstellung der Lehrberufe nach Bezirken und einer Gegenüberstellung weiblicher und männlicher Auszubildenden. Die folgende Abbildung veranschaulicht, wie viele Lehrlinge, in welchen Branchen, tätig waren. Die Statistiken beziehen sich hierbei auf den allgemeinen Lehrlingsmarkt, in Kapitel 3 folgt die spezifische Betrachtung für Menschen mit Beeinträchtigung.

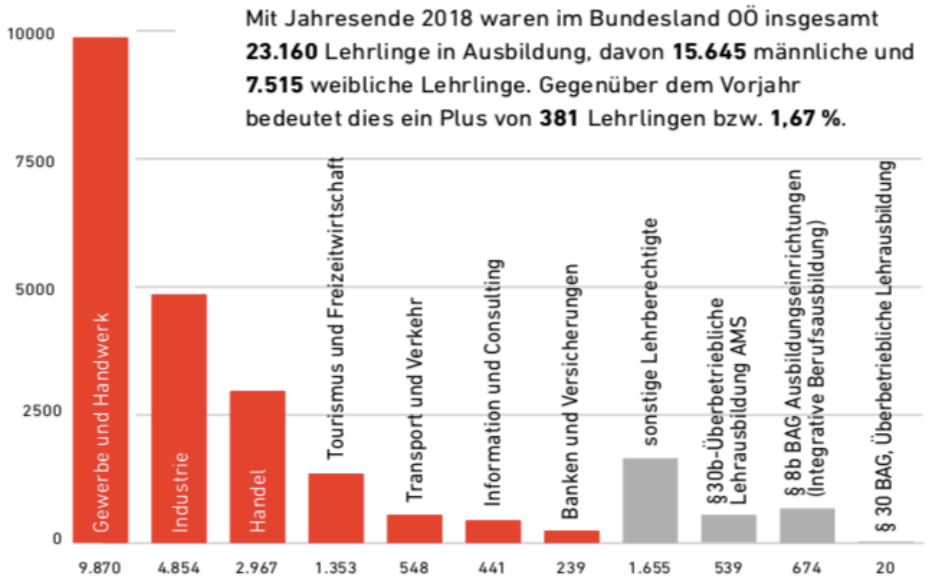

Abbildung 2: Lehrlinge nach Sparten – 2018 gesamt[17]

[15] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019c).

[16] Vgl. Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2019a).

[17] Abbildung 2 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019d), 2.

Wie der Abbildung zu entnehmen, waren 2018 in Oberösterreich 23.160 Lehrlinge in Ausbildung, darunter 15.645 männliche und 7.515 weibliche Lehrlinge. Die lehrlingsgrößte Branche war „Gewerbe und Handwerk“ mit 9.870 Auszubildenden. Auf Platz zwei der größten Branchen für Lehrlingsausbildungen war „Industrie“ und „Handel“ auf Platz drei. Den geringsten Wert verzeichnete das Bank- und Versicherungsgewerbe.

Die nachfolgende Darstellung gibt Auskunft darüber, wie viele Lehrlinge in den einzelnen Bezirken in Oberösterreich im Jahr 2018 tätig waren, aber auch wie viele Betriebe in den Gebieten ausbilden.

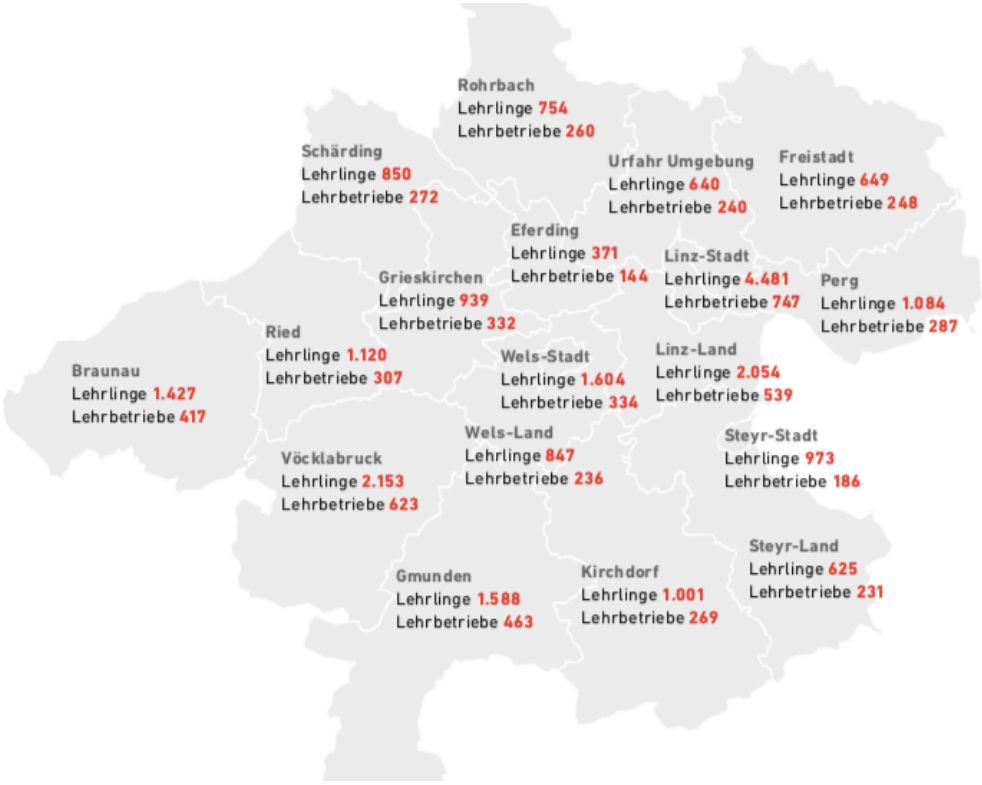

Abbildung 3: Lehrberufe nach Bezirken 2018[18]

Die Abbildung zeigt, dass Linz-Stadt 2018 mit 19,35% die größte Anzahl an Lehrbetrieben (4.481) und Lehrlingen (747) hatte, gefolgt von Vöcklabruck mit 9,30% und Linz-Land mit 8,87%. Eferding war hierbei der kleinste Bezirk mit 371 Lehrlingen und 144 Lehrbetrieben.

[18] Abbildung 3 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019d), 4.

Die nachfolgenden Statistiken geben Auskunft darüber, welche Lehrberufe 2018 speziell bei weiblichen und männlichen Auszubildenden beliebt waren.

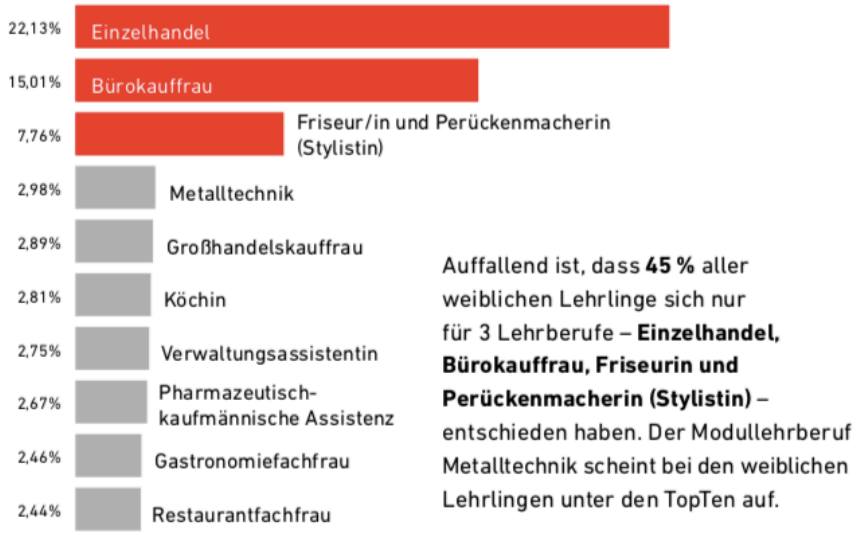

Abbildung 4: Hitliste der Lehrberufe 2018– weibliche Lehrlinge[19]

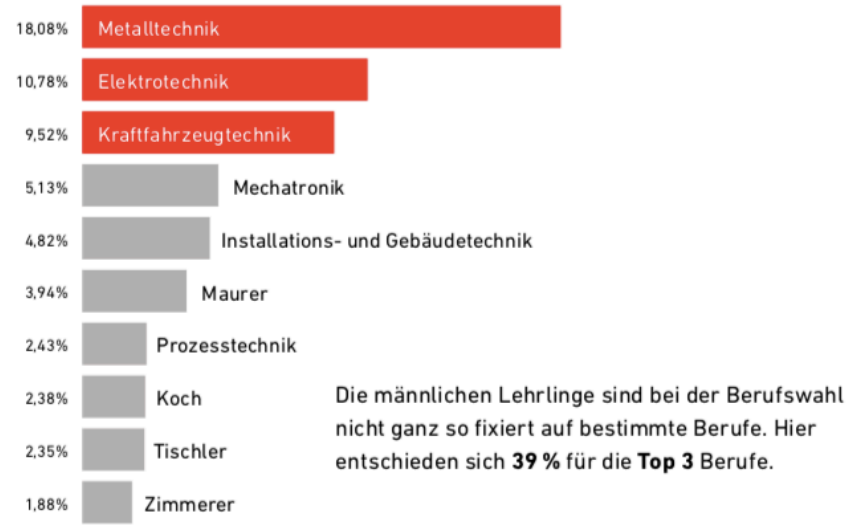

Abbildung 5: Hitliste der Lehrberufe 2018– männliche Lehrlinge[20]

Wie in Abbildung 4 und 5 ersichtlich, war die Berufssparte Einzelhandel bei den weiblichen Lehrlingen am begehrtesten, gefolgt von den Berufen Bürokauffrau und Friseurin. Bei den männlichen Lehrlingen wiederum zählte die Ausbildung in der Metalltechnik zu den lukrativsten, aber auch bei den Frauen liegt dieser Berufsbereich in den Top 10, jedoch nur zu einem Prozentanteil von 2,98. Zwei weitere der beliebtesten Lehrberufe bei den Männern

[19] Abbildung 4 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019d), 5.

[20] Abbildung 5 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019d), 5.

waren Elektro- und Kraftfahrzeugtechnik. Nachfolgend wird abgebildet, wie viel Lehrabschlussprüfungen im Jahr 2018 positiv und negativ abgeschlossen wurden.

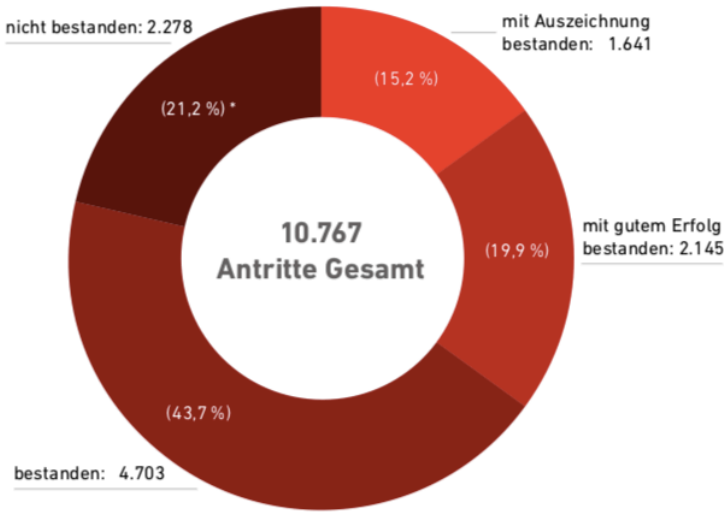

Abbildung 6: Lehrabschlussprüfungen 2018[21]

Von insgesamt 10.767 Antritten der Lehrabschlussprüfung, haben 1.641 Lehrlinge die Ausbildung mit Auszeichnung abgeschlossen. Mit gutem Erfolg absolvierten 2.145 Auszubildende ihre Lehre und weitere 4.703 Lehrlinge haben die Lehrabschlussprüfung bestanden. 2.278 von 10.767 Antritte konnten nicht mit einem positiven Abschluss beendet werden.

Der nächsten Abbildung ist zu entnehmen, wie sich der Lehrlingsmarkt zahlenmäßig in Oberösterreich von 1980 – 2018 verändert hat.

	Lehrlinge								Lehrlinge	Anteil in %
Bundesland	1980	1990	2000	2010	2014	2015	2016	2017	2018	
Burgenland	5.215	4.044	3.119	3.039	2.690	2.592	2.592	2.608	2.521	2,3
Kärnten	15.288	11.430	9.686	9.170	7.958	7.501	7.135	7.090	7.121	6,6
Niederösterreich	31.428	23.379	20.183	19.814	17.693	16.833	16.043	15.821	16.154	15,0
Oberösterreich	35.514	27.793	26.855	27.591	24.644	23.660	22.986	22.779	23.160	21,5
Salzburg	13.819	10.814	10.003	10.308	8.908	8.467	8.232	8.272	8.422	7,8
Steiermark	35.606	25.363	20.172	19.298	16.737	15.820	15.326	15.329	15.603	14,5
Tirol	17.094	13.116	12.377	13.359	11.490	10.947	10.708	10.725	10.871	10,1
Vorarlberg	9.045	7.722	7.106	8.133	7.542	7.225	7.096	7.143	7.164	6,6
Wien	31.080	21.855	17.099	19.187	17.406	16.918	16.832	16.846	16.899	15,7
ÖSTERREICH	**194.089**	**145.516**	**126.600**	**129.899**	**115.068**	**109.963**	**106.950**	**106.613**	**107.915**	**100,0**

Tabelle 1: Lehrlinge nach Bundesländern 1980 - 2018[22]

Wie in der Zeile „Oberösterreich“ ersichtlich, ist die Anzahl an auszubildenden Lehrlingen seit 1980 bis 2017 kontinuierlich von 35.514 auf 22.779 Auszubildende gesunken und erst 2018

[21] Abbildung 6 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019d), 6.

[22] Tabelle 1 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019e).

folgte eine geringe Steigerung um 381 Lehrlinge im Vergleich zum Kalenderjahr zuvor.

Wie bereits in Tabelle 1 zu sehen ist, waren 2018, für gesamt Österreich betrachtet, 107.915 Lehrlinge in einer Berufsausbildung. Von diesen Jugendlichen befanden sich 8.045 Personen in einer verlängerten Lehre (6.407 Personen) oder Teilqualifikation (1.638 Personen).[23] Es konnten keine spezifischen Daten für die Anzahl an Lehrlingen mit Beeinträchtigung für Oberösterreich gefunden werden. Genauere Informationen hinsichtlich Ausbildungsformen folgen in Kapitel 3.3.2.

Die sinkende Anzahl an Auszubildenden ist, aus Sicht des Autors, auf demografische Entwicklungen zurückzuführen. Es gibt zu viele Lehrstellen für zu wenig Jugendliche bzw. verlieren manche Branchen aufgrund der Digitalisierung an Bedeutung. Des Weiteren führte Helmuth Dornmayr diesbezüglich folgende Expertise bzgl. Veränderungen am Lehrlingsmarkt an:

„Immer weniger Jugendliche stehen für eine Lehre zur Verfügung (vor allem aus demografischen Gründen). Immer mehr Kleinbetriebe steigen gänzlich aus der Lehre aus, weil es für sie unmöglich geworden ist, geeignete Jugendliche zu finden (...) eine geringere Rolle spielt auch der Trend zu höherer vollzeitschulischer Bildung (AHS).“[24]

Es gibt somit eine Vielzahl an Gründen, warum sich die Anzahl an Lehrlingen im Laufe der Jahre reduzierte. Neben demografischen Veränderungen gab Helmuth Dornmayr an, dass sich die Berufsbilder verändern und digitale Kompetenzen im beruflichen Alltag immer wichtiger werden. Auch adaptieren berufsbildende und höhere Schulen ihre Zugangsvoraussetzungen und Lehrangebote.[25]

2.5 Zwischenfazit Lehrlingsmarkt Oberösterreich

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass bereits im Bildungssystem mit der Auswahl, welche Ausbildungsform angemessen ist, erste komplexe Entscheidungen getroffen werden müssen. Ist diese für eine Berufsausbildung gefallen, beginnt für die Jugendlichen ein großer Veränderungs- bzw. Übergangsprozess von der Schule in die Arbeit. Bisher Bekanntes wird durch neue Erfahrungen, Aufgaben und soziale Rollen abgelöst und auch eine stückweise

[23] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018).

[24] Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

[25] Vgl. Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

Loslösung vom Elternhause und die Schaffung der eigenen Ich-Identität am Arbeitsplatz beginnt. Für viele Jugendliche mit Beeinträchtigung ist es aber bis heute schwierig, eine geeignete Ausbildungsstätte zu finden. In Österreich wird die vollständige Berufsausbildung mittels eines dualen Systems absolviert, zum einen in der Berufsschule, zum anderen im Ausbildungsbetrieb und dauert zwischen zwei bis vier Jahre. Im Jahr 2018 gab es in Österreich 198 Lehrberufe. Im Bundesland Oberösterreich waren im genannten Jahr 23.160 Lehrlinge in Ausbildung, darunter 15.645 männliche und 7.515 weibliche Lehrlinge. In Oberösterreich ist Linz die Stadt mit den meisten Lehrlingen und Ausbildungsbetrieben. Bei der Berufswahl konnten geschlechtsspezifische Abweichungen festgestellt werden. Die drei beliebtesten Lehrberufe bei den Männern waren im Jahr 2018 Metalltechnik, Elektrotechnik und Kraftfahrzeugtechnik. Bei den Frauen und Mädchen wiederum waren diese Einzelhandel, Bürokauffrau und Friseurin. 2018 haben 8.489 von insgesamt 10.767 Antritte die Lehrabschlussprüfung positiv abgeschlossen.

Kapitel 2 vermittelte einen allgemeinen Einblick in das österreichische Bildungssystem für Menschen mit und ohne Beeinträchtigung, die duale Lehrausbildung und statistische Daten hinsichtlich des Lehrlingsmarktes. Das folgende Kapitel setzt den Fokus auf Menschen mit Behinderung, diesbezügliche rechtliche Rahmenbedingungen sowie Unterstützungsleistungen für Lehrlinge mit Beeinträchtigung.

3 Der Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Zu Beginn dieses Kapitels werden Begriffsdefinitionen vorgestellt, gefolgt von rechtlichen Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung. Außerdem wird die Wichtigkeit und die Bedeutung des Begriffes „Arbeit“ genauer erklärt, Statistiken bzgl. Arbeitslosen- und Erwerbsquoten bei Menschen mit Beeinträchtigung schließen diese Erklärung ab.

3.1 Begriffsdefinitionen

Im nachfolgenden Kapitelabschnitt werden Definitionen bzgl. der Begriffe Behinderung, begünstigter Behinderter, Integration und Inklusion angeführt.

3.1.1 Behinderung

Aufgrund der Komplexität wurde der Begriff „Behinderung“, je nach Anwendungsgebiet, auf verschiedenste Weise definiert. Aus medizinischer Sicht wurde Behinderung als chronische Erkrankung und Einschränkung im psychologischen, aber auch im anatomischen Bereich definiert. Im juristischen Sektor gab es verschiedene Formen der Definition des Begriffes.[26] Das 1970 beschlossene Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG) definiert den Begriff wie folgt:

„Behinderung im Sinne dieses Bundesgesetzes ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilnahme am Arbeitsleben zu erschweren.“[27]

Da es bis zum heutigen Tag keine einheitliche Definition für die Bezeichnung „Behinderung“ gibt, werden stattdessen bspw. von der UN-Behindertenrechtskonvention verschiedenste Beeinträchtigungsgrade beschrieben und eingeteilt. Zur Gruppe der Menschen mit Beeinträchtigung bzw. Behinderung zählen folgende Menschen:

[26] Vgl. Dragičević (2014), 11f.

[27] § 3 BEinstG.

„Menschen die langfristige körperliche, seelische, geistige oder Sinnesbeeinträchtigungen haben, welche sie in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern könnten.“ [28]

Aus Sicht des Autors ist die Definition der UN-Behindertenrechtskonvention für diese Arbeit in Bezug auf Lehrlinge mit Beeinträchtigung am treffendsten, da diese junge Zielgruppe nicht nur Barrieren und Hindernisse in der Vermittlung am ersten Arbeitsmarkt aufgrund ihrer Beeinträchtigungen erlebt, sondern auch nach wie vor in der Gesellschaft zu gewissen Teilen ausgegrenzt wird.

3.1.2 Begünstigter Behinderter

Begünstigte Behinderte im Sinne des BEinstG sind österreichische Staatsbürger mit einem Grad von Behinderung mit mindestens 50%. Folgende Personen sind österreichischen Staatsbürgern mit Behinderung von mindestens 50% ebenso gleichgestellt:[29]

- Staatsbürger von Vertragsparteien des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum, Schweizer Bürger inklusive Familienangehörigen, Unionsbürger.
- Flüchtlinge, denen Asyl gewährt worden ist, inklusive der Berechtigung eines dauernden Aufenthaltes im Bundesgebiet.
- Drittstaatsangehörige, die berechtigt sind, sich in Österreich aufzuhalten und einer Beschäftigung nachzugehen.

Folgende Personengruppen gelten nicht als begünstigte behinderte Menschen:[30]

- Personen in Schul- und Berufsausbildungen.
- Personen, die über dem 65. Lebensjahr alt sind und keiner Beschäftigung nachgehen.
- Personen, die dauerhaft erwerbsunfähig sind.

Mittels eines Feststellungsbescheids des Sozialministeriumservice wird überprüft, ob die Voraussetzungen für die Begünstigteneigenschaft erfüllt sind.[31]

[28] Art. 1 UN-Behindertenrechtskonvention (2019).

[29] Vgl. § 2 Abs 1 Z 1 – 3 BEinstG.

[30] Vgl. § 2 Abs 2 lit a – d BEinstG.

[31] Vgl. Sozialministeriumservice (2019a).

Folgende Begünstigungen werden den betroffenen Personen u.a. zu Teil:[32]

- Erhöhter Kündigungsschutz.
- Entgeltschutz – Der Lohn oder das Gehalt darf nicht aufgrund einer Behinderung reduziert werden.
- Anrechnung auf die Ausgleichstaxe (siehe Kapitel 3.2.3).
- Steuerliche Vergünstigungen und Zugang zu Förderungen für Menschen mit Behinderungen selbst und deren Arbeitgeber.
- Gesetzliches Vorzugsrecht bei der Vergabe von Tabakgeschäften.

Eine finanzielle Dauerleistung im Sinne einer Rente oder Pension gibt es jedoch aufgrund der Einstufung als begünstigt behinderte Person nicht. Begünstigt können keine Kinder und Jugendliche werden, welche sich in einer Schul- oder Berufsausbildung befinden, mit Ausnahme von Lehrlingen. Begünstigt behindert können Jugendliche werden, die in einem sozialversicherungspflichtigen Dienstverhältnis stehen. Ist aufgrund der Schwere der Behinderung der Jugendliche nicht in der Lage, eine Tätigkeit in einem integrativen Betrieb oder an einem geschützten Arbeitsplatz auszuüben, kann er nicht als begünstigt behindert eingestuft werden.[33]

3.1.3 Integration und Inklusion

Begrifflichkeiten, welche im Zusammenhang mit Menschen mit Beeinträchtigung immer wieder genannt werden, sind Integration und Inklusion, womit eine Teilhabemöglichkeit sowie Teilhabechance für diese Zielgruppe erzielt werden soll.

Integration

Integration kommt ursprünglich vom Lateinischen und bedeutet etwas zusammenfügen, was vorher getrennt war. Integration stellt einen dynamischen, langwierigen und sehr differenzierten Prozess des Zusammenfügens dar.[34] Die Gesellschaft kann im Sinne der Integrationsbetrachtung in zwei Gruppen aufgeteilt werden. Die Teilung folgt in Gruppen von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung. Bei dieser Aufteilung wird nach wie vor von einem defizitären Charakter der Behinderung ausgegangen, die am Individuum verortet ist. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diagnostizierte Defizite durch adäquate Fördermaßnahmen

[32] Vgl. Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2019).

[33] Vgl. Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort (2019).

[34] Vgl. Pädagogische Hochschule Schaffhausen (o.J.).

soweit reduzierbar sind, dass Menschen mit Beeinträchtigung an normale Lebensbedingungen herangeführt werden können.[35]

Inklusion

Der Begriff Inklusion kommt aus dem Lateinischen *inclusio* und bedeutet so viel wie Einschluss.[36] Inklusion steht für soziale und gesellschaftliche Zugehörigkeit und vor allem für eine Nicht-Aussonderung. Diese Zugehörigkeit erstreckt sich vom (vor) schulischen Bereich bis hin zu Arbeit, Wohnen und Leben. Inklusion ist nicht nur auf die gesellschaftliche Zugehörigkeit von Menschen mit Behinderung reduziert, sondern fokussiert das Ziel einer vereinten Lebenswelt, wo alle Menschen, mit oder ohne Beeinträchtigung, willkommen sind.[37] Gesellschaftliche Strukturen erfordern eine Strukturierung, sodass diese den Bedürfnissen aller gerecht werden.[38]

Für diese Arbeit ist der Begriff Inklusion von Bedeutung, da jeder Mensch, unabhängig von Herkunft, Rasse oder Behinderung das Recht auf eine (Berufs)Bildung hat. Jeder Jugendliche verdient eine Chance, zu fairen Bedingungen, am Arbeitsmarkt.

3.2 Rechtliche Rahmenbedingungen

Die rechtlichen Grundlagen des Behindertenbereichs sind in Oberösterreich in verschiedenen Gesetzgebungen zu finden. Das oberösterreichische Behindertengesetz 1991 regelte von 1991 bis 2008 die OÖ. Behindertenhilfe. 2008 folgte die Ablösung des Gesetzes durch das OÖ. Chancengleichheitsgesetz. Mit Inkrafttreten dieses Gesetzes am 01.09.2008 wurde eine einheitliche Rechtsgrundlage für alle Zielgruppen des Behindertenbereichs in Oberösterreich geschaffen. Des Weiteren wurde 2006 die UN-Behindertenrechtskonvention beschlossen, mit dem Ziel, Menschenrechte von Personen mit Behinderungen zu fördern und zu schützen. 2008 ist aus der Reaktion auf diesen Paradigmenwechsel in der Behindertenpolitik das OÖ. Chancengleichheitsgesetz entstanden. In den nachfolgenden Unterkapiteln werden ausgewählte Gesetze genauer beschrieben, welche sich auf Menschen mit Beeinträchtigung beziehen, jedoch sind nicht alle davon im Detail für Lehrlinge mit Beeinträchtigung konzipiert. Diese junge Zielgruppe spiegelt sich jedoch, speziell im Gesetz der Berufsausbildung, wider.

[35] Vgl. Theunissen /Schwab (2012), 12.

[36] Vgl. Pädagogische Hochschule Schaffhausen (o.J.).

[37] Vgl. Theunissen u.a. (2013), 181.

[38] Vgl. Kubek (2012), 86.

3.2.1 UN-Behindertenrechtskonvention

„Das Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (Convention on the Rights of Persons with Disabilities — CRPD) ist ein Menschenrechtsübereinkommen der Vereinten Nationen, das am 13. Dezember 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen wurde und am 3. Mai 2008 in Kraft getreten ist. Die UN-Behindertenrechtskonvention beinhaltet — neben der Bekräftigung allgemeiner Menschenrechte auch für behinderte Menschen — eine Vielzahl spezieller, auf die Lebenssituation behinderter Menschen abgestimmte Regelungen.“[39]

Die UN-Behindertenrechtskonvention in Österreich ist seit dem 26. Oktober 2008 in Kraft. Bei der Gesetzgebung sowie bei der Vollziehung (Verwaltung und Rechtsprechung) muss sie einbezogen und berücksichtigt werden. Folgende Punkte müssen bei innerstaatlicher Durchführung und Überwachung der UN-Behindertenrechtskonvention erfüllt werden:[40]

- Installation einer oder mehrerer staatlicher Anlaufstellen für den Bereich der Durchführung der UN-Behindertenrechtskonvention.
- Bestimmung eines staatlichen Koordinierungsmechanismus, welcher die Durchführung der Maßnahmen auf diversen Ebenen erleichtert.
- Schaffung eines autonomen Mechanismus zur Förderung und zum Schutz der Konvention sowie zur dessen Überwachung der Durchführung. In Österreich ist diese Anlaufstelle das Sozialministerium.

Die UN-Behindertenrechtskonvention setzt sich für die Teilhabemöglichkeiten von Menschen mit Beeinträchtig am Arbeitsmarkt ein sowie für das Recht, mit dieser Tätigkeit ihren Lebensunterhalt verdienen zu können.[41]

Dieses Gesetz ist als allgemeine Information beigefügt, um die Rechte für Menschen mit Behinderung auf internationaler Ebene zu schildern und um zu veranschaulichen, welche Mitgliedsstaaten diesen Vertrag unterzeichnet und das vereinbarte Reglement umgesetzt haben.

[39] UN-Behindertenrechtskonvention (2019).

[40] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019a).

[41] Vgl. Artikel 27 Abs 1 UN-Behindertenrechtskonvention (2019).

3.2.2 Berufsausbildungsgesetz

Wie bereits in Kapitel 2.1 und 2.3 genauer dargestellt, weist das österreichische Bildungssystem mit einem dualen Ausbildungssystem eine besondere Form der Ausbildung auf. Um speziell Menschen mit Beeinträchtigung die Chance zu eröffnen, eine Lehre zu absolvieren, wurde die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation, früher bekannt als integrative Lehre, eingeführt. Ihren gesetzlichen Niederschlag findet die verlängerte Lehre und Teilqualifikation im Berufsausbildungsgesetz, kurz BAG, BGBI. Nr.142/1969, welches wiederum durch BGBI. Nr. 79/2003 um den **§ 8b** (verlängerte Lehre und Teilqualifikation) ergänzt wurde und die Umsetzung mit 1. September 2003 in Kraft getreten ist.[42]

Die Zielgruppe wurde per Gesetz in § 8b Abs 4 BAG wie folgt festgelegt:

„Für die Ausbildung gemäß Abs. 1 oder Abs. 2 kommen Personen in Betracht, die das Arbeitsmarktservice nicht in ein Lehrverhältnis als Lehrling gemäß § 1 vermitteln konnte und auf die eine der folgenden Voraussetzungen zutrifft:

1. *Personen, die am Ende der Pflichtschule einen sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder*
2. *Personen ohne Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule bzw. mit negativem Abschluss einer dieser Schulen, oder*
3. *Behinderte im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes, oder*
4. *Personen, von denen aufgrund des Ergebnisses einer vom Arbeitsmarktservice oder Sozialministeriumsservice beauftragten Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßname angenommen werden muss, dass für sie, aus ausschließlich in der Person gelegenen, Gründen, die durch eine fachliche Beurteilung nach einem in den entsprechenden Richtlinien des Arbeitsmarktservices oder des Sozialministeriumservices zu konkretisierenden Vier-Augen-Prinzip festgestellt wurden, der Abschluss eines Lehrvertrages gemäß § 1 nicht möglich ist.“*[43]

Die verlängerte Lehre sowie die Teilqualifikation werden in Kapitel 3.4.7 genauer beschrieben.

[42] Vgl. Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit (2008), 21f.

[43] § 8b Abs 4 Z 1 - 4 BAG.

3.2.3 Behinderteneinstellungsgesetz und Ausgleichstaxe

Im Rahmen des Behinderteneinstellungsgesetzes soll, neben einem strikten Diskriminierungsverbot, durch diverse Förder- und Schutzmaßnahmen, die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung gewährleistet werden. Gemäß **§ 1** BEinstG muss jedes Unternehmen, welches mehr als 25 Arbeitnehmer beschäftigt, mindestens einen begünstigten Behinderten einstellen.[44] Nachfolgend wird der entsprechende Absatz der Beschäftigungspflicht dargestellt:

*„**§ 1.** (1) Alle Dienstgeber, die im Bundesgebiet 25 oder mehr Dienstnehmer (§ 4 Abs. 1) beschäftigen, sind verpflichtet, auf je 25 Dienstnehmer mindestens einen begünstigten Behinderten (§ 2) einzustellen. Dieses Bundesgesetz ist nicht anzuwenden auf internationale Organisationen im Sinne des 1 Abs. 7 des Bundesgesetzes vom 14. Dezember 1977 über die Einräumung von Privilegien und Immunitäten an internationale Organisationen, BGBl. Nr. 677/1977.“*[45]

Der Paragraf besagt auch, dass in einigen Berufszweigen, der Anteil von 25 auf 40 Arbeitnehmer, unter bestimmten Voraussetzungen erhöht werden kann. Des Weiteren wird in **§ 2** explizit gelistet, wer zum Kreis der begünstigt Behinderten gezählt wird, gefolgt von einer Definition des Begriffes Behinderung in **§ 3**. Der Tatbestand der Diskriminierung und dessen Verbot werden in **§ 7** erläutert. Das Gesetz besagt zusätzlich, dass die Entlohnung der Behinderten nicht reduziert werden darf, auch in Fällen, in denen der betroffene Arbeitnehmer eine geringere Arbeitsleistung aufgrund der Behinderung erbringt. **§ 8** regelt die Abläufe einer Kündigung seitens des Arbeitgebers. Der Kündigungsschutz ist einer der wichtigsten Aspekte des BEinstG, welcher in diesem Paragrafen genau behandelt wird.[46]

Im Falle dessen, dass der Arbeitgeber der oben beschriebenen Einstellungspflicht nicht nachkommt, folgt die Zahlung einer Geldleistung, welche als Ausgleichstaxe im BEinstG definiert wird.[47] In Österreich wird diese bei Nichteinhaltung vom Sozialministeriumservice alljährlich für das abgelaufene Kalenderjahr eingefordert. Die Ausgleichstaxe ist seit dem 1.11.2011 nach Betriebsgröße gestaffelt und ist aktuell mit EUR 267,- (Stand 2020) für jede einzelne Person, welche zu beschäftigen wäre, festgelegt. Für die Beschäftigung von in Ausbildung stehenden begünstigten Behinderten bekommt der Arbeitgeber eine Prämie vom

[44] Vgl. § 1 Abs 1 BEinstG.

[45] § 1 Abs 1 BEinstG.

[46] Vgl. §§ 1 - 8 BEinstG.

[47] Vgl. § 9 Abs 1 BEinstG.

Sozialministeriumservice aus Mitteln des Ausgleichstaxfonds mit einer aktuellen monatlichen Höhe von EUR 267,- (Stand 2020).[48]

3.2.4 Chancengleichheitsgesetz

Mit dem Beschluss des OÖ. Chancengleichheitsgesetzes wurde ein Meilenstein im gesellschaftlichen Miteinander für Menschen mit Beeinträchtigung erreicht. Mit 1. September 2008 löste dieses Gesetz das OÖ. Behindertengesetz ab. Als Zielgruppe zählen Menschen mit geistiger, körperlicher, psychischer und/oder Mehrfachbeeinträchtigung, welche die erforderlichen Leistungen, ab oben genanntem Stichtag, in einer einheitlichen rechtlichen Grundlage erhalten.[49] Das Chancengleichheitsgesetz strebt folgende Zielsetzung an:

„Ziel dieses Gesetzes ist es, Menschen mit Beeinträchtigungen insbesondere durch die Vermeidung des Entstehens von Beeinträchtigungen und von Behinderungen und durch die Verringerung von Beeinträchtigungen eine Eingliederung in die Gesellschaft zu ermöglichen."[50]

Ein weiteres wesentliches Ziel dieses Gesetzes ist die ausdrückliche Absicherung der Selbstbestimmung des Menschen mit Beeinträchtigung in seiner gesamten Lebensführung. Auch soll mobilen Leistungen Vorrang gegeben werden, im Vergleich zu stationären Angeboten.[51]

Das Chancengleichheitsgesetz ist speziell für Menschen mit Beeinträchtigung, vom Kinder- bis zum Erwachsenenalter, essentiell und wichtig. Für die Zielgruppe der Lehrlinge mit Beeinträchtigung bedeutet es, dass sie gemäß dem genannten Gesetz die Möglichkeit erhalten, einen angemessenen Arbeitsplatz zu erhalten und die Weiterentwicklung ihrer Fähigkeiten durch entsprechende Aktivität zu fördern.[52]

[48] Vgl. Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen (2019).

[49] Vgl. Land Oberösterreich (2019).

[50] Land Oberösterreich (2019).

[51] Vgl. Land Oberösterreich (2019).

[52] Vgl. Land Oberösterreich (2019).

3.3 Behinderung und Arbeit

In diesem Kapitelabschnitt werden zentrale Aspekte von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsplatz erläutert. Zunächst wird die Bedeutung von Arbeit erklärt, gefolgt von statistischen Daten bzgl. Arbeitslosen- und Erwerbstätigkeitsquote von Menschen mit Behinderung.

3.3.1 Bedeutung von Arbeit für die Entwicklung von Menschen mit und ohne Beeinträchtigung

Die Teilhabe an der Arbeitswelt ist eine wichtige Basis für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit. Nicht die Beschäftigung soll hierbei das Ziel für Menschen mit Beeinträchtigung sein, sondern ein Leben wie jeder andere Erwerbstätige auch. Keine Werkstätten, sondern Integration der Jugendlichen in den Lehrbetrieben, nicht Taschengeld, sondern gleichwertige Entlohnung ist das Ziel der Inklusion von Menschen mit Behinderungen. Verwertbare und vor allem sichtbare Arbeit zu erbringen, ist speziell für Jugendliche mit Beeinträchtigung ein fundamentales Ziel, denn neben dem Erhalt einer monatlichen finanziellen Vergütung bildet Arbeit auch Erlebniskategorien.[53] Die nachfolgende Auflistung schildert, welche Bedeutung Arbeit für Menschen, mit und ohne Beeinträchtigung, besitzt:[54]

- Arbeit bestimmt sowohl die soziale Identität als auch den sozialen Status.
- Arbeit fördert die Sinngebung des Lebens und festigt die Lebensfreude.
- Arbeit gibt eine Tages- und Lebensstruktur.
- Arbeit ermöglicht Selbstverwirklichung und Weiterentwicklung der eigenen Persönlichkeit.
- Arbeit hilft, eigene Handlungskompetenzen zu erweitern und Fähigkeiten weiterzuentwickeln.
- Arbeit baut soziale Netzwerke auf und stärkt ein positives Selbstwertgefühl.
- Arbeit schafft eine materielle Grundlage der Existenzsicherung.

In dieser Aufzählung spiegelt sich, neben vielen positiven Attributen, auch der ambivalente Doppelcharakter der Arbeit wider. Der Mensch erlebt durch Arbeit Selbstbestätigung, aber er wird durch dieses Konzept auch ein stückweit unfrei, da er gezwungenermaßen dieser Tätigkeit nachgehen muss, um die eigene materielle Existenz zu sichern. Dennoch hat es

[53] Vgl. Tschann (2011), 37f.

[54] Vgl. Ginnold/Schöler (2000), 20ff.

positive Auswirkungen auf das Selbstwertgefühl, wenn einer anerkannten beruflichen Aktivität nachgegangen wird.[55]

Aus Sicht des Autors ist speziell für die Gruppe der beeinträchtigten Jugendlichen die Inklusion am Lehrlingsmarkt essenziell für die persönliche Entwicklung. Durch Ablehnung der Unternehmen und Chancenungleichheiten in der Rekrutierung entwickeln diese jungen Menschen ein negatives Selbstbild und es wird eine aussagekräftige, aber negative Botschaft an Jugendliche vermittelt. Inklusion und das damit einhergehende Recht auf eine Lehrausbildung und eine realistische Chance am Lehrlingsmarkt soll für diese junge Zielgruppe spürbar und vor allem sichtbar sein.

3.3.2 Arbeitslosigkeit und Erwerbstätigkeit bei Menschen mit Beeinträchtigung: Zahlen

Wie bereits in Kapitel 3.3.1 angeführt, ist Arbeit für Menschen, mit und ohne Beeinträchtigung, ein wichtiger und sinnerfüllender Aspekt des Lebens. Darauf aufbauend beschäftigt sich dieser Kapitelabschnitt mit den statistischen Daten bzgl. der Arbeitslosen- und Erwerbstätigkeitsquote. Zu Beginn der folgenden Kapitelabschnitte wird zunächst die allgemeine Quote für Österreich geschildert, gefolgt von spezifischen Zahlen bzgl. Menschen mit Beeinträchtigung.

3.3.2.1 Arbeitslosigkeit in Österreich

In der Literaturrecherche konnten keine Daten bzgl. Arbeitslosenquote von Jugendlichen (unter 18 Jahre) mit Beeinträchtigung für Oberösterreich gefunden werden. In diesem Sinne wird in der nachfolgenden Abbildung die Quote an Arbeitslosigkeit für ganz Österreich dargestellt.

In der nachfolgenden Abbildung wird zunächst die Gesamtanzahl an Arbeitslosigkeit in Österreich geschildert, gefolgt von der Grafik, wie viele Personen davon Menschen mit Beeinträchtigung sind.

[55] Vgl. Ginnold/Schöler (2000), 20ff.

	Vorgemerkte Arbeitslose [1]		Arbeitslosenquote	
	in 1.000	Veränderung in 1.000	in % der Unselbständigen [1]	in % der Erwerbspersonen [2]
1995	215,7	+ 0,8	6,6	4,2
2000	194,3	- 27,4	5,8	3,9
2001	203,9	+ 9,6	6,1	4,0
2002	232,4	+ 28,5	6,9	4,4
2003	240,1	+ 7,7	7,0	4,8
2004	243,9	+ 3,8	7,1	5,5
2005	252,7	+ 8,8	7,3	5,6
2006	239,2	- 13,5	6,8	5,3
2007	222,2	- 17,0	6,2	4,9
2008	212,3	- 9,9	5,9	4,1
2009	260,3	+ 48,0	7,2	5,3
2010	250,8	- 9,5	6,9	4,8
2011	246,7	- 4,1	6,7	4,6
2012	260,6	+ 13,9	7,0	4,9
2013	287,2	+ 26,6	7,6	5,4
2014	319,4	+ 32,2	8,4	5,6
2015	354,3	+ 34,9	9,1	5,7
2016	357,3	+ 3,0	9,1	6,0
2017	340,0	- 17,3	8,5	5,5
2018	312,1	- 27,9	7,7	4,9
2019	302,1	- 10,0	7,4	4,6
2020	309,1	+ 7,0	7,5	4,6

Abbildung 7: Arbeitslosigkeit in Österreich 1995 – 2020 [56]

Im Jahr 2018 waren in Österreich gesamt 312.100 Personen arbeitslos vorgemerkt (Arbeitslose + Schulungsteilnehmer). Laut der Wirtschaftskammer Österreich wird die Anzahl an Arbeitslosen im Jahr 2019 sinken, aber 2020, aus aktuellen Prognosen, wieder ansteigen. Die Reduzierung der Anzahl an Arbeitslosen ist auf den nationalen und internationalen Wirtschaftsaufschwung zurückzuführen. Die österreichische Wirtschaft ist bspw. 2017 um 3,1% gewachsen, das ist der höchste Wert seit 2007.[57]

Im Jahr 2017 sind starke Rückgänge bei jugendlichen Arbeitslosen zu verzeichnen. 33.756 (11,1%) der Gesamtarbeitslosen in Österreich (340.000 Personen) waren unter 25 Jahre, das ist ein Rückgang der Jungendarbeitslosigkeit von 14,5 Prozent im Vergleich zum Vorjahr. Wird die Gruppe der unter 25-Jährigen in zwei Gruppen geteilt, 15- bis 19-Jährige und 20- bis 24-Jährige, so ist ein starker Rückgang in der ersten Altersgruppe erkennbar. 2017 waren bei den 15- bis 19-Jährigen 6.064 Jugendliche arbeitslos, ein Fünftel weniger als im Jahr zuvor. Die Reduzierung der Jugendarbeitslosigkeit ist auf demografische Entwicklungen, aber auch auf adaptierte Ausbildungssysteme zurückzuführen und sank im Jahr 2018 weiter auf 9,4%.[58]

[56] Abbildung 7 entnommen aus: Wirtschaftskammer Österreich Statistik (2019).

[57] Vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18 (2018), 6.

[58] Vgl. Bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18 (2018), 7.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht, wie sich der Bestand an arbeitslos vorgemerkten Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen sowie Schulungsteilnehmern verändert hat.

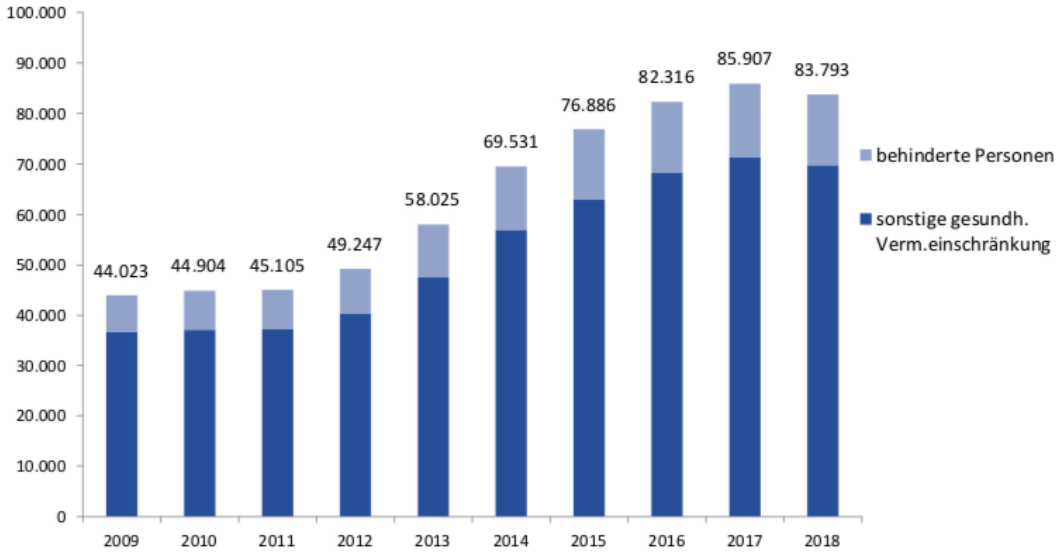

Abbildung 8: Entwicklung der Arbeitslosigkeit von Personen mit Vermittlungseinschränkungen 2009 - 2018[59]

Wie der Grafik zu entnehmen ist, lag im Jahr 2018 der Anteil an arbeitslos vorgemerkten Personen mit Vermittlungseinschränkungen bei 83.793 Menschen. Im Vergleich dazu lag der Wert neun Jahre zuvor noch bei 44.023 Personen. Erstmals sank der Bestand an Vorgemerkten im Jahr 2018 um 2.114 Menschen (-2,5%), was auf den österreichischen Wirtschaftsaufschwung, mit einem Wirtschaftswachstum von 2,9 Prozent, zurückzuführen ist.[60]

In Abbildung 9 sind die angeführten Personen der Grafik in „behinderte Menschen“ und „sonstige gesundheitliche Vermittlungseinschränkungen“ unterteilt. Die nächste Tabelle gibt Auskunft darüber, wie sich die Werte der jeweiligen Gruppe seit 2009 veränderten.

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Personen mit Behinderung	7.323	7.760	7.818	8.978	10.486	12.648	13.945	14.091	14.620	14.094
Personen mit sonst. gesundh. Verm.	36.700	37.144	37.288	40.269	47.540	56.884	62.941	68.225	71.288	69.698
Personen mit gesundh. Verm.	**44.023**	**44.904**	**45.105**	**49.247**	**58.025**	**69.531**	**76.886**	**82.316**	**85.907**	**83.793**

Tabelle 2: Bestand nach Art der gesundheitlichen Vermittlungseinschränkung, 2009 bis 2018[61]

[59] Abbildung 8 entnommen aus: Arbeitsmarktservice Österreich (2019).

[60] Vgl. Arbeitsmarktservice Österreich (2019).

[61] Tabelle 2 entnommen aus: Arbeitsmarktservice Österreich (2019).

Von 83.793 angeführten vermittlungseingeschränkten Personen im Jahr 2018 waren davon 14.094 Menschen mit Behinderung. Von 2009 bis 2017 stieg die Anzahl an betroffenen Beeinträchtigten kontinuierlich von 7.323 Betroffene zu 14.620 an. Im Jahr 2018 folgte eine Reduzierung um 526 Personen. Es konnten keine Statistiken darüber gefunden werden, wie hoch der angeführte Anteil an Jugendlichen mit Behinderung beinhaltete.

Aus Sicht des Autors ist dieser Umstand der Reduzierung des Bestands an vorgemerkten Menschen mit Behinderung einer veränderten Arbeitsmarktpolitik zu verdanken, da Menschen mit Beeinträchtigung vermehrt von Unternehmen angestellt werden bzw. sich immer mehr Unternehmen der Zielgruppe öffnen und auch aufgrund der technischen Fortschritte neue Berufsfelder entstanden sind. Speziell Jugendliche mit Beeinträchtigung erhalten durch die technische Entwicklung neue Möglichkeiten. Auch Helmuth Dornmayr, Experte der Arbeitsmarktforschung, gab auf die Frage, ob sich der Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Beeinträchtigung verändert hätte, folgendes an:

„Etwas verbessert, würde ich sagen. Durch Bewusstseinssteigerung, durch Fachkräftemangel, durch Jugendlichenmangel. Für Jugendliche mit körperlichen Beeinträchtigungen auch durch den Rückgang körperlicher Tätigkeiten und verbesserte technische Hilfsmittel.“[62]

Nachfolgend wird im nächsten Kapitelabschnitt auf die Erwerbstätigkeit in Österreich für 2018 näher eingegangen.

3.3.2.2 Erwerbstätigkeit in Österreich

Als Erwerbstätige gelten Personen ab dem 15. Lebensjahr mit einer wöchentlichen Normalarbeitszeit von mindestens einer Stunde. Personen in Elternkarenz zählen ebenfalls als erwerbstätig. Im Jahr 2018 waren rund 4,32 Millionen Menschen in Österreich erwerbstätig.[63]

Die Arbeitslosenquote sank 2018 auf 4,9%, im Vorjahr lag der Wert noch bei 5,5%. Des Weiteren waren 2018 gesamt 120.800 Stellen offen, im Kalenderjahr zuvor waren es dagegen nur 97.400 Positionen. Die größten Beschäftigungszuwächse wurden in den Branchen Industrie und Gewerbe, Handel, Verkehr und Lagerei verzeichnet. Auch haben immer mehr

[62] Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

[63] Vgl. Statista (2019).

Menschen über 55 Jahre eine Anstellung gefunden. Für diese Personengruppe, 55 bis 64 Jahre, stieg die Erwerbstätigenquote von 51,3% (2017) auf 54% (2018).[64]

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht, wie viel selbstständig und unselbstständig Erwerbstätige nach Geschlecht 2018 erfasst wurden.

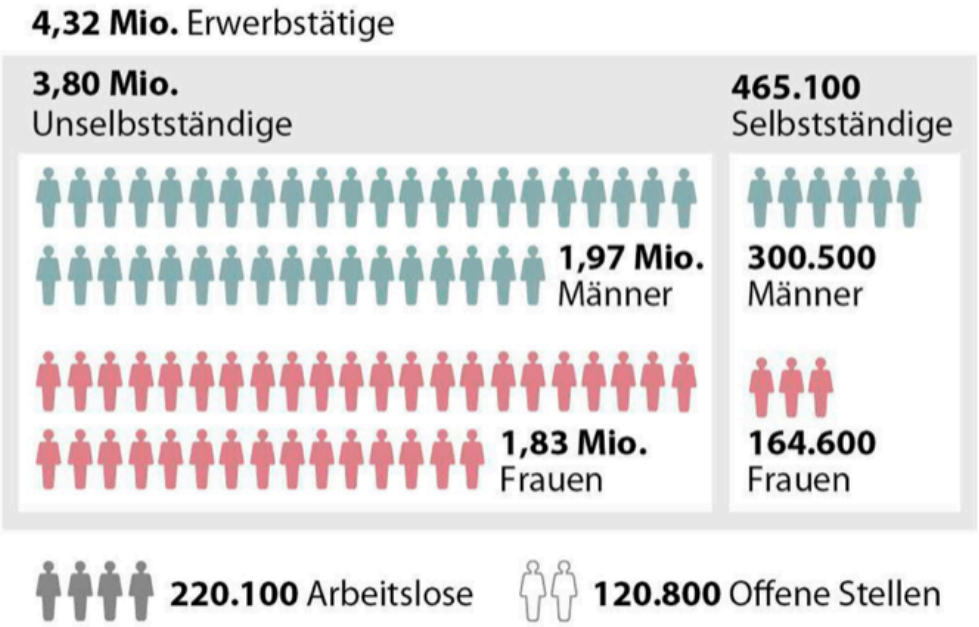

Abbildung 9: Anzahl an Erwerbstätigten 2018 in Österreich[65]

Wie in der Grafik ersichtlich ist, waren 2018 rund 4,32 Millionen Menschen in Österreich selbstständig und unselbstständig erwerbstätig. In der Sparte der Unselbstständigen waren 1,97 Millionen Männer und 1,83 Millionen Frauen angestellt. Aus der Abbildung geht weiters hervor, dass es 120.800 offene Stellen gab, aber dennoch 220.100 Personen als arbeitssuchend gemeldet waren. Aus Sicht des Autors ist dieser Umstand u.a. auf die benötigte Qualifikation, Arbeitszeitmodelle, Alter, Beeinträchtigung oder Branche zurückzuführen.

Rund 1,4 Millionen Menschen in Österreich sind in irgendeiner Form beeinträchtigt. Oftmals ist es nicht ersichtlich durch bspw. einen Rollstuhl, sondern zeichnet sich als psychisches Leiden ab, wie Burnout oder Depression. Die Anzahl an arbeitslosen Menschen mit Beeinträchtigung ist nach wie vor sehr hoch. In Österreich sind ca. 55,9% der Menschen mit

[64] Vgl. Der Standard – Wirtschaft (2019).

[65] Abbildung 9 entnommen aus: Der Standard – Wirtschaft (2019).

Beeinträchtigung im erwerbsfähigen Alter auch wirklich erwerbstätig. Im Vergleich dazu ist die Quote bei Menschen ohne Behinderung bei 77,1%.[66]

Wie bereits in Kapitel 3.2.3 erwähnt, wird mittels der Ausgleichstaxe versucht, die Inklusion in den Betrieben umzusetzen. Aus Sicht des Autors ist das System der Ausgleichstaxe jedoch nur zum Teil kraftvoll, da es viele Unternehmen vorziehen, die Strafe zu zahlen, anstatt Umbauten oder Arbeitsplatzoptimierungen umzusetzen und so eine Erwerbsfähigkeit für Menschen mit Beeinträchtigen zu ermöglichen.

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Erwerbsquoten von 2007 bis 2015 von dauerhaft beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Personen nach Altersgruppen.

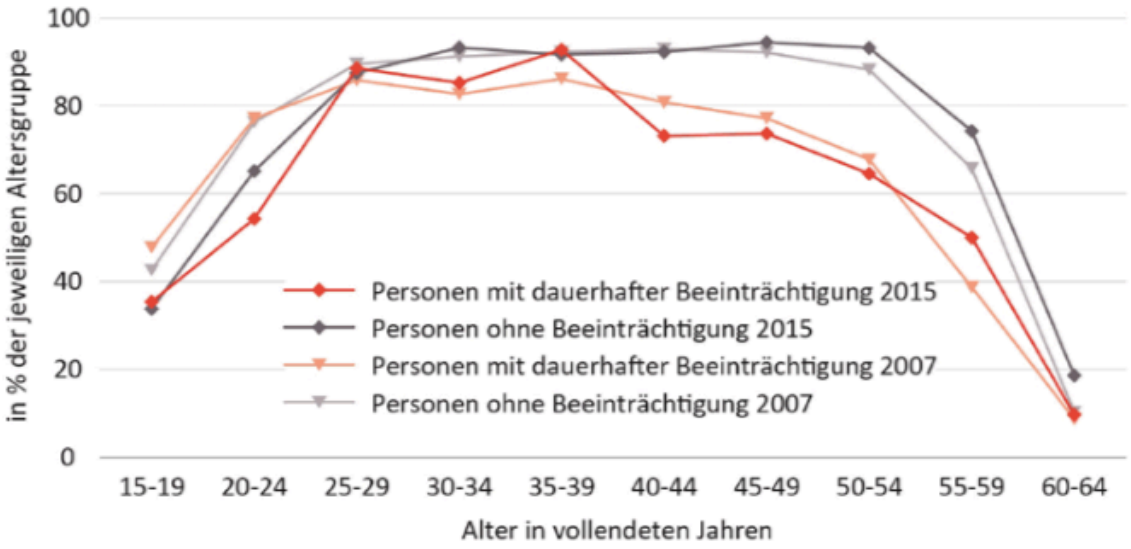

Abbildung 10: Erwerbsquoten von dauerhaft beeinträchtigten und nicht beeinträchtigten Personen 2007 – 2015[67]

Wie der Grafik zu entnehmen ist, hat sich die Erwerbsquote der dauerhaft beeinträchtigten Personen seit 2007 in einigen Altersgruppen verbessert, aber in anderen wiederrum verschlechtert. Bei der Altersgruppe der 25 bis 39-Jährigen ist die Erwerbsquote gestiegen, hat sich aber anschließend kontinuierlich ab dem 40. Lebensjahr reduziert. Die höchste Quote für die Gruppe der Beeinträchtigten ist im Alter zwischen 35 – 39 Jahren. Bei Personen ohne Behinderung ist die Erwerbsquote mit 50 – 54 Jahren am höchsten.

[66] Vgl. Gaiger / Kralinger (2019).

[67] Abbildung 10 entnommen aus: Hampl (2017).

Lehrlinge mit Beeinträchtigung

Mit Dezember 2018 waren insgesamt 107.915 Lehrlinge in Österreich in einer Berufsausbildung. Von diesen Jugendlichen befanden sich 8.045 in einer verlängerten Lehre (6.407 Personen) oder Teilqualifikation (1.638 Personen). 5.257 Jugendliche dieser integrativen Ausbildungsformen wurden in Unternehmen ausgebildet, 2.788 Lehrlinge in Einrichtungen im Sinne der überbetrieblichen Lehrausbildung, welche in Kapitel 6.3 im Detail beschrieben wird. Die jeweiligen Ausbildungsformen werden in Kapitel 3.4.7 genauer dargestellt.[68]

Aus Sicht des Autors ist die Anzahl an Lehrlingen mit Beeinträchtigung immer noch sehr niedrig. Wie Statistiken der Arbeitslosigkeit für Menschen mit Behinderung schildern, ist die Inklusionsarbeit am Arbeitsmarkt erst in geringem Ausmaß umgesetzt worden. Es ist jedoch ersichtlich, dass sich der Lehrlingsmarkt verändert und sich mehr für Jugendliche mit Benachteiligungen öffnet.

Helmuth Dornmayr gab folgendes als Beweggründe für die Einstellung von Jugendlichen mit Behinderung an:

„Viele Unternehmen haben soziale Motive, z.B. in der Form, dass sie einen (meist kleinen) Teil ihrer Lehrstellen für benachteiligte Jugendliche zur Verfügung stellen wollen. Oder weil sie den Jugendlichen bzw. seine Familie kennen. Eine Rolle spielt sicherlich auch die Lehrstellenförderung des AMS, welche nicht unerheblich ist. Sofern die Beeinträchtigung für die konkrete Tätigkeit keine große Rolle spielt, könnte es zudem sein, dass beeinträchtigte Jugendliche als besonders motiviert gelten.“[69]

Die Statistiken der letzten Kapitelabschnitte gaben einen allgemeinen Überblick darüber, wie hoch die Arbeitslosigkeit sowie die Erwerbstätigkeit 2018 in Österreich waren und wie sich die Anstellung von Lehrlingen mit Beeinträchtigung am Lehrlingsmarkt entwickelte. Nachfolgend wird darauf eingegangen, welche Unterstützungsleistungen für Jugendliche mit Beeinträchtigung speziell in Oberösterreich installiert wurden.

[68] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2018).

[69] Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

3.4 Unterstützungsleistungen für Jugendliche mit Beeinträchtigung

In Österreich gibt es eine Vielzahl an Unterstützungsnetzwerke für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten bzw. Beeinträchtigungen im Bereich der Berufsausbildung.[70] Durch Jugendcoaching, Produktionsschule, Arbeitsassistenz oder Jobcoaching werden betroffene Personen bei der Arbeitssuche oder dem Erhalt des Arbeitsplatzes bestmöglich unterstützt.[71] Nachfolgend werden die einzelnen Unterstützungsleistungen erläutert.

3.4.1 Jugendcoaching

Das Jugendcoaching, bis 2011 Clearing genannt, ist als Schnittstelle zwischen Schule und Berufsleben zu betrachten. Es ist ein Serviceangebot, welches, bei Bedarf, den besten Weg für den Jugendlichen in das Lehrverhältnis und die Integration in den ersten Arbeitsmarkt gewährleistet.[72] Speziell für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten, Teilleistungsschwächen oder Behinderungen fällt die Entscheidung für eine adäquate Berufsausbildung oftmals schwer.[73] Das Jugendcoaching hilft bei dieser fundamentalen Entscheidung der Berufswahl.[74] Die Unterstützung inkludiert Beratung, Begleitung sowie Case Management durch Erstellung eines Neigungs- und Eignungsprofils, das Jugendcoaching führt eine Analyse über die Stärken und Schwächen des Jugendlichen durch und erstellt abschließend einen individuellen Karriere- und Entwicklungsplan. Das Jugendcoaching stellt keine Ausbildungsstätte dar, viel mehr dient diese Institution als Beratungsmaßnahme für gefährdete Jugendliche im Alter zwischen dem 15. und 25. Lebensjahr, welche sich in schwierigen Situationen befinden und aus dem Bildungssystem zu fallen drohen.[75] Jugendliche mit Beeinträchtigung können die Betreuung durch das Jugendcoaching bis zu 12 Monate kostenlos in Anspruch nehmen.[76]

[70] Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer (2019a).

[71] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019).

[72] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019).

[73] Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer (2019a).

[74] Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer (2019a).

[75] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019); Vgl. Hackensöllner-Ali / Huber / Kendlbacher (2018), 91.

[76] Vgl. Hackensöllner-Ali / Huber / Kendlbacher (2018), 91.

3.4.2 Produktionsschule

„Die Produktionsschule ist ein Angebot für Jugendliche und junge Erwachsene nach Beendigung ihrer Schulpflicht, die Unterstützung für ihre weitere schulische oder berufliche Ausbildung suchen.“ [77]

Dieses niederschwellige Angebot für benachteiligte Jugendliche bietet individuelle Unterstützung für junge Menschen mit Behinderung, welche aufgrund von Defiziten an einer weiterführenden Berufsausbildung scheitern. Das Angebot der Produktionsschule unterstützt bei der Bewältigung von Vorfeldproblemen, um die nötige Basisqualifikation, für eine Anschlussfähigkeit an eine berufliche Ausbildung, zu erreichen. Es werden auch intensivere Unterstützungsprogramme für bestimmte Behindertengruppen angeboten, wie z.B. für gehörlose Menschen (Gebärdensprache).[78]

3.4.3 Berufsausbildungsassistenz

Dieses Angebot schafft die Möglichkeit, während der verlängerten Lehre oder der Teilqualifizierung, von der Berufsausbildungsassistenz unterstützt und adäquat begleitet zu werden.[79] Lehrlinge sowie Unternehmen erhalten durch diese spezifische Unterstützungsleistung ein maßgeschneidertes Unterstützungssetting für eine Qualifizierung im Rahmen der Lehre. Die Berufsausbildungsassistenz ermöglicht durch ihr individuelles Betreuungsangebot einen erfolgreichen Abschluss der Lehre oder Teilqualifikation.[80] Die verlängerte Lehre und Teilqualifikation werden in Kapitel 3.4.7 genauer behandelt.

3.4.4 Arbeits-Assistenz

Wie bereits erwähnt, ist die Arbeits-Assistenz das primäre Instrument im Handlungsfeld der Beruflichen Assistenz. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die einzelnen Prozessschritte der Arbeitsassistenz.

[77] Sozialministeriumservice (2019b).

[78] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019).

[79] Vgl. Hackensöllner-Ali / Huber / Kendlbacher (2018), 94.

[80] Vgl. Sozialministeriumservice (2019c).

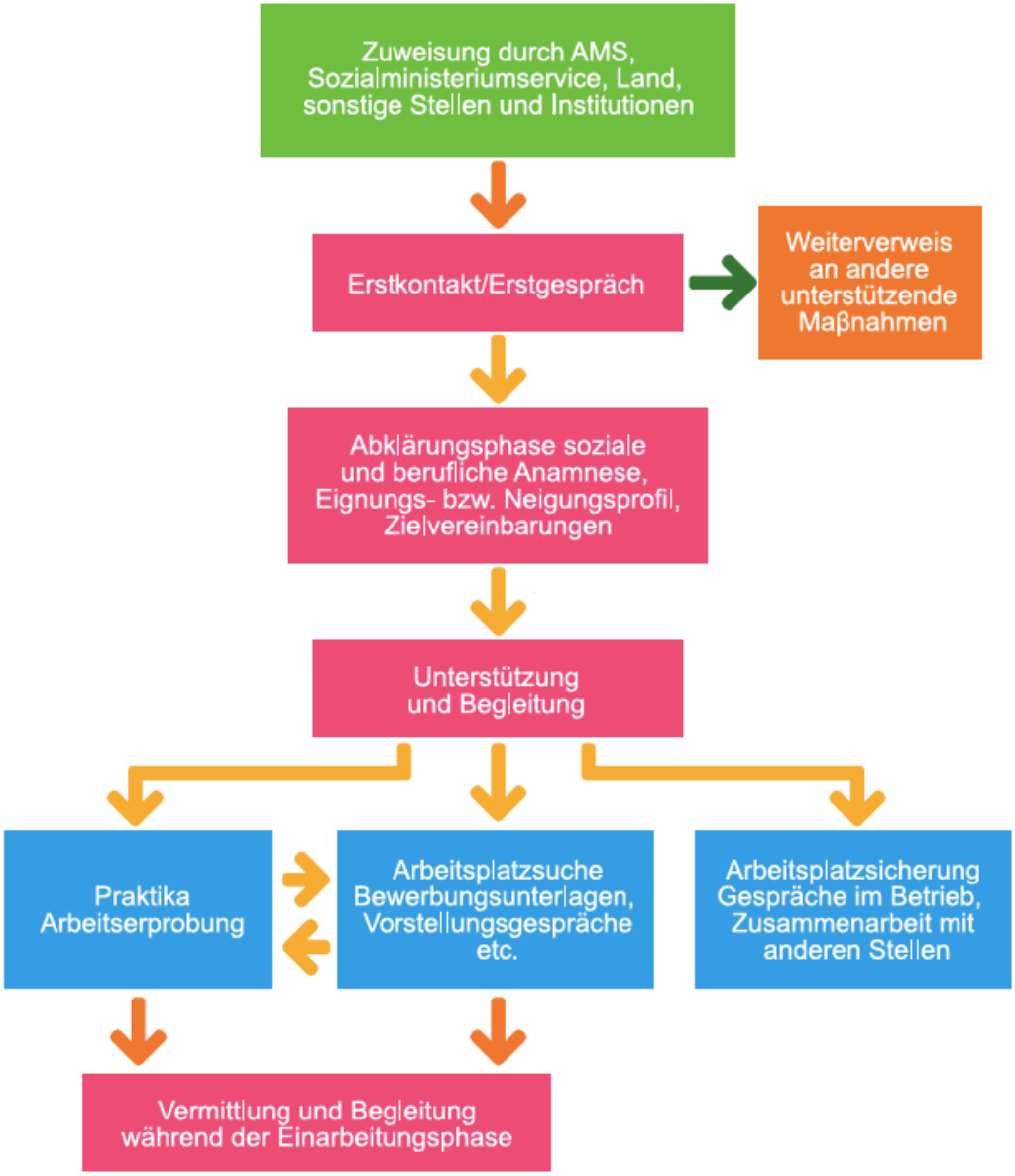

Abbildung 11: Arbeitsassistenz - Prozessschritte[81]

Der erste Kontakt findet durch die betroffene Person selbst, telefonisch oder persönlich, mit qualifiziertem Fachpersonal statt. Die erste Kontaktaufnahme kann auch von einer Begleit- und/oder Bezugsperson ausgeführt werden, anschließend kommt es zum Erstgespräch. Hierbei findet eine Abklärung bzgl. der vorliegenden Problematik statt, gefolgt von einer Entscheidung über die Aufnahme in die Beratung oder einer Weiterweisung an eine andere adäquate Unterstützungsmaßnahme. Nachdem die Zugehörigkeit zur Zielgruppe definiert und festgelegt wurde, folgt die Abklärungsphase. Diese Phase inkludiert Leistungen wie z.B.

[81] Abbildung 11 entnommen aus: Sozialministeriumservice (2019d).

soziale und berufliche Anamnese, Erarbeitung von Begleitungszielen, in Kontakt treten mit Dienstgebern, Eignungsprofilerstellung und mehr. Wird anhand der durchgeführten Klärungsprozesse kein Übergang in eine Arbeitsplatzsuche oder -sicherung geleistet, werden seitens der Arbeitsassistenz alternative Möglichkeiten empfohlen. Diese können u.a. ein Pensionsantrag, Arbeitstraining oder ein vergleichbares Qualifizierungsprogramm sein. Findet der Übergang in die Arbeitsplatzsuche statt, wird Unterstützung bei der aktiven Suche nach einem geeigneten Arbeitsverhältnis geboten, wo auch Betriebe selbst dementsprechend beraten werden. In den ersten drei Monaten, der Einarbeitungszeit, steht die Arbeitsassistenz dem Arbeitnehmer zur Verfügung. Sollte ein Arbeitsplatz gefährdet sein, bietet die berufliche Assistenz im Rahmen einer Arbeitsplatzsicherung ein umfassendes Beratungsgespräch an und hilft bei der Lösung von Problemen am Arbeitsplatz und nimmt direkt Kontakt mit Vorgesetzten oder Kollegen auf.[82]

3.4.5 Jugend-Arbeits-Assistenz

Die Arbeitsassistenz ist das primäre Instrument der Beruflichen Assistenz. Speziell für Jugendliche wird jedoch eine eigene Arbeitsassistenz angeboten. Diese spezielle Form der Assistenz unterstützt junge Menschen bei der Zukunfts- und Laufbahnplanung sowie bei der aktiven Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz. Die Jugend-Arbeits-Assistenz ist nicht nur eine Serviceeinrichtung für Jugendliche, sondern dient auch als Plattform für Betriebe, um im Unternehmen entstandene Probleme mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung adäquat zu lösen.[83] Auf die Jugend-Arbeits-Assistenz wird in Kapitel 4.3.3. genauer eingegangen.

3.4.6 Job Coaching für Jugendliche

Bei diesem Angebot handelt es sich um eine individuell begleitende Unterstützung direkt am Arbeitsplatz. Jugendliche sowie junge Erwachsene werden speziell durch die unmittelbare Mitarbeit im täglichen Arbeitssetting qualifiziert. Die Jobcoaches unterstützen Jugendliche mit Behinderung z.B. auf ihrem Arbeitsweg, organisatorische Belange, aber auch bei der Anpassung an die Betriebsstrukturen. Auch erhalten Jugendliche mit Assistenzbedarf eine individuelle Unterstützung bei der Erlernung neuer Tätigkeiten.[84] Der Jobcoach unterstützt zusätzlich bei Problemen am Arbeitsplatz, im Praktikum oder in der Ausbildung. Diese individuelle Unterstützungsleistung wird vor allem zu Beginn eines Arbeitsverhältnisses

[82] Vgl. Sozialministeriumservice (2019d)

[83] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019).

[84] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019).

genutzt und nach einer erfolgreichen Einarbeitung wird der Jobcoach großteils nur mehr bei Problemen im Betrieb hinzugezogen. Dieses Angebot ist kostenlos und für Menschen mit Behinderung zwischen dem 15. – 65. Lebensjahr konzipiert.[85]

3.4.7 Die verlängerte Lehre und Teilqualifikation

Für Jugendliche mit Beeinträchtigung, die eine konventionelle Lehre nicht absolvieren können, besteht die Möglichkeit, eine verlängerte Lehre oder Teilqualifizierung zu absolvieren.[86] Nach den Bestimmungen dieser Berufsausbildung ist es für die Zielgruppe möglich, verlängerte Lehrverträge oder eine Ausbildung in Teilqualifikation zu vereinbaren.[87] Für die Dauer der Ausbildung werden die Lehrlinge von der Berufsausbildungsassistenz begleitet.[88]

Was bedeutet „verlängerte Lehre bzw. eine verlängerbare Lehrausbildung“?

Diese Form der Ausbildung bedeutet, dass die Lehrzeit um höchstens ein Jahr, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre, verlängert werden kann. Diese Vereinbarung kann zu Beginn oder im Laufe des Lehrverhältnisses im Lehrvertrag festgelegt werden. Die verlängerte Lehre richtet sich an Personen, welche eventuell länger für die Ausbildung brauchen, aber grundsätzlich in der Lage sind, einen Lehrabschluss zu erreichen.[89]

Was bedeutet Teilqualifizierung?

Bei dieser Form der Ausbildung wird zu Beginn im Lehrvertrag festgelegt, welche Bereiche bzw. Teile des Berufsbildes erlernt werden sollen. Die Dauer der Ausbildung kann ein bis drei Jahre in Anspruch nehmen, je nach Ausbildungsinhalten. Bestimmte Teile können durch Fertigkeiten und Kenntnisse aus anderen Berufsbildern ergänzt werden. Die Teilqualifizierung richtet sich an Personen, die vermutlich nicht in der Lage sind, einen vollen Lehrabschluss zu schaffen.[90] Nachfolgende Tabelle stellt detailreich dar, welche Unterschiede es zwischen den beiden Ausbildungsformen gibt:

[85] Vgl. Hackensöllner-Ali / Huber / Kendlbacher (2018), 99f.

[86] Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 16.

[87] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015).

[88] Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 16.

[89] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015); Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 16.

[90] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015); Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 16.

Verlängerte Lehrzeit (§ 8b 1 BAG)	Teilqualifikation (§ 8b 2 BAG)
Berufsausbildung in einem Lehrberuf mit einer um bis zu zwei Jahren verlängerten Lehrzeitdauer	Berufsausbildung in einer Teilqualifikation eines Lehrberufes
Die aufgrund der Lehrberufsliste ergebende Lehrzeit kann um höchstens ein Jahr, in Ausnahmefällen um bis zu zwei Jahre verlängert werden, sofern dies für die Erreichung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist.	Teile eines Lehrberufes sollen erlernt werden (muss wirtschaftlich verwertbar sein). Die Ausbildungsdauer wird in einem Ausbildungsvertrag festgelegt. Darin festgehalten sind die Teilqualifikationen (Fertigkeiten und Kenntnisse), die erlernt werden sollen, und die Ausbildungsdauer (1 bis 3 Jahre)
Schulpflicht (Berufsschule)	freiwilliger Berufsschulbesuch
Lehrabschlussprüfung 10 Wochen vor Lehrzeitende	Abschlussprüfung über die erworbenen Fertigkeiten und Kenntnisse frühestens 12 Wochen vor Ausbildungsende. Die erreichte Qualifikation wird durch BerufsbereichsexpertInnen und einem Mitglied der Berufsausbildungsassistenz im Ausbildungsbetrieb festgestellt.
Möglichkeit einer Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 01.07.2010.	Möglichkeit einer Reduzierung der wöchentlichen Normalarbeitszeit ab 01.07.2010.

Tabelle 3: Unterschiede verlängerte Lehre und Teilqualifikation[91]

Wie der Tabelle zu entnehmen, ist bei der verlängerten Lehre die positive Absolvierung der Berufsschule verpflichtend, während bei der Teilqualifikation ein freiwilliger Schulbesuch angeboten wird. Die Berufsausbildung ist grundsätzlich in jedem Lehrberuf möglich, es ist jedoch im Vorfeld abzuklären, ob eine Teilqualifikation in manchen Lehrberufen sinnvoll ist.[92]

Zielgruppe

Um eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation anzutreten, ist die Anlaufstelle üblicherweise das AMS[93]. Grundsätzlich ist es all jenen möglich, diese Form der Ausbildung zu absolvieren, wenn sie vom AMS nicht in eine Lehrstelle vermittelt werden können.[94] Weitere Bewilligungsgründe sind:

- *„Wenn Sie am Ende der Pflichtschule sonderpädagogischen Förderbedarf hatten und zumindest teilweise nach dem Lehrplan einer Sonderschule unterrichtet wurden, oder*
- *Keinen bzw. einen negativen Abschluss der Hauptschule oder der Neuen Mittelschule haben, oder*
- *Im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes bzw. des jeweiligen Landesbehindertengesetzes als behindert gelten, oder*

[91] Tabelle 3 entnommen aus: Wirtschaftskammer Niederösterreich (o.J.)

[92] Vgl. Wirtschaftskammer Niederösterreich (o.J.)

[93] Arbeitsmarktservice

[94] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015); Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 16f.

- *Wenn sie in einer Beratungs-, Betreuungs- oder Orientierungsmaßname des AMS oder SMS[95] (z.B. Jugendcoaching) zeigt, dass der Abschluss eines regulären Lehrvertrages nicht möglich ist.“* [96]

Lehrverträge über Teilqualifikationen oder verlängerbare Lehrausbildungen können ausschließlich über die zuständige AMS-Geschäftsstelle vermittelt werden.[97] Jugendliche, welche diese Form der Lehrausbildung anstreben, müssen ein Jugendcoach-Verfahren durchlaufen, bevor sie eine Lehre antreten können. Die Jugendlichen werden bei der Lehrstellensuche sowohl vom AMS als auch vom Jugendcoaching unterstützt.[98]

Ablauf der Berufsausbildung

Der Jugendliche sucht auf Empfehlung des Jugendcoachings entweder selbst oder mit Unterstützung der Jugend-Arbeits-Assistenz nach einem Ausbildungsplatz in einem adäquaten Lehrbetrieb. Ist eine Lehrstelle gefunden, wird dem Lehrling ein Berufsausbildungsassistent zur Seite gestellt. Die Assistenz übernimmt bspw. die Formalitäten des Lehr- bzw. Ausbildungsvertrages und entlastet somit die zuständigen Firmen. Des Weiteren begleitet er den Lehrling und dessen Betrieb während der gesamten Ausbildung und übt eine vermittelnde Funktion zwischen dem Jugendlichen, dem Betrieb und der Berufsschule aus. Die Berufsausbildungsassistenz fungiert als Ansprechpartner für alle an der Lehrausbildung Beteiligten. Es finden regelmäßige Treffen mit dem Jugendlichen und den Ausbildern statt, wo Probleme, Ziele, Wünschen und Fragen besprochen werden. Gibt es in Teilbereichen der jeweiligen Arbeitsprozesse Schwierigkeiten, kann dem Auszubildenden das Jobcoaching zur Seite gestellt werden, um den Lehrbetrieb diesbezüglich zu entlasten. Der Coach begleitet den Lehrling an den Arbeitsplatz. Einzelne Arbeitsschritte, welche mehr Zeit für die Erlernung (aufgrund der Beeinträchtigung des Jugendlichen) benötigen, werden so lange geübt, bis sie verinnerlicht sind.[99]

Lehrlinge mit Beeinträchtigung in Berufsausbildung im Zeitverlauf

Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht die Anzahl an beeinträchtigten Lehrlingen, welche eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation von 2004 bis 2017 absolvierten.

[95] Sozialministeriumservice.

[96] Huber / Kendlbacher (2018), 16f.

[97] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015).

[98] Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 17.

[99] Vgl. Wirtschaftskammer Oberösterreich (2015); Vgl. Huber / Kendlbacher (2018), 17f.

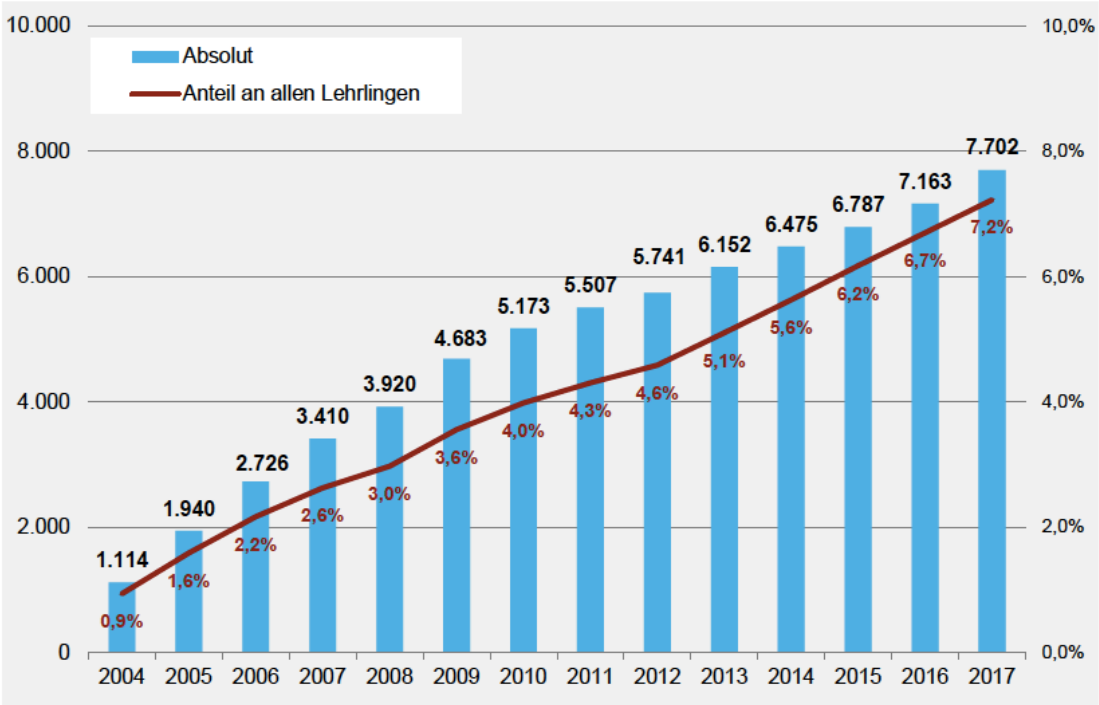

Abbildung 12: Anzahl an Lehrlingen in der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation 2004-2017[100]

Wie in der Abbildung ersichtlich, ist die Anzahl an Absolvierungen einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation, seit der Einrichtung der genannten Ausbildungsform im Jahr 2003, signifikant angestiegen. Dieser Anstieg kann damit begründet werden, dass sich das Modell der individuell adaptierten Berufsausbildung für Jugendliche mit Beeinträchtigungen im dualen Ausbildungssystem etabliert hat und sukzessive an Bekanntheit gewinnt.[101] Insgesamt befanden sich im Jahr 2017 zuletzt 7.702 Lehrlinge in einer Berufsausbildung im Sinne der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation. Wie bereits in Kapitel 3.3.2.2 erwähnt, stieg die Anzahl an Lehrlingen für diese Ausbildungsformen im Jahr 2018 auf 8.045 Personen an.

Helmuth Dornmayr fügt bzgl. der verlängerten Lehre und der Teilqualifikation zusätzlich an, dass diese Ausbildungsformen eine Antidiskriminierung fördern. Folgende Angabe wurde auf die Frage getätigt, ob diese Art der Berufsausbildung förderlich sei:

„Ja, ganz besonders die Lehrzeitverlängerung. Diese ist inklusiv und antidiskriminierend, weil hier benachteiligte Jugendliche mehr Zeit im Bildungssystem bekommen (und nicht wie sonst weniger). Es ist nicht überraschend, dass ihr auch viel mehr Bedeutung (80%) als der Teilqualifizierung (20%) zukommt.“[102]

[100] Abbildung 12 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2018), 75.

[101] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2018), 74.

[102] Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

Aus Sicht des Autors ist hier klar eine Veränderung am Arbeitsmarkt ersichtlich. Immer mehr Unternehmen geben Jugendlichen, anhand individuell adaptierter Ausbildungsformen, die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen und die Teilhabe in der arbeiteten Gesellschaft zu untermauern. Ein zusätzlicher Motivator für die Unternehmen ist hierfür, aus Sicht des Forschers, der Fachkräftemangel und die Förderung der zuständigen Behörden bei der Einstellung beeinträchtigter Lehrlinge.

3.5 Zwischenfazit Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung

Zusammenfassend ist in Kapitel 3 ersichtlich, dass bereits ein Definitionsversuch des Begriffs Behinderung an Herausforderungen stößt und somit verschiedene Definitionen existieren. Durch rechtliche Grundlagen, wie zum Beispiel die UN-Behindertenrechtskonvention, das Berufsausbildungsgesetz oder das Chancengleichheitsgesetz, werden Rechte von Menschen mit Behinderung umgesetzt und gefördert. Durch Sanktionen bei Nichteinstellung von Personen mit Beeinträchtigung anhand der Ausgleichstaxe wird versucht, eine Integration in Betrieben zu fördern. Arbeit ist für die Entwicklung der eigenen Persönlichkeit eine wichtige Grundlage, dennoch ist die Arbeitslosigkeit bei benachteiligten Menschen nach wie vor sehr hoch. Im Jahr 2018 waren in Österreich 312.00 Personen arbeitslos vorgemerkt, darunter 14.094 mit Beeinträchtigung. Speziell für Jugendliche mit Behinderung wurden unterstützende Ausbildungsformen, die verlängerte Lehre und Teilqualifikation, eingeführt. Die Anzahl an Teilnehmern dieser beiden Ausbildungsmöglichkeiten stieg 2018 von 1.114 Jugendliche (2004) auf 8.045 Absolventen. Durch weitere spezifische Angebote für Jugendliche, wie die Jugend-Arbeits-Assistenz, Jobcoaching oder die Berufsausbildungsassistenz, soll der Umstand der Jugendarbeitslosigkeit für Jugendliche mit Beeinträchtigung weiterhin reduziert werden und die Chancen auf eine positiv absolvierende Lehrausbildung, durch eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation, erhöht werden.

Im nachfolgenden Kapitel wird die Volkshilfe Arbeitswelt GmbH sowie die Jugend-Arbeits-Assistenz genauer vorgestellt.

4 Die Jugend-Arbeits-Assistenz der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH

Zu Beginn des Kapitels wird die Volkshilfe Arbeitswelt GmbH inklusive Organigramm und angebotener Leistungen vorgestellt. Des Weiteren folgt eine Beschreibung des Netzwerkes Beruflicher Assistenz, kurz NEBA, einem Partner-Unternehmen der Volkshilfe Arbeitswelt. Unter dem NEBA-Dach werden zahlreiche Unterstützungsleistungen für Menschen mit Beeinträchtigung gebündelt, welche von kompetenten Partnern, wie die Volkshilfe, angeboten und umgesetzt werden. Abschließend folgt eine Vorstellung des Projektes „Jugend-Arbeits-Assistenz“ inklusive Beschreibung der Dienstleistungen und der Zielgruppe.

4.1 Volkshilfe Arbeitswelt GmbH

Die Volkshilfe Arbeitswelt ist Teil der Volkshilfe Oberösterreich und wurde 1991 gegründet. Sie ist mit dem Gütesiegel für Soziale Integrations-Unternehmen und für betriebliche Gesundheitsförderung ausgezeichnet. Die Arbeitswelt richtet sich an Personen, welche schwer oder nur bedingt ein Arbeitsverhältnis finden. Angebote sind u.a.:[103]

- Aktivierungs- und Qualifizierungskurse für Menschen ohne Arbeit.
- Dienstleistungs-Angebote für Unternehmen.
- Angebote für Menschen ohne Arbeit.
- Hilfe für Jugendliche auf dem Weg zum Job.
- Arbeits-Assistenz für Menschen mit Beeinträchtigung.

Die Angebote bzw. Projekte der Volkshilfe Arbeitswelt werden von folgenden Fördergebern finanziert: Arbeitsmarktservice OÖ, Land OÖ, Sozialministerium und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds.[104]

Das nachfolgende Organigramm zeigt die Bereiche und Leistungen der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH.

[103] Vgl. Volkshilfe Oberösterreich (2019a).

[104] Vgl. Volkshilfe Oberösterreich (2019a).

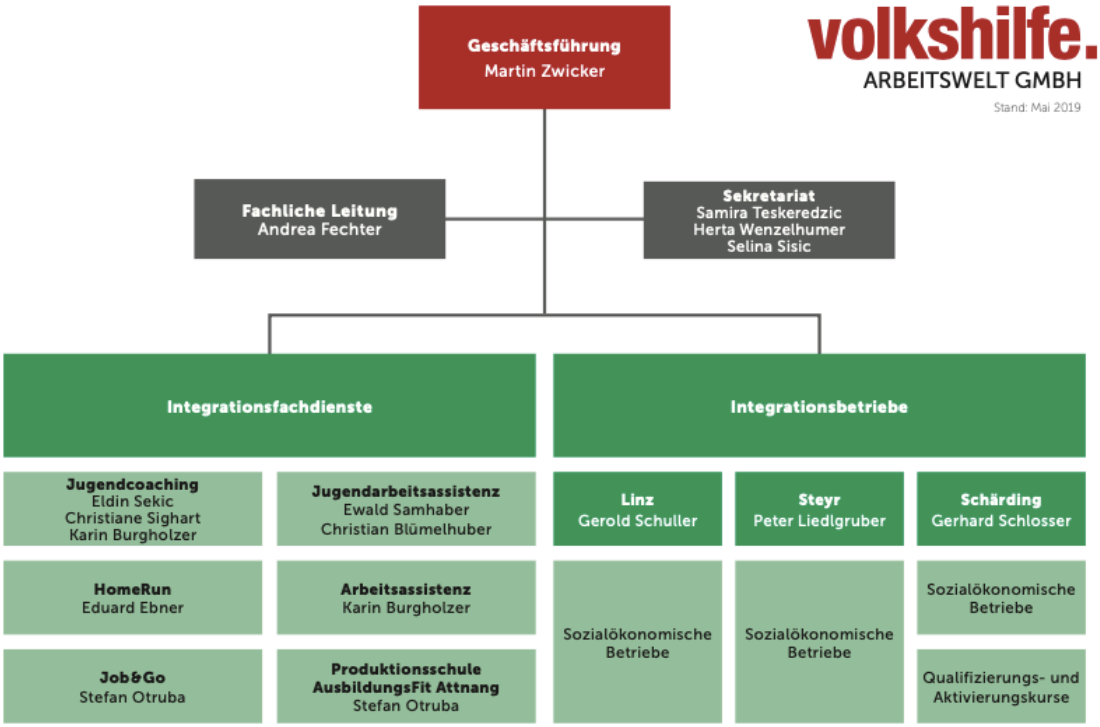

Abbildung 13: Organigramm Volkshilfe Arbeitswelt GmbH[105]

Das Organigramm zeigt, welche Leistungen in der Organisation angeboten werden. Die Leistungen erstrecken sich über Angebote in den Bereichen Jugendcoaching, Arbeitsassistenz, Produktionsschule bis zu Integrationsbetriebe. Die Leistungen wurden bereits in Kapitel 3.4 ausführlich geschildert.

Im nachfolgenden Kapitelabschnitt wird das Netzwerk Beruflicher Assistenz, kurz NEBA, beschrieben, welche die Leistung der Arbeits-Assistenz anbietet und u.a. von der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH ausgeführt wird. Speziell für Jugendliche wird jedoch eine eigene Arbeitsassistenz angeboten, welche für Jugendliche mit Beeinträchtigung von zentraler Wichtigkeit ist, um eine adäquate Unterstützung bei der Suche nach einer geeigneten Arbeitsstelle bzw. eines Ausbildungsplatzes zu erhalten.

4.2 Netzwerk Berufliche Assistenz „NEBA“

Österreich verfügt mit dem „Netzwerk Berufliche Assistenz“ über ein sehr vielseitiges und ausdifferenziertes Unterstützungssystem für Menschen mit Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdete Jugendliche. Zentraler Akteur und Kostenträger ist hierbei das

[105] Abbildung 13 entnommen aus: Samhaber Ewald, E-Mail vom 04.09.2019

Sozialministerium, aufgrund dessen das Angebot adäquat gesteuert und bedarfsgerecht weiterentwickelt werden kann. Durch eine breitgefächerte Trägerlandschaft ist das individuelle Eingehen auf den Einzelnen gesichert. NEBA ist arbeitsmarktpolitisch eine wichtige Ressource für die Entwicklung des Gleichstellungsrechts für Menschen mit Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdete Jugendliche. Soziale Ausgrenzung und Benachteiligung wird durch das Instrument der Beruflichen Assistenz vermieden bzw. bekämpft. Die einzelnen Angebote sind so aufgebaut, dass die Ressourcendefizite der Leistungsabnehmer bedarfsgerecht kompensiert werden können.[106]

4.2.1 Leistungen von NEBA

Das „Netzwerk Beruflicher Assistenz“ leistet einen wertvollen Beitrag. Sie gibt Menschen mit Behinderung sowie ausgrenzungsgefährdeten Jugendlichen eine Chance, sich am Arbeitsmarkt zu etablieren. Das Sozialministeriumservice leistet in Zusammenarbeit mit diversen Partnerorganisationen eine beachtliche Unterstützung für die berufliche Integration von Menschen mit Beeinträchtigung.[107] Unter der Dachmarke NEBA sind aktuell fünf Leistungen der Beruflichen Assistenz angeführt, welche österreichweit von derzeit über 200 Anbietern ausgeführt werden. Die Angebote richten sich an Menschen mit Behinderung im Alter zwischen 15 und 65 Jahren. Die Inanspruchnahme der Leistung ist kostenlos. Zu den NEBA-Angeboten zählen aktuell folgende Leistungen:[108]

- Jugendcoaching,
- Produktionsschule,
- Berufsausbildungsassistenz,
- Arbeitsassistenz und
- Jobcoaching.

Die einzelnen Leistungen für Jugendliche wurden bereits in Kapitel 3.4 detailliert beschrieben.

Die nachfolgende Abbildung zeigt den sogenannten NEBAhn-Plan, welcher darstellt, wie für Jugendliche der Weg in Richtung Lehrabschluss, Schulabschluss und Berufseinstieg gelingen kann.

[106] Vgl. Sozialministeriumservice (2019e).

[107] Vgl. Sozialministeriumservice (2019f).

[108] Vgl. Sozialministeriumservice (2019g).

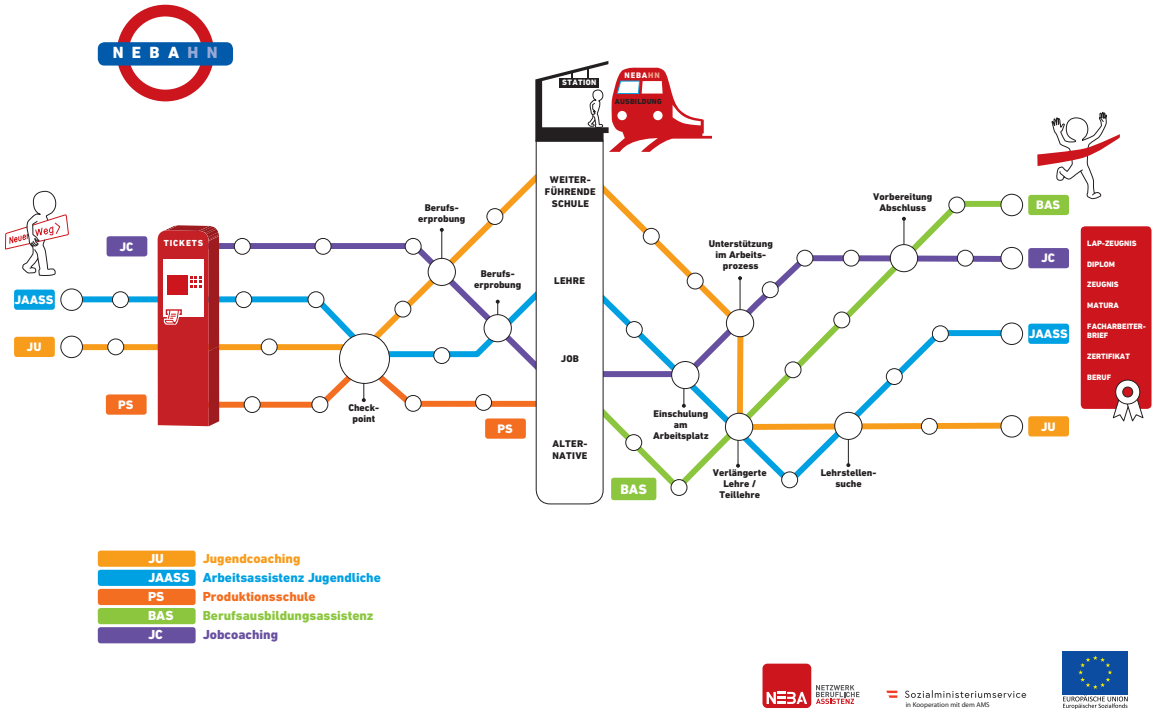

Abbildung 14: NEBAhn-Plan[109]

Wie dem NEBAhn-Plan zu entnehmen, bedarf es einiger Stationen, wie für Jugendliche der Weg in Richtung Lehrabschluss, Schulabschluss und Berufseinstieg gelingen kann. Die Grafik veranschaulicht diesbezüglich die einzelnen Stationen der jeweiligen Leistungsangebote.

4.2.2 Anbieter

Sowohl die NEBA-Angebote als auch die umsetzenden Kooperationspartner dieser Leistungen, bauen in mehrfacher Hinsicht auf Kompetenzen auf. Zum einen bauen sie auf den Fähigkeiten und Stärken von Menschen mit Beeinträchtigung auf, zum anderen auf fachlicher Kompetenz der Trägerorganisationen in sämtlichen Bundesländern. Die Anbieter unterstützen durch aufeinanderfolgende und abgestimmte Instrumente. In diesem Sinne kann dem Jugendcoaching, je nach Ergebnissen des Klärungsprozesses, die Arbeitsassistenz oder auch die Berufsausbildungsassistenz, je nach Aufgabengebiete, folgen. Anhand einer zentralen Steuerung der Angebote durch das Sozialministeriumservice ist ein flächenübergreifender, bundesweiter Standard möglich, wobei regionale Gegebenheiten in den Bundesländern bei

[109] Abbildung 14 entnommen aus: Samhaber Ewald, E-Mail vom 11.02.2020

der Umsetzung berücksichtigt werden. Anbieter der Arbeitsassistenz in Oberösterreich sind u.a. Pro Mente OÖ, BBRZ, Barmherzige Brüder, Miteinander GmbH, aber auch die Volkshilfe Arbeitswelt GmbH. Die Zielgruppe sind Menschen mit Beeinträchtigung, jedoch oftmals auf verschiedene Beeinträchtigung bzw. Beeinträchtigungsgrade fokussiert.[110] Nachfolgend wird ein Angebot der Volkshilfe Arbeitswelt, die Jugend-Arbeits-Assistenz, genauer vorstellt.

4.3 Jugend-Arbeits-Assistenz

Dieser Kapitelabschnitt stellt die Jugend-Arbeits-Assistenz vor, inklusive dessen Zielgruppe. Nachdem das Projekt bereits in Kapitel 3.4.5 kurz beschrieben wurde, folgt eine detailreiche Beschreibung der Dienstleistung sowie ein Organigramm des Projektes.

4.3.1 Zielgruppendefinition

Die Jugend-Arbeits-Assistenz (abgekürzt JAASS) der Volkshilfe Arbeitswelt GmbH unterstützt in Oberösterreich Jugendliche mit Beeinträchtigungen bzw. psychosozialen Problemen dabei, eine Lehre zu finden. Zielgruppe sind Jugendliche zwischen 15 und 23 Jahren, die eines oder mehrere der folgenden Merkmale erfüllen:[111]

- Lernbehinderung (Sonderpädagogischer Förderbedarf, ASO-Lehrplan).
- Körperliche Sinnesbeeinträchtigungen.
- Psychosoziale bzw. emotionale Beeinträchtigungen.
- Abgänger von Produktionsschulen.
- Deliquente Jugendliche.

Die Jugend-Arbeits-Assistenz unterstützt somit junge Menschen mit Beeinträchtigungen eine Lehrstelle bzw. Arbeit zu finden oder hilft bei Problemen am Arbeitsplatz.[112]

4.3.2 Beschreibung der Dienstleistung

Wie bereits in Kapitel 3.4.4 detailreich beschrieben, ist die Arbeitsassistenz das primäre Instrument der Beruflichen Assistenz. Speziell für Jugendliche wird jedoch eine eigene Arbeitsassistenz angeboten. Diese spezielle Form der Assistenz unterstützt junge Menschen bei der Zukunfts- und Laufbahnplanung sowie bei der aktiven Suche nach einem geeigneten

[110] Vgl. Sozialministeriumservice (2019h).

[111] Vgl. Volkshilfe Oberösterreich (2019b).

[112] Vgl. Volkshilfe Oberösterreich (2019b).

Arbeitsplatz und bei Problemen am Arbeitsplatz.[113] Die Jugend-Arbeits-Assistenz ist nicht nur eine Unterstützung für Jugendliche während der gesamten Lehrzeit, sondern hilft auch Firmen, wenn sie einen Lehrling mit Beeinträchtigung einstellen möchten. Die Assistenz teilt dem Unternehmen zum Beispiel mit, welche Aufgaben und Tätigkeiten im realistischen Fähigkeitsbereich des Jugendlichen liegen, wo Probleme auftreten, welche Förderungen beantragt werden könnten und welche Arten der Lehre es für diese junge Zielgruppe gibt. Die Jugend-Arbeits-Assistenz ist ein kostenloses Angebot und wird in ganz Oberösterreich flächendeckend angeboten.

4.3.3 Organigramm der Arbeits-Assistenz

Das nachfolgende Organigramm veranschaulicht die einzelnen Standorte und Mitarbeiter der Arbeits-Assistenz im Raum Oberösterreich.

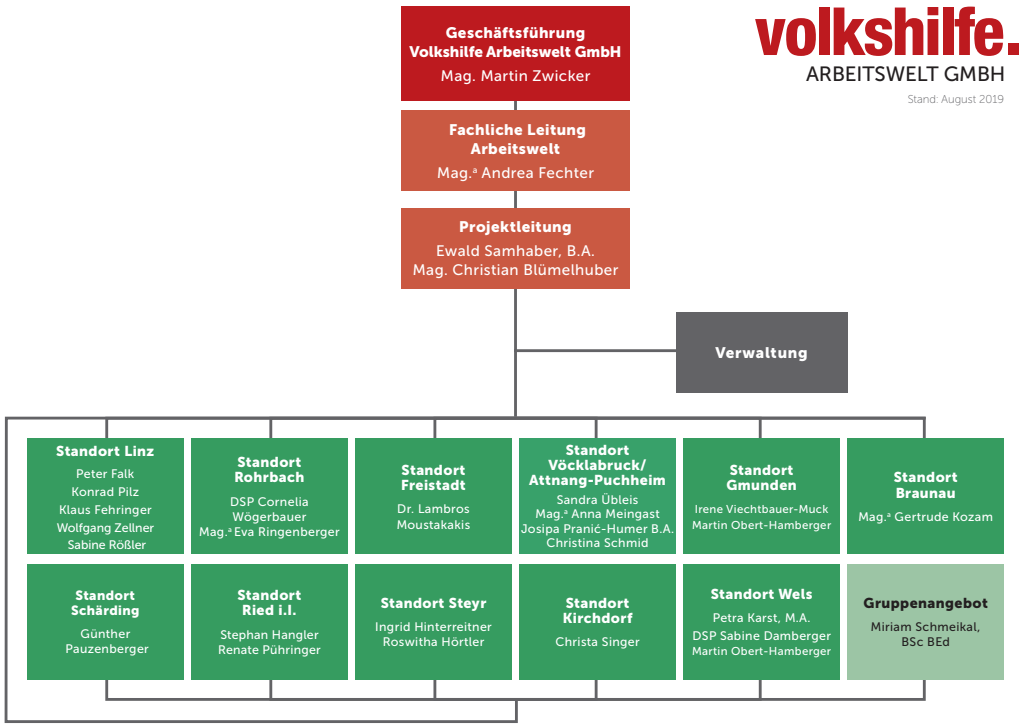

Abbildung 15: Volkshilfe Arbeitswelt GmbH[114]

Wie in der Abbildung ersichtlich, erstreckt sich das Angebot der Arbeits-Assistenz auf elf Standorte exklusive eines Gruppenangebots. Die Leitungsebene ist in Geschäftsführung, fachliche Leitung und Projektleitung unterteilt. In den einzelnen Standorten erhalten Jugendliche mit Beeinträchtigung Informationen darüber, welche Möglichkeiten es am

[113] Vgl. Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (2019b).

[114] Abbildung 15 entnommen aus: Samhaber Ewald, E-Mail vom 04.09.2019

Arbeitsmarkt gibt. Des Weiteren werden sie individuell von den Mitarbeitern unterstützt und beim Eintritt in das Berufsleben begleitet.

Das folgende Kapitel befasst sich mit den entscheidenden Faktoren in der Vermittlung von benachteiligten Jugendlichen, mit und ohne Beeinträchtigung, inklusive Tipps bzgl. Recruiting, Bewerbungsmappe und Aufnahmegespräche.

5 Entscheidende Faktoren in der Vermittlung von Jugendlichen mit und ohne Beeinträchtigung

Dieses Kapitel befasst sich mit entscheidenden Faktoren in der Vermittlung von Jugendlichen mit und ohne Beeinträchtigung am Lehrlingsmarkt. Zu Beginn werden wichtige Aspekte des Recruitings erläutert, da dieses bereits ein entscheidender Faktor sein kann, ob Jugendliche mit Behinderung eine faire Chance im Bewerbungsprozess erhalten. Des Weiteren werden wichtige Aspekte der Entscheidung für einen Lehrling aus Sicht der Personalverantwortlichen, wie z.B. die Bewerbungsmappe oder das Vorstellungsgespräch, genauer dargestellt.

5.1 Recruiting

Dieser Kapitelabschnitt, inklusive der Unterkapitel, befasst sich zunächst mit den verschiedenen Formen einer Bewerbung sowie dem Recruiting anhand von Social Media und verwendeten Kanälen, welche beispielhaft genauer vorgestellt werden. Es folgt eine Darstellung aktueller Recruiting-Trends sowie die Besonderheiten in der Rekrutierung von Menschen mit Beeinträchtigung.

5.1.1 Bewerbungsformen – Online, Print

Bevor der Jugendliche sich für eine Lehrstelle bewirbt, stellt sich die Frage, welche Form der Bewerbungen aktuell von Personalverantwortlichen bevorzugt wird. Die Bewerbung auf Papier, welche per Post versendet wird, könnte demnach bald vorüber sein. Der Recruiting-Report 2018, welcher 200 Personalisten interviewte, zeigt, dass nur 5% der Befragungsgruppe angaben, eine Papierbewerbung zu bevorzugen. Die Bewerbung der Zukunft ist digital. Bewerbungen per Mail, Formulare über Internet oder One-Click-Bewerbungen sind am Vormarsch. Bei One-Click ist mit nur einem Klick am Smartphone oder am Tablet die Bewerbung eingereicht, da die Daten des Bewerbers beispielweise aus dem eigenen Profil in ein Business-Netzwerk übertragen werden.[115] Die nachfolgende Abbildung visualisiert, welche Form der Bewerbung von den befragten Personalisten des Reports bevorzugt wird.

[115] Vgl. Dorsch (2019), 3ff.

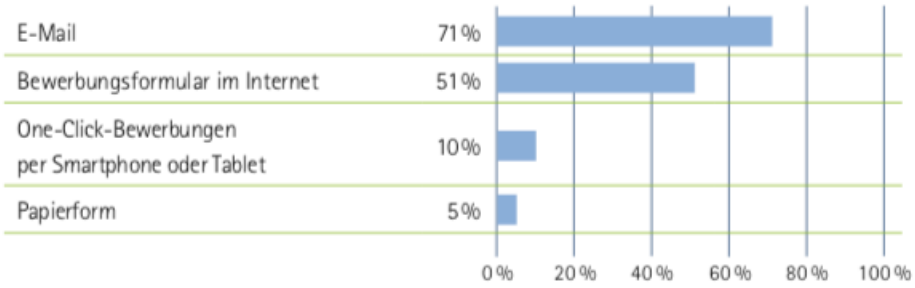

Abbildung 16: Aktuell bevorzugte Bewerbungsformen[116]

Wie in der Abbildung ersichtlich, sind E-Mail und das Bewerbungsformular im Internet die beliebtesten Bewerbungsformen. Die Papierform ist eine eher antiquierte und wenig beliebte Bewerbungsoption. Des Weiteren gaben die befragten Personalisten an, dass speziell Empfehlungen von Mitarbeiter und Inserate in sozialen Netzwerken zukünftig vermehrt als Recruitingmethode verwendet werden.[117] Mit Inkrafttreten der Datenschutzbestimmung gelten für die Verarbeitung von Personendaten spezielle Richtlinien, welche unter folgendem Link nachzulesen sind: https://www.datenschutz-grundverordnung.eu

Aus Sicht des Autors ist das Bewerbungsschreiben ein wichtiger erster Schritt, welcher gleichermaßen für Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung als Voraussetzung gilt. Es ist jedoch speziell bei kognitiv beeinträchtigen Menschen, je nach Beeinträchtigungsgrad, erforderlich, eine Unterstützung für die Online-Bewerbungsformulare zu installieren, um eine adäquate Bewerbung zu erreichen. Hierbei wäre eine barrierefreie Homepage ratsam. Laut der schriftlichen Stellungnahme von Experte Dornmayr sind Online-Plattformen förderlich, weil sie mehr und vor allem gleichen Zugang für alle Personen bedeuten und auch mehr Jugendliche dadurch erreicht werden können.[118]

5.1.2 Social Media Recruiting

Die Zeiten, in denen der Postbote stapelweise Bewerbungen in den Personalabteilungen transportierte, sind vorbei. Der Arbeitsmarkt hat sich, speziell infolge des technologischen Fortschrittes, verändert. Unternehmen bzw. Personalrecruiter haben somit die herausfordernde Aufgabe, ihren betrieblichen Bewerbungsprozess im Sinne der Digitalisierung zu modernisieren und einladend wirken zu lassen.[119] Social Media Recruiting ist in aktiv und passiv zu unterscheiden. Aktiv ist die gezielte Suche und Direktansprache von

[116] Abbildung 16 entnommen aus: Dorsch (2019), 7.

[117] Vgl. Dorsch (2019), 15.

[118] Vgl. Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

[119] Vgl. Dietz (2017), 16f.

Kandidaten über Plattformen wie z.B. Xing oder LinkedIn einerseits, passiv die Etablierung eines Arbeitgeberimages über jene Plattformen andererseits.[120]

Laut einer Studie des Forschungsverbund Südwest, sind Jugendliche nach eigener Schätzung an einem durchschnittlichen Wochentag rund 208 Minuten online. In der Altersgruppe der 18 – 19-jährigen liegt dieser Wert sogar bei 260 Minuten. Diese Werte entsprechen einem Stundenkontingent von dreieinhalb bis viereinhalb Stunden. Stunden, in denen Arbeitgeber online mit potenziellen Mitarbeitern bzw. Lehrlingen in Kontakt treten können.[121] Laut der Studie des Recruiting-Report 2018, gaben von 200 befragten Personalisten folgende soziale Netzwerke als Stellenausschreibungsplattform an:

In welchen sozialen Netzwerken veröffentlichen Sie Stellenangebote?	
Soziales Netzwerk	**Nennungen**
Xing	71
LinkedIn	61
Facebook	21
Twitter	7
Instagram	3
Stackoverflow	2

Abbildung 17: Anzahl an Nennungen verwendeter sozialer Netzwerke für Stellenausschreibungen[122]

Xing mit 71 Nennungen, LinkedIn mit 61 Nennungen und 21 Facebook-Nennungen bilden die Top 3 der Stellenausschreibungsplattformen. Mit einer durchschnittlichen Wochentagnutzung von 208 Minuten, wo Jugendliche online sind, ist somit für die Unternehmen das Recruiting über Social Media Plattformen ein lukrativer Weg diese Zielgruppe zu erreichen.

Beruhend auf der beruflichen Erfahrung mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung ist, aus Sicht des Autors, das Recruiting über Social Media für die Erreichung dieser Zielgruppe nur teilweise förderlich. Bei Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung sind, je nach Grad der Behinderung, Defizite im technischen Verständnis gegeben bzw. werden Plattformen dieser Art kaum verwendet. Ist der Grad der kognitiven Beeinträchtigung niedrig bzw. liegt eine rein körperliche

[120] Vgl. Rössler (2017), 36.

[121] Vgl. Dietz (2017), 16f.

[122] Abbildung 17 entnommen aus: Dorsch (2019), 18.

Beeinträchtigung vor, ist die Reichweite über Social Media, aus Sicht des Forschers, gleichermaßen gegeben wie bei Jugendlichen ohne Behinderung.

Nachfolgend werden einzelne beliebte soziale Netzwerke inklusive Nutzerzahlen beispielhaft vorgestellt.

Facebook

Facebook ist mit einem Marktanteil von 84 Prozent nach wie vor das meistgenutzte Social-Media-Portal. Von rund 8,8 Millionen Österreichern verwenden in etwa 3,8 Millionen Facebook. Rund die Hälfte dieser Personen nutzt die Plattform mehrmals täglich.[123] War früher für Jugendliche Facebook das soziale Netzwerk Nummer 1, hat diese junge Generation jedoch temporär weniger Interesse an alltagsnahen sozialen Medien wie Facebook. Aufgrund von Datenskandalen und medialen Debatten bzgl. Datenschutz, haben sich etliche junge Nutzer von Facebook abgewandt. Zu den größten österreichischen Marken-Fans zählen u.a. Hofer, Amazon, Ö3 und Lidl.[124]

Instagram

2018 konnte dieses soziale Netzwerk, auch wie bereits 2017, die stärkste Wachstumsrate verzeichnen, aufgrund der Popularität der Selbstdarstellung durch Blogger, Influencer, etc. Gesamt verfügt Instagram über 2,3 Millionen Nutzer, 300.000 neue Nutzer wurden im Jahr 2018 gemessen, und ist somit die zweitgrößte Social Media Plattform. Zwei Drittel der Jugendlichen in Österreich verfügen über einen Account, während ab der Altersklasse 35+ das Interesse signifikant sinkt.[125]

Youtube

Hierbei handelt es sich um ein Videoportal, wo die Nutzer kostenlos einen eigenen Videokanal einrichten, Filme hochladen oder diese ansehen, bewerten und kommentieren können.[126] Mit 5,8 Millionen österreichischen Nutzern war YouTube 2018 die meist genutzte Plattform im Social Media Video Bereich. 66% der österreichischen Nutzer verwenden die Videoplattform für Unterhaltung, Informationen, jedoch vorwiegend für private Interessen. Speziell bei der

[123] Vgl. Dietz (2017), 18.

[124] Vgl. Tückmantel (2019).

[125] Vgl. Tückmantel (2019).

[126] Vgl. Roedenbeck Schäfer (2014), 110.

Gruppe der Jugendlichen liegt die Nutzungsrate bei 90%, ist die Plattform jedoch bei den weiblichen Minderjährigen etwas beliebter als bei Männlichen.[127]

Twitter

„Diese Plattform ist ein sogenannter Mikroblogging-Dienst, da die Nutzer ausschließlich über Kurznachrichten mit max. 280 Zeichen, à la Telegrammstil, kommunizieren. Der fertige Post wird als Tweet bezeichnet.“[128]

Im Vergleich zu Facebook, was primär zu Pflege ausgewählter Kontakte dient, ist mit Twitter eine schnelle Verbreitung von Informationen an die breite Masse möglich. Weltweit hat diese Plattform rund 330 Millionen monatliche Nutzer. 2018 verfügten in Österreich ca. 155.000 Personen über einen Account, darunter 16% an Minderjährigen, Tendenz steigend.[129]

WhatsApp

Messaging Dienste wie WhatsApp sind in der alltäglichen Smartphone Kommunikationsroutine kaum mehr wegzudenken. Österreicher kommunizieren am häufigsten über WhatsApp, speziell wegen dem Teilen von Links, Videos oder Fotos ist der Messanger die erste Wahl. Die Altersgruppe zwischen 16 bis 29 Jahren hat einen Nutzungsgrad von 95% für diese Plattform. Immer mehr Unternehmen integrieren WhatsApp in das Marketing des Betriebs als Alternative zu klassischen Newsletter.[130] Zum Vergleich: auf Xing gibt es ca. eine Million Nutzer.[131] Bei Jugendlichen ist WhatsApp noch vor Youtube am geläufigsten.[132]

Xing / LinkedIn

Bei diesen beiden Plattformen handelt es sich vorwiegend um geschäftliche Kontakte, wo Arbeitgeber und Arbeitnehmer Profile anliegen und über einzelne Suchworte, die im Profil hinterlegt sind, zusammengebracht werden.[133] Für Jugendliche, welche sich noch großteils in Ausbildung befinden, sind diese Social Media Formen von marginalem Interesse. Ab einem Alter von 25 Jahren gewinnen diese Portale an Bedeutung und haben den Großteil an Nutzern im Alter zwischen 35 und 49 Jahren.

---

[127] Vgl. Dietz (2017), 18.; Vgl. Tückmantel (2019).

[128] Roedenbeck Schäfer (2014), 103.

[129] Vgl. Schultz (2019); Vgl. Tückmantel (2019).

[130] Vgl. Tückmantel (2019).

[131] Vgl. Lorber (2018), 36.

[132] Vgl. Dietz (2017), 18.

[133] Vgl. Roedenbeck Schäfer (2014), 149.

5.1.3 Jobbörsen und Printmedien

Neben Social Media Plattformen verwenden Unternehmen Jobbörsen und Printmedien zur Kontaktaufnahme mit potenziellen Arbeitnehmern. Folgende Jobbörsen werden u.a. verwendet: Karriere.at, AMS, Stepstone.at, monster.at während bei Printmedien u.a. der Standard, Kurier, OÖ Nachrichten und die Presse benutzt werden.[134] Doch welche Portale werden speziell für Lehrlinge mit und ohne Beeinträchtigung verwendet? Folgende Abbildung stellt zielgruppenorientierte Plattformen da.

Lehrlinge	lehrberuf.info
	www.jobabc.at/lehrlingsabc
	www.lehrling.at
	www.lehrlingsweb.at
	www.lehrstellen.at
Studierende/Absolventen	letsjob.at
	studentjob.at
	www.absolventen.at
	www.jobhimmel.at
	www.unijobs.at
	www.uniport.at
	www.zbp.at

Abbildung 18: Alters- bzw. ausbildungsbezogene Jobbörsen[135]

Für Jugendliche mit Beeinträchtigung gibt es ein eigenes Jobportale unter www.myAbility.jobs.

5.1.4 Trends im Recruiting

Die Digitalisierung ist im Bereich des Human Resource speziell im Recruiting ein wichtiger Bestandteil.[136] Folgende Punkte sind aktuell im Personalrecruiting im Trend:

- ***Active Sourcing***

In den letzten Jahren gehört Active Sourcing zu den wichtigsten Themen des Recruitings. Für viele Stellen bleiben Bewerbungen aus, weshalb zukünftig verantwortliche Personalrecruiter immer mehr selbst eine aktive Suche nach passenden Kandidaten starten müssen. Bewerber tendieren vermehrt mehr dazu, von Unternehmen direkt angesprochen werden zu wollen, womit ein echtes Interesse an ihrer Person vermittelt wird.[137]

[134] Vgl. Dorsch (2019), 16f.

[135] Abbildung 18 entnommen aus: Recruiting Aktuell (2019), 55.

[136] Vgl. Wallbrecht (2019), 22.

[137] Vgl. Wallbrecht (2017), 58.

- ***Lehrlingsvideos***

Durch die vermehrte Nutzung von Social Media, speziell von der jüngeren Generation, müssen Unternehmen, welche die Lehrlingszielgruppe erreichen wollen, im Zuge des Personalmarketings modernisieren und Marketingstrategien, wie das Lehrlingsvideo, etablieren, um Jugendliche per Bewegtbild für sich zu gewinnen. Die Kommunikation findet über Chats, Social Media, Bilder sowie Videos statt und der Großteil an Minderjährigen verfügt über ein Smartphone oder Tablet mit Internet. Speziell für Lehrlinge produzierte Videos sind bei den teilungsfreudigen Jobanwärtern ein schneller Weg der Informationsverbreitung.[138]

- ***Matching-Technologien***

Diese Form der Personalsuche spielt eine immer größer werdende Rolle. Beim Matching beschränkt sich die Suche nicht nur auf hinterlegte einzelne Schlüsselwörter, sondern die verwendete Software versucht, die Intention des Suchenden zu erfassen. Bereits zum Einsatz kommt diese Matching-Technologie in Österreich bei Voestalpine und Karriere.at.[139]

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die genannten Trends sich auf die Gruppe der nicht beeinträchtigen Lehrlinge beziehen. Es werden vereinzelt Lehrlingsvideos von Unternehmen gezeigt, welche Jugendliche mit Beeinträchtigung inkludieren, jedoch wird dieser Trend aktuell vorwiegend für die Erreichung von Auszubildenden ohne Behinderung verwendet. Aus Sicht des Autors wäre jedoch speziell die Videoplattform förderlich, um die Zielgruppe beeinträchtigter Jugendlicher zu erreichen. Mit Hilfe inklusiver Videobotschaften werden eventuell junge Menschen mit Defiziten dazu ermutigt, sich für eine Lehrstelle zu bewerben.

5.1.5 Behindertengerechte Arbeitsplätze

Wie bereits in Kapitel 3.3.2 erklärt, ist die Arbeitslosigkeit bei Menschen mit Beeinträchtigung trotz des Zeitalters von Chancengleichheit und Diversity sehr hoch. Die Problematik der fehlenden Arbeitsstellenzusage beginnt meist schon beim Recruiting, denn es stellt die Barriere für den Eintritt in das Unternehmen dar. Bei der Rekrutierung von potenziellen Mitarbeitern geht es primär darum, den richtigen Arbeitnehmer für die richtige Stelle zu finden. Um Personen mit besonderen Bedürfnissen eine realistische Chance für einen Arbeitsplatz zu geben, ist das Zusammenspiel von Person und Stelle essenziell. Erst wenn die Stärken des Menschen in dieser Position ins Zentrum gerückt werden, ist es langfristig möglich, einen Arbeitsplatz für Personen mit Beeinträchtigung zu schaffen. Eine Zusammenarbeit mit

[138] Vgl. Dietz (2017), 17f.

[139] Vgl. Wallbrecht (2017), 59.

externen Beratern, wie z.B. career moves, bietet kostenlos Beratung im Bereich Disability Recruiting an. Um diese Zielgruppe adäquat rekrutieren zu können, bedarf es zunächst barrierefreier Homepages bzw. Stellenanzeigen. Hierbei gibt es unterstützende Tools wie Screenreader oder Einstellungsmöglichkeiten bei Helligkeit und Schriftgröße. Auch Personalrecruitern soll eine Schulung zugedacht sein, um einen barrierefreien Bewerbungsprozess zu gewährleisten. Um Menschen mit Behinderung eine realistische Chance auf ein langfristiges Arbeitsverhältnis zu geben, gilt es folgende Bereiche zu adaptieren:[140]

- **Arbeitsplatzgestaltung**

Die Gestaltung des Arbeitsplatzes sollte individuell an den Menschen mit körperlicher oder sensorischer Beeinträchtigung angepasst werden. Viele Optimierungen lassen sich bereits kostengünstig installieren, wie zum Beispiel durch höhenverstellbare Tische, Vergrößerungsprogramme am PC oder der Anpassung von Arbeitsprozessen und -abläufen, die den Fähigkeiten des Mitarbeiters entsprechen.

- **Zeitmodelle**

Menschen mit Behinderung benötigen meist flexible Arbeitszeiten. Speziell Personen mit chronischen Erkrankungen haben oftmals Mobilitätseinschränkungen und sind an regelmäßige Arztbesuche gebunden. Für diese Zielgruppe an Arbeitnehmern bieten sich Zeitmodelle mit größtmöglicher Flexibilität an bspw. durch Gleitzeitregelungen.

- **Führungskultur und Kommunikation**

Die Führungskraft ist ein entscheidender Faktor für das Gelingen der Inklusion. Die Kommunikation bei der Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen ist essenziell. Die Leitung hat Einfluss darauf, wie das betriebliche Klima und der Umgang in der Abteilung sind. Inklusion gelingt besonders, wenn die Führungskraft die Potentiale und Fähigkeiten des Mitarbeiters mit Beeinträchtigung wahrnimmt und diese individuell fördert. Auch das Team und dessen Unterstützung ist ein wichtiger Bestandteil der Umsetzung.

- **Entlohnung und Gehalt**

Menschen mit Behinderung erfahren in der Honorierung der geleisteten Arbeit nach wie vor monetäre Defizite. Unternehmen sind der Ansicht, dass Mitarbeiter durch eine Krankheit oder einen Unfall nicht mehr voll einsatzfähig sind und keine 100% Leistung erbringen. Zielführend

[140] Vgl. Zimmermann/Falkner (2018), 145ff.

für die Inklusion und Gleichstellung in der Entlohnung ist die Einbeziehung von komparativen Kompetenzen, wo nicht die Frage gestellt wird „Was können sie aufgrund ihrer Beeinträchtigung nicht?“ sondern „Was können sie sehr gut, speziell weil sie eine Behinderung haben?“ Eine Möglichkeit, Gehaltsdefizite anzugleichen, wäre, die komparativen Kompetenzen von Arbeitnehmern in der Lohnzusammensetzung miteinzubeziehen.

Die Entlohnung für Lehrlinge, welche eine integrative Berufsausbildung in Lehrbetrieben absolvieren, richtet sich nach den jeweiligen Bestimmungen des entsprechenden Kollektivvertrags. Bei einer integrativen Berufsausbildung in einer Ausbildungseinrichtung wird die Höhe der Ausbildungsbeihilfe vom AMS festgelegt. 2018 wurde grundsätzlich eine Beihilfe im 1. und 2. Ausbildungsjahr in der Höhe von 332,40 Euro und ab dem 3. Lehrjahr in der Höhe von 768 Euro pro Monat ausbezahlt. Die ausbezahlte Beihilfe wird auch „Beitrag zur Deckung des Lebensunterhaltes“, kurz DLU, genannt.[141]

Ein Unternehmen, welches bereits den Bewerbungsprozess inklusive Arbeitsmodell für Menschen mit Beeinträchtigung adaptierte, ist die Rewe Group, die im nachfolgenden Kapitelabschnitt beschrieben wird.

5.1.6 Best Practice Beispiel für behindertengerechte Arbeitsplätze: Rewe Group

Im Jahr 2018 hatten 18% der österreichischen Bevölkerung eine Behinderung. Dieser Wert steigt infolge des demografischen Wandels kontinuierlich an, denn je höher der Altersschnitt der Bevölkerung, desto größer die Zahl ihrer Gebrechen. Als Unternehmen eine Barrierefreiheit anzustreben, ist nicht nur aus gesellschaftlicher Verantwortung entstanden, sondern es ist mittlerweile auch ein einflussreicher Wirtschaftsfaktor geworden. Die Rewe Group setzt auf Innovation und ist auf dem besten Weg ein inklusiver Konzern zu werden. Integration und Inklusion wird bei der Gruppe bereits seit 2008 großgeschrieben. Der Konzern bringt bereits seit Jahren, in Kooperation mit der Lebenshilfe oder dem Bundesverband für Menschen mit Behinderung (ÖZIV)[142], zahlreiche integrative Projekte hervor. Das Unternehmen verfügt über eine eigene Disability Managerin, welche den Themenbereich „Menschen mit Behinderung“ koordiniert und steuert. Seither besitzt das Unternehmen eine barrierefrei Karrierehomepage und auch Arbeitsplätze wurden entsprechend optimiert. Der Konzern konnte seit der Umstellung in nur drei Jahren, infolge der Integration von Menschen

[141] Vgl. Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer (2019b).

[142] Österreichischer Zivil-Invalidenverband

mit Beeinträchtigung im Unternehmen, die Quote um 30 Prozent steigern. Im ersten Jahr wurde ein Plus von 20 Personen mit Behinderung erreicht, im zweiten Jahr generierte die Rewe Group bereits 120 Personen. Bisher erfüllt der Konzern die gesetzlich verordnete Quote noch nicht, ist aber auf dem besten Weg das Ziel zu erreichen.[143]

5.1.7 Zwischenfazit Recruiting

Zusammenfassend kann für dieses Kapitel festgehalten werden, dass Unternehmen E-Mail sowie Online-Formular-Bewerbungen bevorzugen und Papierbewerbungen an Bedeutung verlieren. Bei den Sozialen Medien zeigt sich teilweise eine Überschneidung an verwendeten Plattformen. Speziell Facebook ist nach wie vor ein wichtiges Medium, trotz sinkender Nutzerzahlen, aber es werden dennoch nach wie vor auch Printmedien und Online-Jobbörsen verwendet, um potenzielle Mitarbeiter zu erreichen. Die One-Click Bewerbung befindet sich derzeit noch im Testlauf, könnte aber den Recruitingsmarkt in naher Zukunft revolutionieren. Speziell genannte Matching-Technologien, Active Sourcing sowie Lehrlingsvideos gelten im Recruiting aktuell als Trends. Um eine realistische Rekrutierung und Arbeitsplatzbesetzung von Menschen mit Behinderung zu erreichen, bedarf es einer individuellen Adaptierung des Arbeitsplatzes sowie Arbeitszeitmodell, um die Stärken des Mitarbeiters adäquat in den Arbeitsalltag zu integrieren.

Nachdem der Jugendliche die Stellenanzeige anhand einer oder mehrerer bestimmter Recruitingmethoden entdeckt hat, folgt die Bewerbung bzw. die Bewerbungsmappe, welche im nächsten Kapitelabschnitt dargestellt wird. Zuvor wird jedoch auf den allgemeinen Bewerbungsprozess eingegangen.

5.2 Der Bewerbungsprozess

Dieser Kapitelabschnitt befasst sich mit dem aus der Literatur abgeleiteten Bewerbungsprozess und den einzelnen Prozessschritten, welcher in der nachfolgenden Abbildung dargestellt werden.

[143] Vgl. Dietz (2018), 45ff.

Abbildung 19: Bewerbungsprozess

Nachdem die Ausschreibung mittels Recruitingtools vom Bewerber entdeckt wurde, folgt als erster Prozessschritt die Verschriftlichung der Bewerbungsmappe. Das Anschreiben, der Lebenslauf und die Anlagen werden anschließend von den Personalverantwortlichen bewertet und nicht geeignete Bewerber ausselektiert. Als nächster Schritt im Bewerbungsprozess findet entweder der Aufnahmetest oder das Vorstellungsgespräch statt. Die Entscheidung trifft das Unternehmen individuell, wobei der Aufnahmetest als zweiter Prozessschritt präferiert wird. Die Vorgehensweise ist je nach Unternehmen unterschiedlich, manche Betriebe führen auch beide Prozessschritte am selben Tag durch. Die letzte Etappe vor der Entscheidung ist das Probearbeiten. Der Bewerber wird, bei überzeugender Leistung der Prozessschritte zuvor, zu den Schnuppertagen bzw. dem Probearbeiten eingeladen. Als letzter Schritt wird seitens der Unternehmen die Entscheidung für oder gegen den Bewerber getroffen.

Nachfolgend werden in den nächsten Kapitelabschnitten die einzelnen Prozessschritte genauer erklärt.

5.2.1 Die Bewerbungsmappe

Dieser Kapitelabschnitt befasst sich mit der Erstellung der Bewerbungsmappe, welche das Anschreiben, den Lebenslauf und Anlagen inkludiert. Die einzelnen Punkte werden speziell für Jugendliche in Bezug auf die Lehrstellensuche dargestellt und sind, laut Literatur, die formellen Richtlinien im Bewerbungsprozess.

5.2.1.1 Inhalt und Aufbau der Bewerbungsmappe

In einer gut aufbereiteten Bewerbungsmappe bzw. Bestandteile einer Bewerbung, egal ob ausgedruckt, auf Papier oder in elektronsicher Form, sind folgende Unterlagen unverzichtbar:[144]

- Deckblatt,
- ein individuelles, aussagekräftiges Anschreiben,
- ein lückenloser tabellarischer Lebenslauf,
- Optionales wie bspw. Kompetenzprofile und
- relevante Anlage wie Zeugnisse sowie Zertifikate.

Die Bewerbungsmappe ist eine persönliche Visitenkarte. Umso wichtiger sind die Genauigkeit und inhaltliche Fehlerfreiheit bei der Erstellung. Fehler in der Rechtschreibung und Grammatik sind ebenso Zeichen für mangelnde Qualität, wie eine fehlerhafte Zeichensetzung.[145]

Formatierung

Der Lebenslauf und das Anschreiben sollten in den Bewerbungsunterlagen professionell und in einheitlichem Format gestaltet werden, um den Wiedererkennungswert zu gewährleisten. Die einheitliche Darstellung spiegelt sich vor allem in der Schriftart, Schriftgröße, Seitenränder und Kopfzeile wider. Um eine gute Lesbarkeit zu erzielen, empfiehlt sich, laut Literatur, die Verwendung einer Mindestgröße von 11 pt und ein mindestens einfacher Zeilenabstand. Für die Länge des Lebenslaufs wird eine Seitenanzahl von max. zwei A4-Seiten und für das Anschreiben maximal eine A4-Seite als angemessen betrachtet.[146]

Aufbau und Struktur

Um ein übersichtlich strukturiertes Anschreiben anzufertigen, empfiehlt es sich, folgende Reihenfolge zu beachten:[147]

- Absender inklusive Kontaktdaten,
- Anschrift des Empfängers,
- Ort und Datum,
- Betreffzeile und persönliche Anrede,
- Bewerbungstext, Grußformel und Unterschrift.

[144] Vgl. Rösler (2015), 51; Vgl. Schrammel (2019), 44.

[145] Vgl. Schrammel (2019), 45.

[146] Vgl. Schrammel (2019), 45f.

[147] Vgl. Schrammel (2019), 62ff.

Inhalt des Anschreibens

Der Inhalt des Anschreibens gliedert sich in Einleitung-, Haupt- und Schlussteil, mit jeweils einer Leerzeile dazwischen. Mit der Einleitung soll erreicht werden, dass das Interesse des Lesers geweckt wird, um Spannung zu erzeugen und es empfiehlt sich nicht, mit Standardsätzen wie „hiermit bewerbe ich mich um diese Stelle“, zu beginnen. Diese Informationen sind bereits im Betreff vermerkt und sind daher für den Leser wiederholend. Wichtig ist eine informative Recherche, um herauszufinden, was dem Arbeitgeber wichtig ist. Der Hauptteil dient der spezifischen Darstellung der eigenen Motivation und Fähigkeiten bzgl. der ausgeschriebenen Stelle und deren Anforderungen, und keiner willkürlichen Auflistung an vorhandenen Kompetenzen. Fähigkeiten und Kompetenzen müssen belegt und Tätigkeiten und Erfahrungen mit Beispielen untermauert werden. Der Hauptteil sollte u.a. enthalten:[148]

- Warum ist der Bewerber die richtige Person für die Lehrstelle?
- Was zeichnet den Jugendlichen aus?
- Was ist die Motivation für die Bewerbung?
- Fähigkeiten und Stärken in Bezug auf die Stelle?

Der Abschluss dient dazu, den Arbeitgeber dazu zu bewegen, den Bewerber auf ein Vorstellungsgespräch einzuladen. Auch hierbei ist ein sicheres Auftreten wichtig und Sätze zu vermeiden wie „ich würde mich über die Einladung zu einem Vorstellungsgespräch freuen“, sondern stattdessen selbstbewusst zu agieren im Sinne von „Gerne überzeuge ich Sie in einem Vorstellungsgespräch...“[149] Es gilt gewisse Regeln in der Verschriftlichung zu beachten. Im Gegensatz zum Lebenslauf, werden im Anschreiben alle bisherigen Erfahrungen nicht tabellarisch aufgelistet, sondern in Briefform dargestellt, mit Fokus auf den Lebensaspekten des Bewerbers, die seine Eignung und Motivation für die gewünschte Lehrstelle am stärksten verdeutlichen. Das Anschreiben bedarf einiger Zeitressourcen, da für jede Stelle das Anschreiben entsprechend neu oder adaptiert gestaltet werden muss. Da nur wenig Platz der Selbstdarstellung gegeben ist, liegt die Kunst darin, selbstbewusst zu sein, ohne dabei für den Lehrbetrieb arrogant zu wirken. Das Ziel ist auf sich aufmerksam zu machen und aus der Masse herauszustechen und den Fokus auf die eigenen Stärken und Fähigkeiten zu lenken.[150]

Ein beispielhaftes Bewerbungsschreiben für eine Lehrstelle als Industriemechaniker wurde dieser Arbeit als Anhang 1 beigefügt.

---

[148] Vgl. Rösler (2015), 52f; Vgl. Schrammel (2019), 67ff.

[149] Vgl. Rösler (2015), 53.

[150] Vgl. Rösler (2015), 51; Vgl. Schrammel (2019), 61.

An dieser Stelle ist anzumerken, dass die genannten Richtlinien des Anschreibens die gängigste Variation laut Literatur darstellen und diese Regeln der Formatierung und Strukturierung als Orientierung für Jugendliche, speziell für das erste persönliche Anschreiben für eine Lehrstelle, dienen können. Für die Zielgruppe Jugendliche mit Beeinträchtigung sind formelle Regeln in der Verschriftlichung ebenso Voraussetzung. Unterstützung in der Ausarbeitung der benötigten Unterlagen wird z.B. von der Jugend-Arbeits-Assistenz, dem Jobcoaching oder vergleichbaren Unterstützungssystemen geboten, um die benötigte sprachliche und formelle Qualität zu erreichen.

Lebenslauf

Der Lebenslauf der eigenen Person ist das Pendant zum Inhaltsverzeichnis eines Fachbuches. Eine logische, tabellarische und strukturierte Darstellung ermöglicht dem Leser einerseits Potentiale, Fähigkeiten und fachliche Substanz des Bewerbers zu erfassen, aber auch um bisherige Erfahrungen und Qualifikationen zu erkennen.[151] Der Lebenslauf bildet das Herzstück jeder Bewerbungsmappe und ist somit das wichtigste Dokument. Der Lebenslauf sollte sich stets ein stückweit an die Bedürfnisse des Arbeitgebers richten. Das bedeutet, die Bewerbungsunterlagen individuell an das jeweilige Unternehmen bzw. an die ausgeschriebene Stelle anzupassen.[152] Grundsätzlich interessieren sich potenzielle Arbeitgeber für die Tätigkeiten, die zuletzt beruflich ausgeübt wurden, woraus die Empfehlung resultiert, Berufspraxis chronologisch rückwärts anzuführen.[153]

Es gibt zwei Möglichkeiten die Daten im Lebenslauf aufzulisten. Chronologisch und umgekehrt chronologisch (anti-chronologisch). Die chronologische Vorgehensweise listet die Daten in der tatsächlichen zeitlichen Reihenfolge, beginnend mit der frühesten Erfahrung und abschließend mit der aktuellen bzw. letzten Position. Die anti-chronologische Abfolge rückt die neuesten Erfahrungen im Lebenslauf an erste Stelle. Für Jugendliche und die erste Bewerbung um eine Lehrstelle empfiehlt sich sie chronologische Variante, da in der Regel noch keine bzw. sehr wenig Berufserfahrung und Stationen vorliegen.[154]

[151] Vgl. Sutoris (2019), 14.

[152] Vgl. Schrammel (2019), 47; Vgl. Rösler (2015), 61.

[153] Vgl. Rösler (2015), 61.

[154] Vgl. Schrammel (2019), 47f.

Ein gelungener Lebenslauf umfasst nach Möglichkeit nicht mehr als zwei bis drei Seiten, ist übersichtlich strukturiert, frei von jeweiligen Rechtschreib-, Grammatikfehlern- und Formatierungsfehlern und ist auf sauberes Papier gedruckt.[155]

Folgende Punkte sollten in einem guten Lehrlings-Lebenslauf enthalten sein:[156]

- Persönliche Daten,
- Schulbildung,
- optional Berufsausbildung/Studium,
- berufliche Erfahrung,
- Zusatzqualifikation/ Sonstige Kompetenzen und
- sonstige Aktivitäten.

Die persönlichen Daten sind die Eckdaten der eigenen Person. Diese inkludieren Name, Anschrift, Telefonnummer, E-Mail-Adresse, Geburtsdatum und -ort, Familienstand, Konfession, Staatsangehörigkeit und eventuell ein Link zu Profilen in Xing oder LinkedIn. Unter der Rubrik schulische Bildung werden sämtliche besuchte Schulen mit vollständigem Namen, Ort sowie Eintritts- und Austrittsdatum gelistet. Hierbei empfiehlt es sich einschlägige Fachrichtungen oder Wahlzweige zu nennen. Sollte der Abschluss noch nicht erworben worden sein, ist das geplante Datum des Schulabschlusses zu nennen. Der Bereich Berufsausbildung dient Personen, welche bereits eine Ausbildung oder ein Studium absolvierten oder angetreten hatten und sich jetzt für eine Lehrstelle bewerben. Wichtig hierfür ist die Anführung des Firmennamens inklusive Rechtsform und Ort bzw. die Universität inklusive gewähltem Studium. Für Bewerbungen während bzw. kurz nach der Schulzeit sind im Abschnitt „Berufliche Erfahrungen“ alle relevanten praktischen Tätigkeiten inklusive Dauer, Bereich und Ort anzugeben. Ferialjobs, Ferien- oder Nebenjobs, Aushilfsjobs, Praktika, Ehrenamt etc. sollten vollständig angeführt werden. Durch diese Informationen wird dem Arbeitgeber vermittelt, welche Erfahrungen in der Berufswelt bereits gesammelt wurden. Die Bereiche Zusatzqualifikation, sonstige Kompetenzen und Aktivitäten dienen dazu, Persönlichkeit und Individualität in den Lebenslauf zu bringen. Hier können Dinge wie Computer- und Sprachkenntnisse angeführt werden, sowie Zertifikate und Hobbys. Ein Bewerbungsfoto ist nicht verpflichtend, es empfiehlt sich aber ein professionell angefertigtes Foto auf der ersten Seite des Lebenslaufes in der oberen rechten Ecke zu platzieren.[157]

[155] Vgl. Rösler (2015), 61.

[156] Vgl. Schrammel (2019), 49.

[157] Vgl. Sutoris (2019), 18ff; Vgl. Schrammel (2019), 49ff; Vgl. Rösler (2015), 61ff.

Ein beispielhafter Lebenslauf für die Bewerbung um eine Lehrstelle wurde dieser Arbeit als Anhang 2 beigefügt.

Anlagen

Die Dokumente im Anhang bzw. der Anlage belegen und bekräftigen besagte Angaben aus dem eingereichten Lebenslauf und liefern zusätzliche Informationen über den Bewerber. Besonders wertvoll sind dabei Nachweise, welche die Eignung des Kandidaten auf die angestrebte Arbeitsstelle untermauern, wie z.B. Praktikumsbescheinigungen und Empfehlungsschreiben ehemaliger Vorgesetzter, Lehrer, etc. Für die Reihenfolge der Dokumente bietet sich eine anti-chronologische Teilung, was bedeutet, dass die ältesten Unterlagen unten und die neuesten am Anfang stehen. Eine beispielhafte Abfolge für zukünftige Lehrlinge könnte sein:[158]

- Das aktuelle Schulzeugnis (auch Halbjahreszeugnis),
- Praktikumsnachweise und Zeugnisse,
- Empfehlungsschreiben,
- Ausbildungszeugnisse (nur falls vorhanden),
- Bestätigung von ehrenamtlichem Engagement und sozialen Tätigkeiten,
- Sprachkurse,
- Schnuppertage bzw. Arbeitsproben und
- Bescheinigungen von Weiterbildungen und anderen Kurse (nur falls vorhanden).

In der Kategorie der Weiterbildungsnachweise im Anhang ist eine entsprechende Selektion zu beachten, bezogen auf die jeweilige Stelle.[159]

Aus Sicht des Autors sind Anlagen bei Jugendlichen, bis auf Zeugnisse, aufgrund der noch mangelnden Berufserfahrung eine Rarität und sind eher im Erwachsenenalter von Relevanz.

5.2.1.2 Auswertung der Bewerbungsunterlagen

Der erste Schritt bei der Personalauswahl beginnt mit der Analyse der Bewerbungsmappe. Zu den klassischen Unterlagen zählen: Bewerbungsschreiben, Lebenslauf, Zeugnisse,

[158] Vgl. Schrammel (2019), 75.

[159] Vgl. Rösler (2015), 66.

Dienstnachweise, etc. Personalverantwortliche werten in der Regel nach bestimmten Kriterien aus, welche in nachfolgender Abbildung dargestellt werden.[160]

Auswertung von Bewerbungsunterlagen	
Formale Aspekte	✓ Ist die Bewerbung ordentlich und übersichtlich gestaltet? ✓ Ist sie fehlerfrei und vollständig? ✓ Sind Art und Umfang der Bewerbung der zu besetzenden Position angemessen? ✓ Ausdrucksweise und Darstellungsart ✓ Sind Anschreiben und ausführlicher oder tabellarischer Lebenslauf enthalten?
Erforderliche Ausbildung	✓ Zeugnisse ✓ Praktikumsnachweis ✓ Fachliche Schwerpunkte ✓ Ausbildungsbezogene Auslandsaufenthalte ✓ Sonstige Bescheinigung
Erforderliche Spezialkenntnisse	✓ Sprachen ✓ EDV – Kenntnisse ✓ Sonstige Zusatzausbildungen oder Lehrgänge
Übereinstimmung Lebenslauf/Belege	✓ Lückenlosigkeit ✓ Zeitfolgeanalyse
Plausibilität des Stellenwechsels	✓ Abfolge der Positionen ✓ Nachvollziehbarkeit der Arbeitgeberwechsel ✓ Kündigung durch den Arbeitgeber?
Gehalt	✓ Bisheriges Gehalt ✓ Gegebenenfalls ergänzende Einkommensbescheide ✓ Gegebenenfalls Gehaltsforderungen
Schulnoten	✓ Gut geeignet zur Prognose weiterer Ausbildungsleistungen ✓ Weniger geeignet zur Prognose des Berufserfolgs
Studienleistungen	✓ Falls bekannt, Notenniveau von Hochschule und Studienfach berücksichtigen ✓ Qualität der Diplomarbeit ist wichtiger als Thema
Arbeitszeugnisse und Referenzen	✓ Meist nur verlässlich, wenn von Fachleuten ausgestellt

[160] Vgl. Hölzle (2006), 146f.

	✓ Persönliche (mündliche) Referenzen meist aussagekräftiger als schriftliche
Ergänzende Gesichtspunkte	✓ Direkte Berufserfahrung ✓ Ergänzende Berufs- und Lebenserfahrung (z.B. Bundesheer) ✓ Vorbeschäftigung oder Vorbewerbung in diesem Unternehmen ✓ Mobilität
Sonstiges	✓ Offen gebliebene Fragen werden für das Gespräch vorgemerkt

Tabelle 4: Kriterien zur Analyse der Bewerbungsunterlagen[161]

Formale Aspekte und Vollständigkeit der Bewerbungsunterlagen sind die Mindestanforderungen. Da das Anschreiben und der Lebenslauf die erste Arbeitsprobe darstellen, sind unsaubere, fehlerhafte oder fehlende Unterlagen inakzeptabel. Arbeitsplatzwechsel sind in einem überschaubaren Rahmen, speziell bei beruflichem Aufstieg, immer als positiv gewertet. Ein sehr häufiges Ausscheiden von Arbeitsverhältnissen oder Ausbildungen, speziell nach kurzer Probezeit, wird grundsätzlich als problematisch beurteilt. Schul- und Studiennoten gelten als valideste Einzelkomponente der für die Bewerbung eingereichten Unterlagen und sind geeignet für Prognosen weiterer Ausbildungsleistungen. Aus Arbeitszeugnissen und Referenzen können wertvolle Informationen über den Bewerber entnommen werden. Das Foto am Lebenslauf zeigt, wie der Kandidat gesehen werden möchte und vermittelt einen ersten Eindruck der Ausstrahlung des potenziellen Mitarbeiters.[162] Entsprechend des Bewerber-Klientel ist eine Adaptierung der Kriterien für die Bewerbungsunterlagen nötig.

Nachdem die Bewerbungsunterlagen geprüft wurden und die erste Vorselektion stattgefunden hat, folgt nun im nächsten Abschnitt die Beschreibung verschiedener Methoden der Personalauswahl, welche von Unternehmen angewendet werden.

5.3 Methoden der Personalauswahl

Sind die Bewerbung und der Lebenslauf eingereicht und bewertet, folgt als nächste Etappe des Bewerbungsverfahrens meist der Aufnahmetest, anschließend das persönliche

[161] Tabelle 4 teilweise verändert entnommen aus: Schuler (2002), 216f.

[162] Vgl. Hölzle (2006), 147ff.

Vorstellungsgespräch sowie der Schnuppertag, welche in den nachfolgenden Kapiteln genauer vorgestellt werden.

5.3.1 Aufnahmetest

Der Aufnahmetest, auch Einstellungstest genannt, ist in Großkonzernen seit langem instrumentalisiert. Mittlerweile setzen aber immer mehr kleine und mittelständige Unternehmen auf standardisierte Testverfahren, um die Qualifikationen ihrer Bewerber zu prüfen. Das gängigste Verfahren besteht aus einem Reservoir an verschiedensten Aufgaben in Bereichen der Allgemeinbildung, sprachliche Kompetenz, Mathematik und logisches Denken, Konzentrationsvermögen, technisches und visuelles Denkvermögen. Teile des Aufnahmetests wirken vertraut anhand des schulischen Backgrounds, aber auch darauf aufbauende, nicht gelernte, Fragestellungen, in Bereichen des logischen Denkens oder technischen und visuellen Verständnisses, werden im Testverfahren abgefragt.[163] Ein Vorteil von Testverfahren ist die Objektivität, die aus der Standardisierung resultiert. Diese Standardisierung verhindert großteils subjektive Beobachtungs- und Beurteilungsfehler. Es gibt eine Vielzahl an Tests, welche spezifische Dimensionen erfassen. Diese sind u.a.:[164]

Leistungs- und Funktionstest

Diese Testarten sind die gebräuchlichsten und einfachsten und eignen sich für Bewerber, die das momentane fachliche Können, die Geschicklichkeit, etc. unter Beweis stellen müssen.

Intelligenztest

Bei diesem Verfahren werden logisches und räumliches Denken sowie Vorstellungsvermögen, Wortschatz usw. gemessen.

Eignungs-, Neigungs-, Begabungstest

Ziel dieser Testung ist die Feststellung der Lernfähigkeit des Bewerbers. Sie sagt jedoch nichts über die Motivation des Kandidaten aus.

Interessenstest

Diese Testart verfolgt den Ansatz, dass ähnliche Interessen die Vorhersage beruflichen Erfolges sind.

---

[163] Vgl. Mery (2019).

[164] Vgl. Hölzle (2006), 157ff.

Persönlichkeitstest

Hierbei wird getestet, wie gut der Bewerber in das potenzielle Arbeitsumfeld passen würde, wie er auf Anforderungen reagiert, wie belastbar er ist, etc.

Integritätstest

Diese Auswertungen werden vielfach diskutiert. Sie ermöglichen eine Vorhersage bzgl. störender Arbeitsverhaltensweisen, insbesondere Abwesenheit oder Zuspätkommen.

Auf die Frage, warum Unternehmen Einstellungstests durchführen, lässt sich sagen, dass sie möglichst zuverlässige Kompetenzprofile der potenziellen Lehrlinge gewinnen wollen, um die Eignung der Ausbildungsbewerber objektiv miteinander vergleichen zu können, denn Fehlbesetzungen sind teuer. Grundsätzlich ist der Aufnahmetest die zweite Etappe eines mehrstufigen Verfahrens zur Auswahl passender Kandidaten. Wer mit den eingereichten Bewerbungsunterlagen überzeugt hat, darf im Eignungstest sein Wissen präsentieren. Hat man auch diese zweite Etappe erfolgreich absolviert, folgt meistens die Einladung zu einem persönlichen Vorstellungsgespräch.[165]

Aus Sicht des Autors sind Aufnahmetests bei Jugendlichen oftmals kontraproduktiv. Verschiedene Ursachen wie Tagesverfassung oder Nervosität, aufgrund der prüfungsgleichen Situation, können bspw. zu Blackouts führen. Des Weiteren gibt ein allgemeiner Intelligenztest, aus Sicht des Forschers, wenig Auskunft darüber, wie ambitioniert der Jugendliche im gewünschten Beruf wäre. Auch Experte Helmuth Dornmayr formuliert auf die Frage, ob Aufnahmetest wichtig bzw. aussagekräftig sind, folgendes:

„Wichtig, aber die derzeitige Durchführung misst aus meiner Sicht in der Regel zu stark die schulischen und zu wenig die praktischen Kompetenzen. D.h. die tatsächliche Aussagekraft ist oft sehr eingeschränkt.“[166]

Speziell bei der Gruppe potenzieller Lehrlinge mit Beeinträchtigung wäre, aus Sicht des Autors, eine tätigkeitsrelevante Arbeitserprobung effektiver als ein schriftlicher Test. Eine fehlende Konzentrationsspanne bei Aufnahmetests oder schlechte Testergebnisse sagen nichts darüber aus, ob der beeinträchtigte Jugendliche über tätigkeitsrelevante Kompetenzen verfügt oder nicht.

[165] Vgl. Mery (2019).

[166] Vgl. Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

5.3.2 Das Vorstellungsgespräch

Das Vorstellungsgespräch, auch Einstellungsinterview genannt, ist die wichtigste Methode zur Auswahl von potenziellen Mitarbeitern.[167] Durch die interaktive Gesprächsführung wird dem Auszuwählenden die Möglichkeit geboten, einen Eindruck von der Person und der Qualifikation zu bekommen. Zusätzlich informiert es den Bewerber über Tätigkeit und Unternehmen.[168] Schuler definiert den Begriff wie folgt:

„Das Einstellungsinterview ist eine Gesprächssituation zwischen zwei oder mehreren Personen – Repräsentanten der auswählenden Organisation einerseits und Stellenbewerber andererseits – zu verstehen, die Gelegenheit zum Austausch bewerbungsrelevanter person-, arbeits- und organisationsbezogener Information bietet und damit als Grundlage für Auswahlentscheidungen seitens der Organisation und der Organisationswahl seitens des Bewerbers dient.“[169]

In der Literatur wird vereinzelt zwischen Vorstellungsgespräch und Einstellungsinterview unterschieden. Beim Vorstellungsgespräch wird in der Regel auf den Lebenslauf des Bewerbers und bisherige berufliche Erfahrung eingegangen, während beim Einstellungsgespräch bereits der Bewerbungsprozess großteils abgeschlossen und der Bewerber in der finalen Runde ist. Beim Gespräch werden die wichtigsten Formalitäten und Details zum Arbeitsvertrag und dem Einstellungstermin geklärt.[170]

In einem Vorstellungsgespräch ist eine überzeugende Darstellung der eigenen Person wichtig, da ein erster Eindruck bei den Personalverantwortlichen hinterlassen wird. Es bietet sich daher an, speziell bei unerfahrenen Bewerbern, sich entsprechend auf die Gesprächssituation vorzubereiten. Ein Vorstellungsgespräch dauert durchschnittlich zwischen 30 und 60 Minuten, wobei 30 Minuten grundsätzlich die Untergrenze sind und dies eher ein schlechtes Zeichen ist. Speziell bei höher qualifizierten und dotierten Bewerbern kann sich das Gespräch über ein bis zwei Stunden erstrecken inklusive mehrere Auswahlrunden. Dieser Richtwert gilt jedoch nicht für Schüler und Lehrstellensuchende, da diese noch nicht über einen größeren beruflichen Erfahrungswert verfügen. Um sich entsprechend auf das Interview vorzubereiten,

[167] Vgl. Hölzle (2006), 149.

[168] Vgl. Schuler (2002), 1.

[169] Schuler (2002), 1.

[170] Vgl. Mai (2018).

ist es wichtig zu wissen, dass das Vorstellungsgespräch grundsätzlich in mehreren Phasen unterteilt ist und einem bestimmten Muster folgt.[171]

Abbildung 20: Gesprächsphasen im Vorstellungsgespräch[172]

Das Vorstellungsgespräch dauert, wie in der Abbildung ersichtlich, im Schnitt 45 Minuten und kann in 5 Phasen unterteilt werden, welche nachfolgend beschrieben werden:[173]

Smalltalk

Sympathie für einen anderen Menschen entscheidet sich bereits in den ersten 20 Sekunden, denn für den ersten Eindruck gibt es keine zweite Chance. Fehlende Sympathie ist oft der Grund für ein Absage der beworbenen Stelle. Diese erste Phase ist somit sehr wichtig und prägend für den weiteren Verlauf des Gesprächs. Ein selbstbewusstes, aber nicht arrogantes Auftreten ist fördernd, ebenso wie eine dem Anlass angemessene Kleidung, der Branche angepasst, ebenso wie Körpersprache und Mimik.

Kennenlernen

Nach einem kurzen ersten Eindruck folgt das Kennenlernen. Folgende Phrasen werden oftmals für diese Phase verwendet:

- Erzählen Sie uns etwas über sich.
- Warum haben Sie sich bei uns beworben?
- Warum möchten Sie diesen Job?
- Warum sollten wir Sie einstellen?
- Was können Sie für uns tun, was andere nicht können?

[171] Vgl. Mai (2012).

[172] Abbildung 20 entnommen aus: Mai (2012).

[173] Vgl. Mai (2012).

Hierbei empfiehlt es sich für den Bewerber, Qualifikationen und Fähigkeiten für die angestrebte Stelle zu nennen, und nicht den Lebenslauf Wort für Wort zu wiederholen, da die Personalverantwortlichen diesen bereits kennen. Stattdessen gilt es zu zeigen, dass der Bewerber für diese Stelle die optimale Besetzung ist.

Vorstellung

Das Unternehmen stellt sich hierbei vor bzw. gibt Infos über die ausgeschriebene Stelle. Wichtig in dieser Phase ist, dass der Bewerber geistig konzentriert ist und sich im Vorfeld aktiv über den Betrieb und die Stelle informiert hat, da im Gesprächsverlauf schnell sichtbar wird, ob sich jemand gründlich mit dem Unternehmen, seiner Struktur, den Produkten, etc. beschäftigt hat.

Rückfragen

Beide anwesenden Parteien haben sich kennengelernt. Das Gespräch war vielleicht lang und anstrengend, und nun stellt der Personalverantwortliche die Frage, ob Sie noch etwas wissen möchten. Auch diese Frage ist ein Test, da hier das wahre Interesse des Bewerbers, und wie intensiv er sich auf das Gespräch vorbereitet hat, sichtbar wird. Fragen zu Urlaubzeiten, Zusatzleistungen und Vergünstigungen sollten vermieden werden. Es ist empfehlenswert, sich während des Gesprächs Notizen zu machen und anschließend Detailfragen zum Job zu stellen, wie z.B. „Habe ich das richtig verstanden, dass Sie von mir.....wünschen?“

Abschluss

In dieser Phase ist das Gespräch fast zu Ende, es gibt jedoch einige Optionen. Zunächst ist es ratsam, alle wichtigen Fristen abzuklären, und, falls dies noch nicht geklärt wurde, zu hinterfragen, wie der weitere Verlauf des Bewerbungsprozesses ist.

Bei einem Bewerbungsgespräch für eine Lehrstelle in einem Betrieb ist eine gründliche Recherche des angestrebten Berufes essenziell. Speziell bei der jungen Zielgruppe der Lehrlinge empfiehlt sich, das Bewerbungsgespräch mit Freunden, Eltern, etc. durchzuspielen, um mögliche herausfordernde Fragestellungen zu identifizieren. Folgende Punkte sollten Jugendliche bei einem Termin für ein Vorstellungsgespräch beachten:[174]

[174] Vgl. Siegl (2019).

Mitzubringende Utensilien

- Schriftliche Einladung zum Gespräch,
- gewünschte Unterlagen und Originalzeugnisse,
- Ausweis und
- Kugelschreiber sowie Block.

Verhaltensprinzipien

- Speicherung der Firmentelefonnummer im Handy, falls bei der Anfahrt Probleme auftreten,
- Pünktlichkeit (Fünf Minuten vor der Zeit ist Pünktlichkeit),
- Handy auf Flugmodus stellen oder ausschalten und
- kein Kaugummi oder rauchen am Firmengelände.

Aus Sicht des Autors ist das Vorstellungsgespräch für alle Bewerber, mit und ohne Beeinträchtigung, wichtig und entscheidend. Im Vorstellungsgespräch kann die Ambition und Motivation für die Lehrstelle vermittelt werden und so können, durch eine adäquate Selbstdarstellung und einem professionellen Auftreten. Schwächen in anderen Prozessschritten des Bewerbungsprozesses ausgeglichen werden. Speziell Jugendliche mit Beeinträchtigung können im Gespräch durch ein höfliches, interessiertes und motiviertes Auftreten überzeugen.

Nachdem das Vorstellunggespräch geführt wurde, folgt in vielen Betrieben das Probearbeiten bzw. der/die Schnuppertag/e.

5.3.3 Probearbeiten (Schnuppern)

Nach der erfolgreich bestandenen Hürde der schriftlichen Bewerbung und dem Vorstellungsgespräch, ist gewöhnlich nur mehr eine Etappe bis zur Zusage der Arbeitsstelle, das Probearbeiten, zu erklimmen. Der Probearbeitstag ist nicht in allen Unternehmen als Fixum installiert, dennoch sollte sich der potenzielle Arbeitnehmer auf eine solche Generalprobe einstellen, denn der Probetag bietet nicht nur dem Unternehmen, sondern auch dem Bewerber die Möglichkeit, die Chancen der Zusammenarbeit zu bewerten und einen Praxiseindruck zu erhalten. Die Probearbeit ist keine Ausbeutung, sondern eine Chance für einen realistischen ersten Eindruck. Folgende zwei Aspekte sind innerhalb des Probearbeitstages im Zentrum:[175]

[175] Vgl. Mai (2019).

- Der Bewerber überzeugt den künftigen Arbeitgeber von dessen Qualifikation und Fähigkeiten.

- Der Bewerber findet für sich selbst heraus, ob das Unternehmen tatsächlich ein geeigneter Arbeitgeber ist.

Es gibt keine gesetzliche Vorgabe, wie viel Zeit die Probearbeit höchstens in Anspruch nehmen darf. Bei Jugendlichen, die während der berufspraktischen Tage in der Schule eine potenzielle Lehrstelle in einem bestimmten Berufszweig „erschnuppern" handelt es sich um die sogenannte Schnupperlehre. Probearbeitstage außerhalb der regulären Schulzeit werden als Schnuppertage und nicht als Schnupperlehre bezeichnet. Die Schnupperlehre dient vor allem der Möglichkeit, einen Lehrberuf, über mehrere Tage, genauer kennenzulernen und vertiefende Kenntnisse zu erlangen. Für die Unternehmen ist dies wiederrum eine Möglichkeit, Kandidaten besser kennenzulernen und geeignete Lehrlinge ausfindig zu machen. Da keine Arbeitspflicht besteht, sind die Schnuppertage unentgeltlich und auch die Arbeitszeiten werden vom Betrieb individuell mit dem Bewerber vereinbart.[176]

Nachdem die Lehrlinge rekrutiert und Vorstellungsgespräche, Aufnahmetests und Schnuppertage durchgeführt wurden, folgt nun für die Personalverantwortlichen die Entscheidung, welcher Bewerber im Unternehmen eine Berufsausbildung antreten darf. Im nachfolgenden Kapitelabschnitt werden die wichtigsten Auswahlkriterien zusammengefasst.

5.4 Zwischenfazit – Entscheidende Faktoren in der Vermittlung von Lehrlingen laut Literatur

Anhand der literarischen Recherche lassen sich bestimmte Auswahlkriterien als Erfolgsfaktoren für zukünftige Lehrlinge ableiten.

1. ***Die Bewerbungsmappe***
    - Das Anschreiben
    - Der Lebenslauf
    - Design, Layout und Formatierung
    - Anlagen

[176] Vgl. Siegl (2017).

Die erste Hürde des Bewerbungsprozesses ist die Bewerbung, das heißt das Anschreiben und der Lebenslauf. Beide Dokumente sollten in einheitlichem Design und Format gestaltet sein (Schriftart und -größe, Seitenränder, Farben), um den Wiedererkennungswert zu gewährleisten. Der Inhalt des Anschreibens folgt einem Regelwerk, unterteilt in Einleitung, Haupt- und Schlussteil. Die Wort- und Satzwahl sollte dementsprechend professional angepasst sein. Der Lebenslauf folgt in einer tabellarischen, chronologischen oder anti-chronologischen Reihenfolge, jedoch ist für Jugendliche die chronologische Abfolge, aufgrund mangelnder Berufserfahrung, empfehlenswerter. Das Anschreiben sollte mit einer A4 Seite und der Lebenslauf mit 2-3 A4 Seiten nicht überschritten werden. Die Anlagen sind spezifisch nach Stellenausschreibung selektiv beizufügen.

2. Aufnahmetest

Mithilfe dieser Testung kann eine objektive Auswahl an vielversprechenden Lehrlingen in Folge eines standardisierten Verfahrens ausgesiedet werden. Dieser Verfahren verhindert eine subjektive Beobachtungs- und Beurteilungsfehlerhaftigkeit. Das gängigste Testungsverfahren umfasst Fragen bzgl. Allgemeinbildung, sprachliche Kompetenz, Mathematik und logisches Denken, visuelles Denkvermögen, etc. Anhand der Auswertung entstehen zuverlässige Kompetenzprofile der Bewerber. Der Aufnahmetest ist meist die zweite Etappe des Bewerbungsprozesses und eine damit verbundene entsprechende Vorbereitung ist für die potenziellen Auszubildenden förderlich, um die gewünschte Lehrstelle zu erhalten.

3. Das Vorstellungsgespräch

Dieses Gespräch ist, laut Literatur, die wichtigste Methode zur Auswahl von potenziellen Mitarbeitern. Speziell für unerfahrene junge Bewerber ist zu empfehlen, diese Gesprächsführung mit Freunden, Familie, etc. zu üben, um ein Gespür zu bekommen, wo eigene Hindernisse im Gespräch liegen könnten.

4. Schnuppertag

Nach erfolgreich bestandener Hürde der schriftlichen Bewerbung und dem Vorstellungsgespräch ist gewöhnlich die letzte Etappe, speziell für die Lehrlingszielgruppe, der Schnuppertag bzw. die Schnuppertage. Das Probearbeiten dient dazu, den potenziellen Arbeitgeber von den eigenen Fähigkeiten zu überzeugen – Auftreten, Pünktlichkeit, Interesse, Geschicklichkeit – aber auch um einen eigenen Eindruck des Betriebes zu erhalten. Es gibt keine gesetzlich geregelte Vorgabe wie viel Zeit das Schnuppern in Anspruch nehmen muss, das entscheidet jedes Unternehmen individuell mit dem jeweiligen Bewerber.

Die genannte Vorgehensweise, beginnend mit schriftlicher Bewerbung und abschließend mit dem Schnuppertag, wird in der Literatur als gängigste Vorgehensweise im Bewerbungsprozess angeführt. Werden diese Auswahlkriterien adäquat in einem professionellen Setting umgesetzt, steht einer Zusage der gewünschten Lehrstellte nichts mehr im Weg.

Experte Dornmayr führt zusätzlich als entscheidende Faktoren für den Eintritt in den Arbeitsmarkt, für Jugendliche mit und ohne Beeinträchtigung gleichermaßen, folgende Punkte an:[177]

- Interesse am Beruf,
- Arbeitsmotivation,
- Zuverlässigkeit,
- Freundlichkeit,
- Schulnoten und
- Ergebnisse bei Aufnahmetests.

Helmuth Dornmayr gab zusätzlich an, dass die Erwartungen an Lehrlinge mit Beeinträchtigung teilweise anders sind, je nach Behinderungsgrad. Aus Sicht des Autors ist die Bewerbungsmappe von jedem Bewerber gleichermaßen professionell anzufertigen. Die Aufnahmetests hingegen sind bei Jugendlichen mit Beeinträchtigung nicht aussagekräftig genug, es wäre stattdessen ratsam, Schnuppertage auf einen längeren Zeitraum auszudehnen, um zu beobachten, ob benötigte Kompetenzen, sowohl im beruflichen als auch sozialen Umgang, vorhanden sind. Auch mit Hilfe des Vorstellungsgespräches kann sich der junge Mensch mit Beeinträchtigung präsentieren und die Personalverantwortlichen überzeugen, dass er die richtige Person für die ausgeschriebene Lehrstelle ist.

Nachdem die Zusage für eine Lehrstelle erhalten wurde und die Berufsausbildung absolviert wurde, stellt das nächste Kapitel die Ausbildungserfolge nach bestimmten Merkmalen, wie z.B. Region und Lehrbetriebsgröße dar und zeigt eventuelle Unterschiede auf.

[177] Vgl. Schriftliche Stellungnahme Helmuth Dornmayr (2019).

6 Ausbildungserfolge nach unterschiedlichen Merkmalen

Dieses Kapitel befasst sich mit den Ausbildungserfolgen nach bestimmten Merkmalen wie Region, Lehrbetriebsgröße oder Vorbildung. Während in Kapitel 5 die Voraussetzungen und Erwartungen an Lehrlinge, aus Sicht der Unternehmen, für die Aufnahme in ein Ausbildungsverhältnis geschildert wurden, werden in diesem Kapitel weitere entscheidende Merkmale beschrieben, welche die positive Absolvierung der Lehrausbildung beeinflussen können.

Um zunächst einen Eindruck der Verteilung an Lehrlingen in den einzelnen Bezirken in Oberösterreich zu bekommen, folgt in der nachfolgenden Abbildung eine Auflistung darüber, wie viele Lehrlinge in den einzelnen Bezirken 2018 tätig waren, sowie die prozentuellen Zu- oder Abnahmen im Vergleich zum Jahr zuvor. Eine weitere Kategorie stellt die Anzahl an Auszubildenden in Oberösterreich prozentuell pro Bezirk dar bzw. die Menge an freien Lehrstellen.

Bezirk	Lehrlinge per 31.12.2018	Veränderung zu 2017 in %	Anteil Lehrlinge OÖ	Sofort verfügbare Lehrstellen (AMS Ende Dez.)
Linz	4.481	-0,80%	19,35%	207
Steyr	973	-0,51%	4,20%	50
Wels	1.604	0,69%	6,93%	123
Braunau am Inn	1.427	-2,06%	6,16%	118
Eferding	371	0,00%	1,60%	21
Freistadt	649	5,53%	2,80%	42
Gmunden	1.588	0,57%	6,86%	201
Grieskirchen	939	1,08%	4,05%	64
Kirchdorf an der Krems	1.001	4,71%	4,32%	67
Linz - Land	2.054	4,16%	8,87%	134
Perg	1.084	3,44%	4,68%	46
Ried im Innkreis	1.120	0,00%	4,84%	73
Rohrbach	754	1,75%	3,26%	6
Schärding	850	-2,75%	3,67%	26
Steyr - Land	625	0,81%	2,70%	
Urfahr - Umgebung	640	14,08%	2,75%	
Vöcklabruck	2.153	3,86%	9,30%	228
Wels - Land	847	9,29%	3,66%	
Summe	**23.160**	**1,67%**	**100,00%**	**1406**

Tabelle 5: Lehrlinge in Oö. Bezirken sowie verfügbare Lehrstellen 2018[178]

Wie bereits in Kapitel 2.4 angeführt, ist Linz der Bezirk mit der größten Ausbildungsanzahl. Wie der Tabelle zu entnehmen, gab es bei größeren Ausbildungsstädten wie Linz, Steyr oder Braunau am Inn eine geringe Reduzierung an Lehrlingen im Vergleich zum Vorjahr. In ländlicheren und teilweise kleineren Ausbildungsbezirken wie Freistadt, Grießkirchen, Kirchdorf an der Krems, Rohrbach, Urfahr-Umgebung und Wels-Land gab es eine Steigerung

[178] Tabelle 5 entnommen aus: Wirtschaftskammer Oberösterreich (2019).

um bis zu 14,08%. Des Weiteren ist zu entnehmen, dass, bis auf drei Bezirke, alle freie Lehrstellen hatten, teilweise bis zu einer Anzahl von 228 Ausbildungsplätze.

In den nachfolgenden Kapitelabschnitten werden Abbildungen bzgl. Ausbildungserfolge anhand unterschiedlicher Merkmale dargestellt. Nicht enthalten in den Auswertungen der Grafiken sind die Abgänger einer Teilqualifikation, da für diese Ausbildungsform keine reguläre Lehrabschlussprüfung vorgesehen ist. Die Grafiken sind auf Österreich bezogen und nicht in Bundesländer selektiert. Sie betrachten die Ausbildungserfolge zwischen 2008 und 2014. Es konnten diesbezüglich keine Statistiken für Oberösterreich gefunden werden.

6.1 Merkmal: Region

Viele junge Leute, die auf dem Land mit örtlicher Ruhe aufgewachsen sind, zieht es an den Wochenenden in die Großstadt, dort scheinen die Möglichkeiten unendlich. Es gibt jedoch Vor- und Nachteile, wo die Ausbildung absolviert und der zukünftige Wohnsitz angesiedelt werden sollte. Das Ausbildungsangebot ist in den Städten um ein Vielfaches größer als auf dem Land und die Suche nach Lehrlingsstellenangeboten ist großteils zentral und somit die Notwendigkeit eines eigenen Transportmittels weniger erforderlich. Aber auch Ausbildungen auf dem Land haben Vorteile. Nach Zusicherung einer Lehrstelle ist die Chance sehr hoch, für sehr lange Zeit nach der Ausbildung im Unternehmen tätig bleiben zu können. In der Stadt wiederum ist der Konkurrenzdruck für eine Stelle ungleich größer, da sich hier mehr junge Menschen für eine Lehrstelle bewerben als auf dem Land. Im Städtischen gibt es eine vergleichsweise hohe Arbeitslosigkeit, im Vergleich zum Ländlichen.[179]

Die nachfolgende Abbildung visualisiert die Unterschiede der Ausbildungserfolge zwischen den in der Stadt (> 50.000 Einwohner) und den auf dem Land (< 50.000 Einwohner).[180]

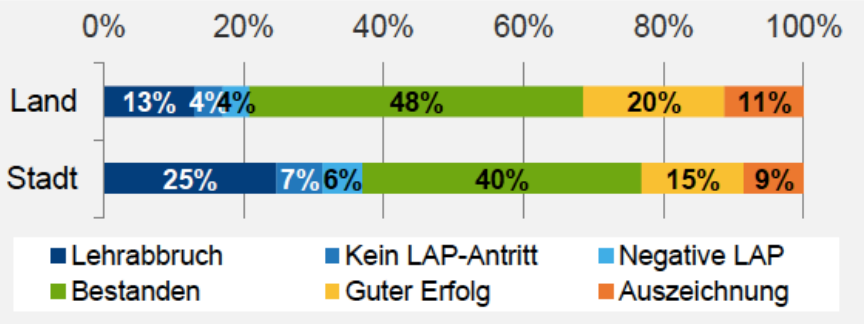

Abbildung 21: Ausbildungserfolg nach Region Stadt/Land 2008 - 2014[181]

[179] Vgl. Schaak (2017).

[180] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 107.

[181] Abbildung 21 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 107.

Wie in der Abbildung dargestellt, sind im Städtischen Bereich 12% mehr Lehrabbrüche zu verzeichnen als im Ländlichen. Die Erfolgsquote einer positiv absolvierten Lehrausbildung war am Land, von 2008 bis 2014, um 15% höher als in der Stadt. Bei der Kategorie der negativen Antritte der Lehrabschlussprüfung ist ein regionaler Unterschied von 2% ersichtlich, jedoch liegt der höhere Wert im Städtischen Bereich.

Aus Sicht des Autors bieten sowohl Ausbildungen am Land aber auch Ausbildungen in der Stadt verschiedene Vor- und Nachteile. Ländliche Unternehmen sind oftmals in einer hierarchischen, aber familiäreren Atmosphäre geführt. Die potenziellen Lehrlinge sind des Öfteren bereits vor Beginn der Ausbildung den Personalverantwortlichen, aufgrund des gleichen Wohnortes und einer geringen Anzahl an Einwohner im Ort, bekannt. Dies ermöglicht eine individuellere Betrachtung des Bewerbers, da man die Lebensgeschichte des Jugendlichen und seine Potentiale genauer kennt. Im städtischen Bereich wird stärker um Lehrstellen gekämpft, da in vereinzelten Branchen zu wenige Stellen für zu viele Bewerber vorhanden sind, jedoch sind im städtischen Bereich oftmals bereits mehr unterstützende Systeme für Jugendliche mit Beeinträchtigung installiert, um der Zielgruppe die Chance auf einen positiven Abschluss der Ausbildung zu ermöglichen.

6.2 Merkmal: Vorbildung

Die Vorbildung bzw. die letztbesuchte Schule vor Lehrbeginn ist ein Entscheidungsfaktor für den Ausbildungserfolg der Auszubildenden. Die nachfolgende Grafik visualisiert die Erfolge an Lehrausbildungen anhand verschiedener Vorbildungen.

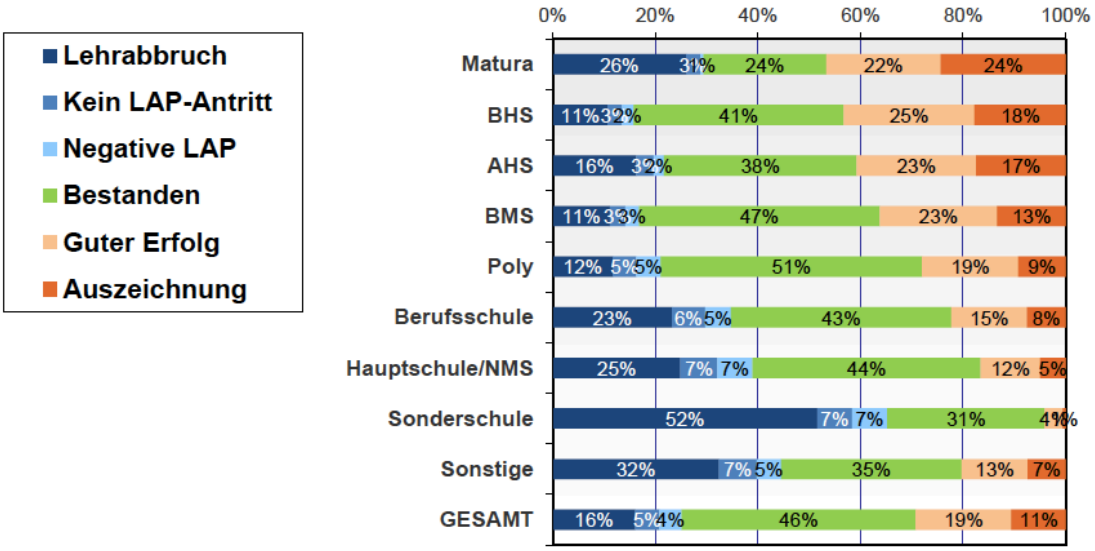

Abbildung 22: Ausbildungserfolg nach Vorbildung[182]

[182] Abbildung 22 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 106.

Wie der Grafik zu entnehmen ist, korreliert die Vorbildung der Lehrabgänger von 2008 bis 2014 mit dem Ausbildungserfolg. Auffällig in der Darstellung ist, dass Maturanten häufiger als der Gesamtdurchschnitt die Lehre abbrechen, aber auch häufiger die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung abschließen. Rund die Hälfte der Sonderschulabsolventen, nämlich 52%, brachen die Lehre ab, aber auch 35% dieser Absolventen, welche zur Lehrabschlussprüfung angetreten sind, haben diese bestanden. Aus Sicht des Autors ist es bei den Sonderschulabsolventen wichtig, diese individuell auf ein Lehrverhältnis in Form von Lernunterstützungen vorzubereiten, um einen bestmöglichen Start in ein Lehrverhältnis zu gewährleisten.

6.3 Merkmal: Berufssparte

In der nachfolgenden Abbildung werden Ausbildungserfolge nach Berufssparten dargestellt. Auch in der Grafik integriert ist die Überbetriebliche Lehrausbildung (ÜBA), welche grundsätzlich keine eigene Sparte ist, aber dafür eine eigene Form der Lehrausbildung. Die ÜBA ist eine Ausbildungsmöglichkeit für lernschwache Jugendliche, die keine betriebliche Lehrstelle finden konnten. Der Erfolg dieser Lehrlinge wird in der ÜBA mit einem anderen Maßstab gemessen als in den anderen Sparten. Ziel dieser Form der Ausbildung ist ein Übertritt in ein betriebliches Lehrverhältnis, in vielen Fällen gelingt das bereits im ersten Lehrjahr. Lehrlinge, welche diesen Übertritt meistern, werden nach Abschluss der Ausbildung der jeweiligen Berufssparte zugeordnet und nicht mehr als ÜBA gewertet.[183] In der Abbildung werden somit nur Absolventen der ÜBA gemessen, welche die Ausbildung positiv abgeschlossen haben und nicht alle, welche eine Ausbildung in der ÜBA begonnen haben.

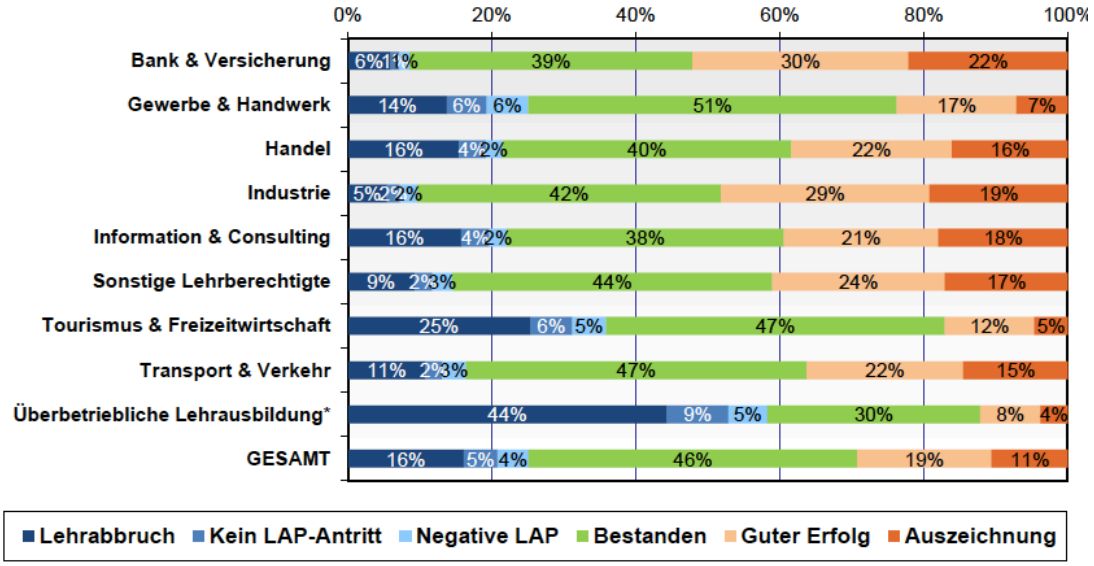

Abbildung 23: Ausbildungserfolg nach Sparte des Lehrbetriebs[184]

[183] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 108.

[184] Abbildung 23 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 109.

Wie in der Grafik zu erkennen ist, ist der Anteil an Lehrabbrüchen, vor allem in der Überbetrieblichen Lehrausbildung mit 44%, aber auch in der Sparte Tourismus & Freizeitwirtschaft besonders hoch. Am niedrigsten hingegen sind Abbrüche der Ausbildung in den Sparten Industrie mit 5% und Bank & Versicherung mit 6%.

6.4 Merkmal: Lehrbetriebsgröße

Der Ausbildungserfolg der Lehrlinge hängt u.a. stark von der Region, Vorbildung oder Sparte des Lehrbetriebs ab. Ein weiterer wichtiger Grund für den Ausbildungserfolg ist die Lehrbetriebsgröße. Auch der nachfolgende Erfolg/Misserfolg am Arbeitsmarkt wird in hohem Maß von regionalen Aspekten beeinflusst. Die nachfolgende Abbildung veranschaulicht Ausbildungserfolge nach Lehrbetriebsgröße.

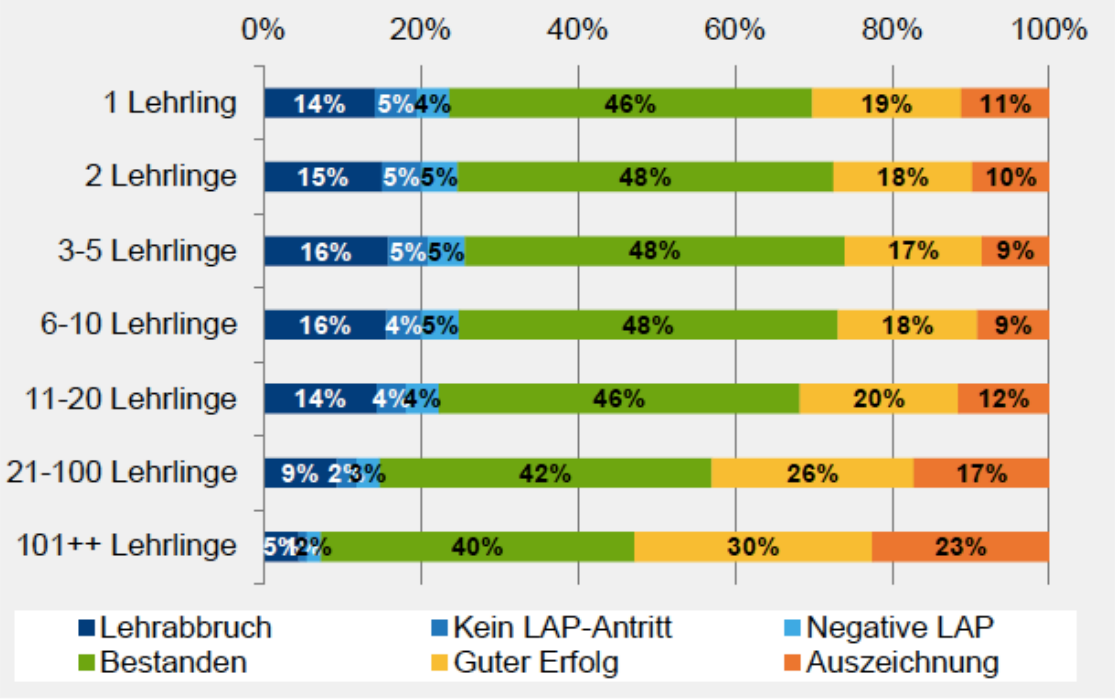

Abbildung 24: Ausbildungserfolg nach Lehrbetriebsgröße 2008 - 2014[185]

Insgesamt haben rund drei Viertel (75%) aller Lehrabgänger in Österreich, zwischen 2008 und 2014, die Lehrausbildung mit einer positiven Lehrabschlussprüfung beendet. Die Abbildung veranschaulicht, dass in kleineren Betrieben (bis zu 10 Lehrlingen) die Anzahl an Lehrabbrüchen größer ist als in größeren Unternehmen. Auch ist ein guter oder ausgezeichneter Erfolg der Lehrausbildung in größeren Unternehmen höher.

[185] Abbildung 24 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 111.

Aus Sicht des Autors ist der Grund für weniger Abbrüche in größeren Unternehmen der, dass in diesen Betrieben u.a. die benötigten personellen und finanziellen Ressourcen vorhanden sind und auch Unternehmen dieser Größenordnung mehr dazu neigen, Menschen mit Beeinträchtigung aufzunehmen. Die Ausbildungsqualität ist aber, aus Sicht des Forschers, nicht automatisch höher als bei Kleinunternehmen.

6.5 Merkmal: Lehrzeitverlängerung, Teilqualifikation

Ein weiteres Merkmal für den Ausbildungserfolg ist bei der Zielgruppe der Jugendlichen mit Beeinträchtigung die Ausbildungsart in Form der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation. Beim Vergleich der Ausbildungserfolge nach den Ausbildungsarten ist jedoch zu berücksichtigen, dass bei Abschlussprüfungen von Teilqualifikationen weder negative noch positive Ergebnisse erfasst werden.[186]

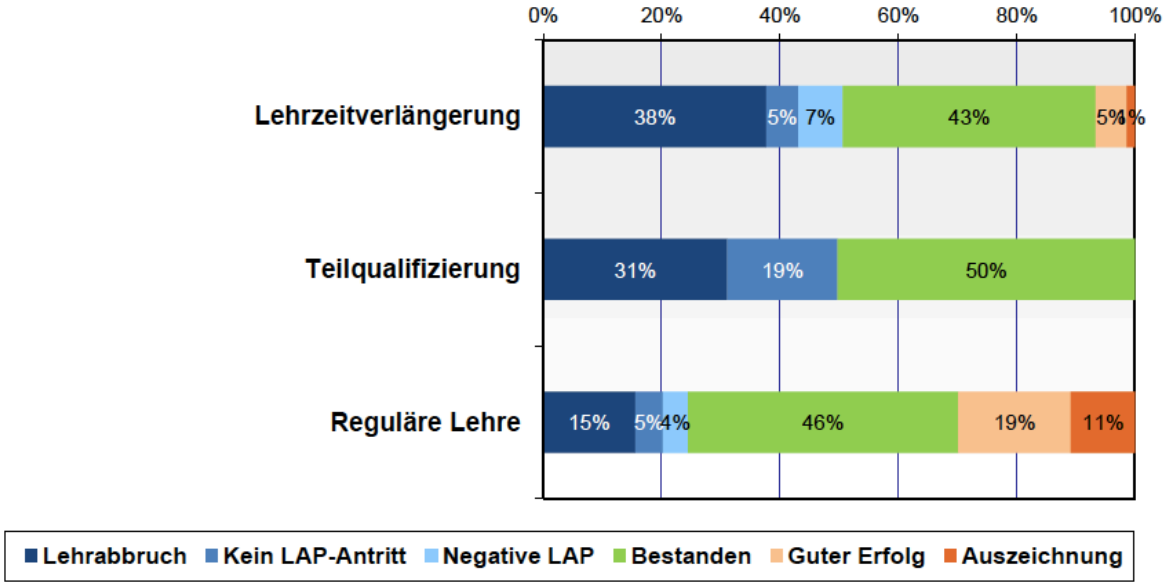

Abbildung 25: Ausbildungserfolg nach Lehrzeitveränderung/Teilqualifikation[187]

Es ist ersichtlich, dass bei den Teilnehmern der verlängerten Lehre die höchste Anzahl an Lehrabbrüchen, mit 38%, war, während bei der regulären Lehre 15% die Ausbildung vorzeitig beendeten. Die Teilqualifikation ist mit 50% die Ausbildung, welche am meisten positive Abschlüsse der Ausbildung hervorbringt. Es ist jedoch zu erwähnen, dass hierbei keine Lehrabschlussprüfung für einen positiven Abschluss Voraussetzung ist.

[186] Vgl. Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 117.

[187] Abbildung 25 entnommen aus: Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft (2017), 118.

Aus Sicht des Autors ist das Angebot der Teilqualifikation für Lehrlinge mit Beeinträchtigung am förderlichsten. Durch den Wegfall der Lehrabschlussprüfung und der Berufsschule bzw. dessen freiwilliger Absolvierung fällt der Druck ab und die Jugendlichen können sich zur Gänze auf das Erlernen bestimmter Handwerke konzentrieren und eine berufliche Identität mit Selbstwert und positiver Arbeitshaltung entwickeln.

6.6 Zwischenfazit Merkmale des Ausbildungserfolges

Mit der Zusage der Lehrstelle ist nicht automatisch ein Ausbildungserfolg gleichgesetzt. Viele verschiedene Merkmale wirken sich auf die Qualität und den Erfolg der Lehre aus. Der Ausbildungserfolg der Auszubildenden hängt u.a. von folgenden Merkmalen ab: Region, Vorbildung, Berufssparte und die Lehrbetriebsgröße. Das Angebot an Lehrstellen ist in der Stadt um ein Vielfaches größer als am Land, jedoch ist im Städtischen ein Konkurrenzkampf und seltener ein familiäres Umfeld, wie im Ländlichen, gegeben. Des Weiteren ist die Erfolgsquote am Land um 15% höher als in der Stadt. Bezüglich der Vorbildung der Lehrlinge ist interessant, dass Maturanten häufiger als der Gesamtdurchschnitt die Lehre abbrechen, aber auch häufiger die Lehrabschlussprüfung mit Auszeichnung abschließen. Rund die Hälfte der Sonderschulabsolventen, 52%, brach die Lehre ab und es ist somit anzunehmen, dass eine Teilqualifikation eventuell eine förderlichere Wahl gewesen wäre. Die Lehrbetriebsgröße spielt für Lehrlinge mit Beeinträchtigung eine wesentliche Rolle, da vor allem Großunternehmen Menschen mit Behinderung aufnehmen und beruflich eine Chance geben. Auch der Ausbildungserfolg dieser Zielgruppe ist bei größeren Unternehmen höher als bei Kleinbetrieben. Beim Merkmal verlängerte Lehre und Teilqualifikation ist anzumerken, dass Teilnehmer der verlängerten Lehre die höchste Anzahl an Lehrabbrüchen mit 38% haben, wobei bei der regulären Lehre 15% die Lehre frühzeitig abbrechen. Auch wenn die Teilqualifikation nur von 20% gewählt wird, im Vergleich zu Lehrverlängerung mit 80%, siehe Kapitel 3.4.7, hat die Teilqualifikation eine Erfolgsquote von 50%.

Im nachfolgenden Kapitel wird die empirische Vorgehensweise dieser Arbeit erklärt, gewählte Instrumente und Auswahlkriterien der Befragungsgruppe vorgestellt und die Erstellung des Leitfadens sowie dessen Auswertung beschrieben.

7 Die qualitative Befragung der Lehrlingsverantwortlichen

Im Folgenden wird das methodische Vorgehen der empirischen Erhebung erläutert. Zunächst wird auf die qualitative Forschungsmethode eingegangen, gefolgt von der Leitfadenentwicklung, Festlegung der Zielgruppe, der zeitliche Ablauf der Durchführung sowie die Beschreibung der Auswertung der Interviews.

Im theoretischen Teil dieser Arbeit, Kapitel 1 – 6, folgte eine ausführliche Literaturrecherche sowie Aufbereitung von Sekundärquellen. Als Untersuchungsdesign wurde die qualitative Forschungsmethode gewählt. Der Fokus wurde auf persönliche Interviews gelegt, um so auf konkrete Erfahrungen der verantwortlichen Personen im Bezug auf benachteiligte Jugendliche eingehen zu können. Die Erhebung der qualitativen Interviews erfolgte mit ausgewählten Lehrlingsverantwortlichen verschiedener Unternehmen, welche im Laufe des Kapitels genauer thematisiert werden.

Bevor jedoch der Leitfaden für die Personalverantwortlichen der Lehrlingsgruppe entwickelt werden konnte, wurde zusätzlich zu einer umfassenden Literaturrecherche eine qualitative Vorstudie im Sinne einer schriftlichen Stellungnahme mit Mag. Dornmayr, Projektleitung Forschung und Experte in der Arbeitsmarktforschung, vom Institut für Bildungsforschung für Wirtschaft, durchgeführt. Helmuth Dornmayr ist Soziologe und im Forschungsfeld der Ausbildungen seit vielen Jahren in Österreich tätig. Die Fragen des Autors wurden mittels Interviewleitfaden an die befragte Person per Mail gesendet und von Helmuth Dornmayr schriftlich beantwortet. Mittels der erhaltenen Informationen zusätzlich zu den Erkenntnissen der Literaturrecherche konnte ein adäquater Interviewleitfaden für die Lehrlingsbeauftragten erstellt werden.

7.1 Das Leitfadeninterview

Das Interview ist die gängigste Methode in der qualitativen Befragung. Durch die Erstellung eines Interviewleitfadens wird ein Gerüst zur Datenerhebung und -analyse geschaffen, anhand dessen die Ergebnisse der Interviews vergleichbar gemacht werden. Auch bleibt ein Spielraum für Fragen, wodurch Fragen außerhalb der Interviewsituation miteinbezogen werden können.[188] Es ist bei Leitfadengesprächen von Bedeutung, dass zentrale Fragen im geeigneten Moment zur Diskussion gestellt werden, dabei ist es unerheblich, ob der Leitfaden ausformuliert ist, konkrete Fragen oder einzelne Stichworte umfasst. Speziell zu Beginn eines

[188] Vgl. Bortz/Döring (2002), 315.

Interviews empfiehlt es sich, erzählstimulierende Fragen zu wählen.[189] Die Durchführung der Interviews erfolgt in mündlicher Form. Die Fragestellungen erfolgten anhand offener Fragen und bieten damit für den Forschenden die Möglichkeit, direkt im Gespräch auf Gesagtes zu reagieren. Offen gestellte Fragen helfen u.a. Missverständnisse und Unwissenheit zu identifizieren. Sie können aber auch das Interesse am Interview und den Gesprächsfluss fördern, da eine alltagsähnliche Gesprächssituation entsteht.[190]

7.2 Entwicklung für die schriftliche Stellungnahme

Nachfolgend werden in den nächsten beiden Kapitelabschnitten die Leitfadenentwicklungen der jeweiligen Befragungsperson oder -gruppe genauer beschrieben. Die Leitfäden sind der Arbeit als Anhang 3 und 4 beigefügt.

7.2.1 Leitfaden für die schriftliche Stellungnahme

Um einen adäquaten Leitfaden für das Interview zu entwickeln, war zunächst eine umfassende Literaturrecherche bzgl. Lehrlinge und dem oberösterreichischen Lehrlingsmarkt notwendig. Des Weiteren wurden Statistiken analysiert und Fachbeiträge gelesen. Mit gewonnenen Erkenntnissen wurden entsprechende Fragestellungen für die befragte Person des Institutes für Bildungsforschung für Wirtschaft formuliert, um möglichst informative Antworten zu erhalten. Helmuth Dornmayr nahm zu den angeführten Fragen schriftlich Stellung. Er wurde zu folgenden Themen befragt:

- Jugendarbeitslosenquote
- Veränderungen der Berufsbilder am Lehrlingsmarkt
- Schwierigkeiten in der Lehrlingsfindung
- Online versus Print Bewerbungen
- Aufnahmetests für Lehrlinge
- Erwartungen an Lehrlinge
- ersichtliche Veränderungen am Arbeitsmarkt
- Erfolgsfaktoren für den Eintritt in den Arbeitsmarkt für Lehrlinge
- Erwartungen an Lehrlinge mit Beeinträchtigung
- Inklusion im Arbeitsfeld
- Beweggründe für die Einstellung dieser Zielgruppe
- Verlängerte Lehre und Teilqualifikation

[189] Vgl. Seipel (2003), 150.

[190] Vgl. Atteslander 2008, 138f.

Mittels der erhaltenen Informationen des Experten und der zuvor umfassend durchgeführten Literaturrecherche wurde der Leitfaden für die Befragung der Lehrlingsbeauftragten der Unternehmen entwickelt.

7.2.2 Leitfaden für die Lehrlingsverantwortlichen

Bevor ein adäquater Leitfaden für die Interviews mit den Lehrlingsbeauftragten der Betriebe entwickelt werden konnte, war zunächst eine fundierte Auseinandersetzung im Sinne einer Literaturrecherche zu den gewählten Themenbereichen notwendig, da der Interviewleitfaden eine Verbindung zwischen Theorie und Empirie darstellen soll. Mittels theoretisch Überlegungen in Kombination mit der eigenen Berufserfahrung und der Stellungnahme von Helmuth Dornmayr wurden im Vorfeld folgende Untersuchungsdimensionen formuliert:

- Aufnahmeverfahren
- Erwartungen der Unternehmen an angehende Lehrlinge
- Schnuppertage bzw. Probearbeiten
- Erfahrungen der Personalverantwortlichen mit der Zielgruppe Lehrlinge mit Beeinträchtigung
- unterstützende Maßnahmen für Jugendliche mit Beeinträchtigung

Diese Dimensionen enthalten weitere Kategorien und Subkategorien. Die gelistete Auswahl wurde anhand der Ergebnisse der zuvor durchgeführten Literaturrecherche und der schriftlichen Stellungnahme des Experten Dornmayr getroffen. Nachfolgend werden die Fragenblöcke genauer erklärt.

Aufbau des Interviewleitfadens für die Lehrlingsbeauftragten

Der Interviewleitfaden für die Lehrlingsbeauftragten wurde somit in mehrere Kategorien untergliedert. Der erste Themenbereich beschäftigte sich mit informativen Eckdaten über den Betrieb wie z.B. wie viel Lehrlinge und Mitarbeiter im Unternehmen angestellt sind. Dieser Abschnitt der Befragung diente primär dazu, grundlegende Informationen zu erhalten.

Der zweite Themenschwerpunkt befasste sich mit der Frage, wie das Aufnahmeverfahren gestaltet ist und wie sich Jugendliche bewerben können, ob es einen Aufnahmetest gibt und worauf hierbei Wert gelegt wird. Ein weiterer Bestandteil dieses Frageblocks richtete sich an den Lehrlingsrecruitingprozess jedes Unternehmens sowie an Entscheidungsprozesse für

einen Lehrling. Dieser Befragungsabschnitt gab einen Überblick darüber, wie die Unternehmen rekrutieren, auswählen und entscheiden.

Der dritte Themenblock fokussierte sich auf die Erwartungen der Unternehmen hinsichtlich potenzieller Lehrlinge. Der erste Bereich beschäftigte sich mit der Frage, welche Erwartungen an angehende Auszubildende gestellt werden. Der nächste Abschnitt war in einer Skala von 1 bis 5 zu bewerten inklusive Begründung für Zweige wie Fachkompetenz, soziales Auftreten sowie Noten und Testergebnisse. Eins bedeutete sehr wichtig, fünf hingegen nicht wichtig. Dieser spezifische Frageblock gab Auskunft darüber, wie wichtig genannte Zweige wie Noten oder Auftreten wirklich für die Unternehmen sind und worauf im Speziellen Wert gelegt wird.

Im vierten Themenbereich wurde das Probearbeiten bzw. das Schnuppern hinterfragt. Zunächst wurde abgeklärt, ob Schnuppertage angeboten werden, und wenn ja, wie diese gestaltet und umgesetzt werden. Des Weiteren stellte sich die Frage, welche positiven und negativen Erfahrungen mit den Jugendlichen gemacht wurden. Dieser Teil der Befragung hatte das Ziel, einen Überblick darüber zu erhalten, was beim Schnuppern aus Sicht der Betriebe wichtig ist und welche Voraussetzungen in diesen Probetagen speziell erfüllt werden müssen, um als potenzieller Lehrling zu überzeugen.

Bis zum Fragenblock vier befasste sich der Leitfaden mit Fragen zu allgemeinen Themen in Bezug auf Lehrlinge. Der fünfte Abschnitt der Befragung richtete sich an Jugendliche mit Beeinträchtigung. Zunächst stellte sich die Frage, ob der Personalverantwortliche bereits Erfahrungen mit dieser Zielgruppe hat, ob die Erwartungen an Lehrlinge mit Behinderung anders sind als bei Durchschnittslehrlingen, ob derzeit Auszubildende mit Beeinträchtigung beschäftigt sind und welche Beweggründe Unternehmen haben, aus persönlicher Sicht, für die Aufnahme genannter Zielgruppe in ein Lehrverhältnis. Dieser Teil der Befragung hatte das Ziel, Informationen über die aktuellen Anstellungsverhältnisse von Jugendlichen mit Beeinträchtigung sowie Erfahrungswerte zu erhalten.

Abschließend wurde den interviewten Lehrlingsbeauftragten die Frage gestellt, welche Ausbildungsformen sie kennen, wie z.B. die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation. Ein Großteil dieses Themenblocks befasste sich mit Fragen bzgl. der Jugend-Arbeits-Assistenz in Bezug auf Bekanntheitsgrad der Dienstleistung, Wünsche in der Zusammenarbeit, Wissen über vergleichbare Angebote, etc. Als letzte Frage wurde den Personalverantwortlichen die Möglichkeit gegeben, zusätzliche - nicht erfragte - Informationen zu nennen.

7.3 Auswahl der Interviewpartner

Auf der Suche nach geeigneten Interviewpartnern wurden vom Autor 50 Unternehmen mit der Anfrage für ein Interview bzgl. Lehrlinge mit und ohne Beeinträchtigung kontaktiert. Bei der Auswahl der gewählten Betriebe wurde auf Vielschichtigkeit besonders Wert gelegt. Das Ziel war es, eine bunte Mischung an Klein-, Mittel- und Großunternehmen sowie Branchendiversität zu erreichen. Von der genannten Anzahl an Unternehmen erklärten sich neun Betriebe und insgesamt zehn personalverantwortliche Personen bereit als Interviewpartner zu fungieren. Die folgende Tabelle veranschaulicht, seit wann die Interviewpartner für die Lehrlinge verantwortlich sind, sowie die Anzahl an aktuell beschäftigten Lehrlingen in den einzelnen Betrieben.

Interviewpartner	1	2	3	4a	4b	5	6	7	8	9
Zuständigkeit seit	2017	2015	2016	2008	2014	2008	2005	2013	2011	2019
Lehrlingsanzahl Oktober 2019	172	40	4	45	7	31	17	30	170	4

Tabelle 6: Auswahl der Interviewpartner inklusive Zuständigkeitsdauer und Anzahl an Lehrlingen im Unternehmen

Für die qualitativen Interviews wurden, wie bereits erwähnt, zehn Personalverantwortliche in neun Unternehmen ausgewählt, welche jeweils für das Lehrlingsrecruiting im Betrieb verantwortlich sind. Im Unternehmen 4 teilen sich zwei Lehrlingsbeauftragte die Leitung, jedoch mit unterschiedlichen Berufsfeldern, geteilt in gewerbliche und kaufmännische Lehrberufe mit jeweils eigenem Recruitingprozess.

7.4 Durchführung der qualitativen Interviews

Die qualitative Vorstudie mit der schriftlichen Stellungnahme von Helmuth Dornmayr und die Befragung der zehn personalverantwortlichen Personen der Unternehmen wurden anhand der zuvor ausgearbeiteten Interviewleitfäden im Zeitraum von 09.09.2019 bis 23.10.2019 durchgeführt. Im Vorfeld wurde bei den Interviewpartnern der Unternehmen die Zustimmung zur digitalen Aufzeichnung des Gesprächs eingeholt und die Anonymisierung bei der Ergebnisdarstellung zugesichert. Die terminlichen Vereinbarungen konnten komplikationslos und rasch umgesetzt werden und sämtliche befragte Personen waren sehr interessiert am ausgewählten Thema. Die Dauer der Interviews variierte zwischen 17 Minuten und 47 Minuten.

Die Interviews fanden alle in den jeweiligen Räumlichkeiten der Unternehmen in einer störungsfreien und wertschätzenden Atmosphäre statt.

7.5 Auswertung

Die zehn durchgeführten Interviews mit den Lehrlingsbeauftragten wurden mit Hilfe von Tonbandgeräten aufgezeichnet und anschließend transkribiert. Die qualitativen Interviews wurden wortwörtlich transkribiert, auf die Transkription von parasprachlichen Merkmalen wie Mimik oder Gestik wurde verzichtet.

In weiterer Folge wurden die Transkripte strukturiert, was bedeutet, dass die relevanten Kernaussagen der Befragung nach Inhalten gegliedert wurden. Die Auswertung der Transkripte erfolgte mittels der qualitativen Inhaltsanalyse (QIA) in Anlehnung an Mayring.[191] Bei dieser Auswertungsmethode werden Zusammenhänge der Themen herausgearbeitet und verschiedene Kategorien zusammengefasst. Die relevanten, aussagekräftigen Inhalte werden vom übrigen Textmaterial paraphrasiert bzw. reduziert. Relevantes Material wird hierbei selektiert. Anhand dieser Strukturierung wird ein Kategoriensystem erarbeitet und anschließend codiert. Durch diese Vorgehensweise können bestimmte Themen, Inhalte und Aspekte herausgefiltert werden.[192]

[191] Vgl. Mayring (2010).

[192] Vgl. Schreier (2014).

8 Erwartungen an angehende Lehrlinge mit und ohne Beeinträchtigung aus der Sicht der Unternehmen

In diesem Kapitel werden die Ergebnisse der qualitativen Befragung dargestellt. Zu Beginn werden die Kategorien und deren Unterkategorien beschrieben und ausgewählte Zitate während der Darstellung verwendet, um die Ergebnisse zu verdeutlichen.

8.1 Inhaltliche Informationen der ausgewählten Betriebe

Um in die Thematik einzuführen, wurden den Personalverantwortlichen einleitend spezifische Fragen gestellt, wie z.B. „Seit wann sind Sie in Ihrem Unternehmen personalverantwortlich für die Lehrlinge?“, „Wie viele Lehrlinge sind in Ihrem Betrieb?“ und „Wie viele Mitarbeiter hat ihr Unternehmen?“. Die letzte Fragestellung diente vor allem dazu, Vergleiche der Ergebnisse zwischen Groß- und Kleinunternehmen ziehen zu können. Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Übersicht der gestellten Fragen inklusive Branchenzugehörigkeit.

Firma	Unternehmensbranche	Lehrlingsbeauftragt seit	Anzahl an Lehrlingen 2018	Anzahl an Mitarbeitern 2018
1	Handel und Verkauf / Grafik und Fotografie	2017	172	1600
2	Handel und Verkauf / Lebensmittel	2015	40	1700
3	Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht	2016	4	650
4	Bau, Baunebengewerbe / Elektrotechnik, Kfz	2008 2014	45	660
5	Handel und Verkauf / Lebensmittel	2008	31	200
6	Informationstechnologie	2005	17	205
7	Maschinen, Kfz und Metall	2013	30	360
8	Büro, Wirtschaft, Finanzwesen und Recht / Informationstechnologie	2011	170	7500
9	Hotel- und Gastgewerbe	2018	4	36

Tabelle 7: Die in der Erhebung einbezogene Betriebe nach Unternehmensbranchen, Mitarbeiter- und Lehrlingsanzahl und Dauer als Lehrlingsbeauftragter

Wie in der Tabelle ersichtlich, wurden zehn Personen aus neun Unternehmen befragt. Das Ziel der Branchen- und Unternehmensgrößediversität wurde erreicht. Der kleinste Betrieb hat eine Mitarbeiteranzahl von 36 Personen, der größte insgesamt 7500. Die Anzahl an Lehrlingen im Betrieb variiert zwischen 4 und 172 Auszubildenden und auch die Dauer der Lehrlingsverantwortlichkeit für diese Zielgruppe liegt bei den befragten Personen zwischen einem halben Jahr und 14 Jahren.

8.2 Aufnahmeverfahren

Der Befragungsbereich „Aufnahmeverfahren“ beinhaltet Antworten auf die Frage, wie sich Jugendliche bewerben können, gefolgt von Fragestellungen bzgl. Aufnahmetest, Lehrlingsrecruitingsprozess und dem Entscheidungsprozess für einen Lehrling.

8.2.1 Bewerbungsmethoden und Recruitingkanäle

Auf die Frage, wie sich Jugendliche im Unternehmen bewerben können, online oder schriftlich, wurde von allen Befragten angegeben, dass eine Online-Bewerbung möglich ist. Acht der neun Betriebe nehmen auch Bewerbungen in Papierform, per Postweg, an. Es zeigte sich jedoch bei der Befragung, dass Bewerbungen online (Homepage) oder per E-Mail bevorzugt werden. Eine interviewte Person gab an, dass die Online-Variante eine gewisse Nützlichkeit mit sich bringt, da die Daten direkt eingegeben werden und sich so der administrative Aufwand für die Personalabteilung sich reduziert. Bei der Befragung wurde somit ersichtlich, dass Bewerbungen per Postweg bei acht der neun Unternehmen grundsätzlich akzeptiert werden, aber die digitale Form bevorzugt wird. Auf die Frage, ob sich Bewerber schriftlich oder online bewerben können, gab eine Person folgendes an:

> *„(...) Sowohl als auch (...) Aber bevorzugt online. Wir haben auf unsere Homepage die Lehrstellen ausgeschrieben, da kann man sich direkt darauf bewerben. Wenn wir irgendwo nach Außen hingehen schrieben wir immer dazu, bitte bewerben Sie sich online. Es ist aber nicht so, dass, wenn wir schriftlich per Post eine bekommen, diese nicht bewerten. Wir nehmen diese manuell in das System auf, bevorzugen aber die Onlinebewerbung.“*[193]

Des Weiteren führten zwei Lehrlingsbeauftragte an, dass in deren Unternehmen einerseits keine Zeitspanne für die Abgabe an Bewerbungen gegeben ist und andererseits Bewerbungen

[193] Interview 5.

auch noch direkt im Geschäft abgegeben werden können. Folgendes wurde diesbezüglich angegeben:

> *„Also grundsätzlich ist es bei uns so, dass wir ganzjährig Lehrlinge suchen. Wir haben keinen spezifischen Zeitpunkt, wo wir sagen, wir haben einen Aufnahmezeitpunkt von bis, sondern wir wirklich ganzjährig suchen. Bei uns kann sich der Lehrling entweder selber im Geschäft bewerben (...)“*[194]

> *„Es gibt auch immer noch persönliche Bewerbungen, wo direkt wer vorbeikommt und uns seine Unterlagen zunächst einmal abgibt (...)“*[195]

Eine personalverantwortliche Person führte die Datenschutzproblematik bei Papier-Bewerbungen an und beschreibt einen daraus entstehenden Zusatzaufwand:

> *„(...) Wenn eine Bewerbung reinkommt, per Post, dann gibt es dafür halt die Datenschutzrichtlinie, wo der Bewerber angeschrieben wird und mitgeteilt, wenn er das diesbezügliche Formular unterschreibt, können wir die Bewerbung im System einspielen. Es wird keine Bewerbung, welche per Postweg kommt, nicht beachtet, sondern wir sind dahinter diese in das System einzuspielen, jedoch aufgrund der Datenschutzerklärung ist es ein Zusatzaufwand (...)“*[196]

Ein weiterer Bereich fokussierte sich auf gewählte Bewerbungskanäle, welche Personalverantwortliche nutzen, um die junge Generation aktiv zu erreichen. Drei der befragten Personen verwenden hierbei Plattformen wie Hokify, Lehrberufinfo oder die AMS-Homepage. Zwei Unternehmen verfügen zusätzlich über ein eigenes Jobpostfach, ein Vormerksystem, wo Bewerbungen gespeichert werden. Des Weiteren wurde von zwei befragten Personen einerseits die Berufsmesse als optimale Gelegenheit beschrieben, um mit potenziellen Lehrlingen in Kontakt zu treten und diese sich direkt mit dem Lebenslauf vorstellen können, andererseits die Rekrutierung durch bestehende Mitarbeiter bzw. anhand von Mundpropaganda als gewinnbringend beschrieben. Folgendes wurde diesbezüglich angegeben:

---

[194] Interview 1.

[195] Interview 2.

[196] Interview 7.

„Es braucht eine aktive Suche, es ist sicher zu wenig, es auf Facebook nur zu teilen. Es ist alles Begleitmusik, die besten Erfahrungen haben wir trotzdem über die Mundpropaganda gemacht. Wir motivieren die Lehrlinge, welche wir im System haben, deren Freunde zu fragen, das funktioniert auch sehr gut. Wir haben immer Geschwister, wo die Schwester fertig wird und der Bruder kommt, find ich total lässig. Da macht Sinn. Man schaut, dass man in eigene Reihen rekrutiert.“[197]

„Wir fangen immer stärker an über bestehende Mitarbeiter zu rekrutieren, indem wir direkt fragen, ob sie jemand haben in der Familie oder im Freundeskreis für eine Lehre. Das funktioniert sehr gut eigentlich, aber bewerben kann man sich Imme rund überall.“[198]

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Bewerbungen in Papierform zwar großteils noch angenommen werden, aber die Zusendung per E-Mail bzw. Online-Tools bevorzugt wird. Schriftliche Bewerbungen per Postweg bringen einen zusätzlichen administrativen und datenschutzrechtlichen Aufwand im Gegensatz zu Online-Bewerbungen, wo Daten großteils direkt über die Homepage eingegeben werden. Nichtsdestotrotz befürworten einige Unternehmen, dass Bewerber direkt im Geschäft eine Bewerbung abgeben und sich gleich einen ersten Eindruck von den Räumlichkeiten machen können. Zusätzlich zu Homepages werden sowohl verschiedene Plattformen als Bewerbungskanäle genutzt, als auch eine Rekrutierung über bestehende Mitarbeiter, welche bspw. Verwandte oder Bekannte vermitteln.

8.2.2 Aufnahmetest

Ein weiterer Aspekt des „Aufnahmeverfahren“ stellt der Aufnahmetest dar. Neun der zehn befragten Personen gaben an, eine Testung in ihrem Unternehmen durchzuführen, während ein Personalverantwortlicher, im Bereich des Hotel- und Gastgewerbes, anführte, dass kein Wert auf einen klassischen Aufnahmetest gelegt wird, da für dessen Betrieb das Probearbeiten ausschlagend ist. Auf die Fragestellung, wie die Tests grundlegend funktionieren, antwortete eine der interviewten Personen, dass die Tests für alle Berufsgruppen gleich sind, während fünf Lehrlingsbeauftragte anführten, dass grundsätzlich zu Beginn Allgemeines abgefragt wird, für alle Lehrlinge gleich, aber zusätzlich spezifische Fragestellungen für den jeweiligen Beruf gestellt werden. Zwei Betriebe verzichten auf eigene Aufnahmetests und nutzen einen der

[197] Interview 9.

[198] Interview 10.

vorgefertigten der Wirtschaftskammer und des AMS, da die Ergebnisse des allgemeinen Tests bereits berufliche Kompetenzen und Eigenschaften des Bewerbers verdeutlichen. Ein Befragter dieser beiden Unternehmen führte zusätzlich an, dass zunächst ein Bewerbungsgespräch mit den potenziellen Lehrlingen geführt wird und anschließend individuell entschieden wird, welcher Bewerber, als zweite Bewerbungshürde, zum Aufnahmetest des AMS geschickt wird oder nicht.

Ein Betrieb führt zwei Aufnahmetests durch, einen Allgemeinen und einen Spezifischen. Nach der Online-Bewerbung bekommt der Bewerber einen Link, mit Zugangsdaten zum Testportal, per Mail zugesandt. Hierbei wird in einem 20-minütigen Verfahren das Allgemeinwissen abgefragt. Ist diese erste Testrunde im zu erreichenden Punktelevel erfüllt, folgt am Tag des Bewerbungsgesprächs oder des Schnupperns, je nach Zeitressourcen der Verantwortlichen, der spezifische Frageteil, welcher 1 ½ Stunden in Anspruch nimmt.

Drei der befragten Personalverantwortlichen gaben an, dass der Stoff der Pflichtschule bzw. ein gewisser Grad an Bildung in den Bereichen Mathematik, Deutsch, Englisch und fachspezifisches gegeben sein muss, da ansonsten Probleme in der Berufsschule prognostizierbar sind.

Ein Befragter beschrieb den Ablauf für den Aufnahmetest in dessen Unternehmen wie folgt:

> *„Der erste Teil beschäftigt sich mit Situationsbeschreibungen, da geht es klassisch um die soziale Erwünschtheit, Verhalten in verschiedenen Situationen. Dann gibt es ein wenig zu schreiben, das ist ein wenig auch die Deutschüberprüfung, wie kann man einen kurzen Text schreiben. Dann Mathematik ist ein wichtiger Part bei uns, weil man auch in der Berufsschule gewisse Dinge wie Grundrechnungsarten beherrschen muss. Es ist aber nie der Anspruch, dass die Lehrlinge 100% auf den Test haben müssen. Wie gesagt, banales wie das Umrechnen, Prozentrechnen, Bruchrechnung, etc. alles ist dabei. Der sprachliche Teil ist einfach einmal einen Fehlertext zu lesen, wo man dann die Wörter korrekt schreiben sollte, also dementsprechend einfach die Rechtschreibung abprüfen. Ein minimaler Teil ist das sinnerfasste Lesen, einige Begriffe und zum Abschluss noch ein kurzer englischer Text, weil es eben auch in der Berufsschule ein Fach ist, jedoch für uns als Sprache nicht so relevant ist. Der letzte Teil, der ist immer berufsspezifisch. Beim Bürobereich wäre das z.B. ein Lieferschein oder eine Rechnung, dazu gibt es Fragen zu beantworten. Da geht es primär darum, wie genau sind die Leute, dass sie sich nicht verschreiben bei den Zahlen, etc. Andere Beispiele wären ein*

Text zu erstellen, sie müssen einen Brief schreiben nicht nur eine E-Mail, das heißt das richtige Briefformat und einige Multiple Choice Fragen. Jede Berufsgruppe hat spezifische Fragen auch.“[199]

Die Länge des Aufnahmetests variiert in den Betrieben zwischen 20 und 90 Minuten. Ein Unternehmen gab an, dass sie alle Bewerber zum Test einladen und diesen analog, nicht digital, durchführen, um die schriftlichen Kompetenzen der Jugendlichen zu sehen. Der Test findet gemeinsam mit dem Bewerbungsgespräch an einem Tag statt, da die personalverantwortliche Person die Meinung vertritt, dass der Test sowie Noten und Zeugnisse allein nicht viel über eine Person aussagen.

Ein Lehrlingsbeauftragter führte an, dass Stadt-Land-spezifische Niveauunterschiede in den Bewerbungen zu erkennen sind:

„Man merkt allerdings trotzdem, es gibt halt diese klassische Land-Stadt-Gefälle im Grunde genommen, speziell in den Stadtzentren merkt man halt auch dass das Niveau, welches da mitgebracht wird, teilweise sehr unterschiedlich ist. Da haben wir Leute dabei, die einfachste mathematische Dinge nicht mehr erledigen können bzw. einfach dabei zusätzliche Unterstützung brauchen, wenn sie im Beruf erfolgreich sein wollen.“[200]

Auf die Frage, worauf bei den Testergebnissen Wert gelegt wird, antworteten die befragten Personen, dass Noten und Ergebnisse von Testungen und Zeugnissen nur ein Teil des Bewerbungsprozesses sind und allein nicht aussagekräftig genug, um eine endgültige Entscheidung zu treffen. Die Befragten sind der Meinung, dass Noten oftmals eine subjektive Beurteilung von Lehrkräften sind. Sie dienen vielmehr dazu, sich ein erstes Bild des Bewerbers anzueignen.

Einen größeren Stellenwert hingegen haben das Vorstellungsgespräch sowie die Schnuppertage und das damit verbundene Auftreten des Bewerbers. Beim Gespräch wird darauf geachtet, wie sich der potenzielle Lehrling präsentiert und auf das Niveau der sprachlichen Kompetenzen im Sinne der Ausdrucksweise und Selbstdarstellung. Des Weiteren muss für den entscheidenden Verantwortlichen ein „Wollen“, das Interesse am Job und ein Lernwille spürbar sein. Die Schnuppertage bzw. das Probearbeiten sind mitunter das

[199] Interview 2.

[200] Interview 1.

wichtigste Puzzleteil des Bewerbungsprozesses. In den Tagen der Arbeitsprobung wird ebenso auf das Auftreten, Interesse und den Umgangsformen geachtet. Eine verantwortliche Person führte diesbezüglich folgendes an:

> *„(...) der Test ist nur ein Teil in der gesamten Aufnahme, der andere Teil ist einfach die Praxis, der Schnuppertag, das Probearbeiten, der ist viel wesentlicher, und ein zusätzlicher Teil ist auch das Vorstellungsgespräch, wo wir schauen, wie präsentiert sich jemand; schafft es jemand guten Morgen zu sagen; Kann er sich ausdrücken im Gespräch; und wir versuchen nach besten Wissen und Gewissen eine gute Reihung zu finden.“*[201]

Drei Befragte gaben an, dass Noten und Testergebnisse als Unterstützungstool in der Entscheidungsphase herangezogen werden. Es wird jedoch nicht als ausschlaggebendes Kriterium festgelegt, sondern es können diese negativen Testergebnisse durch das persönliche Gespräch und den Schnuppertagen mit einem entsprechenden Auftreten und Interesse ausgeglichen werden. Eine befragte Person verlautete bzgl. Noten folgendes:

> *„Ich persönlich, mir geht es um das Auftreten des Lehrlings. Wir haben wirklich viele Lehrlinge schon gehabt, welche 5er und 4er im Zeugnis hatten und sich dann aber super entwickeln, weil sie einfach das machen, was ihnen Freunde macht.“*[202]

Ein Lehrlingsbeauftragter ergänzte diesbezüglich, wenn das Auftreten und das Interesse überzeugt haben, aber ein Unterstützungsbedarf erkennbar ist, wird seitens des Unternehmens eine individuelle Lösung gesucht.

> *„(...) der Test ist nicht unbedingt aussagekräftig, sondern eher ein zusätzlicher Aspekt. Wenn wir in einem persönlichen Gespräch einfach überzeugt sind, dass die Dinge passen, dann werden wir trotzdem schauen, dass wir sagen, gehen wir zunächst einmal in paar Schnuppertage rein und schauen wir uns das Ganze mal an miteinander. Man probiert es trotzdem. Wenn es notwendig ist, dann schaut man halt das man vom Start weg her auch Unterstützung bekommt.“*[203]

[201] Interview 9.

[202] Interview 2.

[203] Interview 1.

Ein Personalverantwortlicher führte an, dass in dessen Unternehmen bewusst eine nichterreichbare Anzahl an Aufgaben im Testungsverfahren gestellt wird, um zu sehen, wie die Kandidaten mit Druck umgehen und welches Maß an Qualität bei der Beantwortung, trotz der bedrückenden Ausgangslage, erreicht wird.

Zusammenfassend kann bzgl. des Aufnahmeverfahrens festgehalten werden, dass fast alle Betriebe Aufnahmetests durchführen und diese in allgemeine und spezifische Fragestellungen unterteilt sind. Es zeigte sich jedoch in der Befragung, dass die Testung und die daraus resultierenden Ergebnisse einzig als Unterstützungsinstrument gewertet werden und das Auftreten, das Interesse und der spürbare Lernwille beim Vorstellungsgespräch und den Schnuppertagen als entscheidende Indikatoren gelten, um eine positive Zusage für eine Lehrstelle zu erhalten. Ein weiterer wichtiger Aspekt in der Wertung ist die sprachliche Kompetenz, die verbale Selbstdarstellung der Kandidaten. Werden diese Indikatoren im persönlichen Gespräch und bei der Probearbeit umgesetzt, wird auch Bewerbern mit schlechteren Noten und Testergebnissen eine Chance für die beworbene Lehrstelle gegeben.

8.3 Der Lehrlingsrecruitingprozess

Die nächste Frage befasste sich mit dem Recruitingsprozess, in der Literatur Bewerbungsprozess genannt, für Lehrlinge innerhalb der Unternehmen und wie diese gestaltet sind. Der Prozess funktioniert in den befragten Betrieben in einem ähnlichen Prozessablauf, welcher in nachfolgender Abbildung dargestellt wird.

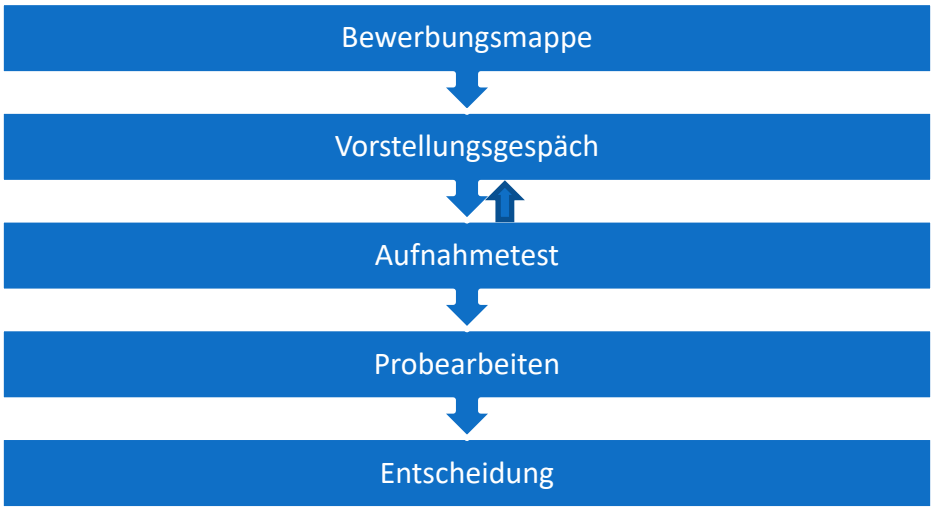

Abbildung 26: Recruitingprozess Lehrlinge

Nachdem die Bewerbung eingelangt ist, wird diese zunächst von dem Verantwortlichen gesichtet. Hierbei wird bereits eine Vorselektion anhand folgender Kriterien durchgeführt: Vollständigkeit der Bewerbung, Kontrolle der richtigen Adresse der Firma, richtiger Ansprechpartner, Schulnoten, etc. Fünf der befragten Personen führten als nächsten Schritt den Aufnahmetest an, während drei Verantwortliche zuerst das Aufnahmegespräch in ihren Prozessen führen. Zwei Interviewte führen sowohl den Test als auch das Gespräch am selben Tag durch. Die ausgewählten Lehrlinge werden, nach Zusammenführung der Ergebnisse, zu einem Schnuppertag bzw. Schnuppertage eingeladen, wo der Jugendliche einerseits für sich selbst einen Eindruck der Tätigkeit bekommt und das Unternehmen andererseits einen Einblick in die Fähigkeiten des Bewerbers erhält. Abschließend, nachdem der Test, das Gespräch und das Schnuppern stattgefunden hat, folgt die Entscheidung für oder gegen den Bewerber. Der geschilderte Bewerbungsprozess der Befragten deckt sich somit mit dem Prozess der Literaturrecherche, welcher in Kapitel 5.2 dargestellt wurde.

Nachdem der Recruitingprozess abgeschlossen und der Aufnahmetest sowie das Vorstellungsgespräch beendet ist, folgt für die Betriebe die Entscheidungsphase.

8.4 Entscheidungsprozess für einen Lehrling – Auswahlkriterien

Auf die Frage, welche Auswahlkriterien, für Jugendliche, für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis im jeweiligen Betrieb ausschlaggebend sind, wurde von allen Befragten das Vorstellungsgespräch als wichtigster Aspekt im Entscheidungsprozess genannt. Hierbei wird speziell auf das Auftreten des Jugendlichen, die Ausdrucksweise, das Verhalten und das Interesse am Job Wert gelegt. Zwei verantwortliche Personen führten bzgl. des Vorstellungsgespräches folgendes an:

> *„Das Wesentliche ist natürlich wie er sich präsentiert, wie er spricht, wie er sich verhält, nimmt er die Neugierde für den Beruf mit. Es ist mit Sicherheit so, dass man sagt, es sind 80% dessen was entscheidend ist, ist wie er sich in diesem Vorstellungsgespräch präsentiert.“* [204]

> *„Das Probearbeiten ist sehr wichtig und auch der Test, aber am allerwichtigsten ist das Auftreten und die Antworten beim persönlichen Vorstellungsgespräch, also wie sich der junge Mensch bei uns präsentiert, darauf legen wir am meisten wert.*

[204] Interview 1.

Sie haben ja kein Wissen bisher, es geht wirklich um das Auftreten und wie interessiert er ist.“[205]

Die Zeugnisnoten wurden u.a. als teilweise wichtig beschrieben, da sie zwar, in der ersten Reihung der eingehenden Bewerbungen, berücksichtigt werden, für einen positiven Zuschlag einer Lehrstelle aber nicht ausschlaggebend sind. Es folgt bei schlechten Noten eine individuelle Betrachtung des Bewerbers, da sich die Lehrbeauftragten dessen bewusst sind, dass Schulzeugnisse nicht zur Gänze aussagekräftig sind, sondern durch Lehrkräfte oftmals subjektive Einflüsse in der Benotung miteinfließen, oder das österreichische Schulsystem nicht für jeden die passende Ausbildungsform ist. Ein weiterer Lehrlingsbeauftragter gab an, dass Noten nur ein stückweit wichtig sind, stattdessen die Motivation und das „Wollen“ für den Job spürbar sein müssen und äußerte diesbezüglich folgendes:

„Mir ist wichtig, dass sie wollen, dass sie wirklich wollen und Interesse an der Sache hat. Ich möchte das jemand da sitzt und sagt: Das möchte ich, ich wollte immer schon in diesem Bereich arbeiten. Die Überzeugung muss gegeben sein. Das Engagement ist sehr wichtig.“[206]

Eine weitere wichtige und entscheidende Komponente in der Entscheidungsfindung der Verantwortlichen ist der Schnuppertag bzw. das Probearbeiten. Zwei befragte Personen äußerten, dass in den Schnuppertagen einerseits bereits gut erkennbar ist, ob der potenzielle Lehrling die grundlegenden Höflichkeitsformen wie Grüßen, Pünktlichkeit oder Freundlichkeit im Umgang besitzt und wie er auf andere Menschen zugeht und andererseits, ob die handwerkliche Geschicklichkeit für das jeweilige Berufsfeld gegeben ist. Drei der interviewten Lehrlingsverantwortlichen führten zusätzlich an, dass sie Lehrlinge aus höheren Jahrgängen in den Schnuppertagen der potenziellen Auszubildenden miteinbeziehen. Einige Lehrlinge des Betriebes und der Bewerber lösen in gemeinsamer Arbeit eine Gruppenaufgabe und hierbei lässt sich für die Entscheider klar erkennen, ob der potenzielle Lehrling in das bestehende Team passt und welche Rolle er einnimmt. Auch die mitwirkenden Lehrlinge bekommen die Möglichkeit eine Beurteilung bzgl. des Bewerbers abzugeben.

Ein Verantwortlicher äußerte, dass die Entscheidung in objektive und subjektive Kategorien unterteilt wird. 50% Gewichtung wird dem Test zugedacht als objektiver Bestandteil, während

[205] Interview 7.

[206] Interview 10.

die andere Hälfte, der subjektive Bereich, sich mit den persönlichen Eindrücken bzgl. des Lehrlings beschäftigt, wie z.B. Interesse am Job, Auftreten und die Lernwilligkeit.

Ein weiterer Entscheidungspunkt ist die Aufbereitung des Bewerbungsschreibens. Hierbei wird der Fokus speziell auf folgende Kriterien gelegt: Aufbau der Bewerbung, sprachliche Aufbereitung, Layout und Design sowie die Sauberkeit der Seiten.

Eine befragte Person teilte mit, dass das Gesamtpaket stimmen muss und er keine Reihung darüber treffen könne, ob der Test, das Zeugnis oder das Schnuppern wichtiger ist, denn jeder hat seine Mankos und Bereiche, die einem mehr liegen als andere. Folgende Aussage wurde getätigt:

> *„Wenn er irgendwo seine Mankos hat z.B. beim Zeugnis, wo er nicht so gut ist, aber dafür beim Test und soziale Kompetenzen super dabei oder einen Bereich über dem Durchschnitt, dann erkennt man das auch wieder an natürlich.“*[207]

Aus der Befragung lassen sich somit zusammenfassend folgende entscheidende Faktoren für die Vermittlung von Lehrlingen ableiten:

- ✓ **Bewerbungsmappe**
  Aufbau, Sprache, Layout, Design und Sauberkeit

- ✓ **Vorstellungsgespräch**
  Auftreten, Sprache, Interesse, Lernwilligkeit

- ✓ **Schnuppertage**
  Auftreten, Sprache, Verhalten, Umgangsformen, Zugang zu Kollegen

- ✓ **Zeugnisse und Testergebnisse**
  Zusätzliche Entscheidungshilfe, aber nicht ausschlaggebend für Personalverantwortliche

Das Vorstellungsgespräch wurde von allen Befragten als wichtigster Indikator für die positive Entscheidung für einen Bewerber genannt. Mit Überzeugungskraft und adäquater Selbstdarstellung anhand sprachlicher Kompetenz, Auftreten und einem spürbaren Willen

[207] Interview 4.

können negative Testergebnisse und Zeugnisnoten großteils ausgeglichen werden. Als ebenso wichtiger Indikator ist der Schnuppertag anzuführen, wo das Arbeiten im Team, die Umgangsformen, das berufliche Geschick sowie allgemeine Erwartungen wie Pünktlichkeit etc. beobachtet werden. Die Bewerbungsmappe, Anschreiben – Lebenslaufe – Anhang, ist adäquat aufzubereiten und sprachlich kompetent zu formulieren. Des Weiteren wird auf das Design und Layout sowie auf die Sauberkeit der Unterlagen geachtet.

8.5 Probleme der Unternehmen bei der Lehrlingssuche

Den interviewten Personen wurde die Frage gestellt, warum es immer schwieriger wird Lehrlinge zu finden und diese zu halten bzw. ob diese Aussage überhaupt auf das jeweilige Unternehmen, aus Sicht der Lehrlingsbeauftragen, zutrifft.

Sechs der neun Befragten sind der Meinung, dass es immer schwieriger wird Lehrlinge zu finden während zwei der interviewten Personen keine Veränderung diesbezüglich wahrgenommen haben. Eine Personalverantwortlicher gab an, dass es weder ein ja noch ein nein als Antwort gibt. Es ist stattdessen abhängig von der Region, welche beachtet wird. Folgende Aussage wurde bzgl. Regionen getätigt:

> *„Wir sind im gesamten Bundesland und wir merken, es gibt Regionen und Berufe, wo es schwieriger ist. Es gibt in der selben Region, ich sage jetzt mal z.B. wenn ich in Braunau in kaufmännisch suche, bekomme ich immer genügend Leute und Bewerbungen. Wenn ich jetzt in Braunau einen Straßenerhaltungsfachmann suche, was handwerkliches, tue ich mir total schwer, weil da einfach große Firmen sind in der Wirtschaft, welche ordentlich absaugen und die jungen Burschen, welche dann handwerklich affin sind, die gehen dann eher zu KTM oder andere Betriebe (...).“*[208]

Eine befragte Person führte zusätzlich an, dass eine Stadt-Land-Differenzierung zu einem gewissen Teil spürbar ist. Speziell junge Menschen in der Stadt sind großteils auf die öffentlichen Verkehrsmittel angewiesen, weshalb eine Lehre am Land aufgrund dessen oftmals nicht in Frage kommt.

Des Weiteren wurde von einem Befragten geäußert, dass, aufgrund des demografischen Wandels, immer weniger Jugendliche nachkommen und es somit auch dementsprechend

[208] Interview 9.

weniger Lehrlinge gibt, aber unter Berücksichtigung des demografischen Wandels die Bewerbung im Unternehmen dennoch konstant blieben.

Sämtliche interviewte Personen gaben an, dass sie keine Probleme haben, Lehrlinge im Betrieb zu halten, sondern eher Engpässe in der Zeit nach der Lehre haben, da nicht jeder Absolvent immer übernommen werden kann.

Drei der befragten Personalverantwortlichen führten als Grund für die Rückläufigkeit an Lehrlingen an, dass die Lehre immer noch einen schlechten Ruf hätte. Es wird gesellschaftlich erwartet, die Schulpflicht zu erfüllen, in eine weiterführende Schule zu gehen und zu maturieren. Verfügt man nicht über die entsprechende kognitive Kompetenz, wird ein Lehrverhältnis absolviert. Diese Denkweise ist in vielen gesellschaftliche Bereichen immer noch omnipräsent, weshalb der negative Beigeschmack und Ruf der Lehre nach wie vor präsent ist. Laut Aussage einer interviewten Person, wird eher eine höhere Schule besucht als eine Lehre absolviert, weshalb auch der Fachkräftemangel immer größer wird und zu viele Akademiker vorhanden sind. Ein Lehrlingsbeauftragter fasste diese Problematik folgendermaßen zusammen:

> *„Ich glaube der Fehler ist schon viel früher passiert. Das Image der Lehre ist einfach ein schlechtes, da tragen mehrere Faktoren dazu bei. Da sind auch die Unternehmen nicht unschuldig daran, weil in der Vergangenheit halt die Lehrlinge immer die unterste Stufe waren und die haben eben die ganzen Hilfskraftjobs gemacht. Es hat sicher immer schon Lehrbetriebe gegeben, die sich voll engagiert haben, auch für die Lehrlinge. Das Image in der Gesellschaft war halt immer, wenn du sonst nichts kannst, machst du halt eine Lehre. Da ist halt der falsche Zugang, hat aber trotzdem einen negativen Ruf im Vergleich zur akademischen Ausbildung (...).“*[209]

Vier befragte Personalverantwortliche gaben zu Protokoll, dass aktive Imagearbeit von den Unternehmen geleistet wird, um den Ruf der Lehre zu revolutionieren und Jugendliche aktiv mit altersgerechtem, modernem Marketing anzusprechen. Ein Unternehmen bietet für Lehrlinge Outdoor-Tage an, wo die Jugendlichen mehrere Tage von Coaches spielerisch als Team gestärkt werden. Des Weiteren wird mit der Kombination, Lehre mit Matura, eine Plattform geschaffen, um Lehrlingen dieselben Möglichkeiten für ein Studium zu geben wie Schülern der Oberstufe. Eine interviewte Person gab an, dass es für Unternehmen essenziell

[209] Interview 2.

ist, sich der aktuellen Zeit und dessen Tools im Sinne von sozialen Medien anzupassen, um die Zielgruppe der Jugendlichen aktiv für Bewerbungen zu erreichen. Es ist wichtig, aktive Arbeit zu leisten und einladend als Ausbildungsstätte zu wirken. Ein Lehrlingsverantwortlicher äußerte Kritik an den Schulen und gab diese auch als Grund an, warum weniger Lehrlinge zu finden sind. Schulen leiden ebenso unter demografischen Bedingungen und versuchen die Jugendlichen in den Schulen zu halten in dem sie bessere Noten, als zugestanden, hergeben und so das Bestehen des Schülers in der Schule sichern, so die Sicht dieses Befragten.

8.6 Erwartungen der Betriebe an angehende Lehrlinge

Dieser Bereich der Befragung richtete sich an Fragestellungen hinsichtlich Erwartungen an angehende Lehrlinge, der Wichtigkeit von Fachkompetenz, sozialem Auftreten und Testergebnissen. Des Weiteren gaben die befragten Personen an, worauf sie grundsätzlich bei potenziellen Lehrlingen im Speziellem achten.

8.6.1 Erwartungen

Wie bereits in dem Entscheidungsprozess für Lehrlinge konkret angeführt, erwarten Unternehmen von den Bewerbern Unterschiedliches. Auf die Frage, welche Erwartungen an potenzielle Lehrlinge gestellt werden, wurde folgendes angegeben:

- Auftreten beim Vorstellungsgespräch und Schnuppertag.
- Sprachliche Kompetenz.
- Neugier, Motivation und Interesse am Berufsfeld.
- Kontaktfreudigkeit und Teamgedanke.
- Zuhören und Empathie.
- Pünktlichkeit und zeitgerechte Bekanntgabe bei Krankheit, etc.
- Konzentrationsfähigkeit.
- Disziplin und Durchhaltevermögen.
- Adäquate Bewerbungsunterlagen.
- Engagement.

Des Weiteren gab eine befragte Person an, dass speziell soziale Aspekte gegeben sein müssen. Im Berufsfeld des Einzelhandels zum Beispiel, muss der Jugendliche mit seinen Mitmenschen in Kontakt treten können. Ein Personalverantwortlicher führte an, dass bei dieser jungen Mitarbeitergruppe darauf geachtet wird, ob sie pünktlich erscheinen, sich beim Vorgesetzten melden, wenn sie z.B. verschlafen haben oder krank sind. Durchhaltevermögen

und Disziplin ist, speziell zu Beginn der Lehre, gefragt, da die Umstellung vom Schulischen und einer eher sitzenden Tätigkeit zur stehenden beruflichen Tätigkeit eine Anstrengung mit sich bringt. Der respektvolle Umgang und ein adäquater Umgangston innerhalb des Teams werden vorausgesetzt. Die Unternehmen erwarten von den Bewerbern neben einem aussagekräftigen Bewerbungsschreiben, dass sie sich für die Arbeit interessieren und motiviert sind und nicht nur vorstellig werden, weil die Eltern es erzwingen oder der Jugendliche einfach nur Geld verdienen möchte und die berufliche Tätigkeit selbst belanglos ist. Eine befragte Person gab bzgl. der Erwartungen an die Lehrlinge folgendes an:

> *„Auftreten. Kommunikative Kompetenzen. Des Weiteren, dass ein echter Wille erkennbar ist, dass man weiß oder spürt, ja, der möchte wirklich. Das merke ich besonders im Auswahlverfahren, weil in dieser Altersgruppe sind sie ja noch gut formbar, entwickelbar und wenn da jemand lernwillig ist, dann geht da auch etwas weiter. Wenn jemand von den Eltern geschickt ist, den Jugendlichen in Beruf zu treiben, dann wird es schon schwierig. Uns ist es sehr wichtig, dass wir den Eindruck sehr gut vermittelt bekommen, der Jugendliche hat sich den Job selber ausgesucht, hat die Berufswahl primär selbst getroffen. Das Interesse muss gegeben sein.“*[210]

Ein Personalverantwortlicher gab speziell die Elternarbeit als wichtige Erwartung an. Das Unternehmen versucht die Eltern in den Auswahlprozess miteinzubeziehen, um zu sehen, ob die Eltern dahinterstehen und den Auszubildenden entsprechend fördern.

8.6.2 Stellenwert von Fachkompetenz, sozialem Auftreten sowie Noten und Testergebnisse

Um einen Eindruck davon zu erhalten, wie wichtig Fachkompetenz, soziales Auftreten, Noten und Testergebnisse wirklich für die Personalverantwortlichen der Unternehmen sind, wurden die befragten Personen in den nächsten drei Kapitelabschnitten gebeten, gestellte Fragen in einer Skala zwischen 1 und 5 zu beantworten. 1 steht hierbei für „sehr wichtig“ und 5 für „nicht wichtig“.

[210] Interview 9.

8.6.2.1 Fachkompetenz

Auf die Frage, wie wichtig es ist, dass der Bewerber bereits zu Beginn der Lehre über Fachkompetenz verfügt, wurde folgendermaßen bewertet:

Fachkompetenz									
Unternehmen	sehr wichtig								nicht wichtig
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
1							✕		
2							✕		
3					✕				
4a						✕			
4b					✕				
5							✕		
6							✕		
7							✕		
8							✕		
9							✕		
∅	3,75								

Tabelle 8: Bewertung der Fachkompetenz angehender Lehrlinge

Bezüglich Fachkompetenz ergab die Befragung eine Durchschnittsnote von 3,75 und hat eher einen unwichtigen Stellenwert mit der Tendenz. Zwei befragte Personen gaben diesbezüglich folgendes an:

> *„Das ist noch nicht so wichtig, ich würde sagen Note 4. Man ist ja Lehrling in Ausbildung, um es zu lernen.“*[211]

> *„Eher wenig wichtig, ich würde sagen Vier, weil wir haben schon den Ansatz es kommt eine junge Person in das duale System, dass er etwas lernt und nicht, weil er schon etwas kann.“*[212]

Grundsätzlich wird bei den Befragten die Meinung vertreten, dass der Auszubildende in die Lehre kommt, um den Beruf zu erlernen und die Fachkompetenz zu erwerben und es ist damit

[211] Interview 2.

[212] Interview 9.

nicht notwendig, dass bereits vor Beginn der Ausbildungszeit spezielle Fachkompetenzen vorhanden sind.

8.6.2.2 Soziales Auftreten

Die nächste Fragestellung umfasste soziale Gepflogenheiten der potenziellen Lehrlinge und die Frage, wie wichtig das soziale Auftreten im Berufsfeld ist. Folgende Bewertung wurde abgegeben:

Soziales Auftreten									
Unternehmen	sehr wichtig								nicht wichtig
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
1				✕					
2			✕						
3			✕						
4a	✕								
4b	✕								
5			✕						
6	✕								
7	✕								
8			✕						
9					✕				
∅	1,75								

Tabelle 9: Bewertung der Sozialen Kompetenz angehender Lehrlinge

Das soziale Auftreten ist für die Lehrlingsbeauftragten von zentraler Bedeutung und wurde mit einer Durchschnittsnote von 1,75 bewertet. Die Schwankungsbreite lag jedoch zwischen 1 und 3. Zwei Personen gaben an, dass gerade junge Menschen noch formbar und voller Potential sind, um sich in sozialen Bereichen adäquat zu entwickeln. Der erste Entwicklungsschritt ist der Umstieg von Schule zu Beruf, wo sie neue soziale Kompetenzen im Umgang mit Kunden erlenen müssen.

8.6.2.3 Noten und Testergebnisse

Bei dieser Bewertungsskala wurde den befragten Personen die Frage gestellt, ob sie Wert auf Noten und Testergebnisse (zu erreichende Punkte) legen, was folgendermaßen bewertet wurde:

Noten und Testergebnisse									
Unternehmen	sehr wichtig								nicht wichtig
	1	1,5	2	2,5	3	3,5	4	4,5	5
1						✕			
2						✕			
3					✕				
4a					✕				
4b						✕			
5							✕		
6							✕		
7				✕					
8					✕				
9							✕		
∅	3,4								

Tabelle 10: Bewertung der Wichtigkeit von Noten und Testergebnisse

Die Befragung ergab eine Durchschnittsnote von 3,4. Die befragten Personen legen weniger Wert auf diese Form der Ergebnisse, sondern nutzen die erhaltende Information eher als zusätzliches Entscheidungsinstrument im Auswahlprozess. Zwei befragte Personen führten als Grund der abgegeben Bewertung folgendes an:

> *„Das Testergebnis macht bei uns 20% aus in der Bewertung, weil es natürlich schon auch eine gewisse Arbeitseinstellung zeigt, weil jeder selber weiß wie das ist. Ich würde das Zeugnis mit 3-4 bewerten.“*[213]

> *„Zeugnisnoten sind nicht so wichtig, obwohl aber darauf geachtet wird natürlich, aber es soll nicht an einer Note scheitern.“*[214]

[213] Interview 1.

[214] Interview 7.

Zusammenfassend kann somit festgehalten werden, dass das soziale Auftreten mit Abstand die wichtigste Voraussetzung, mit einer Durchschnittsnote von 1,75, für die befragten Personen darstellt. Noten und Testergebnisse befinden sich im Mittelfeld und sind nur als unterstützendes Entscheidungstool relevant. Das nebensächlichste ist die fachliche Kompetenz, welche nicht von den Unternehmen, zu Beginn des Lehrverhältnisses, erwartet wird.

8.7 Schnuppern

Bei diesen Fragestellungen wurde erhoben, ob Schnuppertage allgemein im Unternehmen angeboten werden, welche Voraussetzungen dafür zu erfüllen sind und welche Erfahrungen dabei gemacht wurden.

Sämtliche befragte Personen bieten in ihrem Unternehmen einen Schnuppertag bzw. mehrere Tage an. Die Schnuppertage variieren von einem bis vier Tage in den jeweiligen Betrieben. Vier der Personalverantwortlichen gaben an, dass sie ein Probearbeiten in Absprache mit der Schule im Sinne der berufspraktischen Tage aus versicherungstechnischen Gründen bevorzugen. Sollten Schnuppertage nicht über die schulischen berufspraktischen Tage stattfinden, besteht die Möglichkeit eines Volontariats, wo die Eltern mit dem Unternehmen eine Vereinbarung treffen und diese unterzeichnen. Drei Befragte führten an, dass sie zwar Schnuppertage anbieten, aber diese nicht für jeden Bewerber frei zugänglich machen, sondern Bewerber gesondert nach einem Vorstellungsgespräch dafür eingeladen werden, wenn sie in die nächste Bewerbungsrunde kommen. In den restlichen Betrieben ist die Voraussetzung für die Schnuppertage geringgehalten. Es ist online ein Formular online auszufüllen oder direkt im Geschäft nachzufragen.

Auf die Frage, welche Erfahrungen mit den Jugendlichen beim Schnuppern gemacht wurden, antworteten sämtliche befragte Personen mit „sehr gut“. Die Probearbeitstage sind vor allem sehr informativ und zeigen ein erstes Bild des Bewerbers und ob ehrliches Interesse sowie die benötigten Fähigkeiten und das Geschick für den Beruf vorhanden sind und es gibt einen allgemeinen Eindruck darüber, wie es dem potenziellen Auszubildenden generell im Arbeitsfeld geht. Speziell bei mehr als einem Schnuppertag ist eine realistische Betrachtung des Bewerbers möglich. Drei bis fünf Tage schnuppern werden von einigen Unternehmen, wenn möglich, für einen Lehrling eingeplant, da ab dem dritten Tag eine Veränderung im Verhalten oftmals zu erkennen ist. Eine befragte Person gab diesbezüglich folgendes an:

„(...) oft kommen sie mit völlig falschen Erwartungen und kommen dann halt drauf, dass wenn man in einem Geschäft arbeitet, nicht nur an der Kasse sitzt (...) sondern dass man da auch einmal schleppen muss, um 6 Uhr früh mit der Arbeit beginnt und vor 19 Uhr nicht Hause geht. Es ist ein Knochenjob und das merken sie nicht am Anfang, gerade wenn sie die Schule noch gewöhnt sind. Am zweiten, dritten Tag fangen sie zu jammern an wie müde sie sind, weil sie so bald aufstehen mussten und es tut ihnen was weh, weil sie schleppen mussten, etc. Oft ist es für den Bewerber einfach praktisch, auch wenn es nur dafür dient herauszufinden, dass dieser Job nicht der richtige ist.“[215]

Vier Personalverantwortliche äußerten des Weiteren, dass Schnuppertage nicht nur wichtig für das Unternehmen sind, sondern auch für den Jugendlichen selbst. Oftmals kommen junge Menschen mit falschen Erwartungen und Vorstellungen in ein Berufsfeld und erkennen für sich selbst durch diese berufspraktischen Tage, dass die Arbeit nicht das Richtige ist und es so dem Jugendlichen eine berufliche Richtung aufzeigt. Ein Lehrlingsbeauftragter führte folgendes an:

„(...) wir wollen auch jemand in die Richtung helfen, weil manchmal stellt man sicher Berufe spannender vor, als sie schlussendlich sind und wenn wer noch 1-2 Schnuppertage uns verlässt und sagt, er möchte das auf keinen Fall mal werden, ist es aus unserer Sicht auch erfolgreich gewesen.“[216]

Eine befragte Person empfiehlt den potenziellen Lehrlingen, dass sie sich nicht nur ein Unternehmen, sondern so viele Branchen und Betriebe wie möglich ansehen, um die richtige berufliche Entscheidung zu treffen.

Drei Verantwortliche gaben zusätzlich an, dass es auch immer wieder Jugendliche gibt, die offensichtlich kein Interesse haben und aus Zwang einen Tag im Unternehmen verbringen oder bereits vormittags sagen, es ist ihnen schlecht oder sie haben Kopfweh, um schnellstmöglich gehen zu können, aber trotzdem eine Unterschrift für den Tag als Nachweis für die Schule erhalten wollen. Dieses Desinteresse spricht bei den Lehrlingsbeauftragten für sich und so werden auch Schnuppertage aufgrund dessen seitens der Unternehmen

[215] Interview 6.

[216] Interview 9.

abgebrochen. Des Weiteren ist das Durchhaltevermögen, acht Stunden auf den Beinen zu sein, für viele Jugendliche eine große Herausforderung, da sie es meist nicht gewohnt sind.

Zusammenfassend ist diesen Antworten zu entnehmen, dass Schnuppertage ein gern genutztes und wichtiges Instrument für die Entscheidungsfindung der Unternehmen sind. Die Voraussetzung für die Absolvierung von Probearbeitstagen ist, je nach Betrieb, unterschiedlich, manche laden Bewerber generell dafür ein, um sich ein persönliches Bild schaffen zu können, andere bieten den Schnuppertag erst als zweite Hürde des Bewerbungsprozesses an. Es werden seitens der Personalverantwortlichen großteils sehr gute Erfahrungen in diesen berufspraktischen Tagen gemacht, gibt es jedoch auch desinteressierte Jugendliche, welche nur kommen, um einen Stempel als Nachweis für die Schule zu erhalten. Die positiven Aspekte und Erfahrungen überwiegen jedoch und ermöglichen es, ein Gesamtbild eines potenziellen Lehrlings zu erhalten. Die Mehrheit der Betriebe bevorzugen ein Schnuppern im Ausmaß von mehreren Tagen. Während es für viele Bewerber an einem Tag noch möglich ist sich zu verstellen, fällt dies bei drei Tagen bereits schwerer. Am dritten Tag wird ersichtlich, ob die Pünktlichkeit, Freundlichkeit, der soziale Umgang, das Interesse, etc. noch den Erwartungen des Betriebes entspricht. Der Schnuppertag gibt nicht nur dem Personalverantwortlichen einen Einblick, sondern verschafft auch dem Jugendlichen ein Bild darüber, ob der gewählte Berufswunsch der Richtige ist.

8.8 Erfahrungen mit Lehrlingen mit Beeinträchtigung

Dieser Bereich der Befragung richtete gezielte Fragen an die Personalverantwortlichen bzgl. Erfahrungen mit Lehrlingen mit Beeinträchtigung, Erwartungen an diese Zielgruppe und ob Lehrlinge mit besonderen Bedürfnissen zurzeit beschäftigt werden. Des Weiteren wurden Beweggründe hinterfragt, warum immer mehr Unternehmen die Türen für diese wichtige Zielgruppe öffnen.

Die interviewten Personen wurden in der Befragung gebeten, den Begriff Behinderung bzw. Beeinträchtigung zu definieren. Hierbei sollte erkannt werden, wo für die befragten Personen Behinderung beginnt. Zwei Verantwortliche wollten sich diesbezüglich nicht äußern, da für eine Definition das Wort Behinderung zu umfangreich ist. Wiederum zwei Personen führten die Lernschwäche an. Ist es dem Jugendlichen nicht möglich, die Berufsschule in einer normalen Lernform positiv abzuschließen, liegt eine Beeinträchtigung vor und alternative Ausbildungswege werden genützt. Vier Lehrlingsbeauftragte gaben an, dass der Begriff Behinderung bzw. Beeinträchtigung nicht immer eine geistige oder körperliche Einschränkung

voraussetzen muss, sondern dass es auch eine soziale oder emotionale Vernachlässigung oder Verwahrlosung bedeuten kann.

Eine befragte Person führte folgendes als Definition für den Begriff Behinderung an:

> *„Es ist grundsätzlich etwas, dass einem einen Zugang zu gewissen Dingen beeinträchtigt bzw. hindert. Das kann auf jeder Seite da sein. Es ist jemand, der vermeintlich gewisse Barrieren hat und teilweise andere Denkweisen. Behindert oder beeinträchtigt ist mitunter jeder auf seine gewisse Art und Weise. In dem Kontext würde ich sagen, sind es einfach Menschen, die eine Unterstützung brauchen, um eine Tätigkeit oder einen Beruf ausüben zu können."* [217]

Eine weitere Frage dieses Bereiches befasste sich damit, ob die befragten Personen bereits Erfahrung mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung, sonderpädagogischen Förderbedarf oder auffälligen Verhalten haben. Neun der zehn Personalverantwortlichen haben Erfahrung mit der genannten Zielgruppe.

Zwei Personalverantwortliche führten an, dass speziell bei Jugendlichen mit körperlicher Beeinträchtigung individuell überprüft werden muss, ob das Arbeitsverhältnis im Betrieb möglich ist. Es wurde jedoch von einem Personalverantwortlichen angeführt, dass in dessen Unternehmen bereits alternative Arbeitsmöglichkeiten für Lehrlinge mit z.B. Sehbeeinträchtigung oder fehlenden Extremitäten, wie Jugendliche mit nur einer Hand, entwickelt wurden. Bei psychischen Beeinträchtigungen gibt es, laut den Befragten, mehr Probleme im Arbeitsalltag, da teilweise Jugendliche aus sehr schwierigen Verhältnissen kommen und des Öfteren ein nicht zu erfüllender Unterstützungsbedarf benötigt wird und nicht vorhergesehen werden kann, wann ein psychischer Einbruch folgen wird.

8.8.1 Erwartungen an Lehrlinge mit Beeinträchtigung

Ein weiterer Abschnitt dieses Befragungsbereiches befasste sich mit der Frage, ob die Erwartungen an die Zielgruppe Jugendliche mit Beeinträchtigung anders sind als bei Durchschnittslehrlingen. Alle Befragten antworteten mit einem „sowohl, als auch". Die Erwartungen an der Arbeit sind ähnlich, aber die Rahmenbedingungen werden individuell an den Jugendlichen mit Beeinträchtigung angepasst. Eine befragte Person gab an, dass dieselbe oder eine ähnliche Arbeit zu leisten ist, nur benötigt der beeinträchtigte Angestellte

[217] Interview 1.

manchmal Unterstützung in der Umsetzung. Ein Lehrlingsbeauftragter führte an, dass für eine erfolgreiche Integration gewisse Barrieren eliminiert werden müssen, um ein angepasstes Arbeitsumfeld zu schaffen, das entsprechend auf den Lehrling und dessen Beeinträchtigung zugeschnitten ist. Die Arbeit unterscheidet sich vielleicht, aber Erwartungen hinsichtlich Auftreten, Motivation und Engagement sind für alle Lehrlinge gleich.

Ein Personalverantwortlicher vertritt die Meinung, dass die Erwartungen zwar individueller sind, aber jeder Lehrling seine Leistung erbringen muss. Es ist hierbei personenbezogen abzuklären, welche berufliche Tätigkeit ausgeübt werden kann. Folgende Aussage wurde diesbezüglich getätigt:

> *„(...) zum Beispiel bei dem Mädchen, welches zu Fuß nicht so gut unterwegs ist, die wird jetzt nicht durch das Geschäft laufen den ganzen Tag, sondern die sitzt halt eher bei der Kassa. Die Erwartungen sind unterschiedlicher.“* [218]

Des Weiteren spielt die Art der Beeinträchtigung eine entscheidende Rolle. Zunächst ist zu unterscheiden, ob eine körperliche oder kognitive Behinderung vorliegt, um adäquat über eine Anstellung im Betrieb entscheiden zu können. Die kognitive und motorische Fähigkeit für die Ausübung der Tätigkeit muss gegeben sein. Es ist eine realistische Betrachtungsweise des potenziellen Lehrlings notwendig, um beurteilen zu können, ob dieser den Lehrberuf grundlegend schaffen könnte. Sollten bei körperlicher Beeinträchtigung bauliche Maßnahmen erforderlich sein, spielt der Kostenfaktor eine entscheidende Rolle.

Zwei Befragte gaben die schulischen Voraussetzungen als größten Unterschied bzgl. der Erwartungshaltung bei Lehrlingen mit und ohne Beeinträchtigung an. Es gibt Angebote an alternativen Ausbildungswegen, welchen den Lehrlingen mit Defiziten eine Berufsausbildung ermöglichen, aber die Erwartung an schulischen Erfolgen in den Hintergrund rückt.

Ein Personalverantwortlicher gab zu Protokoll, dass für Lehrlinge mit Behinderung ein eigenes Auswahlverfahren stattfindet, um eine Chancengleichheit zu gewährleisten und die Erwartungen seitens des Unternehmens entsprechend adaptiert wurden. Folgende Aussage wurde getätigt:

[218] Interview 6.

„Wir haben ein gesondertes Auswahlverfahren, wo Testergebnisse nicht zählen, um eben eine faire Chance geben zu können für diese Zielgruppe. Die Erwartungen an Ergebnisse sind anders, ja, die Erwartungen an Interesse und Wollen nein. Die Erwartungen im Sinne von Einhalten von Rahmenbedingungen und was alle dazugehört nein. Auch die gleiche Zielsetzung, nämlich jemand soweit in der Ausbildungszeit zu bringen, dass er als junge Persönlichkeit erwerbsfähig wird. Das ist in dieser Zielgruppe noch viel wesentlicher. Wir haben da unsere Erwartungen auch stark verändert, weil wir merkten, die Zielgruppe erwartet sich auch, dass sie normal behandelt wird. Wir erwarten uns im Wesentlichen nichts anders.“ [219]

Ein weiterer Befragter führte an, dass auch in seinem Unternehmen ein eigener Recruitingprozess für Lehrlinge der verlängerten Lehre oder Teilqualifizierung angewendet wird. Statt 1 ½ Stunden wird für diese Zielgruppe ein 50-minütiger Test absolviert. Der spezifische Teil der Testung behandelt die gleichen Themen für Bewerber mit und ohne Beeinträchtigung, sind die Fragestellungen der beiden Zielgruppen nach unterschiedlichen Schwierigkeitsgraden aufgebaut.

Der Test für potenzielle Lehrlinge mit Behinderung ist, wie bereits erwähnt, auf 50 Minuten festgelegt, um beeinträchtigten Jugendlichen eine faire Chance im Bewerbungsprozess zu geben. Die interviewte Person argumentiert diese zeitliche Anpassung damit, dass, aus Sicht des Lehrlingsverantwortlichen, die Konzentrationsfähigkeit in einem Ausmaß von 1 ½ Stunden bei jungen Menschen mit Beeinträchtigung nicht gegeben ist. Auch werden im befragten Unternehmen für diese Zielgruppe Schnuppertage im Ausmaß von fünf Tagen vereinbart, um ein Bild davon zu bekommen, ob der Jugendliche mit Beeinträchtigung den Beruf auch wirklich ausüben könnte.

8.8.2 Anzahl an beschäftigten Lehrlingen mit Beeinträchtigung im Unternehmen

Der nächste Befragungsteil dieser Fragestellung befasste sich damit, ob aktuell Lehrlinge mit Beeinträchtigung im Unternehmen beschäftigt sind. Die nachfolgende Tabelle veranschaulicht genannte Antworten.

[219] Interview 9.

Lehrlinge mit Beeinträchtigung in Beschäftigung									
	Unternehmen								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
Ja	✓			✓	✓		✓	✓	✓
Nein		✗	✗			✗			

Tabelle 11: Lehrlinge mit Beeinträchtigung im Unternehmen

Wie in der Tabelle ersichtlich, haben sechs Unternehmen Lehrlinge mit Beeinträchtigung in Beschäftigung, drei der neun Betriebe nicht. Aber die Tatsache, dass mehr als die Hälfte der befragten Firmen Lehrlinge mit Beeinträchtigung angestellt haben, ist bereits, aus Sicht des Autors, als positive Entwicklung des Arbeitsmarktes anzusehen.

8.8.3 Beweggründe der Akquirierung von Jugendlichen mit Behinderung

Des Weiteren wurden die Interviewten befragt, welche Beweggründe es für Unternehmen gibt, Lehrlinge mit Beeinträchtigung in einem Lehrverhältnis anzustellen. Die Hälfte der Befragten führte die soziale Verantwortung als Begründung an sowie Menschen mit Beeinträchtigung die Chance zu geben einen Beruf zu erlernen.

Ein Personalverantwortlicher führte folgende Beweggründe an:

> *„Einerseits, was der Hauptgrund ist meiner Meinung, ist, dass wir bedarfsgerecht ausbilden wollen. Wir sehen ja, dass diese Zielgruppe fleißige Leute sind, welche Loyalität zeigen, die dankbar sind, die glücklich sind mit dem Beruf und genau solche Leute brauchen wir für gewisse Positionen. Das ist der Hauptgrund. Der Nebengrund ist natürlich die soziale Geschichte, eine soziale Verantwortung, dass wir diesen Menschen, welche eine Form von Beeinträchtigung haben, die Möglichkeit bieten, eine Ausbildung zu erlangen, aber ich sage einmal der Hauptgrund ist, dass wir wirklich ein Potential in dieser Gruppe sehen und jedes Unternehmen diese brauchen kann.“*[220]

Zwei Unternehmen gaben die Förderung und Subvention als motivierenden Grund für die Einstellung von Jugendlichen mit Behinderung an. Ein weiterer Grund ist die Schaffung von

[220] Interview 4.

Normalität, dass beeinträchtigte junge Menschen genauso täglich in die Arbeit gehen und Abläufe haben wie jeder andere auch.

Zwei befragte Personen führten an, dass die Marktgröße und der Fachkräftemangel ein Beweggrund sind. Ist Not am Mann, werden Arbeitstätigkeiten heruntergebrochen und für Menschen mit Beeinträchtigung neu konzipiert, da die Betriebe immer mehr die Loyalität der genannten Zielgruppe erkennen. Folgende Aussage wurde diesbezüglich getätigt:

> *„Ich stelle mir vor, wenn der Markt zu groß ist, geh ich auch eines nach unten, weil das Leute sind, wenn die dann in dem Betrieb arbeiten dürfen, diese einer Firma gegenüber loyal und engagiert sind, weil sie wissen wie hart es draußen ist einen Job zu bekommen, wenn man eine Behinderung hat. Auch wenn ein Unternehmen noch so gewinnorientiert ist, die Loyalität sieht jeder.“* [221]

Ein Personalverantwortlicher gab an, dass sich in dessen Unternehmen diesbezüglich nichts verändert hat, da Menschen mit Behinderung schon immer im Betrieb integriert wurden und diese Zielgruppe erst jetzt neu von der Wirtschaft entdeckt wurde.

8.9 Bekanntheitsgrad der Ausbildungsformen und Unterstützungsangebote bei den ausgewählten Unternehmen

In diesem Bereich der Befragung wurden den Interviewten Personen u.a. die Fragen gestellt, welche Ausbildungsformen für Lehrlinge den Personalverantwortlichen bekannt sind, ob sie bereits von der Jugend-Arbeits-Assistenz gehört haben und ob sie vergleichbare Unterstützungsmaßnahmen kennen.

8.9.1 Bekanntheitsgrad der Ausbildungsformen für Lehrlinge

Den zehn interviewten Personen wurde zunächst die Frage gestellt, welche Ausbildungsformen ihnen bekannt sind. Folgende Angaben wurde getätigt:

[221] Interview 10.

- Die normale Lehre (10 Nennungen)
- Die verlängerte Lehre und Teilqualifikation (7 Nennungen)
- Verkürzte Lehre (2 Nennungen)
- Teillehre (2 Nennungen)
- Doppellehre (1 Nennung)
- Anlehre (1 Nennung)
- Stiftungsausbildung – Zweiter Bildungsweg (1 Nennung)

Alle Befragten führten zunächst die normale Lehre an, gefolgt von der verlängerten Lehre und Teilqualifikation mit insgesamt sieben Nennungen. Ansonsten wurden vereinzelt Ausbildungswege genannt u.a. die An- bzw. verkürzte Lehre oder Doppellehre sowie Ausbildungen durch Stiftungen.
An dieser Stelle ist anzumerken, dass nur 7 der 10 befragten die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation kennen. Aus Sicht des Autors wäre eine Marketing-Strategie für die Steigerung der Bekanntheit förderlich, um alle Personalverantwortlichen auf diese Ausbildungsformen aufmerksam zu machen.

8.9.2 Bekanntheitsgrad der Jugend-Arbeits-Assistenz

Des Weiteren wurden die Lehrlingsbeauftragten befragt, ob sie bereits von der Jugend-Arbeits-Assistenz gehört haben und wenn ja, welche Erfahrungen in der Zusammenarbeit gemacht wurden. Die Ergebnisse der Bekanntheit werden in nachfolgender Tabelle veranschaulicht.

Haben Sie bereits von der Jugend-Arbeits-Assistenz gehört?										
	Unternehmen									
	1	**2**	**3**	**4a**	**4b**	**5**	**6**	**7**	**8**	**9**
Ja	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓
Nein				✗			✗	✗		

Tabelle 12: Bekanntheitsgrad Jugend-Arbeits-Assistenz

Wie der Tabelle zu entnehmen, haben sieben der zehn Personalverantwortlichen bereits von der Jugend-Arbeits-Assistenz gehört, wobei drei der Befragten zwar das Projekt kennen, aber noch keine Erfahrung in der direkten Zusammenarbeit haben. Zwei Verantwortliche äußerten, dass sie sehr positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit machten und gaben folgendes an:

„Es ist auf alle Fälle eine hilfreiche Geschichte, ist aber immer für jeden Lehrling individuell logischerweise. Es ist auf alle Fälle eine Unterstützung, weil eben jeder Fall eigen ist und man einfach da merkt und sieht, dass man hier besser die individuelle Förderung besser gewährleisten kann, da es die Unterstützung durch die JAASS gibt."[222]

„Wir haben gute Erfahrung damit. Es war sehr hilfreich. Erfahrungsgemäß kommen die sehr proaktiv auf uns zu und das ist super, weil wir ein halbes Jahr vor tatsächlichen Dienstantritt schon ziemlich viel weiß über die Person, schon ziemlich viel Anforderungen mitbekommt, schon ziemlich viele Ecken mitbekommen und sehr zeitgerecht sich ernsthaft Gedanken machen, was wird denn das geeignetste Setup sein, welche Ausbildungsform. Die Prozesse fangen schon weit vor Arbeitsbeginn an und am ersten Tag, zum Dienstantritt, ist normalerweise alles erledigt und man startet ganz cool miteinander auf dem gleichen transparenten Stand. Das finde ich persönlich einfach sehr super."[223]

Wie den Zitierungen zu entnehmen, wurde die Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz als sehr positiv erlebt. Die Befragten, welche bereits Erfahrungen in der Kooperationsarbeit sammeln konnten, empfanden das Angebot der Assistenz als unterstützend und hilfreich.

8.9.3 Bekanntheitsgrad vergleichbarer Dienstleistungen

Nachdem den Interviewten zunächst Fragen über den Bekanntheitsgrad der Jugend-Arbeits-Assistenz gestellt wurden, folgte als nächster Schritt der Befragung die Bekanntheit von Anbietern ähnlicher Dienstleistungen. Die interviewten Personen wurden gebeten, Organisationen oder Projekte zu nennen, die sie kennen bzw. wo sie glauben, das ähnliche Dienstleistungen wie bei der Jugend-Arbeits-Assistenz angeboten werden.

Die nachfolgende Tabelle visualisiert die Nennungen jeweiliger Betriebe.

[222] Interview 1.

[223] Interview 9.

Organisation oder Projekt	Nennungen
Jugend am Werk	6 Nennungen
Caritas – Projekt Industrie	4 Nennungen
AMS	4 Nennungen
BFI	3 Nennungen
Aqua Stiftung	3 Nennungen
FAB	2 Nennungen
Wirtschaftskammer	2 Nennungen
Wifi	1 Nennung
Produktionsschule	1 Nennung
Fit for Work	1 Nennung
Jugendcoaching	1 Nennung
Projekt Home Run	1 Nennung
10.000 Chancen	1 Nennung
Verein Blickkontakt	1 Nennung

Tabelle 13: Genannte Betriebe ähnlicher Dienstleistungen wie die Jugend-Arbeits-Assistenz

Wie der Tabelle zu entnehmen, wurde von zehn Befragten „Jugend am Werk“ mit sechs Nennungen am häufigsten angegeben. Jeweils mit vier Nennungen folgte das Projekt „Industrie“ der Caritas sowie die Angebote des AMS. Weitere mehrfache Angaben waren die Aqua Stiftung, FAB und Angebote der Wirtschaftskammer. An dieser Stelle ist anzumerken, dass bei Berufsausbildungen, welche als verlängerte Lehre oder Teilqualifikation absolviert werden, bei Jugend am Werk als primäre Beratungsstelle fungiert und somit der Bekanntheitsgrad diesbezüglich entsprechend hoch ist. Das Projekt „Industrie“ der Caritas ist einigen Personalverantwortlichen ebenso bekannt, da in den Betrieben der vier befragten Personen, welche das Projekt kennen, bereits Teilnehmer von „Industrie“ tagesweise für bestimmte Arbeiten bzw. Arbeitsschritte im Unternehmen tätig sind.

8.9.4 Erwartungen und Wünsche der Unternehmen in der Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz

Die interviewten Personen wurden des Weiteren gefragt, was sie sich in der Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz erwarten bzw. wünschen würden. Auch die Verantwortlichen, welche noch keine Erfahrung hatten, wurden gebeten, sich eine hypothetische Arbeitsgemeinschaft vorzustellen und Wünsche zu äußern.

Ein großer Aspekt in der Anstellung von Lehrlingen mit Beeinträchtigung ist oftmals die fehlende Zeitressource. Fünf der befragten Personen schilderten, dass grundsätzlich die Zeit fehlt, um auf jeden Lehrling mit Unterstützungsbedarf individuell einzugehen. Die größte Hürde stellt hierbei die Berufsschule dar, wo die Lehrlingsbeauftragten äußerten, dass es ihnen sehr hilft, wenn ein Kooperationspartner wie die Jugend-Arbeits-Assistenz Angebote für die Nachhilfe oder Lerngruppen organisiert, da im Betrieb dafür die Zeitressourcen bei den Personalverantwortlichen fehlt. Folgendes wurde diesbezüglich angegeben:

> *„Wir schauen, dass wir für die Lehrlinge die Zeit haben, aber wenn ich jemanden habe, der schon das Netzwerk hat für die Nachhilfe z.B. ist das so viel Gold wert, denn wenn wir das zunächst über das Wifi, oder über Lernquadrat, Schülerhilfe, oder wie sie alle heißen, anfordern müsste, wäre das so ein Zeitverlust bis man da jemand findet und da sage ich, wir brauchen einen Nachhilfelehrer für den Gegenstand XY und da gibt es einfach einen Trainerpool oder einen Nachhilfelehrerpool von 20 Leuten, welcher dann noch in derselben Woche Zeit findet.“* [224]

> *„Die Begleitung während der Lehrzeit bei den Defiziten was die Jugendlichen haben, meist eine Lernschwäche und dass auch wirklich derjenige sich um solche Sachen annimmt, wo uns zu wenig Zeit bleibt. Sie brauchen teilweise mehr soziale Aufmerksamkeit, über Probleme zu reden, was vielleicht nicht mit dem Unternehmen zu tun haben, den Lehrling aber beschäftigen und beeinflussen. Da sollte es jemanden geben, der sich dafür annimmt und schaut Lösungen zu finden im beruflichen Kontext, da bleibt uns selbst einfach zu wenig Zeit.“* [225]

Die Organisation der Lernhilfe, Nachhilfe oder vergleichbares ist einer der wichtigsten Aspekte der Unterstützung für die Unternehmen. Die Abdeckung dieser Bereiche seitens der Jugend-Arbeits-Assistenz wäre hilfreich.

Neben der externen Lernunterstützung zählt für die befragten Betriebe vorwiegend Stabilität im Sinne einer fixen Ansprechperson, welche als Sprachrohr für das kooperierende Unternehmen fungiert. Dass diese Person nicht nur für das Unternehmen zugänglich ist, sondern auch außerhalb der Arbeitsstelle als Ansprechperson für die Jugendlichen zur Verfügung steht, wenn diese Probleme, Fragen oder Anliegen haben. Für die Betriebe selbst

[224] Interview 2.

[225] Interview 5.

wiederum dient diese Person auch als Informationsgeber, die in spezifischen Situationen mit Rat zur Seite steht, wenn der Jugendliche aufgrund seiner Beeinträchtigung gewisse Verhaltensmuster aufweist oder bei Problemen, gemeinsam mit dieser Ansprechperson, Lösungen gesucht werden.

Weitere Verantwortliche führten u.a. eine Feedback-Schleife als Wunsch in der Zusammenarbeit an, eine Transparenz in der Arbeit, wo beide Seiten wissen, was der Kooperationspartner macht und wo die Abgrenzung zum jeweiligen Arbeitsfeld ist.

Des Weiteren wurde der Wunsch geäußert, dass die Jugend-Arbeits-Assistenz im Vorfeld bereits auf den Lehrlingsbeauftragten zukommt und ihm mitteilt, dass ein Jugendlicher mit diesen und jenen Defiziten kommen wird und wie damit im Berufsalltag umzugehen ist. So ist bereits vor dem ersten Arbeitstag des Lehrlings alles geklärt und der Jugendliche erhält eine adäquate Förderung hinsichtlich seiner Kompetenzen.

Zusammenfassend können folgende Wünsche in der Zusammenarbeit genannt werden:

- Organisation von Lernunterstützungen und vergleichbares und somit die Betriebe entlasten.
- Installation einer fixen Ansprechperson für das Unternehmen und den Jugendlichen für einen förderlichen Austausch bei Fragen, Problemen, etc.
- Transparenz und Abgrenzung der Arbeitsfelder in der Zusammenarbeit – wo fängt die Zusammenarbeit an und wo endet diese.

8.10 Sonstige Ergänzungen

In der abschließenden Frage wurde den interviewten Personen die Möglichkeit geboten, zusätzliche Infos bzgl. Lehrlinge, welche nicht erfragt wurden, zu nennen.

Ein Personalverantwortlicher führte an, dass jeder Lehrling, egal ob mit oder ohne Beeinträchtigung, dieselbe Chance am Arbeitsmarkt verdient. Es sollte kein Kriterium sein, ob jemand eine Behinderung hat oder nicht.

Des Weiteren wurde ergänzt, dass bereits in der NMS[226] mehr Berufspraktisches integriert werden sollte, sodass die jungen Menschen eine Idee davon bekommen, ob sie eine Lehre machen oder in eine höhere Schule gehen wollen und nicht willkürlich entscheiden.

Ein Lehrlingsbeauftragter führte an, dass es in seinem Unternehmen schwerer wird Lehrlinge zu finden, da es Unterschiede im öffentlichen Dienst im Vergleich zur Privatwirtschaft gibt. Die wirtschaftlichen Bereiche bieten den Jugendlichen Benefits, die nicht jedes Unternehmen anbieten kann. Benefits wie u.a.: Führerschein, Fitnessstudio, Prämien für Lehrabschluss mit Auszeichnung, etc.

Folgende Aussage wurde vom Autor als abschließenden Zitat für das Kapitel der Ergebnisdarstellung gewählt:

> *„Lehrlinge müssen immer ein Herzensthema sein, sonst braucht man es nicht machen. Sie kosten viel Anstrengung, aber es ist sehr schön, wenn man sieht was dabei herausschaut. Man muss sich aber als Betrieb bewusst sein, man übernimmt schon eine verantwortungsvolle Rolle, auch Teile von der Elternrolle.“* [227]

[226] Neue Mittelschule

[227] Interview 2.

9 Diskussion der Ergebnisse und Beantwortung der Forschungsfragen

Die vorangegangenen Kapitel dieser Arbeit befassten sich einerseits mit den theoretischen, für die formulierten Forschungsfragen relevanten Inhalte und andererseits, nach der Beschreibung des Forschungsdesigns und des methodischen Vorgehens, beinhalten sie Ergebnisse der durchgeführten empirischen Erhebung. Um die Forschungsfragen adäquat beantworten zu können, wurde zum einen eine umfassende Literaturrecherche durchgeführt, zum anderen wurden zehn Personalverantwortliche aus neun Unternehmen interviewt. Die Befragung der Lehrlingsbeauftragten diente vor allem dazu, entscheidende Faktoren in der Vermittlung von Jugendlichen, mit und ohne Beeinträchtigung, in ein Lehrverhältnis ableiten zu können. In den folgenden Kapitelabschnitten werden nun die zentralen Aspekte und Resultate zusammengeführt und diskutiert.

9.1 Entwicklungen am Lehrlingsmarkt

Die erste Forschungsfrage bezog sich auf die Entwicklung des Lehrlingsmarktes und diesbezüglich eventuellen Branchenunterschieden. Folgende Fragestellung wurde hierfür formuliert:

Wie entwickelt sich der Lehrlingsmarkt im Allgemeinen und wird eine Inklusion von Jugendlichen mit Beeinträchtigung umgesetzt?

Anhand der Literaturrecherche konnten umfassende Erkenntnisse hinsichtlich der Entwicklung am Ausbildungsmarkt erfasst werden. In Österreich wird eine vollständige Berufsausbildung an zwei Lernorten, zum einen im Betrieb und zum anderen in der Berufsschule, absolviert. Dieses Ausbildungsform wird als „duales System“ bezeichnet. Im Jahr 2018 gab es in Österreich 198 Lehrberufe, mit 11 Modellehrberufen und 17 Schwerpunktberufen, welche bereits in Kapitel 2.3. genauer beschrieben wurden.

Wie in Tabelle 1 in Kapitel 2.4 ersichtlich, ist die Anzahl an auszubildenden Lehrlingen in Oberösterreich seit 1980 bis 2017 kontinuierlich von 35.514 auf 22.779 Auszubildende gesunken. Im Jahr 2018 folgte erstmals eine kleine Steigerung um 381 Lehrlinge im Vergleich des Kalenderjahrs zuvor, mit einer Anzahl an Lehrlingen in Ausbildung von 23.160 Personen. Wie in Kapitel 2.4 dargestellt, waren 2018 von der genannten Anzahl an Lehrlingen 15.645 männliche und 7.515 weibliche Personen in einer Berufsausbildung. Die lehrlingsgrößte Branche war „Gewerbe und Handel“ mit 9.870 Auszubildenden. Platz zwei der größten

Branchen für Lehrlingsausbildungen war „Industrie“ sowie „Handel“ auf Platz drei. Den geringsten Wert verzeichnete das Bank- und Versicherungsgewerbe. Bezüglich der Regionen bzw. Bezirken in Oberösterreich hatte 2018 Linz-Stadt mit 19,35% die größte Anzahl an Lehrbetrieben (4.481) und Lehrlingen (747), gefolgt von Vöcklabruck mit 9,30% und Linz-Land mit 8,87%. Eferding war hierbei der kleinste Bezirk mit 371 Lehrlingen und 144 Lehrbetrieben.

Wie in Abbildung 4 und 5 in Kapitel 2.4 ersichtlich, ist die Berufssparte Einzelhandel bei den weiblichen Lehrlingen am begehrtesten, gefolgt von den Berufen Bürokauffrau und Friseurin. Bei den männlichen Lehrlingen wiederum zählt die Ausbildung in der Metalltechnik zu den lukrativeren, aber auch bei den Frauen liegt dieser Berufsbereich in den Top 10, jedoch nur zu einem Prozentanteil von 2,98%. Zwei weitere der beliebtesten Lehrberufe bei den Männern sind Elektro- und Kraftfahrzeugtechnik.

Wie bereits erwähnt, ist die Anzahl an Auszubildenden in Oberösterreich seit 1980 bis 2017 kontinuierlich gesunken. Auch für gesamt Österreich betrachtet reduzierte sich die Anzahl an Auszubildenden fortwährend. Während im Jahr 1980 noch 35.514 Personen in Ausbildung waren, sank die Anzahl an Lehrlingen im Jahr 2017 bis auf 106.613 Auszubildende. 2018 folgt ein kleiner Aufschwung von 1.302 Personen, womit eine Gesamtanzahl an Lehrlingen von 107.915 erreicht wurde.

Helmuth Dornmayr, Experte in der Arbeitsmarktforschung, gibt an, dass sich die Berufsbilder zum Teil verändern und digitale Kompetenzen immer wichtiger werden, woraus sich wiederum neue Berufsfelder entwickelt haben und die Anzahl an Jobs und Berufsausbildungen in der Sparte IT stark angestiegen sind. Im Vergleich dazu haben traditionelle Bereiche wie Metall, Tourismus oder Bau stark an Lehrlinge verloren. Laut der Expertise von Helmuth Dornmayr hat die Berufssparte Bürokauffrau/ -mann stark an Auszubildenden verloren, obwohl diese Sparte, wie in Kapitel 2.4 dargestellt, nach wie vor auf Platz zwei der meisterlernten Berufe der weiblichen Jugendlichen ist. Aus Sicht des Autors liegt der Aufschwung im Jahr 2018 an den neu geschaffenen digitalen Möglichkeiten, wodurch Menschen mit Benachteiligungen anhand unterstützender Technologien und Tools die Chance erhalten, einen Beruf zu erlernen.

Hinsichtlich der Personengruppe Lehrlinge mit Beeinträchtigung bieten immer mehr Unternehmen, wie bereits in Kapitel 3.4.7 erläutert, eine berufliche Ausbildung in Form einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation an. Von 106.613 Lehrlingen im Jahr 2018, befanden sich in Österreich 8.045 Jugendliche in einer verlängerten Lehre (6.407 Personen) oder Teilqualifikation (1.638 Personen). Wie in Abbildung 13 veranschaulicht, ist die Anzahl an

Jugendlichen in den genannten individuell adaptierten Ausbildungsformen angestiegen. Während im Jahr 2004 noch 1.114 Personen eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation absolvierten, erhöhte sich die Anzahl bis 2018 kontinuierlich auf 8.045 Teilnehmer. Obwohl mit Hilfe der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation Jugendlichen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit eines Ausbildungsabschlusses zugänglich gemacht wurde, sind auch noch andere Merkmale für den Erfolg der Berufsausbildung, wie in Kapitel sechs geschildert, beeinflussend. Diese Merkmale können die Lehrbetriebsgröße, Berufssparte, Stadt oder Land, Vorbildung, etc. sein. 2007 bis 2014 hatten Teilnehmer der verlängerten Lehre die höchste Anzahl an Lehrabbrüchen, mit 38%, während bei der regulären Lehre 15% die Ausbildung vorzeitig beendeten. Die Teilqualifikation ist mit 50% die Ausbildung, welche am meisten positive Abschlüsse der Ausbildung im genannten Zeitraum hervorbrachte. Es ist jedoch zu erwähnen, dass hierbei keine Lehrabschlussprüfung für einen positiven Abschluss Voraussetzung ist und so die schulische Hürde nicht gegeben ist.

Die verlängerte Lehre oder Teilqualifikation fördert, laut Experte Dornmayr, eine Antidiskriminierungspolitik. Durch die Möglichkeit der angepassten Ausbildung, erhalten Jugendliche die Chance, einen Beruf zu erlernen und die Teilhabe am ersten Arbeitsmarkt zu erleben. Aus Sicht des Autors erkennen Unternehmen immer mehr das Potential der Zielgruppe und ermöglichen es, Jugendlichen mit Beeinträchtigung im Sinne adaptierter Ausbildungen die Teilhabe am Arbeitsmarkt und die Entwicklung einer beruflichen Identität zu bieten. Hinsichtlich der Inklusion am Arbeitsmarkt bedarf es noch einiges an Arbeit, es findet jedoch bereits ein Umdenkprozess in vielen Unternehmen statt. Auch die Anzahl an Teilnehmern einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation steigt seit 2004 kontinuierlich an. Um eine Berufsausbildung adäquat umsetzen können, gibt es eine Vielzahl an Unterstützungssystemen, welche in Kapitel 3.4 bereits genauer erläutert wurden. Des Weiteren wird seitens des Gesetzgebers versucht, durch Sanktionen bei Nichteinstellung von Personen mit Beeinträchtigung, anhand der Ausgleichstaxe, eine Integration in Betrieben zu begünstigen.

Laut den vorgestellten statistischen Daten gibt es immer weniger Lehrlinge. In Kapitel 8 wurde seitens der Personalverantwortlichen der demografische Wandel als Grund dafür angegeben. Die interviewten Personen gaben an, dass es grundsätzlich immer weniger Jugendliche gibt und deshalb auch höhere Schulen ihre Aufnahmebedingungen vereinfacht hätten, um ausreichend Jugendliche zu akquirieren. Des Weiteren habe die Lehre nach wie vor ein schlechtes Image und somit entscheiden sich viele Jugendliche, in eine weiterführende Schule zu gehen, obwohl laut den befragten Personalverantwortlichen, die entsprechenden Fähigkeiten mancher Jugendlicher in einem Lehrverhältnis besser gefördert wären. Experte

Dornmayr vertritt ebenfalls die Meinung, dass die demografischen Entwicklungen zu Veränderungen am Lehrlingsmarkt führen und ebenso nicht nur die Unternehmen, sondern auch die Schulen Probleme haben, ihre Klassen mit der benötigten Anzahl an Schülern zu halten und aufgrund dessen die Aufnahmekriterien entsprechend anpassen, um dieser Reduzierung an Jugendlichen entgegenzuwirken. Des Weiteren verändern sich anhand der Digitalisierung die Berufsbilder und Möglichkeiten an Berufsausbildungen. Viele Kleinunternehmen stiegen gänzlich aus der Lehre aus, weil es für sie unmöglich geworden ist, geeignete Jugendliche zu finden. Es spielt somit eine Vielzahl an Gründen mit, warum die Anzahl an Lehrlingen sich im Laufe der Jahre reduzierte und sich die Anzahl an Auszubildenden in den Branchen veränderte.

Zusammenfassend kann die angeführte Forschungsfrage dahingehend beantwortet werden, dass sich der Lehrlingsmarkt im Wandel befindet. Gründe dafür sind zum einen der demografische Wandel und die sinkende Anzahl an Jugendlichen, zum anderen die Veränderung der Berufsbilder und der negative Ruf der Lehre. Die Anzahl an Lehrlingen sinkt kontinuierlich und erlebte erst 2018 anhand neuer Berufsbilder im Sinne der Digitalisierung einen leichten Aufschwung. Die lehrlingsgrößten Branchen für 2018 waren „Gewerbe und Handwerk“, „Industrie“ und „Handel“, wobei „Gewerbe“ die lehrlingsgrößte Sparte war. Im Vormarsch sind Berufsbilder im Bereich IT bzw. Berufe mit digitalen Kompetenzen. Die digitale Entwicklung ermöglicht es, dass mehr Menschen mit Beeinträchtigung mit Hilfe unterstützender Technologien Berufsbilder erlernen können. Im Zuge dessen, befanden sich 2018 von 106.613 Lehrlingen 8.045 Jugendliche in einer verlängerten Lehre (6.407 Personen) oder Teilqualifikation (1.638 Personen).

Aus Sicht des Autors ist eine Veränderung am Arbeitsmarkt ersichtlich. Immer mehr Unternehmen geben Jugendlichen mit spezifischen und individuell adaptierten Ausbildungsformen die Möglichkeit, einen Beruf zu erlernen und die Teilhabe in der arbeiteten Gesellschaft zu untermauern. Ein Motivator für die Unternehmen sind hierfür u.a., aus Sicht des Experten Dornmayr, soziale Motive, der Fachkräftemangel und die Lehrstellenförderung des AMS.

9.2 Entscheidende Faktoren in der Vermittlung von Jugendlichen

Die zweite Forschungsfrage fokussierte sich auf entscheidende Faktoren für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis. Folgende Fragestellung wurde hierfür formuliert:

Welche Faktoren sind entscheidend in der Vermittlung von Jugendlichen in ein Lehrverhältnis?

Wie bereits in Kapitel 5 dargelegt, werden in der Literatur die Bewerbungsmappe, das Vorstellungsgespräch, der Schnuppertag und Zeugnisse sowie Testergebnisse als entscheidende Faktoren für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis genannt. Die befragten Personalverantwortlichen gaben grundsätzlich dieselben Angaben als entscheidend an. Es wird erwartet, dass die einzelnen Schritte im Bewerbungsprozess adäquat gemeistert werden, beginnend mit der Bewerbung bis hin zum Vorstellungsgespräch und dem Schnuppertag, wenn der Bewerber eine Zusage für die Berufsausbildung erhalten möchte.

Die Bewerbungsmappe, bestehend aus dem persönlichen Anschreiben, Lebenslauf und Anlagen ist nach gewissen inhaltlichen und formellen Voraussetzungen zu strukturieren, welche in Kapitel 5.2.1.1 im Detail aufgelistet sind. Für Jugendliche und die erste Bewerbung um eine Lehrstelle empfiehlt sich für den Lebenslauf die chronologische Variante, da in der Regel noch keine bzw. sehr wenig Berufserfahrung und Stationen vorliegen. Als Anlage werden hierbei in der Regel Zeugnisse, Schnuppertage oder Praktikumsnachweise angeführt. Die interviewten Personalverantwortlichen gaben an, dass die Aufbereitung der Bewerbungsunterlagen ein wichtiger Entscheidungspunkt im Bewerbungsprozess sei. Auch hier wurden Kriterien wie Aufbau der Bewerbung, sprachliche Aufbereitung, Layout und Design sowie die Sauberkeit der Seiten als entscheidend genannt.

Die Übermittlung der Bewerbungsunterlagen wird von den Unternehmen, laut Literatur, per E-Mail und Online-Formular-Bewerbungen bevorzugt. Papierbewerbungen verlieren immer mehr an Bedeutung. Die Befragung der Lehrlingsverantwortlichen zeigte, dass Online-Bewerbungen präferiert werden, auch aufgrund der Datenschutzbestimmung. Bei Papierbewerbungen muss, für die Einspielung der Daten ins System, zusätzlich eine Einwilligung eingefordert werden.

Ein weiterer entscheidender Faktor ist der Aufnahmetest oder auch Einstellungstest genannt. Mittlerweile setzen auch immer mehr kleine und mittelständige Unternehmen auf standardisierte Testverfahren, um die Qualifikationen ihrer Bewerber zu prüfen. Das gängigste

Verfahren besteht aus einem Reservoir an verschiedensten Aufgaben in Bereichen der Allgemeinbildung, sprachliche Kompetenz, Mathematik und logisches Denken, Konzentrationsvermögen, technisches und visuelles Denkvermögen. Mit Hilfe der Testung ist, laut Literatur, die Erstellung eines aussagekräftigen Kompetenzprofils potenzieller Lehrlinge möglich. Experte Dornmayr bezeichnet Aufnahmetests als wichtig, führt aber zusätzlich an, dass die derzeitige Durchführung der Tests zu stark die schulischen und zu wenig die praktischen Kompetenzen misst. D.h., die tatsächliche Aussagekraft ist oft sehr eingeschränkt. Aus Sicht des Autors sind Aufnahmetests bei Jugendlichen oftmals kontraproduktiv. Verschiedene Ursachen wie Tagesverfassung oder Nervosität aufgrund der prüfungsgleichen Situation können zu Blackouts führen. Des Weiteren sagt ein allgemeiner Intelligenztest wenig über die Ambitionen hinsichtlich des Berufslebens aus. Speziell bei der Gruppe potenzieller Lehrlinge mit Beeinträchtigung wäre eine tätigkeitsrelevante Arbeitserprobung effektiver als ein schriftlicher Test. Wie bereits in Kapitel 8 erläutert, führt der Großteil der Befragten Aufnahmetests durch. Die Tests sind grundlegend in einen allgemeinen und einen spezifischen Block unterteilt. Die Länge des Aufnahmetests variiert in den Betrieben zwischen 20 und 90 Minuten. Auf die Frage, worauf bei den Testergebnissen Wert gelegt wird, antworteten die befragten Personen, dass Noten und Ergebnisse von Testungen und Zeugnissen nur ein Teil des Bewerbungsprozesses sind und allein nicht aussagekräftig genug, um eine endgültige Entscheidung zu treffen. Sie dienen vermehrt dazu, sich ein erstes Bild des Bewerbers anzueignen.

Einen größeren Stellenwert hingegen haben das Vorstellungsgespräch sowie die Schnuppertage und das damit verbundene Auftreten des Bewerbers. Das Vorstellungsgespräch wurde als wichtigster Faktor von allen Befragten angegeben. Hierbei wird speziell auf das Auftreten des Jugendlichen, die Ausdrucksweise, das Verhalten und das Interesse am Job Wert gelegt. Des Weiteren wird darauf geachtet, wie sich der potenzielle Lehrling präsentiert und welches Niveau der sprachlichen Kompetenz bei der Ausdrucksweise und Selbstdarstellung vorhanden ist. Ein „Wollen“, das Interesse am Job und ein Lernwille müssen für die Entscheidenden spürbar sein. Zeugnisnoten sind nur am Rande wichtig und dienen vermehrt als zusätzliche Information in der Entscheidungsfindung.

Die Schnuppertage bzw. das Probearbeiten sind mitunter eines der wichtigsten Puzzleteile des Bewerbungsprozesses. In den Tagen des Probearbeitens wird ebenso auf das Auftreten, Interesse und den Umgangsformen geachtet. In den Schnuppertagen ist bereits gut erkennbar, ob der potenzielle Lehrling die grundlegenden Höflichkeitsformen wie Grüßen, Pünktlichkeit oder Freundlichkeit im Umgang mit Menschen besitzt. Des Weiteren wird

beobachtet, wie der potenzielle Lehrling auf andere Personen zugeht und ob die handwerkliche Geschicklichkeit für das jeweilige Berufsfeld gegeben ist.

Seitens der Unternehmen, wie in Kapitel 8 angeführt, ist eine vorhandene Fachkompetenz beim Bewerbungsprozess keine Voraussetzung. Wichtig ist, dass der potenzielle Lehrling über soziale Kompetenzen verfügt und mit Menschen innerhalb des Teams oder in der Kundenbetreuung adäquat umgeht.

Zusammenfassend kann für die genannte Forschungsfrage geantwortet werden, dass das Vorstellungsgespräch von allen Befragten als wichtigster Indikator für die positive Entscheidung für einen Bewerber genannt wurde. Mit Überzeugungskraft und adäquater Selbstdarstellung anhand sprachlicher Kompetenz, Auftreten und einem spürbaren Willen können negative Testergebnisse und Zeugnisnoten großteils ausgeglichen werden. Als ebenso wichtiger Indikator ist der Schnuppertag anzuführen, wo das Arbeiten im Team, die Umgangsformen, das berufliche Geschick sowie allgemeine Erwartungen wie Pünktlichkeit etc. beobachtet werden. Die Bewerbungsmappe, Anschreiben – Lebensläufe – Anhang, müssen gut aufgebaut und sprachlich kompetent formuliert sein. Des Weiteren wird auf das Design und Layout sowie die Sauberkeit der Unterlagen geachtet.

9.3 Erfahrungen der Personalverantwortlichen mit beeinträchtigen Lehrlingen

Die dritte Forschungsfrage befasste sich mit den Erfahrungen, welche die befragten Personalverantwortlichen mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung gemacht haben. Folgende Fragestellung wurde hierfür formuliert:

Welche Erfahrungen haben die ausgewählten Unternehmen mit der Zielgruppe der Lehrlinge mit Beeinträchtigung?

Neun der zehn Personalverantwortlichen gaben an, Erfahrung mit der genannten Zielgruppe, Jugendliche mit Beeinträchtigung, sonderpädagogischen Förderbedarf oder auffälligem Verhalten zu haben. Auf die Frage, ob die Erwartungen an die Zielgruppe mit Beeinträchtigung anders sind im Vergleich zu Jugendlichen ohne Behinderung, antworteten alle Befragten mit einem „sowohl, als auch“. Die Erwartungen an der Arbeit sind ähnlich, aber die Rahmenbedingungen werden individuell an den Jugendlichen mit Beeinträchtigung angepasst, da für diese Zielgruppe oftmals Unterstützung in der Umsetzung benötigt wird. In

der Befragung wurde bzgl. der Erfahrung in der Arbeit mit beeinträchtigten Jugendlichen resümiert, dass für eine erfolgreiche Integration gewisse Barrieren eliminiert werden müssen, um ein angepasstes Arbeitsumfeld zu schaffen, das entsprechend auf den Lehrling und dessen Beeinträchtigung zugeschnitten ist.

Des Weiteren spielt die Art der Beeinträchtigung eine entscheidende Rolle. Zunächst ist zu unterscheiden, ob eine körperliche oder kognitive Behinderung vorliegt, um adäquat über eine Anstellung im Betrieb entscheiden zu können. Die kognitive und motorische Fähigkeit für die Ausübung der Tätigkeit muss gegeben sein. Es ist eine realistische Betrachtungsweise des potenziellen Lehrlings notwendig, um beurteilen zu können, ob dieser den Lehrberuf grundlegend schaffen könnte. Speziell bei Jugendlichen mit körperlicher Beeinträchtigung muss individuell überprüft werden, ob das Arbeitsverhältnis im Betrieb möglich ist oder ob bauliche Maßnahmen erforderlich sind, da der Kostenfaktor für viele Unternehmen eine entscheidende Rolle spielt. Bei psychischen Beeinträchtigungen gibt es, laut Erfahrung der Personalverantwortlichen, mehr Probleme im Arbeitsalltag, da teilweise Jugendliche aus sehr schwierigen Verhältnissen kommen und des Öfteren ein, nicht zu erfüllender, Unterstützungsbedarf benötigt wird und nicht vorhergesehen werden kann, wann ein psychischer Einbruch folgen wird. Seitens der Befragten der Unternehmen wurden die schulischen Voraussetzungen, die Berufsschule, als größten Hürde für Lehrlinge mit Beeinträchtigung genannt.

Einige der interviewten Unternehmen haben mittels der Erfahrungen mit der Zielgruppe das Auswahlverfahren und den Arbeitsalltag entsprechend adaptiert. Es wurde diesbezüglich angegeben, dass sich vielleicht die Arbeit unterscheidet, aber Erwartungen hinsichtlich Auftreten, Motivation und Engagement für alle Lehrlinge gleich sind. Es gibt teilweise bereits eigene Recruitingprozesse für Bewerber mit Beeinträchtigung mit angepassten Testsystemen im Bewerbungsprozess. Das Vorstellungsgespräch wurde von allen Befragten als wichtigster Indikator für die positive Entscheidung für einen Bewerber genannt. Mit Überzeugungskraft und adäquater Selbstdarstellung anhand sprachlicher Kompetenz, Auftreten und einem spürbaren Willen können negative Testergebnisse und Zeugnisnoten großteils ausgeglichen werden. Als ebenso wichtiger Indikator ist der Schnuppertag anzuführen, wo das Arbeiten im Team, die Umgangsformen, das berufliche Geschick sowie allgemeine Erwartungen wie Pünktlichkeit etc. beobachtet werden. Bei der Zielgruppe der Jugendlichen mit Beeinträchtigung werden die Schnuppertage, wenn möglich, auf mehrere Tage ausgedehnt, um ein Bild davon zu erhalten, wie die motorischen und kognitiven Fähigkeiten im Arbeitsalltag harmonieren.

Die Erwartungen der Personalverantwortlichen hinsichtlich der Bewerbungsmappe, Anschreiben – Lebenslaufe – Anhang, sind ebenso entscheidend wie bei Bewerber ohne Behinderung. Das Bewerbungsschreiben ist adäquat aufzubereiten und sprachlich kompetent zu formulieren. Des Weiteren wird auch auf das Design und Layout sowie auf die Sauberkeit der Unterlagen geachtet. Auf die Frage, welche Erwartungen an potenziellen Lehrlingen weiteres gestellt werden, wurde u.a. folgendes angegeben:

- Die Selbstdarstellung und das Auftreten beim Vorstellungsgespräch und den Schnuppertagen.
- Sprachliche Kompetenz.
- Neugier, Motivation und Interesse am Berufsfeld.
- Kontaktfreudigkeit und Teamgedanke.
- Pünktlichkeit und zeitgerechte Bekanntgabe bei Krankheit, etc.
- Disziplin und Durchhaltevermögen.
- Adäquate Bewerbungsunterlagen.
- Engagement.

Des Weiteren wurde bei der Frage, ob die Erwartungen an die Zielgruppe „Jugendliche mit Beeinträchtigung“ anders als bei Durchschnittslehrlingen sind, angegeben, dass die Erwartungen an die Arbeit ähnlich sind, aber die Rahmenbedingungen individuell an den Jugendlichen mit Beeinträchtigung angepasst werden. Ein Lehrlingsbeauftragter führte an, dass für eine erfolgreiche Integration gewisse Barrieren eliminiert werden müssen, um ein angepasstes Arbeitsumfeld zu schaffen, das entsprechend auf den Lehrling und dessen Beeinträchtigung zugeschnitten ist. Die Arbeit unterscheidet sich vielleicht, aber Erwartungen hinsichtlich Auftreten, Motivation und Engagement sind für alle Lehrlinge gleich. Des Weiteren wurden die schulischen Voraussetzungen als größten Unterschied bzgl. der Erwartungshaltung bei Lehrlingen mit und ohne Beeinträchtigung angegeben. Es gibt Angebote an alternativen Ausbildungswegen, welche den Lehrlingen mit Defiziten eine Berufsausbildung ermöglichen, aber die Erwartung an schulischen Erfolgen in den Hintergrund rückt.

Sechs der neun Unternehmen, die in die empirische Untersuchung einbezogen wurden, haben Lehrlinge mit Beeinträchtigung in Beschäftigung. Die befragten Personen gaben die soziale Verantwortung als Begründung dafür an, warum sie Personen mit Behinderung einstellen, um ihnen eine Chance an der beruflichen Teilhabe zu ermöglichen. Des Weiteren wurden Subventionen, Förderungen und vor allem der Fachkräftemangel als Grund genannt. Aus

Sicht des Autors ist es fraglich, ob alle Unternehmen aus inklusiven Beweggründen ihre Türen für diese Zielgruppe öffneten, da aufgrund des Fachkräftemangels Jugendliche mit Beeinträchtigung vermehrt akquiriert und dadurch Potentiale dieser Zielgruppe entdeckt wurden. Förderungen sind für viele Unternehmen, vor allem für Kleinunternehmen, aus Sicht des Autors, ein entscheidender Beweggrund.

Ein weiterer Aspekt der Befragung befasste sich mit den Erfahrungen, welche die Personalverantwortlichen mit den verschiedenen Ausbildungsformen und in der Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz haben. Mit der normalen Lehre haben alle Befragten Erfahrungen, jedoch gaben nur sieben Personen an, Kenntnisse bei der verlängerten Lehre oder Teilqualifikation zu haben. Aus Sicht des Autors wäre es ratsam, diese beiden Ausbildungsformen den Unternehmen näher zu bringen, sodass Kenntnisse über diese individuell adaptierte Ausbildungsform bei allen zuständigen Personalverantwortlichen vorhanden sind. Bezüglich der Bekanntheit der Jugend-Arbeits-Assistenz gaben sieben der zehn Lehrlingsverantwortlichen an, dieses Projekt zu kennen. Von den sieben Befragten, welche das Angebot kennen, haben nur drei Erfahrungen in der direkten Zusammenarbeit, welche als hilfreich und unterstützend bezeichnet wurde. Die Kooperationserfahrungen wurden durchwegs positiv erlebt.

In diesem Kapitel wurden die ersten drei Forschungsfragen detailreich mittels der gewonnenen Erkenntnisse beantwortet. Im nächsten Kapitel werden die Handlungsempfehlungen für das Angebot der Jugend-Arbeits-Assistenz abgeleitet.

10 Handlungsempfehlungen

Die vierte und letzte Forschungsfrage befasste sich mit Empfehlungen, welche aus Sicht des Autors, aufgrund der gewonnenen Erkenntnisse, abgeleitet werden können. Folgende Fragestellung wurde hierfür formuliert:

Welche Empfehlungen leiten sich aus den gewonnenen Forschungsergebnissen für die Jugend-Arbeits-Assistenz inklusive deren Stakeholder und Akteure ab?

Um die Frage adäquat beantworten zu können, wurden die befragten Personen zunächst gebeten, anzugeben, was sie sich von einer (hypothetischen) Zusammenarbeit mit der Jugend-Arbeits-Assistenz wünschen oder erwarten würden. Folgende Punkte wurden zusammenfassend angeführt:

- Organisation von Lernunterstützungen und Vergleichbares, um somit die Betriebe zu entlasten.
- Installation einer fixen Ansprechperson für das Unternehmen und den Jugendlichen.
- Transparenz und Abgrenzung der Arbeitsfelder in der Zusammenarbeit – wo fängt die Zusammenarbeit an und wo endet diese.

Es können somit folgende Handlungsempfehlungen, auf Basis der Forschungsergebnisse und der Erfahrungen des Autors in der Arbeit mit der Zielgruppe, abgeleitet werden:

Unterstützungsangebote für die Unternehmen organisieren

Ein großer Aspekt in der Anstellung von Lehrlingen mit Beeinträchtigung ist oftmals die fehlende Zeitressource der Lehrlingsverantwortlichen. Es wurde geäußert, dass grundsätzlich die Zeit fehlt, um auf jeden Lehrling mit Unterstützungsbedarf individuell einzugehen. Die größte Hürde stellt hierbei die Berufsschule dar, wo die Lehrlingsbeauftragten äußerten, dass es ihnen sehr hilft, wenn ein Kooperationspartner, wie die Jugend-Arbeits-Assistenz, Angebote für Nachhilfe oder Lerngruppen organisiert. Die Organisation der Lernhilfe, Nachhilfe oder etwas Vergleichbares ist somit eines der wichtigsten Aspekte in der Zusammenarbeit für die befragten Personen. Es ist zu empfehlen, dass unterstützende Systeme von der Jugend-Arbeits-Assistenz organisiert werden und eventuell bereits als fertiges Konzept den Unternehmen zu Beginn übermittelt werden, inklusive einer Auflistung der jeweiligen Ansprechpersonen und Unterstützungspartner.

Eine JAASS-Ansprechperson für die Unternehmen installieren

Neben der externen Lernunterstützung zählt für die befragten Personen vorwiegend Stabilität im Sinne einer fixen Ansprechperson, welche als Sprachrohr für das kooperierende Unternehmen fungiert. Diese Person ist nicht nur für das Unternehmen zugänglich, sondern auch steht außerhalb der Arbeitsstelle als Ansprechperson für die Jugendlichen zur Verfügung, wenn diese Probleme, Fragen oder Anliegen haben. Für die Betriebe selbst wiederum dient diese Person auch als Informationsgeber, was in spezifischen Situationen zu tun ist, wenn der Jugendliche, aufgrund seiner Beeinträchtigung gewisse Verhaltensmuster aufweist oder bei Problemen gemeinsam Lösungen gesucht werden. Es ist zu empfehlen, eine fixe JAASS-Ansprechperson für das Unternehmen zuzuteilen, um eine Routine und Beständigkeit in der Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Transparenz und Abgrenzung der Arbeitsfelder

Aus der Befragung ging hervor, dass sich einige Unternehmen Transparenz in der Zusammenarbeit wünschen. Transparenz bedeutet, dass der Personalverantwortliche weiß, in welchen Bereichen der Partner der Jugend-Arbeits-Assistenz mit den Lehrlingen arbeitet. Des Weiteren wird im Vorfeld eine fixe Abgrenzung der Aufgabengebiete gewünscht, um Überlappungen oder Nichtwissen entgegenzuwirken. Es wurde u.a. der Wunsch nach einer Feedback-Schleife in der Zusammenarbeit, quasi Vernetzungsgespräche, angegeben, wo beide Parteien anschließend wissen, welche Tätigkeiten der andere in der Arbeit mit den Jugendlichen umgesetzt hat. Es ist zu empfehlen, regelmäßige Treffen zu vereinbaren und die Abgrenzung der Arbeitsbereiche klar zu kommunizieren.

Bekanntheitsgrad von JAASS erhöhen

Wie in Kapitel 8.9.2 bereits erwähnt, kennen sieben der zehn Befragten die Jugend-Arbeits-Assistenz, wobei nur drei Erfahrung in der direkten Zusammenarbeit haben. Aus Sicht des Autors wäre eine Sensibilisierung der Unternehmen bzgl. des Angebotes der Jugend-Arbeits-Assistenz im Sinne eines ganzheitlichen Marketingkonzepts bis hin zu einzelnen Maßnahmen wie Folder und Broschüren für die Betriebe erstrebenswert, um die Bekanntheit des Projektes, vor allem in den klein- und mittelständigen Unternehmen, zu erhöhen. Es ist zu empfehlen, mittels gezielter Werbung auf das Angebot der Jugend-Arbeits-Assistenz, aber auch auf die verlängerte Lehre und Teilqualifikation, aufmerksam zu machen und direkte Öffentlichkeitsarbeit bei den Betrieben zu leisten.

Unterstützung beim Bewerbungsschreiben

Aus der Befragung ging hervor, dass neben dem Inhalt, Aufbau und der sprachlichen Darstellung auch auf ein einheitliches Design, Layout und die Sauberkeit der Bewerbungsunterlagen seitens der Personalverantwortlichen geachtet wird. Es ist zu empfehlen, den Jugendlichen, neben der Kontrolle der schriftlichen Ausarbeitung der Unterlagen, Design und Layout-Vorlagen zur Verfügung zu stellen, sodass bspw. beim Lebenslauf nur mehr die Inhalte ausgefüllt werden müssen.

Vorbereitung auf Aufnahmetests

Die Aufnahmetests der befragten Lehrlingsverantwortlichen sind in einen allgemeinen und einen spezifischen Befragungsbereich unterteilt. Es empfiehlt sich, Aufnahmetests zur Übung zur Verfügung zu stellen. Es sind allgemeine Tests auf diversen Internetseiten des AMS, Lehrstelleninfo oder der Wirtschaftskammer zu finden.

Persönlichkeitstraining für Jugendliche anbieten

Das Vorstellungsgespräch wurde als wichtigster Prozessschritt im Bewerbungsprozess genannt. Die Selbstdarstellung, Kommunikation, Motivation und das Auftreten des Bewerbers sind die wichtigsten Faktoren in der Entscheidung der Personalverantwortlichen hinsichtlich einer Zu- oder Absage für den Jugendlichen. Es ist zu empfehlen, Workshops für Jugendliche mit Beeinträchtigung anzubieten, um das Auftreten und die Selbstdarstellung zu optimieren bzw. zu erlernen und entsprechend auf ein Vorstellungsgespräch vorbereitet zu werden.

Auf allgemeine Fragen im Vorstellungsgespräch vorbereiten

Es ist von besonderer Wichtigkeit, dass der Bewerber sich über das Unternehmen informiert und Fragen diesbezüglich beantworten könnte. Eine beliebte Frage hierbei ist, warum sich der Jugendliche für diesen Beruf in dieser Branche entschieden hat. Ist ein echtes Interesse für die Lehrlingsverantwortlichen sichtbar, werden Noten und Testergebnisse für die Befragten nebensächlich.

Schnuppertagetraining

Neben dem Vorstellungsgespräch ist der Schnuppertag bzw. sind die Schnuppertage für die Personalverantwortlichen am entscheidendsten. Es wird, neben den beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen, zusätzlich darauf geachtet, ob der Jugendliche an sämtlichen Tagen pünktlich erscheint, ob er motiviert, interessiert und freundlich im Laufe der Probearbeitstage bleibt. Es ist zu empfehlen, Umgangsformen bzw. Höflichkeitsformen mit den Jugendlichen zu üben, um in den Schnuppertagen einen positiven Eindruck zu hinterlassen.

Eltern in den Bewerbungsprozess des Jugendlichen inkludieren

Die Erziehungsberechtigten sind eine wichtige Komponente im Bewerbungsprozess. In der Befragung wurde ersichtlich, dass einige Unternehmen Wert auf die Zusammenarbeit mit den Eltern bzw. Erziehungsberechtigten legen. Es wird empfohlen, diese verantwortlichen Personen entsprechend zu motivieren, wie wichtig die Unterstützung des Elternhauses für den Bewerbungsprozess ist. Des Weiteren sollte den Eltern nahegelegt werden, den Jugendlichen bzgl. Auftreten, Selbstdarstellung und Kommunikation zu fördern, um entsprechend auf Bewerbungsgespräche vorbereitet zu sein.

Plattform für Lehrlingsverantwortliche anbieten

Es wäre zu empfehlen, eine Plattform zum Austausch für die Personalverantwortlichen der Unternehmen anzubieten. Mit Hilfe dieses Kommunikationsinstrumentes können Lehrlingsbeauftragte Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig Tipps geben und bei aufgetretenen Problemen, wie z.B. in der Berufsschule Fragen stellen. Diese Plattform hätte den Vorteil, dass die Verantwortlichen voneinander profitieren und wertvolles Wissen weitergegeben werden kann. Des Weiteren ist es eine Möglichkeit für die Jugend-Arbeits-Assistenz, mit Expertise, Ratschlägen und Informationen zur Verfügung zu stehen.

11 Resümee

Die vorliegende Arbeit befasste sich mit den Erwartungen von Unternehmen an angehende Lehrlinge, mit und ohne Beeinträchtigung, sowie mit entscheidenden Faktoren in der Vermittlung.

Der Lehrlingsmarkt befindet sich im Wandel. Einerseits, bedingt durch den demografischen Wandel, gibt es immer weniger Jugendliche, welche eine Lehre absolvieren, andererseits haben andere Ausbildungsstätten wie höhere Schulen ihre Aufnahmekriterien adaptiert, um Jugendliche für ihr Ausbildungswesen zu akquirieren. Ein weiterer Aspekt des Wandels bringt die Digitalisierung, wodurch einzelne Berufe sich auflösen und neue oder veränderte Berufsbilder geschaffen werden. Berufsausbildungen im Bereich IT oder mit inkludierten digitalen Kompetenzen sind stark am Vormarsch, während traditionelle Berufssparten wie Büro oder Bau an Lehrlingen verlieren.

Wie die Literaturrecherche zeigte, wird bereits mit der schulischen Grundstufe versucht, Kindern mit Beeinträchtigung in Form einer integrativen Klasse oder Sonderschule eine individuell adaptierte Ausbildung zu ermöglichen. Auch wird in den Berufsfeldern versucht, die genannte Zielgruppe in den Berufssparten zu integrieren. Mittels einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation wird Lehrlingen mit Beeinträchtigung die Möglichkeit geboten, ein gleichwertiger Teil der arbeitenden Bevölkerung zu sein. Auch mit Hilfe spezifischer Gesetze, wie das Chancengleichheitsgesetz, Behinderteneinstellungsgesetz oder durch Sanktionen in Form der Ausgleichstaxe bei Nichteinhaltung der gesetzlichen Richtlinien bzgl. Anstellungen von Menschen mit Behinderung, wird versucht, die Inklusion am Arbeitsmarkt zu fördern und umzusetzen. Aktuell entscheiden sich jedoch immer noch viele Unternehmen für die Bezahlung der Ausgleichstaxe, da der finanzielle Aufwand für Umbauten für behindertengerechte Arbeitsplätze zu hoch scheint.

Im Jahr 2018 waren in Österreich insgesamt 312.00 Personen arbeitslos vorgemerkt. Von dieser Personengruppe waren 83.793 Menschen mit Vermittlungsschwierigkeiten, davon 14.094 Menschen mit Behinderung. Auch die Jugendarbeitslosigkeit ist nach wie vor sehr hoch. Im Jahr 2017 waren bei einer Gesamtarbeitslosigkeit von 340.000 Personen 33.756 (11.1%) Personen unter 25 Jahre. In der Gruppe der 15- bis 19-Jährigen waren 6.064 Arbeitslose vermerkt. 2018 waren 4,32 Millionen Menschen in Österreich selbstständig und unselbstständig erwerbstätig. Des Weiteren waren 2018 österreichweit 1,4 Millionen Menschen in irgendeiner Form beeinträchtigt, jedoch waren nur 55,9% der Menschen mit Beeinträchtigung im erwerbsfähigen Alter auch wirklich erwerbstätig. Bei der Gruppe der

Lehrlinge waren in dem genannten Jahr 107.915 Personen in einer Berufsausbildung. Von diesen Jugendlichen absolvierten 8.045 eine verlängerte Lehre oder Teilqualifikation. Des Weiteren erhalten junge Menschen mit Beeinträchtigungen verschiedene unterstützende Angebote wie die Jugend-Arbeits-Assistenz, Jugendcoaching oder die berufliche Assistenz, um eine Teilhabe am Arbeitsmarkt zu fördern. Der Erfolg für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, wie z.B. das Bewerbungsschreiben, Aufnahmegespräch oder dem Schnuppertag. Des Weiteren spielen für den Ausbildungserfolg weitere Merkmale wie Lehrbetriebsgröße, Vorbildung, Berufssparte sowie Ausbildungsstätten in der Stadt oder am Land eine entscheidende Rolle. Aus Sicht des Autors ist das Thema Lehrlinge mit Beeinträchtigung gesellschaftlich relevant, da es, wie in angeführten Statistiken ersichtlich, immer mehr Teilnehmer einer verlängerten Lehre oder Teilqualifikation gibt und durch diese Ausbildungsformen benachteiligte Jugendliche die Chance erhalten, eine Berufsausbildung erfolgreich abzuschließen und ein Teil der arbeitenden Gesellschaft zu sein. Es ist noch ein langer Weg, bis die Inklusion vollwertig am Arbeitsmarkt erreicht wird. Aktuell ist jedoch bereits ein Schritt in die richtige Richtung, von einer Vielzahl an Betrieben, gesetzt worden.

Als zukünftiger Schritt würde sich eine Ausweitung der Befragung für ganz Oberösterreich anbieten. In dieser Arbeit wurden mittels leitfadengestützter Interviews zehn Personalverantwortliche in Oberösterreich befragt. Es wäre anzustreben, eine höhere Anzahl an befragten Personen zu erreichen, um repräsentative Ergebnisse zu erhalten und um besser Unterschiede der Branchen oder Firmengrößen ableiten zu können. Es war im Laufe der Auswertung der Befragung ersichtlich, dass Großunternehmen vermehrt Jugendliche mit Beeinträchtigung einstellen. Dieser Umstand ist darauf zurückzuführen, dass größere Betriebe meist über eine Personalabteilung und Mitarbeiter verfügen, welche rein für die Gruppe der Lehrlinge verantwortlich sind, während in Kleinunternehmen der Geschäftsführer selbst noch aktiv als Mitarbeiter tätig ist und nicht über die zeitlichen Ressourcen verfügt, sich dessen zeitintensiv anzunehmen. Aus Sicht des Autors wäre eine Veränderung in der Verteilung der finanziellen Mittel für diese Zielgruppe seitens der Regierung notwendig, sodass die Unternehmen, speziell kleinere Unternehmen, die Liquidität für die Einstellung einer lehrlingsverantwortlichen Person erhalten, welche sich zur Gänze um die Belange wie Förderungen und Ausbildungsunterstützungen der Jugendlichen kümmert.

Es wäre des Weiteren anzudenken, die Forschung auf ganz Österreich auszudehnen, um landesweite Ergebnisse zu erhalten. Hierbei könnte zusätzlich erforscht werden, welche Bundesländer die Inklusion von Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt verstärkt umsetzen und wo die höchste Anzahl an Lehrlinge mit Beeinträchtigung vertreten ist.

Literaturverzeichnis

Atteslander, Peter: Methoden der empirischen Sozialforschung, 12. Auflage, Berlin 2008

Bortz, Jürgen / Döring, Nicola: Forschungsmethoden und Evaluation, 3. Auflage, Heidelberg 2002

Dragičević, Zoran: Problematik der Einstellung von begünstigt behinderten Arbeitskräften im öffentlichen Dienst in Österreich. Eine empirische Studie, Hamburg 2014

Fischer, Erhard / Heger, Manuela / Laubenstein, Desiree: Konzepte zur beruflichen Integration – Überblick und Einführung, in: Fischer, Erhard / Heger, Manuela / Laubenstein (Hrsg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration von Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung, 1. Auflage, Oberhausen (2011), S. 7 - 35

Ginnold, Antje / Schöler, Jutta (Hrsg.): Schulende - Ende der Integration: Integrative Wege von der Schule in das Arbeitsleben, Berlin 2000

Hackensöllner-Ali, Karin / Huber, Bettina / Kendlbacher, Manfred: Ich will arbeiten. Broschüre für Menschen mit Lernschwierigkeiten, Wien 2019

Hobmeier, Jürgen: Unterstützte Beschäftigung – ein neues Element im System der beruflichen Rehabilitation, in: Barlsen, Jörg / Hohmeier, Jürgen (Hrsg.): Neue berufliche Chancen für Menschen mit Behinderung. Unterstützende Beschäftigung im System der beruflichen Rehabilitation, Düsseldorf 2001, S. 15 – 24

Hölzle, Christina: Personalmanagement in Einrichtungen der Sozialen Arbeit. Grundlagen und Instrumente, Weinheim und München, 2006

Huber, Bettina / Kendlbacher, Manfred: Rund um Arbeit und Behinderung. Informationen und Tipps, Wien 2018

Kubek, Vanessa: Humanität beruflicher Teilhabe im Zeichen der Inklusion. Kriterien für die Qualität der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung, Dortmund 2012

Mayring, Philipp: Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken, 11. Auflage, Weinheim 2010

Roedenbeck Schäfer, Maja: Personalgewinnung in der Pflege. Innovative Ideen – einfach umgesetzt, 1. Auflage, München 2014

Rösler, Hagen: Ganzheitliches Bewerbercoaching. Ein Leitfaden für integrationsorientierte Beratungsfachkräfte, Wiesbaden 2015

Schrammel, Tamara: Die ersten Bewerbungen für Schüler und Studierende. Ein persönlicher Ratgeber für Ausbildung, Gap-Jahr, (Duales) Studium und Praktika, Wiesbaden 2019

Schuler, Heinz: Das Einstellungsinterview, Göttingen 2002

Seipel, Christian / Rieker, Peter: Integrative Sozialforschung. Konzepte und Methoden der qualitativen und quantitativen empirischen Forschung, München 2003

Sutoris, Martin: Der Bewerbungscoach. Von der Uni in den Job: Infos und Tipps für die perfekte Bewerbung und das erfolgreiche Vorstellungsgespräch, Berlin 2019

Theunissen, Georg / Kulig, Wolfram / Schirbort, Kerstin (Hrsg.): Handlexikon Geistige Behinderung, Schlüsselbegriffe aus der Heil- und Sonderpädagogik, Sozialen Arbeit, Medizin, Psychologie, Soziologie und Sozialpolitik. 2. Auflage, Stuttgart 2013

Tschann, Elisabeth: Berufliche Integration von jungen Menschen mit schwerer Behinderung und vielfachen Möglichkeiten, in: Fischer, Erhard / Heger, Manuela / Laubenstein (Hrsg.): Perspektiven beruflicher Teilhabe. Konzepte zur Integration von Inklusion von Menschen mit geistiger Behinderung, 1. Auflage, Oberhausen 2011, S. 37 - 56

Zimmermann, Alexandra / Falkner Gina: Inklusion von Menschen mit besonderen Bedürfnissen in den Arbeitsprozess, in: Covarrubias Venegas, Barbara / Thill, Katharina / Domnanovich, Julia (Hrsg.): Personalmanagement. Internationale Perspektiven und Implikationen für die Praxis, Wiesbaden 2018, S. 133 – 156

Fachzeitschriften

Dietz, Sonja (2017): Lehrlingsvideos: Warum nicht gleich richtig?, in: Personalmanager. Zeitschrift für Human Resources, Nr. 2, S. 16 – 19

Dietz, Sonja (2018): Inklusion. Ein echter Wirtschaftsfaktor!, in: Personalmanager. Zeitschrift für Human Resources, Nr. 3, S. 45 – 47

Dorsch, Wilfried (2019): Recruiting-Report 2018. Personalisten wollen digitale Bewerbungen, in: Recruiting aktuell. Das Nachschlagewerk für Ihre Personalsuche 2018, S. 6 - 21

Lober, Claudia (2018): Social Recruiting. Was bringt Facebook Jobs?, in: Personalmanager. Zeitschrift für Human Resources, Nr. 5, S. 36 – 37

Rössler, Fabio (2017): Social Media. Mitarbeitende online gewinnen, in: SOZIAwirtschaft. Zeitschrift für Führungskräfte in sozialen Unternhemungen, Jahrgang 27, Nr. 6, S. 36 - 37

Wallbrecht, Bettina (2017): Recruiting Trends 2017. Automatisierung, Active Sourcing, Matching/Cultural Fit, in: Personalmanager. Zeitschrift für Human Resources, Nr. 4, S. 57 – 60

Wallbrecht, Bettina (2019): HR-Trends Made in Austria, in: Recruiting aktuell. Das Nachschlagewerk für Ihre Personalsuche 2018, S. 22 - 28

Internetquellen

Arbeitsmarktservice Österreich. Spezial Thema zum Arbeitsmarkt (2019a) https://www.ams.at/content/dam/download/arbeitsmarktdaten/österreich/berichte-auswertungen/001_spezialthema_0819.pdf (Stand: 10.11.2019)

Behinderteneinstellungsgesetz (2019) https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008253 (Stand: 10.11.2019)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Jugendlich und Arbeit in Österreich (2018) https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=28 (Stand: 20.12.2019)

Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz. Unterstützung für Jugendliche (2019) https://www.arbeitundbehinderung.at/de/foerderung-unterstuetzung/unterstuetzung-jugendliche.php (Stand: 10.11.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Modullehrberuf (2019a) https://www.oesterreich.gv.at/themen/bildung_und_neue_medien/lehre/Seite.333302.html (Stand: 04.11.2019)

Bundesministerium für Digitalisierung und Wirtschaftsstandort. Begünstigte behinderte Menschen (2019b) https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/124/Seite.1240200.html (Stand: 12.12.2019)

Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Integrative Berufsausbildung. Evaluierung von § 8b des Berufsausbildungsgesetzes. Endbericht (2006) https://ibw.at/resource/download/1312/endbericht-integrative-berufsausbildung,pdf+&cd=2&hl=de&ct=clnk&gl=at&client=s (Stand: 10.11.2019)

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen. Ausgleichstaxe und Prämie (2019) https://www.sozialministeriumservice.at/site/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Ausgleichstaxe_und_Praemie/ (Stand: 10.11.2019)

Bundesweite Koordinierungsstelle Ausbildung bis 18. Arbeitsassistenz 2017 Jahresbericht (2018) https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2018/05/Arbeitsassistenz-Jahresbericht-2017.pdf (Stand: 20.12.2019)

Der Standard; Arbeitslosigkeit ist 2018 gesunken (2019) https://www.derstandard.at/story/2000099869166/arbeitslosigkeit-ist-2018-gesunken (Stand: 20.12.2019)

Gaiger, Martin / Kralinger, Thomas: Arbeitslosigkeit unter Menschen mit Behinderung nimmt drastisch zu (2019) https://kurier.at/politik/inland/behinderten-verbaende-sehen-dramatische-entwicklung/400638944 (Stand: 20.12.2019)

Hampl, Bernhard: Behindertenvertretung in Österreich (2017) http://www.bham.at/BehVertr/01_Beh/Beh_01.htm (Stand: 20.12.2019)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Das österreichische Bildungssystem (2019) https://ibw.at/en/library/id/495/ (Stand: 10.11.2019)

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft. Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven (2018) https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=2ahUKEwiDsJm_3-zmAhXTwMQBHcjHADsQFjACegQIARAC&url=https%3A%2F%2Fibw.at%2Fresource%2Fdownload%2F1726%2Fibw-forschungsbericht-193%2Cpdf&usg=AOvVaw25rTzk82v6smS9CwY86lc1 (Stand: 12.12.2019)

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer. Unterstützung für Jugendliche mit Lernschwierigkeiten und/oder Behinderung (2019a) https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitundbehinderung/Unterstuetzung_fuer_Jugendliche.html (Stand: 10.11.2019)

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien als Büro der Bundesarbeitskammer. Berufsausbildung mit verlängerter Lehrzeit oder mit Teilqualifikation (2019b) https://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/arbeitundbehinderung/Verlaengerte_Lehrzeit_od_Teilqualifizierung.html# (Stand: 20.12.2019)

Land Oberösterreich. Oö. Chancengleichheitsgesetz (2019) https://www.land-oberoesterreich.gv.at/39501.htm (Stand: 10.11.2019)

Siegl, Stefan: Vorstellungsgespräch (2019) https://www.lehrlingsportal.at/tipps-infos/bewerbungstipps/vorstellungsgespraech/ (Stand: 11.10.2019)

Mai, Jochen: Probearbeiten: Das müsse Sie beachten! (2019) https://karrierebibel.de/probearbeit/ (Stand: 10.11.2019)

Mai, Jochen: Einstellungsgespräch: Tipps für Bewerber (2018) https://karrierebibel.de/einstellungsgespraech/ (Stand: 10.11.2019)

Mai, Jochen: Bewerbungsgespräch vorbereiten: 5 Gesprächsphasen (2012) https://karrierebibel.de/bewerbungsgesprach-vorbereiten-gesprachsphasen/ (Stand: 10.11.2019)

Mery, Marcus: Einstellungstest und Eignungstest kostenlos üben (2019) https://www.ausbildungspark.com/einstellungstest/ (Stand: 10.11.2019)

Pädagogische Hochschule Schaffhausen. Integration – Inklusion (o.J.)
https://www.phsh.ch/globalassets/phsh.ch/forschung.und.entwicklung/wissenschaftliche_publikationen/2007/c_5_integration_inklusion_studentische_materialien.pdf (Stand: 10.11.2019)

Schaak, Kristina: Stadt, Land; Ausbildung – der Ausbildungsort als entscheidender Faktor (2017)
https://www.aubi-plus.de/blog/stadt-land-ausbildung-der-ausbildungsort-als-entscheidender-faktor-3050/ (Stand: 10.11.2019)

Schreier, Margit: Varianten qualitativer Inhaltsanalyse. Ein Wegweiser im Dickicht der Begrifflichkeiten, in: Forum: Qualitative Sozialforschung, Volume 15 (1), Art. 18, Januar 2014
http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/2043/3635 (Stand: 10.11.2019)

Schultz, Eva: Anzahl an Nutzer von Twitter in Österreich in ausgewählten Monaten von 2012 bis 2018 (in 1.000) (2019)
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/296135/umfrage/twitter-nutzer-in-oesterreich/
(Stand: 10.11.2019)

Siegl, Stefan: Vorstellungsgespräch (2019)
https://www.lehrlingsportal.at/tipps-infos/bewerbungstipps/vorstellungsgespraech/
(Stand: 10.11.2019)

Siegl, Stefan: Schnupperlehre (2017)
https://www.lehrlingsportal.at/schnupperlehre/ (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice. Begünstigte Behinderte (2019a)
https://www.sozialministeriumservice.at/site/Menschen_mit_Behinderung/Ausbildung_Beruf_und_Beschaeftigung/Beguenstigte_Behinderte/ (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice. Produktionsschule (2019b)
https://www.sozialministeriumservice.at/site/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Produktionsschule/
(Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice. Berufsausbildungsassistenz (2019c)
https://www.sozialministeriumservice.at/site/Arbeitsmarktprojekte/NEBA/Berufsausbildungsassistenz/ (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice. Arbeitsassistenz. Der Weg in den Beruf (2019d)
https://www.neba.at/arbeitsassistenz?task=callelement&format=raw&item_id=625&element=1bd14ef3-f766-4dad-843b-49437aa92d48&method=download&args[0]=0
(Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice; Was ist NEBA? (2019e)
https://www.neba.at/neba/was-ist-neba (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice; Statement Ministerin (2019f)
https://www.neba.at/neba/statement-ministerin (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice; Welche NEBA-Leistung kommt in Frage (2019g)
https://www.neba.at/neba/welche-neba-leistung-kommt-in-frage (Stand: 10.11.2019)

Sozialministeriumservice; Anbieter/innen (2019h)
https://www.neba.at/anbieter-innen (Stand: 10.11.2019)

Statista; Anzahl der Facebook-Nutzer nach Altersgruppen und Geschlecht in Österreich im Januar 2018 (in 1.000),
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/296170/umfrage/facebook-nutzer-in-oesterreich-nach-altersgruppen-und-geschlecht/ (Stand: 25.11.2019)

Statista; Anzahl der Erwerbstätigen in Österreich von 2008 bis 2018 (in Millionen),
https://de.statista.com/statistik/daten/studie/217682/umfrage/erwerbstaetige-in-oesterreich/
(Stand: 20.12.2019)

Theunissen, Georg / Schwalb, Helmut: Von der Integration zur Inklusion im Sinne von Empowerment (2012),
http://www.newbooks-services.de/MediaFiles/T exts/5/9783170225305_Excerpt_001.pdf
(Stand: 22.08.2018)

UN-Behindertenrechtskonvention; CRPD – Historie (2019)
https://www.behindertenrechtskonvention.info (Stand: 12.12.2019)

UN-Behindertenrechtskonvention; Definition von Behinderung (2019)
https://www.behindertenrechtskonvention.info/definition-von-behinderung-3121/
(Stand:10.11.2019)

UN-Behindertenrechtskonvention; Die Behindertenrechtskonvention und die Europäische Union (2019)
https://www.behindertenrechtskonvention.info/die-behindertenrechtskonvention-und-die-europaeische-union-3747/
(Stand: 10.11.2019)

Tückenmantel, Markus: Social Media in Österreich 2018 & Trends 2019 (2019),
https://www.artworx.at/social-media-in-oesterreich-2018-trends-2019/ (Stand: 10.11.2019)

Volkshilfe Oberösterreich; Volkshilfe Arbeitswelt (2019a)
https://www.volkshilfe-ooe.at/die-volkshilfe/stuetzpunkte-bereiche/arbeitswelt/
(Stand: 09.09.2019)

Volkshilfe Oberösterreich; Jugend-Arbeits-Assistenz (2019b)
https://www.volkshilfe-ooe.at/kinder-jugendliche/jugendliche/arbeit/hilfe-auf-dem-weg-zum-job/arbeitsassistenz/ (Stand: 10.11.2019)

Wirtschaftskammer Oberösterreich; Lehrlingsstatistik OÖ 2018 (2019)
https://www.wko.at/service/ooe/bildung-lehre/Lehrlingsstatistik-OO--Langfassung_2.pdf
(Stand:10.11.2019)

Wirtschaftskammer Oberösterreich, Verlängerte Lehre und Teilqualifikation (2015)
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/IBA.html# (Stand: 10.11.2019)

WKO, Die Lehre. Lebe dein Talent (2019a)
https://www.wko.at/Content.Node/kampagnen/die-lehre/index.html (Stand: 04.11.2019)

WKO, Lehrlingsausbildung (2019b)
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/lehrlingsausbildung.html (Stand: 04.11.2019)

WKO, Feststellungsbescheid für Lehrbetriebe (2019c)
https://www.wko.at/service/bildung-lehre/Festellungbescheid.html
(Stand: 04.11.2019)

WKO, Statistische Daten (2019d)
https://www.wko.at/service/ooe/bildung-lehre/web-18-437-Lehrlingsstastitik-2018-Einzelseiten-v2_1.pdf (Stand: 04.11.2019)

WKO, Lehrlingsstatistik (2019e)
https://www.wko.at/service/zahlen-daten-fakten/daten-lehrlingsstatistik.html
(Stand: 10.11.2019)

Wirtschaftskammer Österreich Statistik. Wirtschaftslage und Prognose. Arbeitslosigkeit (2019)
http://wko.at/statistik/prognose/arbeitslose.pdf?_ga=2.131330127.1719875853.1573403526-1388961403.1572889255 (Stand: 10.11.2019)

Wirtschaftskammer Niederösterreich, Informationen zur Berufsausbildung (o.J.)
https://www.wko.at/service/noe/bildung-lehre/201608_Infoblatt-gem.--8b(1)-und-(2)-BAG.pdf
(Stand: 10.11.2019)

Sonstige Quellen

Samhaber Ewald, Leitung Jugend-Arbeits-Assistenz, E-Mail vom 04.09.2019 und 11.02.2020

Mag. Helmuth Dornmayr, schriftliche Stellungnahme vom 09.09.2019

Anhang 1: Muster-Bewerbungsschreiben

Klaus Blum
Musterweg 1
12345 Musterstadt
01111/ 11111
Klaus.Blum@musteremail.de

Stahl AG
z.Hd. Frau Franz Gelb
Stahl Straße 1
12345 Musterstadt

Musterstadt, 01.09.2013

Bewerbung um einen Ausbildungsplatz zum Industriemechaniker

Sehr geehrter Herr Gelb,

in der „Musterstädter Zeitung" bin ich auf Ihre Stellenanzeige für einen Ausbildungsplatz zum Industriemechaniker gestoßen. Die beschriebenen Aufgabenbereiche und Tätigkeiten entsprechen meinen Fähigkeiten und ich würde gerne Teil Ihres Teams werden. Zu meiner Person: Ich heiße Klaus Blum und besuche derzeit die 10te Klasse der Friedrich Schiller Realschule in Musterstadt und werde im Sommer mit der Mittleren Reife abschließen. Der Beruf des Industriemechanikers interessiert mich aufgrund der Vielfältigkeit und Komplexität an Tätigkeiten, Aufgaben und Einsatzgebieten.

Seit meiner frühen Kindheit fasziniert und begeistert mich Mechanik und Technik und seit ich denken kann, schraube und tüftle ich leidenschaftlich gerne mit meinem Opa in dessen Werkstatt. Bohren, Drehen und Schweißen habe ich bereits sehr früh gelernt. Mit zunehmendem Verständnis der theoretischen Hintergründe in der Schule, besonders in meinem Lieblingsfach Physik, wurde mir immer mehr klar, dass ich auch beruflich in diesem Bereich arbeiten möchte. Auch die Berufseignungstests, die ich im Rahmen meiner Berufsorientierung gemacht habe, haben mir immer wieder technische Berufe als passende Option für mich bescheinigt. Um meine Entscheidung zu konkretisieren, habe ich 4 Wochen in Ihrem Unternehmen als Ferienarbeiter gearbeitet.
Die Arbeit im Team, das kreative Schaffen und die Struktur haben mir sehr gefallen. Ich habe durch mein Praktikum bei Ihnen in einigen technischen Bereichen wertvolle Einblicke bekommen, doch nichts hat mich so fasziniert, wie der Beruf des Industriemechanikers. Besonders WIG Schweißen und CNC Programmieren haben es mir angetan. Teamfähigkeit und Verantwortungsbewusstsein stelle ich seit 2 Jahren regelmäßig als Fußballtrainer der Kinderfußballmannschaft meines Sportvereins unter Beweis.

Über eine positive Rückmeldung und eine Einladung zum persönlichen Gespräch würde ich mich sehr freuen.

Beste Grüße aus Musterstadt

Klaus Blum

Klaus Blum

Abbildung 27: Bewerbungsvorlage für eine Lehrstelle als Industriemechaniker[228]

[228] Abbildung 12 entnommen aus: Schrammel (2019), 206.

Anhang 2: Muster-Lebenslauf

Lebenslauf
Klaus Blum

Persönliche Daten

Anschrift:	Musterweg 1, 12345 Musterstadt
Telefon:	0111/ 11111
E-Mail:	Klaus.Blum@musteremail.de
Geburtsdatum:	09.03.1998
Geburtsort:	Musterstadt

Schulbildung

09/04 – 07/08	Grundschule Musterstadt
09/08 – heute	Friedrich Schiller Realschule, Musterstadt Technischer Zweig
Angestrebter Abschluss:	Mittlere Reife im Juni 2014
Lieblingsfächer:	Physik (sehr gut), Mathematik (gut)

Berufserfahrung

10/12	Einwöchiges Schülerpraktikum bei der 123 GmbH, Musterstadt
Tätigkeiten:	Unterstützung im Büro der Angebotsabteilung
08/13	Vierwöchige Ferienarbeit in der Stahl AG, Musterstadt
Tätigkeiten:	Fertigung von kleineren Stahlkomponenten

Zusatzqualifikationen

Computerkenntnisse:	Maschinenschreiben, MS Office
Sprachkenntnisse:	Deutsch (Muttersprache), Englisch (fließend)

Sonstige Aktivitäten

01/10 – heute	Ehrenamtliche Mitarbeit in der Bücherei, Musterstadt
03/08 – heute	Sportverein Musterstadt, Fußball, aktiver Mittelfeldspieler
01/11 – heute	Aktives Mitglied der Freiwilligen Feuerwehr Musterstadt regelmäßige Übungen, Unterstützung bei Festen

Lesen, Skifahren, Radsport, Gitarre spielen

Musterstadt, 01.09.2013

Klaus Blum

Abbildung 28: Vorlage Lebenslauf[229]

[229] Abbildung 13 entnommen aus: Schrammel (2019), 205.

Anhang 3: Interviewleitfaden Helmut Dornmayr

Interviewer (Name):

Interviewnummer:

Interviewleitfaden

Experteninterview

Angaben der Erhebungsrahmendaten

Name der befragten Person	
Funktion	
Datum des Gesprächs	
Interviewort	
Interviewdauer	
Sonstige Anmerkungen	

Aufbau des Interviews

1. Begrüßung und Vorstellung
2. Ziel der Befragung
3. Rechtliche Rahmenbedingungen
4. Fragen des Interviewleitfadens
5. Dank und Verabschiedung

1. Begrüßung und Vorstellung

- Begrüßung
- Bedankung für die Möglichkeit der Interviewführung
- Vorstellung der eigenen Person

2. Ziel der Befragung

Mit der Durchführung des Interviews soll Kenntnis über die aktuelle Lage des Lehrlingsrekrutierung, Veränderung am Lehrlingsmarkt, Erfolgsfaktoren für Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt, etc. erlangt werden.

3. Rechtliche Rahmenbedingungen

- Auszüge des Inhaltes des Interviews werden in Form der Masterarbeit/-studie wiedergegeben
- Das Gespräch wird aufgezeichnet, transkribiert und anschließend ausgewertet

4. Fragen des Interviewleitfadens

1. In Ihrem Forschungsbericht „Lehrlingsausbildung im Überblick 2016“ schildern Sie, dass Österreich, neben Deutschland, an zweiter Stelle im EU-Vergleich der Jugendarbeitslosenquote liegt (Österreich 10,6%; EU-28-Länder zusammen 20,3%). Was sind Ihrer Meinung nach die ausschlaggebenden Gründe für diese gute Integration der Jugendlichen in Beschäftigungssysteme?
2. Hat sich der Lehrlingsmarkt in den letzten Jahren verändert? Wenn ja, inwiefern?
3. Betrachtet man den demografischen Wandel, ist zu erkennen, dass die Bevölkerung immer älter wird und durch sinkende Fertilität das Gleichgewicht der Generationen sich verändert. Ihrer Meinung nach, verändern sich auch die Berufsbilder? Wenn ja, wie verändern sich die Berufsfelder für Jugendliche tendenziell?

4. Warum wird es für Unternehmen immer schwieriger Lehrlinge zu finden bzw. zu halten?
5. Immer mehr Firmen benutzen Online-Tools für den Bewerbungsprozess. Was ist Ihre Meinung bzgl. Online-Bewerbungs-Plattformen? Gibt es Vor- und Nachteile?
6. Sind Online-Plattformen, laut Ihrer Meinung, für Jugendliche mit Beeinträchtigung förderlich, nachteilig oder weder noch?
7. Ihrer professionellen Meinung nach, wie wichtig bzw. aussagekräftig sind Aufnahmetests für Lehrlinge?
8. Haben sich die Erwartungen an Lehrlinge seitens der Unternehmen im Laufe der letzten Jahre geändert? Wenn ja, können Sie Beispiele nennen?
9. Was sind laut Ihrer Meinung die wichtigsten Erfolgsfaktoren für Lehrlinge (beeinträchtigt sowie nicht beeinträchtigt) für den Eintritt in den Arbeitsmarkt?
10. Hat sich der Arbeitsmarkt für Jugendliche mit Beeinträchtigung verändert?
11. Sind die Erwartungen an diese Zielgruppe seitens der Unternehmen anders?
12. Was sind, laut Ihrer Meinung, Beweggründe für Unternehmen Jugendliche mit Beeinträchtigung in einem Lehrverhältnis anzustellen?
13. Ist die „integrative Berufsausbildung“, heute genannt die Teilqualifizierung und verlängerte Lehre, laut Ihrer Meinung förderlich?
14. Gibt es abschließend noch etwas, dass Sie zu diesem Thema gerne mitteilen möchten?

5. Dank und Verabschiedung

Anhang 4: Interviewleitfaden Unternehmen

Interviewer (Name):

Interviewnummer:

Interviewleitfaden

Experteninterview

Angaben der Erhebungsrahmendaten

Funktion der befragten Person	
Branche und Unternehmensgröße	
Datum des Gesprächs	
Interviewort	
Interviewdauer	
Sonstige Anmerkungen	

Aufbau des Interviews

6. Begrüßung und Vorstellung
7. Ziel der Befragung
8. Rechtliche Rahmenbedingungen
9. Fragen des Interviewleitfadens
10. Dank und Verabschiedung

6. Begrüßung und Vorstellung

- Begrüßung
- Bedankung für die Möglichkeit der Interviewführung
- Vorstellung der eigenen Person

7. Ziel der Befragung

Mit der Durchführung des Interviews soll Kenntnis über die aktuelle Lage des Lehrlingsrekrutierung, Veränderung am Lehrlingsmarkt, Erfolgsfaktoren für Menschen mit Beeinträchtigung am Arbeitsmarkt, etc. erlangt werden.

8. Rechtliche Rahmenbedingungen

- Der Inhalt des Interviews wird vertraulich behandelt (Anonymität)
- Das Gespräch wird aufgezeichnet, transkribiert und anschließend ausgewertet

9. Fragen des Interviewleitfadens

15. Seit wann sind Sie personalverantwortlich für die Lehrlinge in Ihrem Unternehmen?
16. Wie viele Lehrlinge haben Sie aktuell beschäftigt?
17. Wie viele Mitarbeiter hat Ihr Unternehmen / Abteilung?

Aufnahmeverfahren

18. Wie können sich Jugendliche bei Ihnen bewerben?
    - Online und/oder schriftlich?

18.1 Wenn nur Online: Warum haben Sie sich für die Bewerbung über eine Online-Plattform entschieden?

18.2 Würden Sie auch Bewerbungen per Mail oder Post annehmen, wenn die Online-bewerbung z.B. aus technischen Gründen nicht funktioniert?

19. Gibt es einen Aufnahmetest?

19.1 Wenn ja, wie funktioniert der Test?

19.2 Worauf legen Sie bei den Testergebnissen wert?

- Logisches Denken
- Allgemeinwissen
- Sprachliche Kompetenz, etc.

20. Wie gestaltet sich der Lehrlingsrecruitingprozess in Ihrem Unternehmen?
21. Wie funktioniert der Entscheidungsprozess für einen Lehrling? Welche Auswahlkriterien sind ausschlaggebend, für die Aufnahme in ein Lehrverhältnis für Jugendliche in Ihrem Betrieb?
    - Zeugnisse, Probearbeit, Test, etc.
22. Laut Ihrer Meinung, warum wird es immer schwieriger Lehrlinge zu finden bzw. zu halten?

Erwartungen

23. Was erwarten Sie von angehenden Lehrlingen?
24. Wie wichtig ist Ihnen Fachkompetenz?
25. Wie wichtig ist das soziale Auftreten?
26. Legen Sie Wert auf Noten und Testergebnisse?

Schnuppern

27. Besteht für Jugendliche die Möglichkeit in Ihrem Unternehmen zu schnuppern?
28. Wie funktioniert das, wenn ein Jugendlicher schnuppern möchte? Was sind die Voraussetzungen?
29. Wie sind Ihre Erfahrungen mit Jugendlichen bzgl. schnuppern?

Erfahrungen mit Lehrlingen mit Beeinträchtigung

30. Haben Sie Erfahrung mit Jugendlichen mit Beeinträchtigung, sonderpädagogischem Förderbedarf oder auffälligem Verhalten?
31. Wenn Ja, sind die Erwartungen, laut Ihrer Meinung, an diese Zielgruppe anders?
32. Beschäftigen Sie zurzeit Lehrlinge mit Beeinträchtigung?
33. Wie definieren Sie Behinderung/Beeinträchtigung?
34. Was sind die Beweggründe Jugendliche mit Beeinträchtigung in einem Lehrverhältnis anzustellen?

Unterstützte Maßnahmen

35. Welche Ausbildungsformen sind Ihnen bekannt?
    - Teilqualifizierung, verlängerte Lehre, etc.
36. Haben Sie bereits von der Jugend-Arbeits-Assistenz gehört? Wenn ja, welche Erfahrungen haben Sie bereits mit JAASS? Was war hilfreich / weniger hilfreich; nützlich / weniger nützlich?
37. Was würden Sie sich von der Jugend-Arbeits-Assistenz wünschen bzw. was würden Sie sich erwarten?
38. Kennen Sie andere unterstützende Maßnahmen oder Organisationen, welche Lehrlinge (mit und ohne Beeinträchtigung) begleiten bzw. unterstützen?

Abschluss

39. Gibt es abschließend noch etwas, dass Sie zu diesem Thema gerne mitteilen möchten?

10. Dank und Verabschiedung