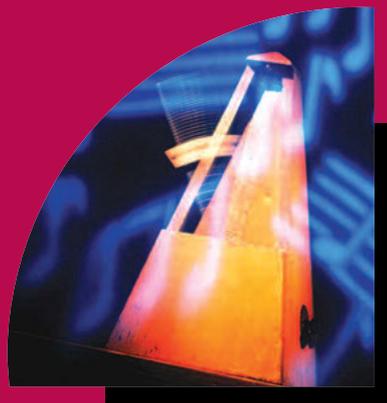


# IMPULS



## NACHWUCHS FÜR TECHNISCHE AUSBILDUNGSBERUFE IM MASCHINENBAU

IMAGE DER BERUFE UND FAKTOREN DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG  
BEI DER JUGENDLICHEN ZIELGRUPPE



Stiftung für den Maschinenbau,  
den Anlagenbau und die Informationstechnik

DR. THOMAS KRÜGER / BARBARA LAUBACH

NACHWUCHS FÜR TECHNISCHE AUSBILDUNGSBERUFE  
IM MASCHINENBAU

IMAGE DER BERUFE UND FAKTOREN DER ENTSCHEIDUNGSFINDUNG  
BEI DER JUGENDLICHEN ZIELGRUPPE

Dieses Forschungsvorhaben wurde gefördert  
von der IMPULS-Stiftung des VDMA

BONN, NOVEMBER 2014

Dr. Thomas Krüger / Barbara Laubach



Oxfordstr. 15  
53111 Bonn

Telefon 0228-73 62316  
E-Mail [krueger@uzbonn.de](mailto:krueger@uzbonn.de)  
Internet [www.uzbonn.de](http://www.uzbonn.de)

## ZU DIESER STUDIE

Der Maschinen- und Anlagenbau steht für Innovationen. Die großen Fragen unserer Zeit werden durch Technologien dieser deutschen Schlüsselindustrie beantwortet. Menschen schaffen Innovationen – auch im 21. Jahrhundert. Die Branche gehört zu den größten Arbeitgebern für Ingenieure und Facharbeiter in unserem Land. Und genau dieses Miteinander von Ingenieuren und Facharbeitern sorgt für die Integrations- und Umsetzungsstärke, die sich in weltweite Markterfolge übersetzt.

Doch das Erfolgsmodell der dualen Ausbildung gerät unter Druck. Unter den jungen Menschen geht der Trend zum akademischen Bildungsweg. Auch sorgt der demographische Wandel für eine kleinere Zielgruppe. Die Folgen könnten weitreichend sein – nicht nur für den Maschinen- und Anlagenbau, sondern für die Gesellschaft als Ganzes. Vor diesem Hintergrund beauftragte die IMPULS-Stiftung des VDMA beim Umfragezentrum Bonn (uzbonn) eine Untersuchung zu den Berufswahlentscheidungen von Jugendlichen.

Untersucht wurden die Faktoren bei der Entscheidung für beziehungsweise gegen eine berufliche Ausbildung. Die Wünsche an einen Beruf und das Image der Branche wurden mit der Wirklichkeit in industriellen Metall- und Elektroberufen kontrastiert. Auch stand die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihren Betrieben und Berufen im Fokus. Quintessenz ist: Die technischen Berufe im Maschinen- und Anlagenbau begeistern die jungen Menschen, die sich für diesen Weg entschieden haben!

Die Studie schließt mit praxisnahen Handlungsempfehlungen, die in einem Workshop mit Ausbildungsverantwortlichen erarbeitet wurden. Den daran beteiligten Industrievertretern sei an dieser Stelle für ihr Engagement gedankt. Zu Dank verbunden sind wir auch unseren Vorgängern, Dr. Dieter Brucklacher und Ulrich P. Hermani, unter deren Verantwortung die Studie beauftragt wurde. Schließlich gilt unser Dank Saskia Fath sowie Dr. Jörg Friedrich und Stefan Grötzschel aus dem VDMA, die diese Studie mit eindrucklicher Tatkraft unterstützt haben.

Frankfurt, November 2014



Dr. Thomas Lindner  
Vorsitzender des Kuratoriums  
IMPULS-Stiftung



Dr. Manfred Wittenstein  
Stellv. Vorsitzender des Kuratoriums  
IMPULS-Stiftung



Dr. Johannes Gernandt  
Geschäftsführender Vorstand  
IMPULS-Stiftung



Stefan Röger  
Geschäftsführender Vorstand  
IMPULS-Stiftung

# INHALT

ZU DIESER STUDIE	3
ABBILDUNGSVERZEICHNIS	5
EXECUTIVE SUMMARY	6
1 HINTERGRUND	8
1.1 Informationsbedürfnis & Ziele	8
1.2 Zielgruppen & Studiendesign	9
Befragungen der Schülerinnen und Schüler	9
Befragungen der Auszubildenden	10
2 ERGEBNISSE	11
2.1 Zentrale Ergebnisse	11
Schülerinnen und Schüler – Qualitative Studienphase (Gruppendiskussionen)	11
Schülerinnen und Schüler – Quantitative Studienphase (Online-Befragung)	14
Auszubildende – Qualitative Studienphase (Gruppendiskussionen)	20
Auszubildende – Quantitative Studienphase (Online-Befragung)	23
2.2 Zusammenführung der Ergebnisse	30
3 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN	33
Sich präsentieren und Auszubildende aktiv einbinden	33
(Noch mehr) in Praktika investieren	36
Neue Zielgruppen erschließen	37
LITERATUR	39
ANHANG	40

# ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verteilung der Stichprobe auf Schulformen	14
Abbildung 2: Verteilung der Stichprobe auf Schulklassen	15
Abbildung 3: Wünsche der Informationsvermittlung	15
Abbildung 4: Gewünschte Unterstützung von Unternehmen	16
Abbildung 5: Sinnhaftigkeit des Praktikums	17
Abbildung 6: Gründe für den Verbleib im Schulsystem	18
Abbildung 7: Gründe für die Aufnahme eines Studiums	19
Abbildung 8: Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung	19
Abbildung 9: Verteilung der Stichprobe auf Ausbildungsberufe nach Geschlecht (Top 12-Berufe)	23
Abbildung 10: Unternehmensgröße	24
Abbildung 11: Bildungsstand der Auszubildenden	25
Abbildung 12: Höchster Bildungsstand im Elternhaushalt	25
Abbildung 13: Gründe für die Aufnahme der Ausbildung	26
Abbildung 14: Auslöser für Interesse an technischer Ausbildung	27
Abbildung 15: Stärkster Einflussfaktor auf die Berufswahl	27
Abbildung 16: Zufriedenheit nach Ausbildungsberufen (Top 12)	28
Abbildung 17: Erwartungen an die Ausbildung	29
Abbildung 18: Bedeutung und Vorhandensein Treiber	29

## Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht methodisches Vorgehen	43
--	----

# EXECUTIVE SUMMARY

## Hintergrund und Ziel

Die Zielgruppe für die duale Ausbildung wird sich, bedingt durch demographischen Wandel und Trend zur Akademisierung, deutlich verkleinern. Dies könnte dramatische Folgen für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau haben. Vor diesem Hintergrund beauftragte die IMPULS-Stiftung des VDMA eine Studie zur Untersuchung von Berufswahlentscheidungen bei Jugendlichen mit dem Ziel, die Unternehmen der Branche für den sich anbahnenden Auszubildenden-Mangel zu sensibilisieren. Gleichzeitig soll der jugendlichen Zielgruppe mit der Studie gezeigt werden, dass die Branche sie und ihre beruflichen Interessen ernst nimmt. Auf Basis der Befragungsergebnisse konnten in Zusammenarbeit mit Unternehmen der Branche konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden, die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus im Wettbewerb um Auszubildende stärken sollen.

## Forschungsinteresse

Im Rahmen der Studie wurde untersucht, welche Kriterien Einfluss auf die Berufswahl von Jugendlichen nehmen, welche Rahmenbedingungen sie sich für einen Beruf wünschen und inwiefern diese Wünsche mit der Berufswirklichkeit in industriellen Metall- und Elektroberufen übereinstimmen. Auch die Zufriedenheit von Auszubildenden in diesen Berufen wurde erfasst.

## Vorgehen

Das Vorgehen gestaltete sich zweistufig: Zunächst fanden im Rahmen einer qualitativen Studie Gruppendiskussionen statt. Dann folgte eine quantitative Studie in Form einer Online-Befragung. Dabei wurden jeweils zwei Zielgruppen befragt: Zum einen Schülerinnen und Schüler, die sich in bzw. kurz vor der Übergangsphase von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium befanden sowie Auszubildende industrieller Metall- und Elektroberufe.<sup>1</sup>

## Ergebnisse

### **Berufswahlbeeinflussende Kriterien**

Praktika sind das A & O im Berufswahlprozess der Jugendlichen, dies ergeben die Ergebnisse der Schülerinnen- und Schüler-Befragungen, die Auszubildendenbefragung bestätigt dies. Praktika bieten das Potenzial, Ausbildungsberuf und -unternehmen zu finden, auch wenn dies gegebenenfalls im Ausschlussprinzip geschieht. Schülerinnen und Schüler wünschen sich in diesem Zusammenhang, dass die Unternehmen auf sie zukommen.

### **Erwünschte Rahmenbedingungen**

Vor allem der Spaß an der beruflichen Tätigkeit ist den befragten Schülerinnen und Schülern wichtig. Doch auch die räumliche Nähe von Wohn- und Ausbildungsort sowie die Aspekte „Zukunftssicherheit“ und „gute Beschäftigungsaussichten“ sind Rahmenbedingungen, die sich die jugendliche Zielgruppe wünscht. Ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit ist ebenfalls ein Wunsch, den die befragten Jugendlichen äußern.

### **Wunsch vs. Realität**

Die Studie zeigt, dass sich nahezu alle der gewünschten Rahmenbedingungen in den Berufen der Branche finden lassen. Die befragten Schülerinnen und Schüler wissen dies jedoch nicht, denn die Berufe der Branche sind ihnen weitestgehend unbekannt. Die Ergebnisse machen offensichtlich: Der Branche fehlt die Visibilität! Viele der Jugendlichen schreiben der Branche aufgrund von Unkenntnis ein schlechtes Image zu, hegen Vorurteile. Dass diese in der Wirklichkeit keinen Bestand haben, zeigen die Ergebnisse der Auszubildendenbefragung.

### **Zufriedenheit**

Die befragten Auszubildenden sind mit ihrer Ausbildung und ihrem Ausbildungsunternehmen hochzufrieden. Diese hohe Zufriedenheit findet ihren Ausdruck in einer äußerst hohen Weiterempfehlungsbereitschaft.

<sup>1</sup> Eine tabellarische Übersicht über das methodische Vorgehen findet sich im Anhang.

### **Handlungsempfehlungen**

Auf Basis der Befragungsergebnisse konnten konkrete Handlungsempfehlungen abgeleitet werden. Im Rahmen eines Workshops mit Unternehmensvertretern wurden diese Handlungsempfehlungen dann priorisiert und weiter verdichtet. Die Top 3-Handlungsempfehlungen lauten:

1. Sich präsentieren und Auszubildende aktiv einbinden
2. (Noch mehr) in Praktika investieren
3. Neue Zielgruppen erschließen

Die Handlungsempfehlungen sollen die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus zukünftig im Wettbewerb um Auszubildende stärken.

# 1 HINTERGRUND

## 1.1 INFORMATIONSBEDÜRFNIS & ZIELE

Die Zielgruppe für die duale Ausbildung wird sich deutlich verkleinern. Die Gründe hierfür sind vielschichtig: Einerseits besteht ein – politisch durchaus gewollter – Trend hin zu höheren Schulabschlüssen und zur Aufnahme eines Studiums. Verstärkt wird die Situation durch den demographischen Wandel und den damit verbundenen Rückgang von Schulabgängern (BMBF 2014, S. 31 f.). Demnächst befinden sich voraussichtlich zwar ausreichend Akademikerinnen und Akademiker auf dem Arbeitsmarkt, aber mehr als eine Million Fachkräfte mit dualer Berufsausbildung könnten fehlen (BIBB 2014, S. 277 ff.)! Das hätte fatale Folgen: für den deutschen Maschinen- und Anlagenbau, für die internationale Wettbewerbsfähigkeit der Branche, aber auch für die Zukunftsfähigkeit jedes einzelnen Unternehmens des Maschinen- und Anlagenbaus. Die beschriebene Situation trägt dazu bei, dass Ausbildungsbetriebe zukünftig im starken Wettbewerb um potenzielle Auszubildende stehen.

Vor diesem Hintergrund beauftragte die IMPULS-Stiftung des VDMA eine empirische Studie zur Untersuchung von Berufswahlentscheidungen bei Jugendlichen. Die Studie verfolgte hierbei mehrere Ziele:

1. Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus für den sich anbahnenden Mangel an Auszubildenden in der Branche zu sensibilisieren.
2. Jugendlichen zu signalisieren, dass die Branche sie und ihre beruflichen Interessen ernst nimmt.
3. Konkrete Handlungsempfehlungen aus den Studienergebnissen abzuleiten, welche die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus im Wettbewerb um Auszubildende stärken sollen.

Der Schwerpunkt der Studie lag darauf zu ermitteln, wie Jugendliche Berufswahlentscheidungen treffen: ganz allgemein sowie speziell im Hinblick auf industrielle Metall- und Elektroberufe. Von Interesse waren dabei vor allem Berufswahlkriterien wie das Image von Berufen, der Einfluss durch das Elternhaus sowie Erwartungen hinsichtlich Jobsicherheit und Karriereaussichten.

Aus den mit der Studie verknüpften Informationsbedürfnissen bzw. Zielen ergaben sich folgende konkrete Haupt-Fragestellungen:

- Welche Kriterien nehmen Einfluss auf die Entscheidungen, die Jugendliche im Übergang von Schule zu Beruf treffen?
- Welche Rahmenbedingungen wünschen sich Jugendliche für ihren Beruf?
- Inwiefern stimmen diese Wünsche mit der Berufswirklichkeit in industriellen Metall- und Elektroberufen überein?
- Sind Auszubildende mit der Ausbildung in industriellen Metall- und Elektroberufen zufrieden?

## 1.2 ZIELGRUPPEN & STUDIENDESIGN

Um die dargestellten Fragestellungen zu beantworten, wurden zwei Gruppen befragt: A) Schülerinnen und Schüler, die sich in bzw. kurz vor der Übergangsphase von der Schule in die Ausbildung bzw. in ein Studium befanden und B) Auszubildende industrieller Metall- und Elektroberufe. Letztere haben bereits eine Berufswahl getroffen und konnten schon ein realistisches Bild von der Ausbildung und vom Beruf selbst gewinnen.

Beide Gruppen wurden in einem zweistufigen Befragungs-Design untersucht: Zunächst fanden im Rahmen einer qualitativen Studie Gruppendiskussionen statt, bevor eine quantitative Studie (Online-Befragung) folgte. Ziel der zeitlich vorgelagerten qualitativen Studie war es, erste Erkenntnisse auf Basis der Aussagen der Befragten zu gewinnen, um diese anschließend, im breit angelegten quantitativen Studienteil, mittels detaillierter Fragestellungen zu überprüfen und quantitativ zu unterlegen. Im Rahmen der qualitativen Studien konnten zudem die Antworten hinterfragt und ein tiefer Einblick in die Gedankenwelt und Motive von Jugendlichen erlangt werden.

### BEFRAGUNGEN DER SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER

Die zum Teil noch uninformierte Gruppe der Schülerinnen und Schüler zu berücksichtigen, war wichtig, um etwas über deren allgemeine Erwartungen und Ziele hinsichtlich der Berufswahl herauszufinden. Zudem sollte das Image maschinenbaurelevanter Ausbildungsberufe bei den Jugendlichen untersucht werden. Geprüft wurde hier zudem, durch wen und in welcher Form junge Menschen kurz vor dem Übergang in den Beruf beeinflusst werden.

Im Rahmen der qualitativen Studienphase wurden fünf Gruppendiskussionen mit insgesamt 34 Schülerinnen und Schülern durchgeführt. Diese besuchten neunte oder zehnte Klassen verschiedener Schularten (Haupt-, Werkreal-, Realschule und Gymnasium). Die Diskussionen dauerten jeweils ca. zwei Stunden.

In den Gruppen mit den Schülerinnen und Schülern wurde erfragt, inwiefern diese bereits eine Berufswahl getroffen haben, welche Hemmnisse hierbei auftraten und welche Faktoren dabei als unterstützend empfunden wurden. Rückblickend sollten die Schülerinnen und Schüler berichten, wann sie das erste Mal über das Thema Berufswahl nachgedacht haben und was hierfür der Auslöser war. Thematisiert wurde zudem, wie zufrieden die Jugendlichen mit den Rahmenbedingungen (Berufsorientierungsunterricht etc.) für die Berufswahl sind. Auch das Image von Berufen der Maschinen- und Anlagenbau-Branche wurde abgefragt.

Auf die qualitative Untersuchung mit Gruppendiskussionen folgte eine quantitative Online-Befragung von 1.004 Schülerinnen und Schülern. Der Schwerpunkt des Fragebogens<sup>2</sup> lag auf den Themen Berufswahl und Informationsverhalten. Die Schülerinnen und Schüler wurden gefragt, wie ihre Pläne für ihre (berufliche) Zukunft aussehen, ob Studium oder Ausbildung angestrebt werden und was hierfür die Gründe sind. Darüber hinaus wurde erfasst, wer oder was die Jugendlichen bei ihrer Entscheidung beeinflusst bzw. berät, welche konkreten Wünsche an Unternehmen und zukünftige Arbeitgeber bestehen und welche Rahmenbedingungen den Schülerinnen und Schülern bei einem Ausbildungsplatz wichtig erscheinen.

### BEFRAGUNGEN DER AUSZUBILDENDEN

Auszubildende industrieller Metall- und Elektroberufe sind Experten für die Bedingungen und Schwierigkeiten der Ausbildung. Gleichzeitig können sie aufgrund ihrer Erfahrung Vorurteile, mit denen sie im Hinblick auf ihren Ausbildungsberuf von Außenstehenden konfrontiert werden, bestätigen bzw. entkräften.

<sup>2</sup> Der Fragebogen für die Schülerinnen und Schüler kann bei der IMPULS-Stiftung angefordert werden.

In vier Gruppendiskussionen konnte mit insgesamt 24 Auszubildenden verschiedener technischer/technisch-gewerblicher<sup>3</sup> Berufe der Ausbildungsjahrgänge 1 bis 4 diskutiert werden. In den Gruppendiskussionen wurde erfragt, wie die Auszubildenden zu ihrem jeweiligen Ausbildungsplatz gefunden haben, was sie bei der Entscheidung für ihren Beruf hilfreich fanden und wie zufrieden sie nun mit ihrer Ausbildung sind. Zudem sollten sie berichten, wie ihr Umfeld auf ihre Berufswahl reagiert(e). Befragt wurden sie darüber hinaus zu den Vor- und Nachteilen ihrer jeweiligen Ausbildung. Auch hier dauerten die einzelnen Gruppengespräche jeweils ca. zwei Stunden.

Anschließend wurden 1.596 technische Auszubildende aus Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus per Online-Fragebogen befragt.<sup>4</sup> Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer sollten zunächst ihren Ausbildungsberuf und ihr Lehrjahr angeben. Der Schwerpunkt des Fragebogens lag darauf, herauszufinden, was das ausschlaggebende Kriterium auf dem Weg zum Beruf und zum Unternehmen war. Ein weiterer zentraler Punkt war die Erfassung der Zufriedenheit der Auszubildenden sowohl mit dem (Ausbildungs-) Beruf als auch mit dem Ausbildungsunternehmen. Es wurde erfragt, wie sich vor Aufnahme der Ausbildung über Berufe informiert wurde und wer oder was die Auszubildenden bei ihrem Weg in die Ausbildung beeinflusst hat.

3 Die Begrifflichkeiten „technisch“ und „technisch-gewerblich“ (vereinzelt auch „gewerblich-technisch“) werden regional bzw. unternehmensspezifisch synonym verwendet und bezeichnen dieselbe Gruppe an Berufen. Im Rahmen dieser Studie wird im Folgenden, der besseren Lesbarkeit halber, ausschließlich „technisch“ verwendet.

4 Der Auszubildenden-Fragebogen kann bei der IMPULS-Stiftung angefordert werden.

## 2 ERGEBNISSE

### 2.1 ZENTRALE ERGEBNISSE

Im Folgenden werden die Ergebnisse der einzelnen Studienphasen und Zielgruppen deskriptiv dargestellt, bevor die Zusammenführung der Ergebnisse erfolgt, auf denen die Handlungsempfehlungen aufbauen.

#### SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER – QUALITATIVE STUDIENPHASE (GRUPPENDISKUSSIONEN)

##### Die Schule bringt das Thema Berufswahl auf

Die im Rahmen der Gruppendiskussionen befragten Schülerinnen und Schüler berichten, dass sie sich zum ersten Mal mit dem Thema Berufswahl beschäftigt haben, als der Berufsorientierungsunterricht in den Schulen begann. Je nach Schultyp variierte der Zeitpunkt hierbei. So berichten die interviewten Hauptschülerinnen und Hauptschüler, dass sie sich z. T. bereits ab der sechsten Klasse mit Berufsbildern und Berufswahl beschäftigten, wohingegen dieses Thema bei den befragten Gymnasiastinnen und Gymnasiasten erst in der neunten Klasse und in wesentlich geringerem Maße aufgegriffen wurde.

##### Berufsorientierung gestaltet sich einseitig

Die Jugendlichen (aller Schularten) beschreiben den Berufsorientierungsunterricht als wenig hilfreich. Sie bemängeln, dass hier nur wenige Berufe und Branchen vorgestellt werden. Meist präsentieren die Lehrer nur einige beispielhafte kaufmännische und soziale Berufe. Nur einige wenige Schülerinnen und Schüler berichten, dass ihnen (zudem) der eine oder andere handwerkliche Beruf im Rahmen der Berufsorientierung näher gebracht wurde.

Auch die von der Schule initiierten Gespräche mit einer Berufsberaterin oder einem -berater der Bundesagentur für Arbeit (BA) werden als unbefriedigend dargestellt. Die Jugendlichen kritisieren, dass dieses (meist einmalig stattfindende) Gespräch sie in ihrer Zukunftsplanung eher zurückgeworfen und nachhaltig verwirrt habe, als dass sie hiervon profitiert hätten.

Zitat einer Schülerin: „Der Berufsberater hätte mehr auf mich eingehen müssen. Wir hatten eine halbe Stunde zu zweit – und das war einfach viel

zu kurz. Wir mussten einen Zettel ausfüllen und dann hat er eigentlich nur gefragt ‚Ja, notenttechnisch würde Schule passen, das könntest du machen. Und sonst, was würdest du denn gerne tun?‘ Und dann habe ich gesagt, Management oder Tourismus vielleicht, und dann hat er mir einfach nur Studienunterlagen geschickt. Aber der hätte einfach mal mit mir die Berufe durchgehen müssen! Vielleicht mal nach meinen Stärken/Schwächen schauen müssen, sich einfach mit mir beschäftigen müssen, die einzelnen Sachen erklären müssen.“

Weder die Schule noch die Berufsberatung der BA berücksichtigen, so berichten die Jugendlichen, die große Bandbreite der existierenden (Ausbildungs-)Berufe. Dieser Umstand führt dazu, dass die Schülerinnen und Schüler einräumen, nur wenig differenzierte Vorstellungen von Berufen allgemein und speziell von technischen Berufen zu haben.

##### Technische Berufe sind unbekannt

Technische Berufsbilder sind den Schülerinnen und Schülern kaum bekannt. Sie kennen weder konkrete Berufsbilder, noch können sie sich vorstellen, wie der Alltag in den Berufen der Branche aussieht. Was etwa die Aufgaben eines Zerspanners sind, ist ihnen unklar. Auf die Frage danach, welche technischen Berufe sie kennen, folgt (wenn überhaupt) die *eine* Antwort: Kfz-Mechatroniker.

##### Diffuse Vorurteile bestehen

Nicht nur, dass die Jugendlichen die Branche und ihre Berufe kaum oder gar nicht kennen, sie hegen sogar Vorurteile diesen gegenüber! Die Jugendlichen vermuten, dass die Arbeiten hier „monoton“ und „langweilig“ seien. „Kalt“, „laut“, „körperlich anstrengend“ sind Attribute, die in diesem Zusammenhang von den Jugendlichen geäußert werden. Teilweise werden die beruflichen Tätigkeiten – obgleich sie diese überhaupt nicht näher beschreiben können – sogar als gefährlich eingestuft.

Zitat eines Schülers: „... dass es kraftaufwendig ist, man viele Überstunden leisten muss; dass man sich vielleicht nach drei, vier Jahren nicht mehr richtig bücken kann, wenn man schwere Sachen heben muss; dass man eine größere Verletzungsgefahr hat.“

Einen Job in der Industrie finden nahezu alle der Schülerinnen und Schüler daher wenig attraktiv. Man höre in der Vorstellung darüber auch „*nichts Gutes*“, begründen sie. Industrie wird hierbei von den Jugendlichen häufig mit „*Fließband*“ gleichgesetzt. Und am „*Fließband*“ arbeitet man – in den Vorstellungen der Schülerinnen und Schüler – in der ständigen Angst davor, ausgetauscht zu werden; entweder durch jüngere, frische Arbeiter oder aber durch Maschinen – alles unterliegt der Willkür des Arbeitgebers.

### **Es ist schwer, sich zu entscheiden**

Es fällt den Schülerinnen und Schülern nicht nur schwer, Inhalte und Möglichkeiten technischer Berufe einzuschätzen. Sie stellen grundsätzlich die Berufswahl als einen sehr schwierigen Prozess dar. Dadurch, dass so viele (theoretische) Möglichkeiten bestehen und die Informationsfülle so groß und unüberschaubar ist, erwägen viele der Jugendlichen, zunächst im Schulsystem zu verweilen. So können sie die „Qual der Berufswahl“ aufschieben – und das, ohne hierfür von außen kritisiert zu werden. Viele von ihnen fühlen sich noch nicht „*reif*“ genug, um in das Berufsleben einzusteigen. Gleichzeitig werden sie bei diesen Überlegungen von den Aussagen ihrer Lehrer bekräftigt. Diese machen die Jugendlichen immer wieder auf die Wichtigkeit eines Schulabschlusses einer höheren Schulform aufmerksam und empfehlen grundsätzlich eher den Wechsel auf die nächsthöhere Schulform. Die Jugendlichen scheinen die Aussagen ihrer Lehrer verinnerlicht zu haben und erklären, dass sie nur mit einem Hauptschulabschluss allein keine Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten. „*Wer nimmt dich heutzutage schon mit einem Hauptschulabschluss?*“ – diese Auffassung ist unter den befragten Schülerinnen und Schülern weit verbreitet. Hauptschülerinnen und Hauptschüler teilen diese ebenso wie die Jugendlichen von der Werkrealschule. Eine Schülerin erklärt: „*Früher war es relativ normal, dass man auf der Hauptschule war – und jetzt? Die Anforderungen! Es sind halt immer mehr, die mehr Leistung bringen und deswegen werden die Anforderungen immer höher, die man erfüllen muss, um den Beruf zu kriegen.*“ Auch die Gymnasiastinnen und Gymnasiasten zeigen sich stark von den Einstellungen ihrer Lehrer beeinflusst. Diese sehen in ihnen zukünftige Studentinnen und Studenten. Und die Jugendlichen sehen sich und ihre

Zukunft (mittlerweile) ebenso. Sie erläutern, dass man als Gymnasialschülerin oder -schüler auf eine wissenschaftliche Laufbahn vorbereitet wird und die Aufnahme eines Studiums die logische Konsequenz der gymnasialen Schulausbildung sei.

### **Praktika sind grundsätzlich wichtig im Berufswahlprozess**

Die interviewten Gymnasiastinnen und Gymnasiasten empfinden Praktika als wenig hilfreich im Berufswahlprozess, da sie ohnehin alle ein Studium aufnehmen wollen. Die Praktika, die sie bisher absolviert haben, dienten eher dazu, darin bestätigt zu werden, was man eben *nicht* wolle. Diesen Punkt teilen sie mit den übrigen befragten Jugendlichen aller anderen Schulformen: Diese berichten, dass Praktika ein doppeltes Potenzial bieten und ihnen bisher vor allem zeigen konnten, was man eben gerade *nicht* in der Zukunft tun möchte. Alle erahnen aber das große, positive Potenzial von Praktika. Sie sind sich einig: Durch ein Praktikum können ein Beruf und ein Ausbildungsbetrieb gefunden werden. Da aber zunächst vornehmlich Pflichtpraktika – und das oft vorgeschriebene soziale Praktikum zuerst – absolviert wurden, haben die Jugendlichen solch eine positive Erfahrung bisher nur teilweise gemacht. Viele erwägen daher weitere Praktika, auch freiwillige in den Ferien. Grundsätzlich besteht großes Interesse an dieser Praxisnähe, am Berufsalltag-Erleben. Die Wichtigkeit von Praktika ist – Ausnahme Gymnasiastinnen und Gymnasiasten – allen bewusst.

Zitat eines Schülers: „*Ich denke auch, dass das mit den Praktika größer geschrieben werden muss. Weil man dadurch viel Erfahrung kriegt und weil man wirklich einfach mal eine Woche in den Beruf reinschnuppern kann.*“

Obwohl die Schülerinnen und Schüler die Bedeutung von Praktika vermuten oder kennen, nutzen sie diese nicht alle gleichermaßen proaktiv. Viele sind dann doch verhalten und berichten, dass sie nicht wüssten, wo man überhaupt einen Praktikumsplatz finden könne. Einige sagen entsprechend, dass sie Werbung für Praktikumsplätze vermissen würden: Die Praktika sollen zu den Schülern kommen und nicht umgekehrt.

### **Nur Bekanntes wird erwogen**

Auf die Frage danach, was die Jugendlichen sich denn nun konkret für die Zeit nach der Schule vorstellen könnten, geben sie zu, dass sie – vorausgesetzt, es wird (ausnahmsweise) kein Verbleib im Bildungssystem angestrebt – eigentlich nur zwischen ihnen vertrauten Berufen abwägen.

Zitat eines Schülers: *„Es sind immer die bekanntesten Berufe. Es sind nie die, die man nicht so kennt. Ich kenne zum Beispiel jetzt nicht alle Berufe und ja, die bekanntesten sprechen einen halt an.“*

Bekannte Berufe sind diejenigen, die man aus der Familie oder dem Freundeskreis kennt. Angereichert wird diese „Palette“ vertrauter Berufe durch solche, die im Alltag sichtbar sind und deren Tätigkeiten für die Jugendlichen erfassbar und nachvollziehbar sind.

Zitat eines Schülers: *„Durch den Alltag sieht man auch viele verschiedene Berufe, zum Beispiel den Einzelhandelskaufmann sieht man ja in verschiedenen Läden. Dann kommt man auf die Idee, das mal zu recherchieren.“*

Nutzen die Schülerinnen und Schüler eines der vielfältigen Informationsangebote, recherchieren sie Berufe, zu denen bereits ein gewisses Vorwissen besteht. Eine „ergebnisoffene“ Recherche nach bislang unbekanntem Berufen führen die interviewten Jugendlichen kaum durch.

### **Erwünscht ist der direkte Kontakt zu Unternehmen**

Da sich die schulische Berufsorientierung für die Schülerinnen und Schüler so unbefriedigend gestaltet, wünschen sie sich direkten Kontakt zu Unternehmen: also Informationen „aus erster Hand“. Ihnen ist es wichtig, einen realistischen Einblick in den Berufsalltag zu erhalten. Das persönliche Gespräch mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, egal ob direkt im Betrieb oder in der Schule, ist für sie die bessere Alternative. Hierbei würden die Jugendlichen am liebsten mit Auszubildenden sprechen. Ihnen vertrauen sie.

Zitat eines Schülers: *„Dass wir in die Betriebe gehen und die Azubis uns was erzählen, weil mit denen ist man so auf einer Ebene. Mit denen macht es Spaß zu reden und die sagen es uns klipp und klar.“*

Eine Gruppe der Jugendlichen berichtet, dass schon einmal der Chef eines großen Unternehmens der Region in ihrer Schule war. Seinen Ausführungen konnten sie jedoch nicht folgen und sie empfanden den Vortrag schnell als langweilig. Fragen zu stellen, trauten sie sich auch nicht.

### **Spaß in der Ausbildung ist das Wichtigste**

Auf die Frage danach, was den idealen Ausbildungsplatz ausmache, gab es von Seiten der Schülerinnen und Schüler vor allem eine Antwort: Die Ausbildung müsse Spaß machen. Eine Konkretisierung fand in diesem Zusammenhang jedoch nicht statt. Neben dem Spaß wird vor allem die Wichtigkeit der räumlichen Nähe von Ausbildungsbetrieb und Wohnort der Jugendlichen betont. Für einen Ausbildungsplatz die Region zu verlassen, wird von nahezu allen Schülerinnen und Schülern als unattraktiv (bzw. unmöglich) empfunden. Die Jugendlichen sind sich einig: *„Die Ausbildung sollte schon in der Nähe sein!“* Freunde und Verwandte will man nicht zurücklassen, man ist sozial integriert am Wohnort:

Zitat einer Schülerin: *„... weil die Familie ist ja letztendlich hier und wenn man wegzieht, muss man erst wieder einen neuen Anschluss finden und das ist immer ein bisschen schwierig.“*

Viele der Jugendlichen haben bislang nicht einmal die Überlegung angestellt, für einen Ausbildungsplatz den Wohnort verlassen zu können. Viele halten sich hierfür auch noch für zu jung.

## SCHÜLERINNEN UND SCHÜLER — QUANTITATIVE STUDIENPHASE (ONLINE-BEFragung)

Aufbauend auf dem qualitativen Studienteil wurden insgesamt 1.004 Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen per Online-Fragebogen befragt.

### Soziodemographie

Das Alter der Befragten lag zwischen 14 und 17 Jahren. An der Befragung beteiligten sich Mädchen (50,2 %) und Jungen (49,8 %) gleichermaßen. Es wurden alle bundesweiten allgemeinbildenden Schulformen berücksichtigt (vgl. Abbildung 1).

Der Anteil der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten beträgt 58,8 %. Laut Statistischem Bundesamt (2013) besuchten im Schuljahr 2012/2013 über die Hälfte der Schülerinnen und Schüler ab 14 Jahren ein Gymnasium bzw. den gymnasialen Zweig einer Gesamtschule. Die Verteilung der Stichprobe entspricht in etwa der Verteilung laut Statistischem Bundesamt für Schülerinnen und Schüler ab der Klasse 8 und kann damit als repräsentativ angesehen werden.

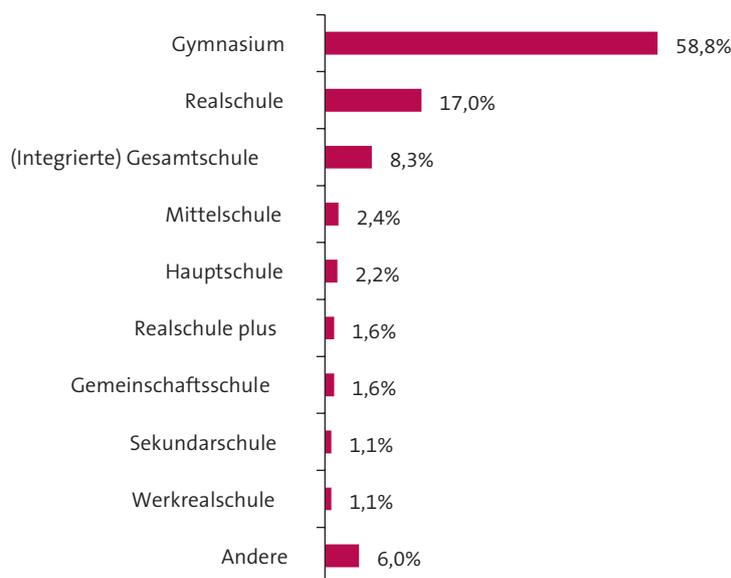
Die Abbildung 2 stellt die Verteilung der 1.004 befragten Jugendlichen auf die Schulklassen dar.

Schülerinnen und Schüler der neunten und zehnten Klassen stehen vor der Entscheidung, mit einem Haupt- oder Realschulabschluss in die Berufswelt einzusteigen oder aber eine weiterführende Schule zu besuchen. Für Oberstufenschülerinnen und -schüler stellt sich die Frage, ob sie nach ihrem (Fach-)Abitur zunächst studieren oder direkt ins Berufsleben eintreten wollen. Typischerweise werden in diesen Klassen erste Zukunftsüberlegungen und planungen getroffen.

### Schule löst Beschäftigung mit Thema Berufswahl aus

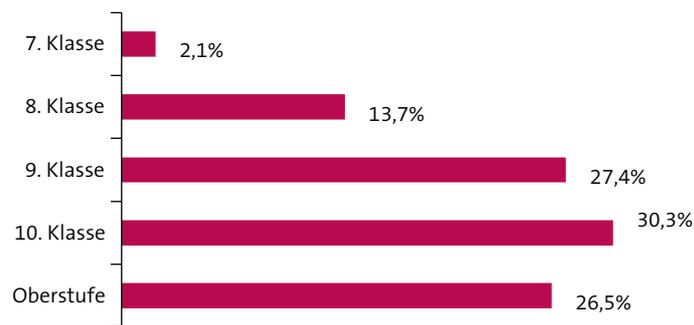
Von den 1.004 Schülerinnen und Schülern geben 89,5 % an, sich bereits mit dem Thema Berufswahl beschäftigt zu haben. Bei 71,2 % von ihnen war die Schule (bzw. die Lehrerin oder der Lehrer) Auslöser für die Beschäftigung mit diesem Thema. Diese Ergebnisse bestätigen die Befunde aus den Gruppendiskussionen mit den Schülerinnen und Schülern.

Abbildung 1: Verteilung der Stichprobe auf Schulformen



„Was ist das genau für eine Schule, an der Du lernst?“  
N = 1.004 Schülerinnen und Schüler; alle

Abbildung 2: Verteilung der Stichprobe auf Schulklassen



„Welche Klasse oder Stufe besuchst Du aktuell?“  
 N = 1.004 Schülerinnen und Schüler; alle

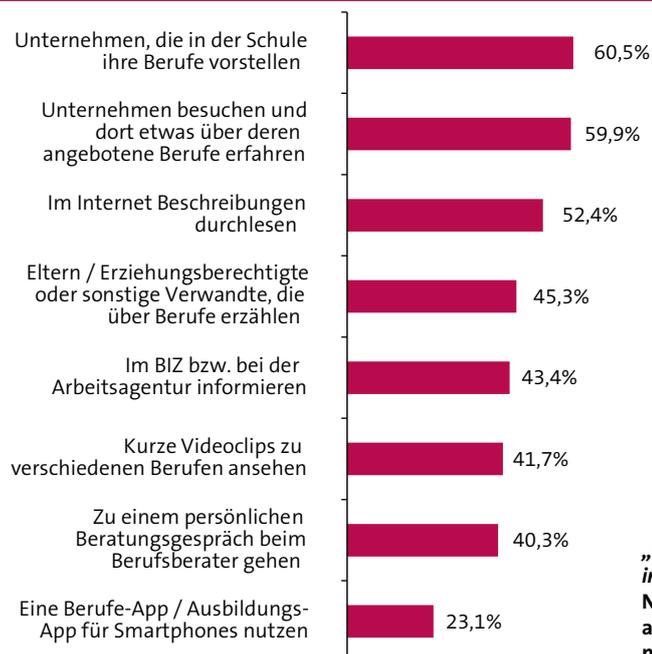
Neben Informationen, die durch das Lehrpersonal vermittelt werden, vermerken 70,6 % der Befragten, dass es in ihren Schulen Aushänge oder Infomaterialien zum Thema Berufswahl gibt. 81,2 % geben an, dass in ihren Schulen Informationsveranstaltungen zur Berufswahl angeboten werden. Der Zugang zu berufsbezogenen Informationen scheint also gewährleistet. Allerdings zeigen die Ergebnisse der Studie, dass diese Art der Information nicht den Bedürfnissen oder Wünschen der befragten Jugendlichen entspricht.

**Schüler wünschen sich Informationen „aus erster Hand“ und praktische Erfahrungen**

Die Schülerinnen und Schüler wünschen sich vor allem den direkten Kontakt zur beruflichen Praxis. Diesen Eindruck vermittelten bereits die qualitativen Gespräche mit den Jugendlichen. Die Ergebnisse der Online-Studie bestätigen diesen Eindruck, wie die nachstehende Abbildung 3 veranschaulicht.

Persönlich übermittelte Informationen von Unternehmensmitarbeiterinnen und -mitarbeitern stehen deutlich höher im Kurs als

Abbildung 3: Wünsche der Informationsvermittlung



„Wie würdest Du Dich gerne über Berufe informieren?“  
 N = 1.004 Schülerinnen und Schüler;  
 alle; Mehrfachantworten möglich

theoretisches Wissen, das die Jugendlichen über verschiedene (mediale) Angebote selbst beziehen müssen. So geben 60,5 % der Befragten an, dass sie sich wünschen, dass Unternehmen in ihre Schule kommen und Berufe vorstellen. 59,9 % vermerken, dass sie gern Unternehmen besuchen würden, um dort etwas über die dort angebotenen Berufe zu erfahren.

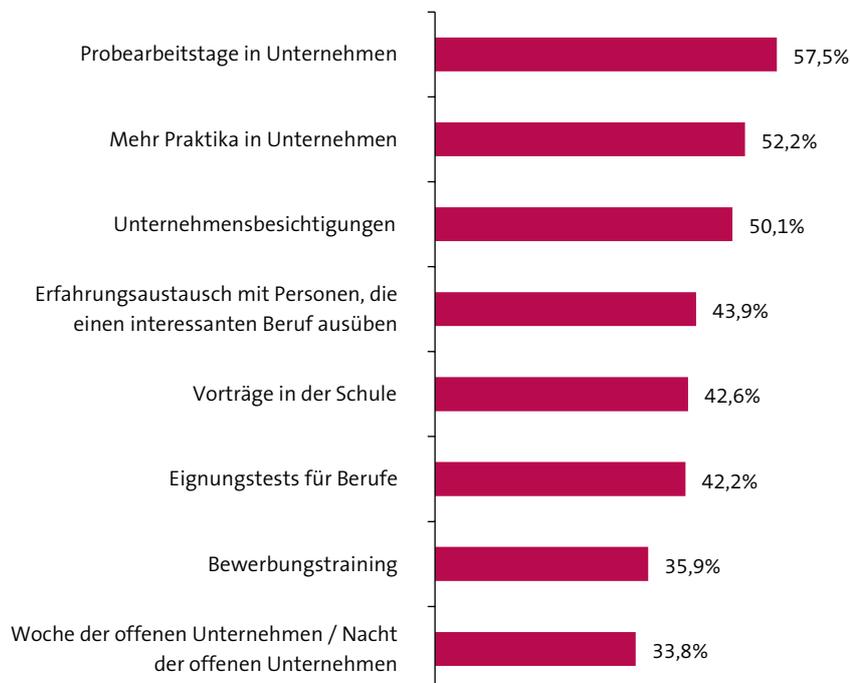
Unternehmen sollen die Jugendlichen aktiv bei der Berufswahl unterstützen. Konkret wünschen sich die Schülerinnen und Schüler diese Unterstützung in Form von Probearbeitstagen in Unternehmen (57,5 %), (mehr) Praktika in Unternehmen (52,2 %) und Unternehmensbesichtigungen (50,1 %) (vgl. Abbildung 4 unten).

Es geht den Jugendlichen darum, direkten Kontakt zu den Unternehmen zu haben, Arbeiten auszuprobieren und Berufe praktisch zu erleben. Auch hier unterstreichen die Ergebnisse der Online-Befragung die Erkenntnisse aus den Diskussionsgruppen mit den Schülerinnen und Schülern.

#### Über Praktika kann man ein Unternehmen und einen Beruf finden.

72,2 % der 1.004 Schülerinnen und Schüler haben bereits ein (49,3 %) oder mehrere (22,9 %) *Pflicht*praktika absolviert. Freiwillig hat hingegen nur gut ein Viertel (28,9 %) der Befragten ein Praktikum oder mehrere Praktika geleistet.

Abbildung 4: Gewünschte Unterstützung von Unternehmen



„Was würdest Du Dir ganz konkret von Unternehmen zur Unterstützung bei der Berufswahl wünschen?“

N = 670 Schülerinnen und Schüler, die sich bei der Berufswahl nicht genug unterstützt fühlen; Mehrfachantworten möglich

Etwa die Hälfte (49,0%) derjenigen, die schon mindestens ein Praktikum gemacht haben, gibt an, einen Praktikumsplatz durch Empfehlungen von Verwandten, Freunden oder Bekannten gefunden zu haben.

Nach den Praktika wissen bereits 59,0% der Jugendlichen, in welches Berufsfeld sie sich später einmal orientieren wollen. 51,4% haben hierdurch erfahren, welchen Beruf sie später einmal anstreben möchten und 39,2% der Schülerinnen und Schüler sind auf diese Weise in Kontakt mit einem Unternehmen gekommen, in dem sie später gern einmal arbeiten würden (vgl. Abbildung 5).

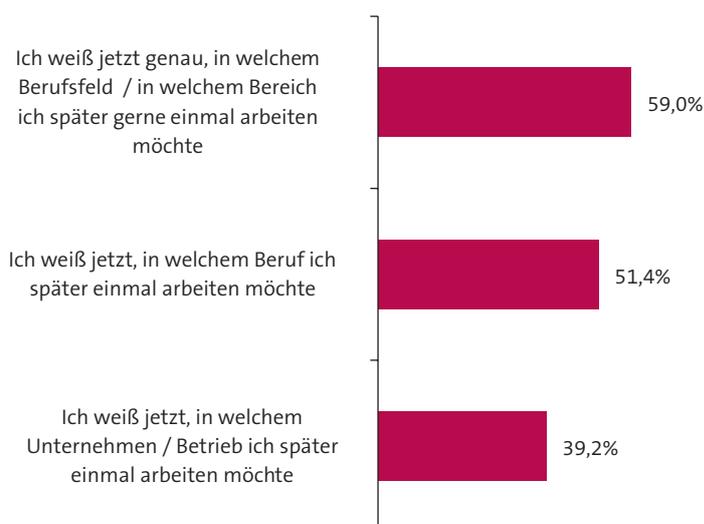
Diese Zahlen bestätigen, welch hohes Potenzial in Praktika steckt. Die quantitativen Ergebnisse belegen: Praktika sind zielführend, da hierüber tatsächlich Unternehmen und Beruf für eine spätere Ausbildung gefunden werden können!

### Studium ist am beliebtesten bei Schülerinnen und Schülern

Fast die Hälfte (46,8%) der insgesamt 1.004 befragten Schülerinnen und Schüler streben nach der Schule ein Studium an – „klassisch“ oder dual. Insbesondere die Gymnasiastinnen und Gymnasiasten orientieren sich Richtung Studium. 69,5% der insgesamt 590 befragten Gymnasiastinnen und Gymnasiasten geben an, nach dem Abschluss ein Studium aufnehmen zu wollen.

Lediglich 16,3% der 1.004 befragten Jugendlichen wollen eine duale Ausbildung nach Abschluss der aktuellen Schule aufnehmen. Dabei streben – zum Zeitpunkt der Befragung – 8,3% der Gymnasiastinnen und Gymnasiasten eine Lehre an, 18,9% der Gesamtschülerinnen und -schüler und (auch nur) 30,2% der Schülerinnen und Schüler der anderen betrachteten Schulformen (Haupt- und Realschulen, Mittelschulen, Werkrealschulen usw.).

Abbildung 5: Sinnhaftigkeit des Praktikums



„Wie sinnvoll fandest Du das Praktikum / die Praktika im Nachhinein?“  
 N = 725 Schülerinnen und Schüler, die schon mind. ein Praktikum absolviert haben; Mehrfachantworten möglich  
 Anteil der Nennungen „trifft voll und ganz zu“ und „trifft zu“

13,4 % der 1.004 Befragten geben an, noch nicht zu wissen, was sie nach der aktuellen Schule tun wollen. 12,6 % vermerken, eine weiterführende Schule besuchen zu wollen.

Die Abbildung 6 stellt die Gründe für die Orientierung in Richtung weiterführende Schule dar.

Die Darstellung zeigt, dass Schülerinnen und Schüler „über Umwege“ Richtung Studium streben. Doch es gibt auch einige unter ihnen (18,9%), die „aus Verlegenheit“ eine weiterführende Schule besuchen wollen. Diese Jugendlichen geben an, einfach noch nicht zu wissen, was sie sonst nach der Schule machen sollen. Diese Zahlen bestätigen die Eindrücke aus den Gruppendiskussionen, die klar machten, wie schwer es ist, sich zu entscheiden. Hier steckt sicherlich Potenzial für die duale Ausbildung!

Einige der Befragten zeigen sich durch Personen ihres Umfelds beeinflusst. So geben 15,7 % an, dass ihnen Verwandte (z. B. die Eltern) zum

Verbleib im Schulsystem geraten haben, 10,2 % verweisen auf die Empfehlungen ihrer Lehrerinnen und Lehrer.

Nicht zu vernachlässigen ist, dass immerhin 2,4 % der Befragten angeben, dass ihnen Informationen zu Alternativen fehlen.

### Mit einem Studium verdient man mehr, mit einer Ausbildung sofort Geld

Doch warum streben so viele der Befragten in Richtung Studium? Die Abbildung 7 zeigt, welche Gründe laut Angaben der Jugendlichen für ein Studium und gegen eine Ausbildung sprechen.

Die Schülerinnen und Schüler, die einen akademischen Abschluss anstreben, erhoffen sich später vor allem bessere Aufstiegschancen und Karriereaussichten. Sie gehen davon aus, als Akademikerinnen und Akademiker später mehr Geld verdienen zu können. Auch das Prestige

Abbildung 6: Gründe für den Verbleib im Schulsystem

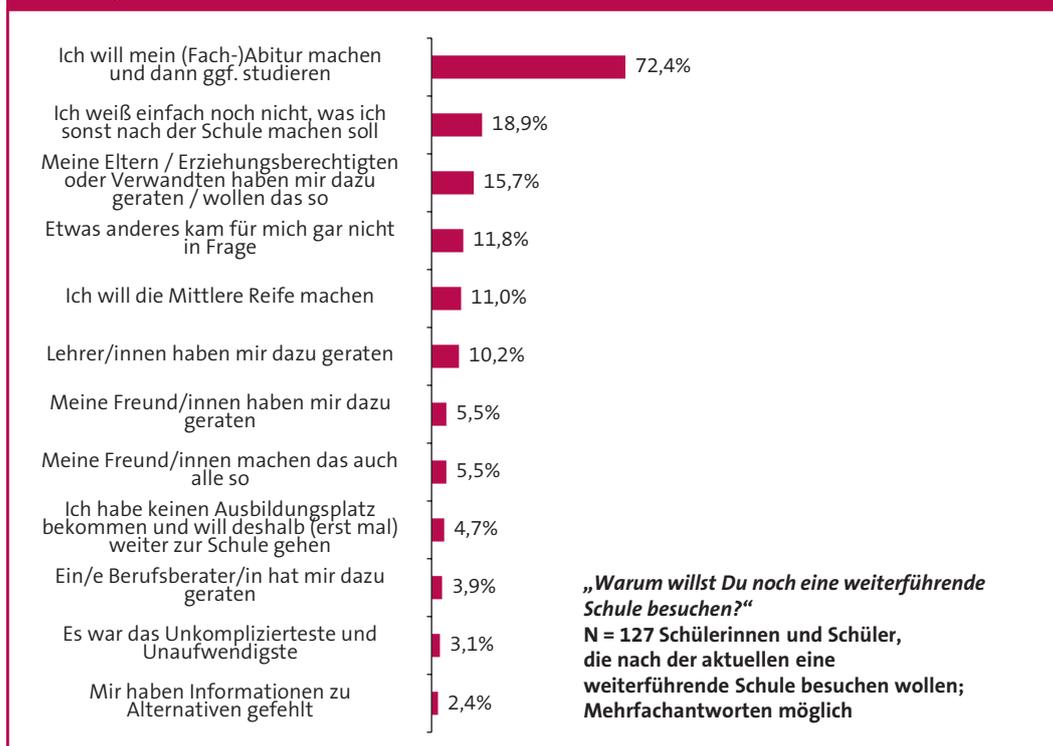
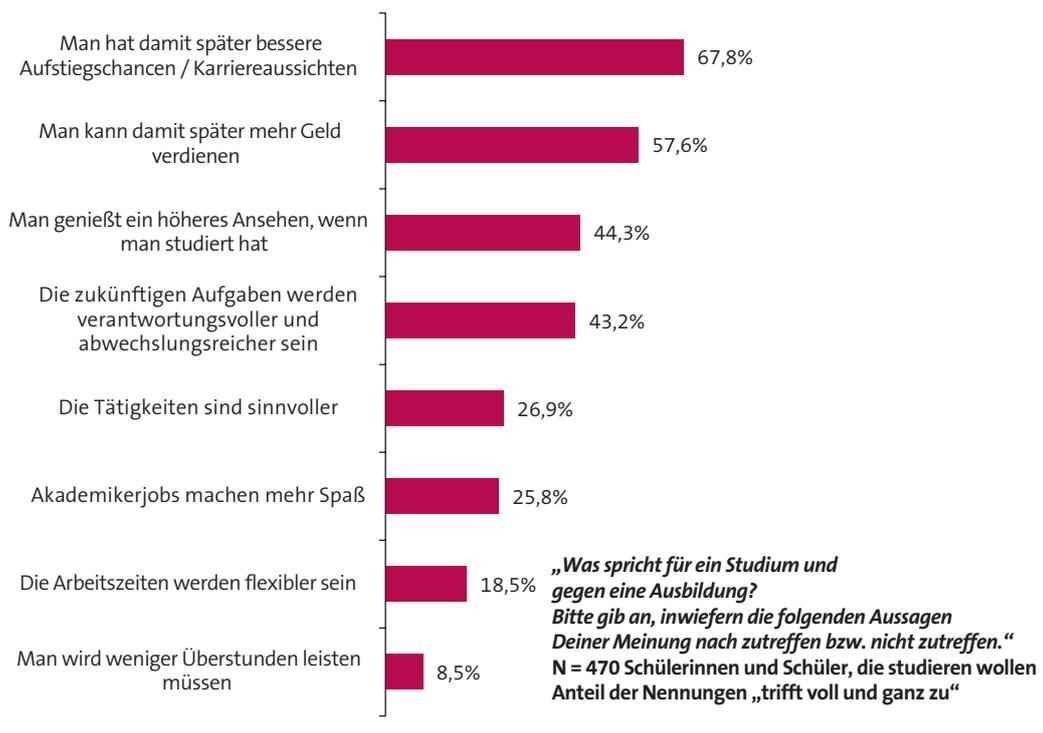


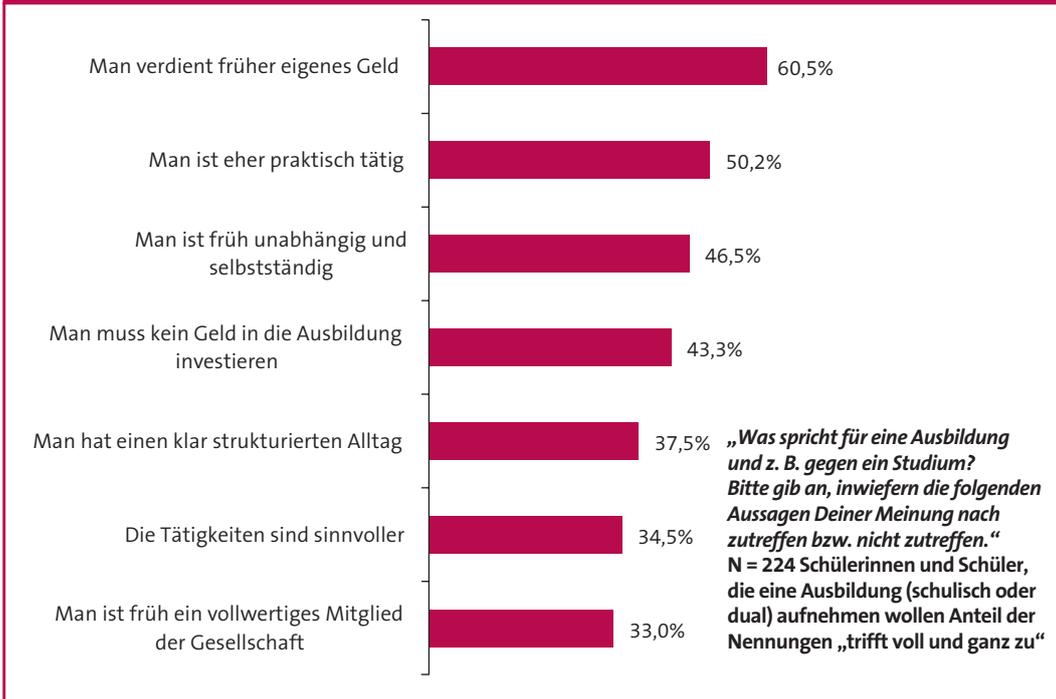
Abbildung 7: Gründe für die Aufnahme eines Studiums



spielt eine Rolle. So sind sich 44,3 % der Befragten sicher, dass man als Akademikerin oder Akademiker ein höheres Ansehen genießt.

Auch die Jugendlichen, die nach der aktuellen Schule eine Ausbildung (dual oder schulisch) anstreben, wurden nach ihren Motiven hierfür gefragt. (vgl. Abbildung 8)

Abbildung 8: Gründe für die Aufnahme einer Ausbildung



Für die Schülerinnen und Schüler stehen hier vor allem zwei Aspekte im Vordergrund: Mit einer Ausbildung verdient man früher eigenes Geld und zudem schätzen sie, dass man eher praktisch tätig sein kann.

### **Über die Branche bestehen keine konkreten Vorstellungen**

Über die Hälfte (54,7 %) der Befragten sind im schulischen Kontext noch nie in Kontakt mit dem Fach Technik gekommen. 23,1 % geben an, irgendwann in der Vergangenheit schon einmal einen Technik-Unterricht oder eine AG besucht zu haben. Nur gut ein Fünftel (22,1 %) nimmt aktuell an einem Kurs im Fach Technik teil. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse werden die qualitativen Erkenntnisse, dass auf Seiten vieler Jugendlicher kaum oder keine Vorstellung von Technik und technischen Berufen besteht, noch verständlicher.

## **AUSZUBILDENDE — QUALITATIVE STUDIENPHASE (GRUPPENDISKUSSIONEN)**

### **Das Richtige findet man über Praktika**

Die Gespräche mit den Auszubildenden im Maschinen- und Anlagenbau ergaben, dass es bei diesen vor allem Praktika waren, die ihnen bei der Entscheidung für die Branche und einen Beruf geholfen haben. Sie bestätigen das doppelte Potenzial der Praktika: Einerseits konnte über diese ermittelt werden, was einem *nicht* liegt; später wurde dann aber, durch weiteres Testen (doch noch) der richtige Beruf gefunden. Die Auszubildenden wissen alle, dass es etwas völlig anderes ist, Arbeiten praktisch auszuprobieren, als nur theoretische Informationen über Berufe zu erhalten.

Zitat eines Auszubildenden: „Über Praktika oder einfach Probearbeiten; ich glaube, das ist am vernünftigsten. Nur durch Erzählen, das bringt nicht viel.“

In der Praxis – durch Praktika – findet man also, per „Trial and Error“, den Beruf, der zu einem passt.

Einige der befragten Auszubildenden hatten sogar das „große Glück“, dass ihnen im Anschluss an ein Praktikum direkt ein Ausbildungsplatz angeboten wurde. Hierfür mussten sie teilweise nicht einmal mehr ein Zeugnis oder eine Bewerbung nachreichen.

Zitat einer Auszubildenden: „Bei mir hat das Unternehmen später angerufen und mich eingeladen zu einem Bewerbungsgespräch und dann haben sie auch gesagt, sie würden mir einen Ausbildungsplatz anbieten.“

Die Auszubildenden, denen dies widerfahren ist, zeigten sich sehr stolz.

### **Die Schule hilft kaum bei der Berufswahl**

Die Auszubildenden erinnern sich, dass sie sich aufgrund des Berufsorientierungsunterrichts in der Schule erstmalig Gedanken über ihre berufliche Zukunft gemacht haben. Sie beschreiben die Schule eher als Impulsgeber, wie dies auch die Schülerinnen und Schüler tun. Auch die interviewten Auszubildenden bewerteten den schulischen Berufsorientierungsunterricht dabei im

Nachhinein als wenig hilfreich. „Die Schule hat bei mir überhaupt keine Rolle bei der Entscheidung gespielt!“, berichtet eine von ihnen.

Einige der Auszubildenden, die Abitur an einem Gymnasium gemacht haben, kritisieren, dass die Lehrer an den Schulen praktisch nur auf das Thema Studium eingegangen seien. Als Gymnasiast, der eine Ausbildung anstrebt, würde man von den Lehrern kaum ernst genommen. Diejenigen, die vor ihrer Ausbildung eine andere Schulform besuchten, räumen umgekehrt ein, dass sie wiederum große Schwierigkeiten damit hatten, ihre Lehrerinnen und Lehrer – die als Studierende eher Theoretiker für sie darstellen – als Ratgeber bezüglich Ausbildungsberufen ernst zu nehmen. Alle in den Fokusgruppen befragten Auszubildenden sind sich einig: Die an den Schulen vermittelten Informationen waren – aus welchen Gründen auch immer – unzureichend.

Zitat eines Auszubildenden: „In der Realschule wurden wir zu wenig vorbereitet auf das Berufsleben. Uns wurde wenig gezeigt, auch gar nichts Technisches.“

Während des gesamten Berufsfindungsprozesses waren es v. a. die Familien und Freunde, mit denen sich die Interviewten ausgetauscht haben. „Wichtiger als Schule ist Verwandtschaft und Bekanntschaft“, stellt einer der Auszubildenden fest. Da sie in dem jungen Alter, in dem die Berufswahl anstand, häufig noch recht unsicher bezüglich ihrer Stärken und Schwächen waren, war ihnen eine Fremdeinschätzung und zweite Meinung besonders wichtig. Freunde und Verwandte kennen einen gut und haben ggf. sogar konkrete Vorstellungen davon, was zu einem passen könnte. Häufig machten sie auch Vorschläge, welche Branche, welchen Beruf oder welches Unternehmen man sich einmal, beispielsweise in Form eines Praktikums, näher anschauen könnte.

#### **Auszubildende wollen lieber in der Heimat bleiben**

Die befragten Auszubildenden leben alle nach wie vor in der Region, in der sie auch zur Schule gingen. Die meisten wohnen noch bei ihren Eltern. Wie es sich schon die Schülerinnen und Schüler wünschten, betonen auch die Auszubildenden, dass ihnen die räumliche Nähe von

Arbeitsplatz und Heimat sehr wichtig sei. „Umso näher, umso besser!“, sagen sie. Familie und Freunde, der Sportverein oder das ehrenamtliche Engagement, das alles bindet sie an die Heimat. Die Vorstellung, für eine Ausbildung die vertraute Umgebung zu verlassen, ist für die (z. T. noch nicht volljährigen) Auszubildenden schwierig.

Zitat einer Auszubildenden: „So ganz alleine auf eigenen Beinen stehen, wenn man weit wegzieht und gar keinen mehr hat, auf den man zurückgreifen kann und der nah bei einem ist, das finde ich schon schwer. Ich finde es schon wichtig, dass die Ausbildung nah ist, weil wegziehen will dann vielleicht auch nicht jeder.“

#### **Die Branche begeistert**

Hat man sich, nach einem schweren Berufswahlprozess, endlich für ein Unternehmen und einen Beruf entschieden, ist man stolz und hat das gute Gefühl, sich von den unentschlossenen Mitschülerinnen und Mitschülern abzuheben, berichten die Auszubildenden. Man ist seiner Neugierde nachgegangen und hat sich getraut, etwas auszuprobieren. Nun sind sie alle davon überzeugt, mit der Ausbildung etwas „Handfestes“ zu erlernen.

Zitat eines Auszubildenden: „Wenn man zum Beispiel auf das Gymnasium geht und das nicht schafft, steht man dann da und hat nur den Realschulabschluss. Wenn man einen Beruf lernt, der den eigenen Interessen entspricht, hat man was in der Hand.“

Sie betrachten ihre Ausbildung als Privileg, denn im Gegensatz zu Studierenden werden sie bezahlt und lernen praxisnah. Ein Studium wird von vielen der befragten Auszubildenden eher als Sackgasse gesehen: Zunächst wird man nicht auf praktisches Arbeiten vorbereitet; anschließend muss man noch lange Bafög zurückzahlen.

Die Auszubildenden sehen in der Industrie (ihre) Zukunft und teilen die Begeisterung, ein Teil von etwas Großem zu sein und an High-Tech-Maschinen arbeiten zu dürfen. Etwas zu produzieren, das sie am Ende des Tages sehen und anfassen können, erfüllt sie.

Zitat eines Auszubildenden: „Wenn ich beim Zerspanen an der Maschine etwas programmiere und später sehe, was ich gemacht habe und etwas zum Fassen habe, das ist für mich persönlich wertvoller als den ganzen Tag vor dem Computer zu sitzen.“

Den Auszubildenden macht ihre Ausbildung Spaß – ein Aspekt, der ihnen sehr wichtig ist. „Es gehört einfach dazu, auch mal ein bisschen Spaß zu haben“, sagen sie. Die interviewten Auszubildenden fühlen sich allesamt in ihren Betrieben gut integriert und aufgehoben; sie fühlen sich wohl. Ihre Ausbilderinnen und Ausbilder beschreiben sie als unterstützend. Diese sind für sie alle eine sehr wichtige, zentrale Figur im Unternehmen. Sie schätzen, dass sie im Betrieb jemanden haben, der sich (nur) um sie kümmert, beruflich wie schulisch, z. T. sogar, wenn es um private Belange geht.

Neben dem Spaß schätzen sie vor allem den Abwechslungsreichtum ihrer Ausbildungsberufe. Besonders der Beruf des Mechatronikers wird in diesem Zusammenhang explizit gelobt: „Die Vielfalt der Ausbildung zum Mechatroniker finde ich interessant. Man kann überall mal reinschnuppern!“, sagt einer der Auszubildenden. „Ich würde den Beruf Mechatroniker noch mal erlernen, auf jeden Fall, weil er so vielseitig ist!“, äußert ein anderer. Dass immer neue Herausforderungen auf sie warten, es nie langweilig wird, schätzen die Auszubildenden an ihren Berufen. Die Befragten sind allesamt „einfach zufrieden“.

#### **Auszubildende kennen die Vorzüge**

Als attraktiv an ihren Ausbildungsberufen bezeichnen die Auszubildenden vor allem die guten Verdienst- und die vielfältigen Weiterbildungsmöglichkeiten. „Die Branche hat auch eine Zukunft. Das war auch ein Punkt für mich“, ergänzt ein Auszubildender. Besonders gut gefällt den Auszubildenden auch, dass die Work-Life-Balance stimmt.

Zitat eines Auszubildenden: „Wenn ich weiß, dass ich in den 3 1/2 Jahren Ausbildung bis um halb vier arbeite, dann habe ich immer noch die Freizeit, kann immer noch was unternehmen. Bei dem Beruf ist es halt einfach, dass ich die Möglichkeit habe, jegliches Hobby zu machen, weil einfach noch verdammt viel Freizeit dabei ist.“

Durch ihre Ausbildung haben sie nicht nur einen Job, der ihnen Freude bereitet, sondern zudem genug Zeit für ein erfülltes Privatleben.

#### **Vorurteile werden entkräftet**

Viele ihrer Mitmenschen kennen weder die Vorzüge der Branche noch die Berufsbilder, berichten die Auszubildenden. Dennoch werden sie häufig mit Vorurteilen konfrontiert. Dass man schwer heben müsse, sei etwa ein gängiges Vorurteil. Ein Auszubildender korrigiert: „Sobald etwas zu schwer ist, nehmen wir einfach den Kran! Die Arbeit ist überhaupt nicht schwer.“ Auch, dass man im Dreck arbeiten müsse, sei eine typische Annahme, die so nicht stimme.

Ein Zerspaner-Lehrling berichtet, dass er oft als „Knöpfedrücker“ bezeichnet werde. „Jemand, der an der Maschine steht und die ganze Zeit nur Knöpfe drückt und wartet, bis sein Teil fertig ist“, führt er aus. Dieser Umstand zeigt seiner Meinung nach umso deutlicher, wie wenig Wissen über seinen Beruf bestehe.

#### **Verbesserungsvorschläge**

Einige wenige Verbesserungsvorschläge haben die Auszubildenden dann aber, trotz ihrer insgesamt sehr hohen Zufriedenheit, doch. Diese beziehen sich ausnahmslos auf das Bewerbungs- und Auswahlverfahren, mit dem sie vor Aufnahme der Ausbildung konfrontiert waren. Viele sehen dieses retrospektiv als „übertrieben“ an.

Zitat eines Auszubildenden: „Ich finde, dass die Firmen viel zu viel verlangen. Interneteinstellungstest, einen schriftlichen Test, dann wurden wir zu noch einem Test gerufen und am Ende desselben Tages durften wir noch einen praktischen Test machen mit der Gruppe und danach kam das Gespräch. Was soll man einen Zehntklässler nach Titanlegierung durchfragen? Ich bin da, um lernen zu wollen! Da versteht man die Welt nicht mehr.“

Die Auszubildenden sind überzeugt, dass letztendlich nicht so sehr ihre (mittleren bis guten) schulischen Leistungen die Ausbildungs- und Gruppenleiter dazu bewogen haben, sie einzustellen, sondern vor allem ihre echte Begeisterung für den Werkstoff, die Branche, den Beruf.

## AUSZUBILDENDE — QUANTITATIVE STUDIENPHASE (ONLINE-BEFragung)

Insgesamt konnten 1.596 Auszubildende technischer Berufe aus Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus per Online-Fragebogen befragt werden.

### Soziodemographie

94,9 % der Befragten sind zwischen 17 und 24 Jahren alt. Der jüngste teilnehmende Auszubildende gab an, 15 Jahre alt zu sein, der Älteste ist 37 Jahre alt. An der Befragung beteiligten sich männliche (86,5 %) sowie weibliche (13,5 %) Auszubildende.

Die Abbildung 9 gibt Aufschluss über die Verteilung der Auszubildenden auf die wichtigsten technischen Ausbildungsberufe.

Die Darstellung zeigt, dass die Auszubildenden zur Industriemechanikerin bzw. zum Industriemechaniker und zur Mechatronikerin bzw. zum Mechatroniker am stärksten vertreten sind.

Abbildung 9: Verteilung der Stichprobe auf Ausbildungsberufe nach Geschlecht (Top 12-Berufe)

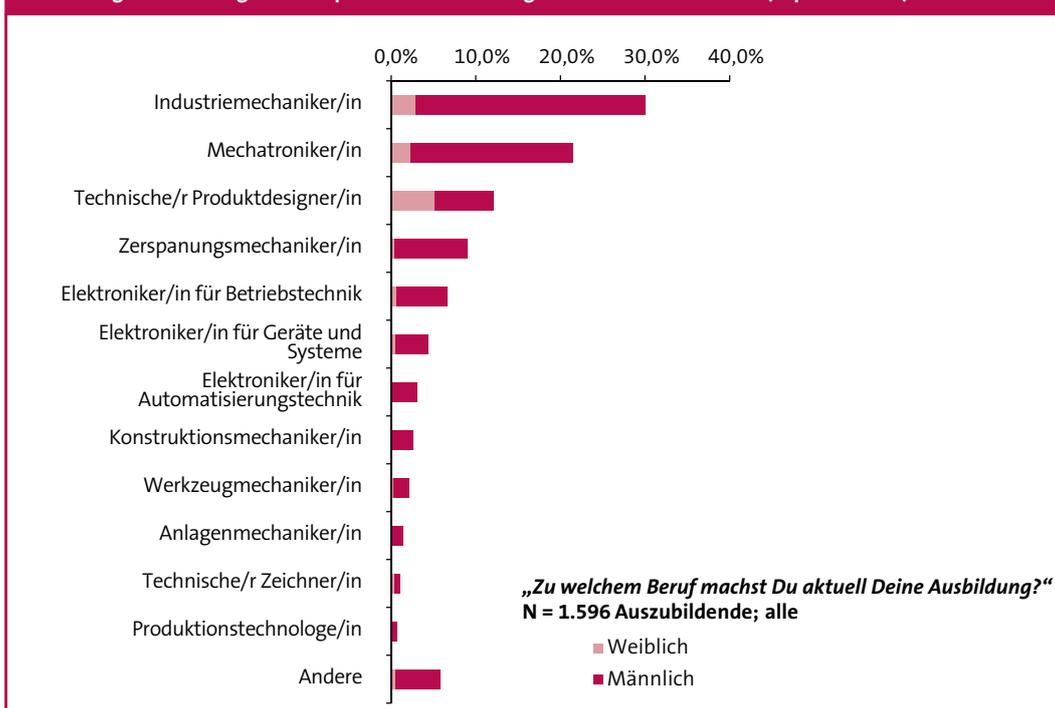
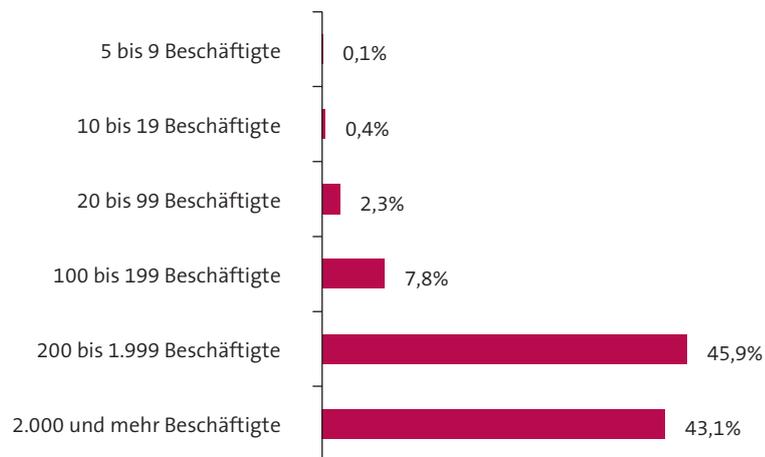


Abbildung 10: Unternehmensgröße



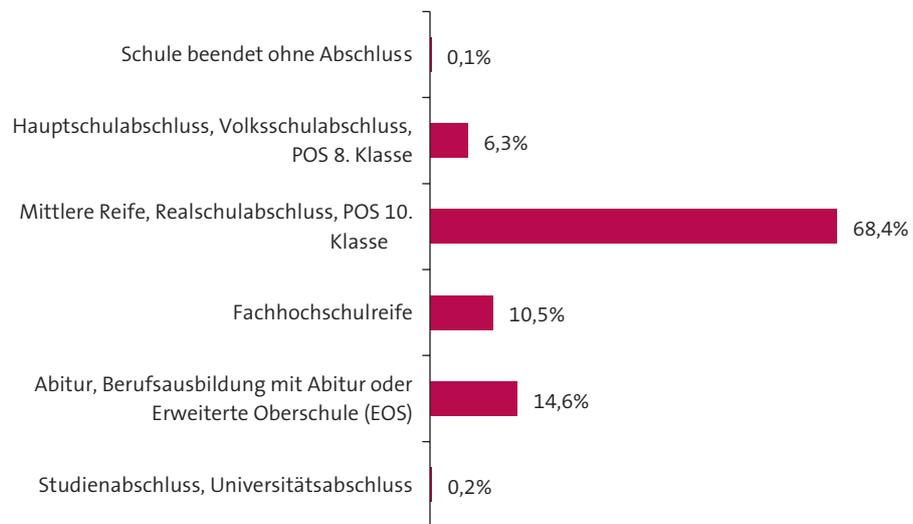
„Wie viele Personen sind in dem Unternehmen / Betrieb beschäftigt, in dem Du Deine Ausbildung machst?“  
N = 1.596 Auszubildende; alle

Die Befragten stammen aus 163 verschiedenen Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus. Fast 90 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen in Betrieben mit mehr als 200 Beschäftigten (vgl. Abbildung 10).

Gut zwei Drittel (68,4 %) der befragten Auszubildenden haben als höchsten Schulabschluss die Mittlere Reife, 25,1 % besitzen ein Abitur oder Fachabitur, 6,3 % einen Hauptschulabschluss. Drei der Befragten verfügen über einen Universitätsabschluss und nur eine Person gibt an, die Schule ohne jeglichen Abschluss verlassen zu haben (vgl. Abbildung 11).

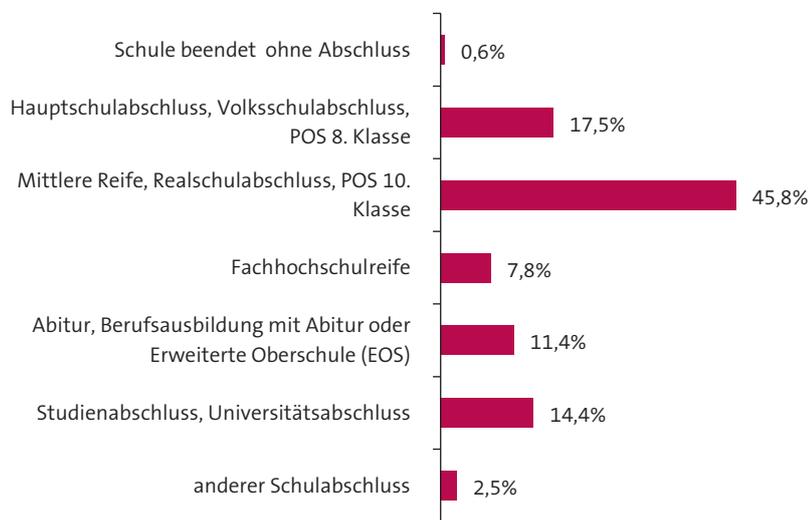
Die befragten Auszubildenden stammen zu 45,8 % aus Haushalten, in denen der höchste Abschluss der Eltern die Mittlere Reife ist. 14,4 % der Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind in Haushalten aufgewachsen, in denen ein oder beide Elternteile Akademiker sind (vgl. Abbildung 12).

Abbildung 11: Bildungsstand der Auszubildenden



„Was ist Dein höchster Schulabschluss?“  
N = 1.596 Auszubildende; alle

Abbildung 12: Höchster Bildungsstand im Elternhaushalt



„Bitte nenne uns doch den höchsten Schulabschluss Deiner Mutter / Erziehungsberechtigten, Deines Vaters / Erziehungsberechtigten.“  
N = 1.596 Auszubildende; alle

### Geld und praktische Tätigkeit sind Hauptmotive für die Aufnahme einer Ausbildung

Die Abbildung 13 veranschaulicht, aus welchen Gründen sich die Befragten für die Aufnahme einer Ausbildung und z. B. gegen einen Verbleib im Schulsystem oder den Besuch einer Hochschule entschieden haben.

Vor allem das Bedürfnis, eigenes Geld zu verdienen, sowie der Wunsch nach praktischer Tätigkeit sind Gründe, die die Auszubildenden zum Eintritt in das Berufsleben bewogen haben. Dieses Ergebnis spiegelt die Erkenntnisse der quantitativen Schüler-Befragung wider. Auch diese Gruppe nennt „eigenes Geld“ und „praktische Tätigkeit“ als Hauptmotive für die geplante Aufnahme einer Ausbildung nach Abschluss der aktuellen Schulform. Alle weiteren Gründe, etwa der Rat von Verwandten, Lehrern oder Freunden, treten vor den beiden genannten Aspekten in den Hintergrund.

### Das Internet ist allgegenwärtig

Ist die Entscheidung für eine Ausbildung erst einmal gefallen, haben sich 75,0% der befragten Lehrlinge zunächst im Internet nach möglichen Ausbildungsberufen und deren Inhalten informiert, geben sie rückblickend an. 67,5% vermerken, berufliche Inhalte durch ein Praktikum oder mehrere Praktika kennengelernt zu haben.

### Der Weg in die Ausbildung geht über Praktika

In Praktika liegt darüber hinaus das Potenzial, Interesse speziell für *technische* Ausbildungsberufe zu wecken! So geben 64,2% der Auszubildenden an, dass ihr Interesse an ihrer aktuellen Ausbildung in einem Praktikum geweckt wurde. Hier haben sie gemerkt, dass ihnen der technische Bereich liegt. (vgl. Abbildung 14)

Die Schule nimmt in diesem Zusammenhang eine untergeordnete Rolle ein. Nicht einmal die Hälfte der befragten Auszubildenden (42,4%) vermerkt, dass durch die Schule ihr Interesse an einer technischen Ausbildung geweckt wurde. Auch die finale Entscheidung für einen Beruf beeinflusst die Schule wenig, wie Abbildung 15

Abbildung 13: Gründe für die Aufnahme der Ausbildung

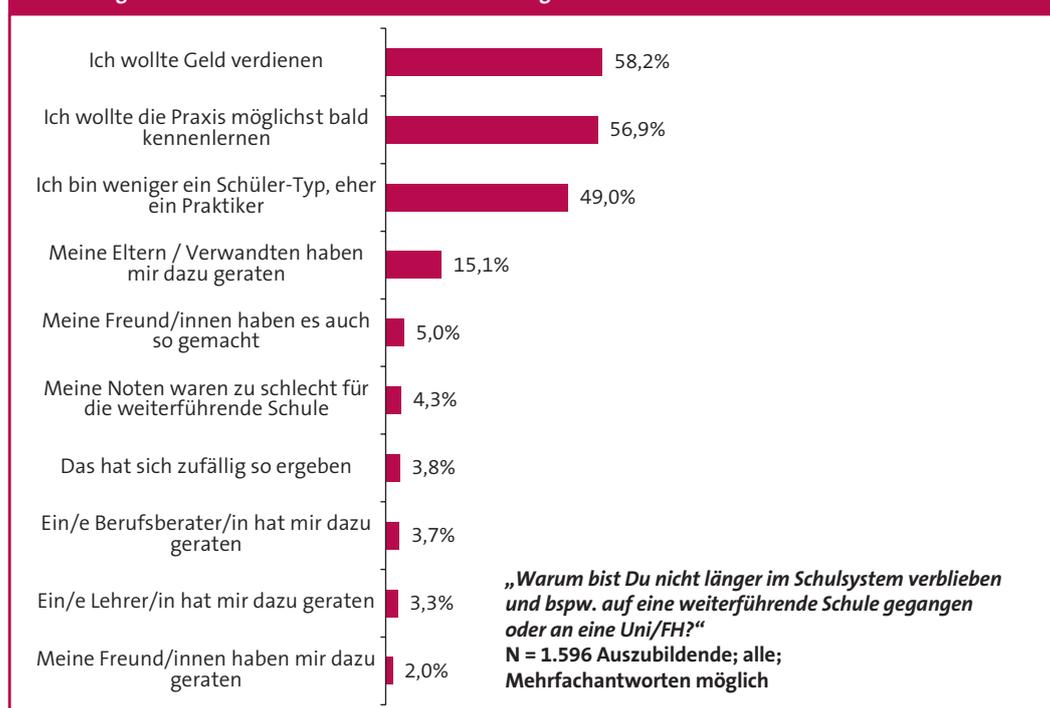
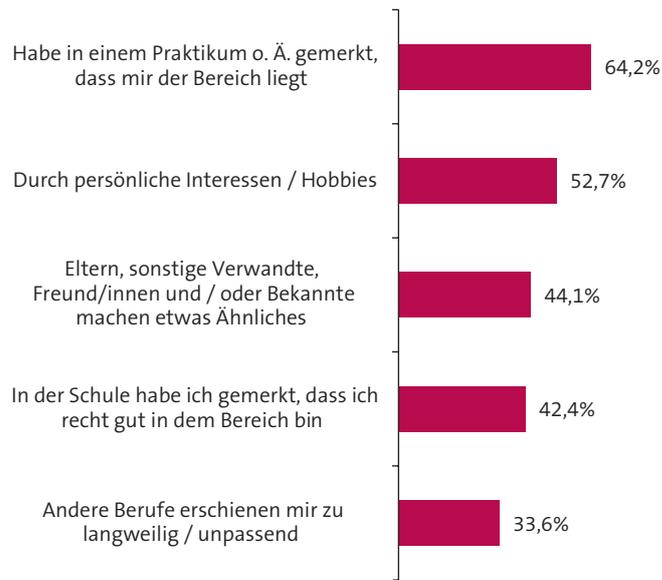


Abbildung 14: Auslöser für Interesse an technischer Ausbildung

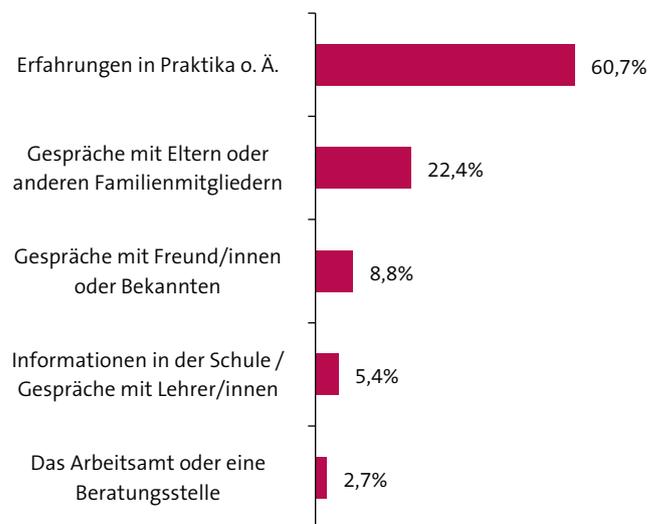


„Woher kam Dein Interesse an einer technischen Ausbildung?“  
N = 1.492 Auszubildende, die angeben, sich wg. der Ausbildungsinhalte für ihren Ausbildungsberuf entschieden zu haben; Mehrfachantworten möglich

zeigt. Die Darstellung verdeutlicht vielmehr, dass Erfahrungen in Praktika *den* entscheidenden Faktor bei der Beeinflussung der Wahl eines Berufes im Maschinen- und Anlagenbau darstellen. Gespräche mit Verwandten und Bekannten sind deutlich unwichtiger.

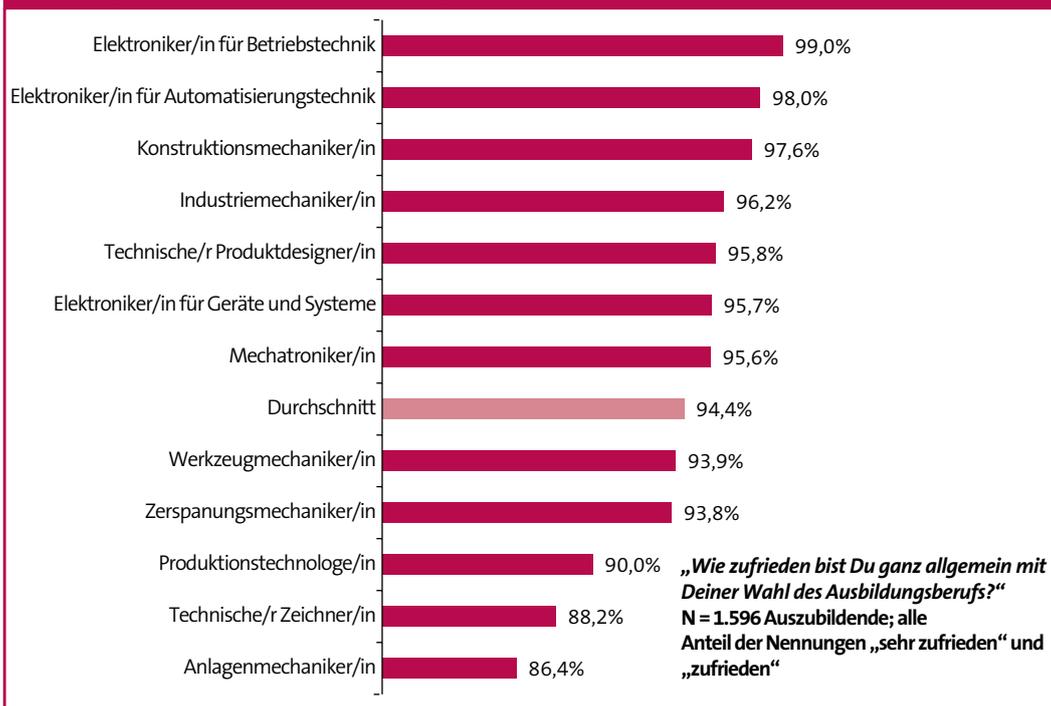
Auch das Unternehmen, in dem die Lehre absolviert wird, wurde bei gut der Hälfte der Befragten (51,0%) über ein Praktikum gefunden. Die quantitativen Ergebnisse belegen die Aussagen der Lehrlinge aus den Diskussionsrunden: Über ein Praktikum können sowohl Beruf als auch

Abbildung 15: Stärkster Einflussfaktor auf die Berufswahl



„Was hat die Wahl Deines Berufes am meisten beeinflusst?“  
N = 1.596 Auszubildende; alle

Abbildung 16: Zufriedenheit nach Ausbildungsberufen (Top 12)



Unternehmen für die Ausbildung gefunden werden. Die Ergebnisse der Befragung zeigen, wie stark Praktika die Berufswahl leiten.

Auch andere Studien betonen die Bedeutung und das hohe Potenzial von Praktika im Berufswahlprozess von Jugendlichen. So stellt Detlef Buschfeld (2005) in „Praktikum als Paradies?“ deutlich heraus, dass Schülerinnen und Schüler die im Betrieb gemachten Erfahrungen (sowohl mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dort als auch mit den Tätigkeiten) in hohem Maße wertschätzen – selbst dann, wenn im Rahmen des Praktikums herausgefunden wird, dass genau diese Tätigkeiten, dieses Umfeld eben *nicht* das sind, was man sich selbst für die Zukunft wünscht. Unterm Strich wird ein Praktikum nahezu immer als sinnvoll wahrgenommen. Es stellt einen Gewinn an (primär erworbener) Erfahrung für Schülerinnen und Schüler dar. Das Unternehmen und die Menschen bleiben – Ausnahmen bestätigen die Regel – in positiver Erinnerung.

#### Die Auszubildenden der Branche sind mit ihren Unternehmen und Berufen hochzufrieden

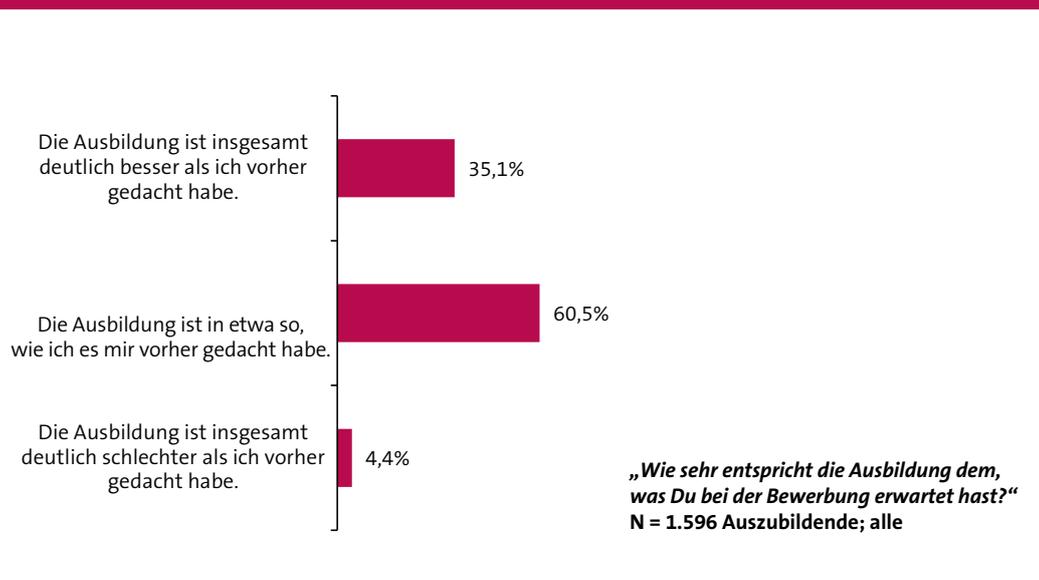
Die Auszubildenden (aller betrachteten Berufe) sind hochzufrieden mit ihrer Entscheidung für eine Ausbildung in der Branche! (vgl. Abbildung 16)

Diese Zufriedenheit spiegelt sich in einer extrem hohen Weiterempfehlungsbereitschaft wider. So würden durchschnittlich beeindruckende 96,4 % ihren (Ausbildungs)Beruf und 95,5 % ihr Unternehmen weiterempfehlen (z. B. einem Freund oder einer Freundin). Dies ist grundsätzlich ein Befund, der sich auch in anderen Branchen wiederfindet, wenn auch nicht unbedingt in dieser Höhe. Laut einer Studie von Petra Rose, Yvonne Staack und Wolfgang Witter (2003) von der Universität Bielefeld würden in Westdeutschland 57 % und in Ostdeutschland 66 % der Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen der Automobilbranche ihre Berufsausbildung noch einmal im selben Betrieb beginnen.

#### Die Ausbildung in der Branche kann alle Erwartungen übertreffen

Die hohe Zufriedenheit der Auszubildenden der Branche ist dadurch begründet, dass die Wünsche und Erwartungen, die sie grundsätzlich an einen Beruf stellen, sich in ihren Ausbildungen wiederfinden. Die folgende Abbildung 17 veranschaulicht dies.

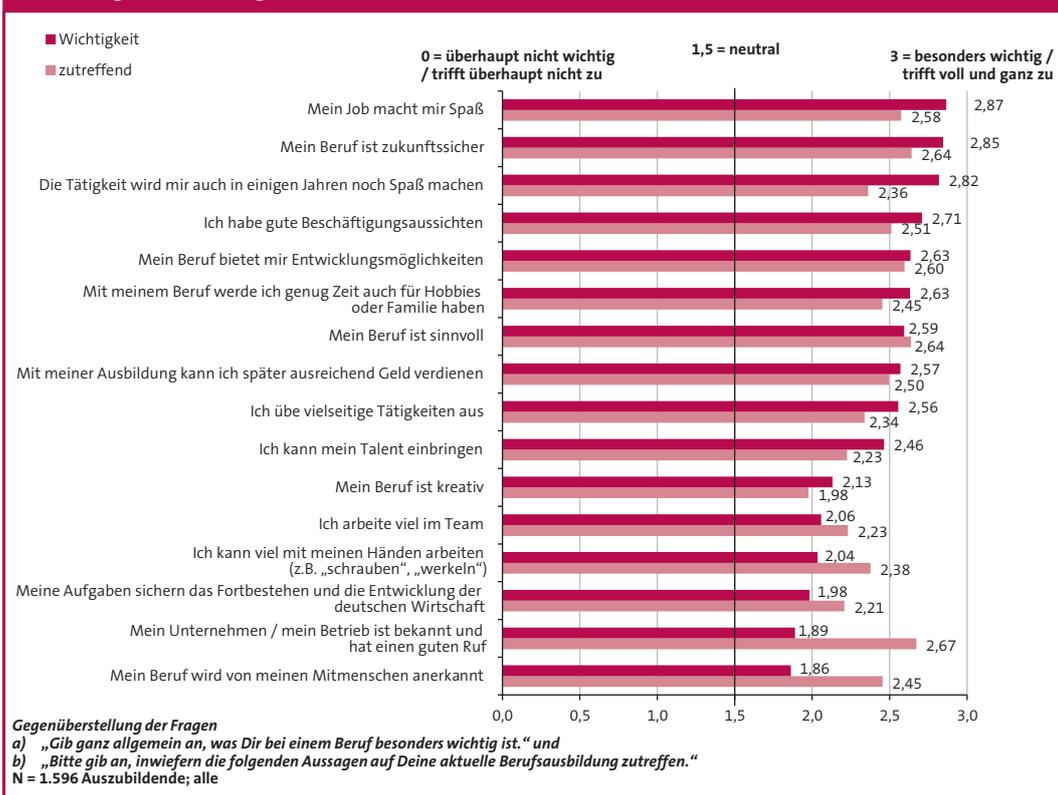
Abbildung 17: Erwartungen an die Ausbildung



Gut ein Drittel (35,1 %) der Befragten gibt sogar an, dass die Erwartungen, die sie im Vorfeld an ihre Ausbildung gestellt haben, übererfüllt wurden. Die Ausbildung wird von ihnen insgesamt als „deutlich besser als vorher angenommen“ bewertet. Diese Ergebnisse belegen die Eindrücke, die sich aus den Gruppendiskussionen mit

den Auszubildenden ergeben haben. In diesen Diskussionen zeigten sich die Auszubildenden von ihrer Ausbildung und ihrem Unternehmen begeistert: Sie waren sich bewusst darüber, es gut getroffen zu haben und kannten die vielen Vorteile, die die Branche bietet.

Abbildung 18: Bedeutung und Vorhandensein Treiber



## 2.2 ZUSAMMENFÜHRUNG DER ERGEBNISSE

### **Einflußnehmende Kriterien im Berufswahlprozess der Jugendlichen**

Die Ergebnisse der Befragungen der Schülerinnen und Schüler sowie der Auszubildenden technischer Berufe der Unternehmen zeigen, dass Jugendliche sich erstmals mit dem Thema Berufswahl beschäftigen, wenn dieses in den Schulen aufkommt. Allerdings wird der Berufsorientierungsunterricht von den Befragten – rückblickend bzw. aktuell – als wenig hilfreich eingestuft. Zu selektiv und theoretisch erfolgt die Informationsvermittlung durch die Lehrerinnen und Lehrer. Zudem werden die Lehrkräfte häufig als ungeeignete Informationsvermittler angesehen, so die Eindrücke aus den qualitativen Gruppendiskussionen. Lehrerinnen und Lehrer scheinen als Akademiker doch eher Theoretiker zu sein, die selbst wenig oder keine Erfahrung mit der Praxis haben.

Dieser Umstand könnte den expliziten Wunsch der befragten Schülerinnen und Schüler nach unmittelbarem Praxiskontakt erklären. Die Studie belegt: Gewünscht sind Informationen „aus erster Hand“! Die Möglichkeit, Tätigkeiten und Arbeitsumgebungen selbst zu erleben, hat für die Befragten höchsten Stellenwert. Die Bedeutung von Praktika im persönlichen Berufswahlprozess ist allen bewusst – den Jugendlichen, die noch zur Schule gehen, ebenso wie den Auszubildenden. Praktika sind demnach *das* einflußnehmende Kriterium bei der Berufswahl. Über „Trial and Error“ können hierüber Berufe und Unternehmen „ausgetestet“ werden, bis das Richtige gefunden ist.

Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass alle anderen Kriterien bzw. einflussnehmenden Faktoren vor der Bedeutung von Praktika in den Hintergrund treten: Eltern, anderen Verwandten, Freunden und Bekannten kommen eher moderierende Funktionen zu. Sie fungieren als Berater oder Ideengeber. Um eine abschließende Entscheidung für oder gegen eine Branche, einen Beruf oder ein Unternehmen zu treffen, wünschen sich die Befragten eigene Erfahrungen. Sie wollen nicht auf sekundäres Wissen oder Meinungen von anderen zurückgreifen.

Die Lehrerinnen und Lehrer nehmen eine besondere Rolle im Berufswahlprozess der jungen Menschen ein. Zwar erklären die Befragten in den Gruppendiskussionen (Schülerinnen und Schüler wie auch Auszubildende), dass sie mit den Ausführungen ihrer Lehrerinnen und Lehrer unzufrieden sind bzw. waren. Dennoch scheinen diese nicht völlig ohne Einfluss zu bleiben. Im Gegenteil: In der Phase der Berufswahl raten, den Berichten der Schülerinnen und Schüler nach, die Lehrerinnen und Lehrer im Zweifel meist eher dazu, den nächsthöheren Abschluss bis hin zum Studium anzustreben. Dies fördert sicherlich den Trend zur Akademisierung und könnte eine (Teil-)Erklärung für die Popularität des Studiums bei den befragten Schülerinnen und Schülern liefern. Lehrerinnen und Lehrer könnten hier zukünftig versuchen, gezielt gegenzusteuern.

Der Verbleib im Schulsystem, das (vermeintliche) Anstreben des nächsthöheren Abschlusses, all das kann durchaus aus Verlegenheit und aus Mangel an Alternativen stattfinden.

Auch wenn das Studium weiterhin attraktiv bleibt, die Untersuchung liefert gute Argumente für die Aufnahme einer technischen Ausbildung! Die Herausforderung für alle Beteiligten besteht darin, die Vorteile einer Ausbildung den Schülerinnen und Schülern näherzubringen. Für viele praktisch begabte Jugendliche ist die Ausbildung mehr als nur eine Alternative zum Studium. Unternehmen haben in diesem Kommunikationsprozess eine Schlüsselrolle. Sie sollten den Kontakt zur jugendlichen Zielgruppe herstellen, ihre Unternehmen für Jugendliche öffnen oder diese in den Schulen besuchen. Die Ansprache der Schülerinnen und Schüler sollte hierbei vor allem über Auszubildende erfolgen. Diesen scheinen die Jugendlichen zu vertrauen, wie die qualitative Studie vermuten lässt.

Praktische Angebote von Unternehmen, das zeigen die Ergebnisse der Studie ebenfalls, geben den Jugendlichen Orientierung inmitten der enormen Fülle der Informationsmöglichkeiten zur Berufswahl.

### **Erwünschte Rahmenbedingungen**

Trotz aller Unsicherheiten, die der Berufswahlprozess mit sich bringt, zeigt die Studie, dass die Jugendlichen konkrete Wünsche an einen (späteren) Beruf haben. Sowohl den Schülerinnen und Schülern als auch den Auszubildenden ist vor allem der Spaß an der beruflichen Tätigkeit das Wichtigste. Beide Gruppen möchten darüber hinaus in der heimatlichen, vertrauten Umgebung arbeiten. Für eine Ausbildung die Region zu verlassen, können sich alle Befragten nur schwer vorstellen. Des Weiteren wünschen sich die Befragten vor allem einen Beruf, der zukunftssicher ist, gute Beschäftigungsaussichten bietet und ein ausgeglichenes Verhältnis zwischen Arbeit und Freizeit gewährleistet. Neben der Arbeit noch Zeit für die Familie, die Freunde, das Hobby zu haben, ist für die meisten Befragten essenziell.

### **Vorurteile vs. Berufswirklichkeit**

Die technischen Berufe bieten viele dieser Vorteile, wie die Ergebnisse der Auszubildendenbefragungen zeigen. Doch leider ist diese Tatsache nahezu allen befragten Schülerinnen und Schülern unbekannt, so die Erkenntnis aus den Gruppendiskussionen.

Bei der jugendlichen Zielgruppe besteht kaum Wissen über die Berufe der Branche. Mit konkreten Aussagen zu technischen Berufen konfrontiert, können die meisten der befragten Schülerinnen und Schülern kaum etwas anfangen, sind nicht in der Lage, diese zu bestätigen bzw. zu widerlegen. Mehr noch! Die Ergebnisse zeigen, dass die Ansichten der Schülerinnen und Schüler über die Rahmenbedingungen technischer Berufe eklatant mit der Einschätzung durch Auszubildende auseinanderklaffen. Dies zeigt einmal mehr wie wenig konkretes Wissen über die Branche und ihre Berufe vorhanden ist. Vielmehr bestehen etliche negative Vorurteile bei den Jugendlichen, wie die Ergebnisse der Studie zeigen.

Die Branche und ihre Berufe scheinen von den Jugendlichen kaum oder gar nicht wahrgenommen zu werden. Dieser Umstand ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass die Berufe im Alltag für die Schülerinnen und Schüler nicht sichtbar sind. Den Berufen der Branche fehlt die Visibilität! Im Berufswahlprozess erwägen die

Jugendlichen meist wenige Berufe, und zwar nur die, die ihnen bekannt sind. Dies berichten die Jugendlichen in den Gruppendiskussionen.

Dabei bieten die Berufe der Branche genau die Vorteile, die sich die Schülerinnen und Schüler eigentlich wünschen. Sie wissen es einfach nicht!

### **Die Branche beschäftigt zufriedene Auszubildende**

Die Ergebnisse der Studie zeigen deutlich, dass die Auszubildenden mit ihrer Ausbildung in einem industriellen Maschinen- und Elektrobereich hochzufrieden sind. Die Wünsche, die die Befragten an ihren Beruf stellen, werden hier erfüllt oder sogar übererfüllt.

Auch andere Studien, wie z. B. der DGB Ausbildungsreport 2014 (DGB 2014), bestätigen die hohe Zufriedenheit, die bei den Auszubildenden der Branche herrscht. Hier bewerten etwa angehende Industriemechanikerinnen und -mechaniker ihre Ausbildung in der Erhebung so gut, dass diese aktuell auf dem ersten Rang der DGB-Gesamtbewertung steht! Doch auch angehende Mechatronikerinnen und Mechatroniker sowie Zerspanungsmechanikerinnen und -mechaniker sind so zufrieden mit ihren Ausbildungsbedingungen, dass sich diese unter den ersten Plätzen des DGB-Rankings befinden. Und auch beim Ranking 2013 (DGB 2013) belegten die Berufe der Branche Spitzenplätze.

Auch im Rahmen eines BIBB-Forschungsprojekts (Beicht et al. 2009) konnte die Ausbildung zur Industriemechanikerin bzw. zum Industriemechaniker den zweiten Rang belegen. Insbesondere im Bereich „jugendspezifische Aspekte“, in dem Punkte wie die Vereinbarkeit der Ausbildung mit Freizeitinteressen der Jugendlichen oder auch die Ausbildungsvergütung berücksichtigt werden, erzielt die Ausbildung Spitzenwerte.

Eine hohe Zufriedenheit sowohl mit der Ausbildung als auch dem Ausbildungsunternehmen ist keine Selbstverständlichkeit. Dies verdeutlicht insbesondere ein Blick in andere Branchen. So bewerten im Rahmen des DGB-Rankings viele Auszubildende z. B. des Hotel- und Gaststättengewerbes ihre Ausbildungsbedingungen als sehr schlecht. Vor allem angehende Köchinnen und Köche sowie Hotelfachleute sind extrem unzufrieden. Sie bemängeln in diesem Zusammenhang vor allem die schlechte fachliche Anleitung, das permanente Ableisten vieler Überstunden, den oftmals rauen Umgangston sowie das Gefühl, ausgenutzt zu werden.

Diese hohe Unzufriedenheit führt dazu, dass viele Lehrlinge ihre Ausbildungen vor Abschluss abbrechen. So liegt bei Köchinnen und Köchen die Vertragsauflösungsquote bei aktuell 48,4 % (BMBF 2014, S. 52; DGB 2014, S. 14). Fast jeder zweite Auszubildende schließt diese Ausbildung nicht ab! Zum Vergleich: Die Quote z. B. bei Elektronikern für Automatisierungstechnik liegt bei 6,4 %, bei Elektronikern für Betriebstechnik bei 7,8 % und bei Industriemechanikern bei 8,5 % (BIBB 2014, S. 174 f).

Die im Maschinen- und Anlagenbau beschäftigten Auszubildenden sind sich der Vorzüge bewusst, die sie hier antreffen, das belegen die Ergebnisse dieser, aber auch anderer Studien eindeutig. Die Auszubildenden wissen zu schätzen, dass sie in einer zukunftssträchtigen Branche arbeiten, in der extrem gute Ausbildungsrahmenbedingungen bestehen. Den Auszubildenden ist bewusst, dass sie hier sicher und gut bezahlt lernen können. Und sie wissen zu würdigen, dass sie meist Ausbilder haben, die sich für sie einsetzen. Auch, dass die Work-Life-Balance stimmt und genug Zeit für private Dinge besteht, bewerten sie als großes Plus. Den befragten Auszubildenden macht ihre Ausbildung insgesamt „einfach Spaß“. Das ist genau das, wonach andere Jugendliche suchen und was sie sich für ihre berufliche Zukunft wünschen!

## 3 HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

Das zentrale Ziel der Studie war es, herauszufinden, wie junge Menschen Berufswahlentscheidungen treffen und welche Faktoren dabei eine Rolle spielen. Mit Hilfe der Ergebnisse wurden konkrete Handlungsempfehlungen für die Unternehmen des Maschinen- und Anlagenbaus entwickelt. Die Empfehlungen orientieren sich an den Fragestellungen der Studie und integrieren Erkenntnisse der verschiedenen Befragungsgruppen (Schüler und Auszubildende) und aus beiden Studienphasen (qualitativer und quantitativer Studienteil).

Die Handlungsempfehlungen sollen Unternehmen Hinweise geben, wie man die jugendliche Zielgruppe gezielter ansprechen und für die berufliche Ausbildung gewinnen kann.

Um sicherzustellen, dass die Empfehlungen den praktischen Anforderungen entsprechen und anwendbar sind, wurden sie in einem Workshop<sup>5</sup> mit Unternehmensvertretern auf Realisierbarkeit geprüft und angepasst.

Die Workshopteilnehmer hoben drei Handlungsempfehlungen als besonders wichtig hervor und arbeiteten sie gemeinsam weiter aus:

1. Sich präsentieren und Auszubildende aktiv einbinden
2. (Noch mehr) in Praktika investieren
3. Neue Zielgruppen erschließen

Es sei an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass es über diese priorisierten Empfehlungen hinaus weitere Faktoren und Möglichkeiten gibt, Jugendliche frühzeitig an technische Ausbildungsberufe heranzuführen. Dafür drei Beispiele:

1. Die Qualität von Ausbildung ist ein wichtiger Faktor. Dafür sind die Ausbilder und Ausbilderinnen von zentraler Bedeutung: Engagierte Ausbildungsverantwortliche zu beschäftigen und durch kontinuierliche

Weiterbildung zu fördern, ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Gewinnung und Bindung von Auszubildenden.

2. Projekte zwischen Unternehmen und Kindergärten oder Grundschulen sorgen für einen frühzeitigen (und altersgerechten) Kontakt von Kindern mit Technik. Hierbei gilt es, die pädagogischen Rahmenbedingungen vor Ort zu beachten.
3. Über lokale, regionale oder deutschlandweite Bildungsnetzwerke können Unternehmen qualifizierte Bewerberinnen und Bewerber, denen sie selbst keinen Ausbildungsplatz anbieten können, weitervermitteln. So kann einer „Schieflage“, etwa zwischen Firmen mit Rekrutierungsschwierigkeiten und Firmen mit Bewerberüberschüssen, entgegengewirkt und punktueller Nachwuchsmangel korrigiert werden.

Im Folgenden werden nun die im Workshop priorisierten „Top 3-Handlungsempfehlungen“ ausführlich dargestellt. Zentraler Anspruch war hierbei, zu analysieren, inwiefern diese Empfehlungen in den Unternehmen tatsächlich umsetzbar sind und welche Erfahrungen in den Betrieben bereits gesammelt wurden. Mit den Empfehlungen sollen alle Unternehmen, die nach entsprechenden Formaten suchen, praxisnah dabei unterstützt werden, sich im Wettbewerb um den Nachwuchs besser zu positionieren.

### SICH PRÄSENTIEREN UND AUSZUBILDENDE AKTIV EINBINDEN

Den Unternehmen und den Berufen der Branche fehlt die „Sichtbarkeit“ bei der jugendlichen Zielgruppe; das ist wohl *der* zentrale Befund der Studie. Dieser Umstand führt dazu, dass Schülerinnen und Schüler nur wenig differenzierte Vorstellungen über die branchenspezifischen Berufe haben. Für junge Menschen sind nur diejenigen Unternehmen und Berufe attraktiv und werden in Erwägung gezogen, die ihnen aus ihrer alltäglichen Umgebung bekannt sind und an die sie konkrete Vorstellungen knüpfen können. Es ist daher ratsam, die Sichtbarkeit der Unternehmen und ihrer Berufe zu erhöhen.

<sup>5</sup> Der Workshop fand am 21. Mai 2014 im VDMA, Frankfurt am Main statt.

Dabei gilt es, die vielen Vorteile und Stärken der Branche an die Schülerinnen und Schüler zu kommunizieren.

Auf Seiten der Jugendlichen besteht der explizite Wunsch nach unmittelbarem Kontakt zu Unternehmen, denn der Berufsorientierungsunterricht ist den Schülern zu theoretisch und meist „zu grau“. Dieser Wunsch der Schülerinnen und Schüler sollte daher aufgegriffen werden. Unternehmen ist empfohlen, ihre Türen zu öffnen und die jungen Menschen einzuladen. Hierzu gibt es bereits zahlreiche, bewährte Formate wie „Tage der offenen Tür“ oder die „Nacht der Ausbildung“. Egal, welches Format gewählt wird: Besonders wichtig ist dabei, den persönlichen Kontakt zu den Schülerinnen und Schülern herzustellen.

#### **Praxisbeispiel „Tag der offenen Tür“**

In der Praxis hat sich bewährt, den Veranstaltungszeitpunkt an unternehmensspezifische Bewerbungsfristen anzupassen. Im Vorfeld einer Veranstaltung sollte das Unternehmen sich intensiv Gedanken machen, welche Zielgruppe man ansprechen möchte. Will man z. B. ganze Schulklassen einladen, sollten die Veranstaltungen vormittags ausgerichtet werden. Dies ist für die Schule einfacher und sicherer zu organisieren. Bei Formaten für spezielle Zielgruppen, z. B. besonders interessierte Schülerinnen und Schüler, ist der Nachmittag besser geeignet, da eine solche Veranstaltung außerhalb des Unterrichts stattfinden muss.

Eine besonders wichtige Zielgruppe sind die „geeigneten, unentschlossenen“ Schülerinnen und Schüler. Sie bringen die Fähigkeiten für einen technischen Beruf mit, haben aber noch nicht über eine Karriere im Maschinen- und Anlagenbau nachgedacht. Mit Hilfe der Lehrer sollten sie identifiziert und gezielt mit speziellen Veranstaltungsformaten am Nachmittag angesprochen werden. Um diese Schülerinnen und Schüler zu identifizieren, können auch Potenzialanalysen ihren Beitrag leisten. Zahlreiche Schulen führen diese bereits durch oder können diese mit der Unterstützung von Unternehmen durchführen. In der Praxis bewährte Formate sind auch Bewerbungstrainings, simulierte Bewerbungsgespräche oder die Durchführung von *Assessment-Centern*.

#### **Praxisbeispiel „Nacht der Ausbildung“**

Bei Maßnahmen zum Nachwuchsmarketing haben sich Kooperationen mit mehreren lokalen oder regionalen Unternehmen als zielführend erwiesen, insbesondere bei größeren Events wie einer „Nacht der Ausbildung“. Als vorteilhaft hat sich die zusätzliche Einbindung von Gemeinden und/oder dem Kreis in die Veranstaltung gezeigt. Neben der politischen Unterstützung ergeben sich auch Vorteile bei der Werbung und Pressearbeit sowie der verbindlichen Einbindung der Schulen. Bei der „Nacht der Ausbildung“ besuchen Schüler der Region an einem Abend viele unterschiedliche Unternehmen. Der Einsatz eines Shuttle-Busservice hat sich dabei bewährt.

#### **Mitarbeiter einbinden**

Zufriedene Mitarbeiter sind Botschafter ihres Unternehmens und ihrer Berufe. Daher empfiehlt es sich, sie aktiv in die Rekrutierung von Nachwuchs mit einzubinden. Bei Anlässen wie dem „Tag der offenen Tür“ oder der „Nacht der Ausbildung“ können Mitarbeiter dazu ermutigt werden, ihre eigenen Kinder und auch die Kinder von Bekannten mit an den Arbeitsplatz zu nehmen. Auch Jugendliche in Vereinen, in denen sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter engagieren, sind eine interessante Zielgruppe. Unternehmen können diese Zugänge ihrer Belegschaft gezielt nutzen, z. B. indem sie der monatlichen Gehaltsabrechnung Werbematerialien beilegen.

#### **Möglichkeiten zum Mitwirken schaffen**

Nachwuchsveranstaltungen im Unternehmen sollten Jugendlichen die Möglichkeiten geben, selbst aktiv zu werden, etwas herzustellen und zum Anfassen mit nach Hause zu nehmen. Dies bleibt im Gedächtnis und schafft emotionale und personale Bindung zum Betrieb. Reine Frontalveranstaltungen, die nur Unternehmens- und Berufsinformationen vermitteln, können dies nicht leisten.

In der Praxis hat es sich als zielführend erwiesen, die Schulen und die Schülerinnen und Schüler bereits in der Vorbereitung der Veranstaltungen aktiv einzubinden. Schülerinnen und Schüler kommen so besser vorbereitet zum Unternehmensbesuch. Zum Beispiel kann man einen Wettbewerb vorschalten, bei dem Werbeplakate oder -flyer gestaltet, hergestellt und anschließend prämiert werden. Eine spielerisch-kreative

Vorbereitung der Jugendlichen trägt auch dazu bei, sich intensiv mit dem Unternehmen und seinen Berufen auseinanderzusetzen, Neugier zu wecken und mögliche Barrieren abzubauen.

### **Nachwuchsmessen**

Berufs-, Bildungs- und Schulmessen sind bewährte Formate der Nachwuchswerbung. Der Vorteil der Messen besteht darin, dass Unternehmen mit sehr vielen verschiedenen Schülerinnen und Schülern an einem Ort in Kontakt treten können. Darüber hinaus sind Messeauftritte gut planbar. Nachteile sind: Die Konkurrenz ist auch vor Ort, und viele Schülerinnen und Schüler sind häufig unvorbereitet oder uninteressiert. Die Studie zeigt, dass die Unternehmen ihre Auszubildenden vor allem aus dem regionalen Umfeld rekrutieren. Daher empfiehlt es sich, das Hauptaugenmerk auf regionale Messen zu legen. Großmessen, bei denen Busse mit Schülern über lange Entfernungen zu den Messeorten transportiert werden, sind daher bei der Rekrutierung von Auszubildenden vermutlich weniger zielführend. Eine besondere Herausforderung bei einer Messe besteht darin, die Jugendlichen an den Stand zu „lotsen“. Besondere Aktionen wie Gewinnspiele am Stand oder Werbegeschenke haben sich hier bewährt.

### **Ansprache durch Auszubildende**

Bei allen Nachwuchsrekrutierungsveranstaltungen ist wichtig, *wer* die Schülerinnen und Schüler anspricht. Auszubildende sind hierfür besonders geeignet. Durch ihr Alter und ihre Sprache vermitteln sie hohe Glaubwürdigkeit und persönliche Nähe. Es ist daher sinnvoll, Auszubildende frühzeitig und intensiv einzubinden, sie zu „Unternehmensbotschaftern“ zu machen. Sie sind die besten Werbeträger für ihren Beruf. Bei Fragen der Schülerinnen und Schüler sind ihre Antworten authentisch. Die Studie zeigt deutlich: Die Auszubildenden im Maschinen- und Anlagenbau sind mit ihren Unternehmen und ihrer Ausbildung sehr zufrieden. Dieses erfreuliche Ergebnis sollte noch mehr Unternehmen dazu ermutigen, ihre Auszubildenden zu „Unternehmensbotschaftern“ zu machen.

Die Unternehmen im Workshop haben mit dem Einsatz von Auszubildenden gute Erfahrungen gemacht. Sie berichten, dass sich die Auszubildenden sehr wertgeschätzt fühlen, wenn sie mit der

Aufgabe betraut werden, „ihr“ Unternehmen auf Messen oder auf Veranstaltungen im eigenen Betrieb zu präsentieren. Dadurch entsteht eine besondere Bindung zum Unternehmen. Lange und aufwendige Schulungen der Auszubildenden sind im Vorlauf nicht zwingend notwendig. Sie sind nah am Thema und an der Lebenswelt der Schülerinnen und Schüler. Ein Training im Bereich „Auftreten und Rhetorik“ kann aber helfen, die Informationen prägnanter zu vermitteln. Auch wenn eine Vorstellung durch Auszubildende nicht immer 100 % perfekt scheint: Die Wirkung bei den Jugendlichen ist deutlich höher als die einer perfekten Präsentation durch den Ausbildungsleiter oder durch den Geschäftsführer.

### **Sich in Schulen präsentieren**

Unternehmen können auch Kontakt zu Schülerinnen und Schülern aufnehmen, indem sie selbst in die Schulen gehen. Dies ist gleich mehrfach sinnvoll: Die Ergebnisse der Studie zeigen, dass in Schulen die ersten Überlegungen der Schülerinnen und Schülern angestoßen werden. Meist werden jedoch in der Schule nur einige wenige Standardberufe vorgestellt. Durch die Präsenz von Unternehmen an Schulen können Schüler die Berufsinformationen aus erster Hand erhalten. Die Informationen sollten klar und praxisnah sein. Abstrakte und zu theoretische Ausführungen sollten vermieden werden.

### **(Langfristige) Schulkooperationen eingehen**

Besser als sporadische bzw. punktuelle Schulbesuche ist die Etablierung von längerfristigen Schulkooperationen. Um Kooperationen nachhaltig zu gestalten, hat sich in der Praxis bewährt, die Verabredungen in einer schriftlichen Kooperationsvereinbarung zu fixieren.

### **Lehrende im Unterricht unterstützen**

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Unternehmens können anbieten, Unterrichtseinheiten (mit) zu gestalten. Von einer Zusammenarbeit zwischen Schule und Betrieb können so beide profitieren: Lehrende können ihren Unterricht mit praktischen Themen anreichern. Und das Unternehmen hat durch den persönlichen Kontakt zu Schülern die Möglichkeit, gezielt Praktika anzubieten oder für das Unternehmen zu werben. Präsenz in Schulen zu zeigen, bietet somit das Potenzial, eine frühzeitige Berufsorientierung bei der jugendlichen Zielgruppe zu initiieren.

## (NOCH MEHR) IN PRAKTIKA INVESTIEREN

Die Studie belegt: Praktika sind das A&O im Berufswahlprozess der jugendlichen Zielgruppe. Hier liegt nicht nur das Potenzial für die Jugendlichen, Beruf und Betrieb für eine spätere Ausbildung zu finden. Für die Unternehmen eröffnet ein attraktives Praktikum auch die Chance, geeignete und interessierte Jugendliche frühzeitig zu „binden“.

### Qualität des Praktikums

„Bindung“ gelingt nur dann, wenn das Praktikum von den Jugendlichen als „gut“ wahrgenommen wird! Die Praktiker wissen, dass ein „gutes Praktikum“ vor allem durch Eines gekennzeichnet ist: eine intensive Betreuung. Hierbei zählt nicht nur das *wie viel*, sondern auch das *durch wen!* Die Unternehmen berichten, dass es sich bewährt hat, Praktikanten durch Auszubildende (aller Ausbildungsjahre) betreuen zu lassen. Denn Augenhöhe und altersgemäße Ansprache spielen auch im Praktikum eine wichtige Rolle. Das bedeutet aber nicht weniger Aufwand für die Ausbildungsverantwortlichen. Sie müssen die Auszubildenden auf ihre Aufgabe vorbereiten und dafür sorgen, dass die Praktikanten angemessene und sinnvolle Aufgaben erhalten.

Interessante und herausfordernde Aufgabenstellungen sind Grundlage dafür, dass Jugendliche ihr Praktikum in positiver Erinnerung behalten – und wiederkommen wollen. Selbstständiges Arbeiten hat dabei einen hohen Stellenwert. Die Herstellung eines Werkstücks, idealerweise im Team, ist z. B. eine solche Herausforderung. Der Praktikant hat ein anfassbares Erfolgserlebnis, das er sogar mit nach Hause nehmen kann. Selbstgemachte Werkstücke, die im Regal der Jugendlichen stehen, bringen das Unternehmen nachhaltig in positive Erinnerung.

### Zeitraum und Format

Je nach Schulart, Bundesland oder auch Feriendauer kann der Zeitraum, in dem ein Praktikum abgeleistet werden will oder soll, stark variieren. Es ist ratsam, die Praktika an die gegebenen Rahmenbedingungen und an Wünsche von Schulen und Praktikanten anzupassen. Alternative Praktikaformate wie „Schnupperpraktika“ oder feste Praxistage, die ein- oder zweimal in der Woche während der Schulzeit stattfinden, haben sich

bewährt. Eine Win-Win-Situation entsteht immer, auch wenn der Jugendliche entscheidet, dass der vorgestellte Beruf nicht seinen Erwartungen entspricht. Denn im anschließenden Bewerbungsprozess erspart diese Erkenntnis allen Beteiligten Zeit und Geld. Im Idealfall gelingt es, innerhalb weniger Tage die Schülerin oder den Schüler für Technik, den Beruf und das Unternehmen zu interessieren oder sogar zu begeistern. Dann können ein längeres Praktikum und später auch die Ausbildung folgen. In einigen Bundesländern ist es sogar möglich, das Praktikum um einige Tage zu verlängern, indem die Schüler vom Unterricht freigestellt werden.

Bei der Gestaltung einwöchiger (bzw. zweiwöchiger) Praktika hat es sich bewährt, den Schülerinnen und Schülern in den ersten Tagen einen Überblick über die verschiedenen Berufe zu geben, die im Betrieb ausgebildet werden. So lassen sich Interessen und Talente der Praktikanten in Einklang bringen und Praktika gezielt steuern.

Mit einer solchen „Praktikumsberatung“ im Unternehmen besteht die Möglichkeit, geeignete Jugendliche, die bisher noch nicht über technische Berufe nachgedacht haben, gezielt an Technik heranzuführen.

### Feedbackgespräche führen

Jedes Praktikum sollte mit einem wertschätzenden Feedback-Gespräch abgeschlossen werden. Dabei erörtern Praktikant, Ausbilder und ggf. der betreuende Auszubildende gemeinsam, was während des Praktikums als positiv und was als negativ empfunden wurde. Für die Schüler ist das Feedback wertvoll, persönlich und für die weitere berufliche Orientierung. Für Unternehmen stellt das (ehrliche) Feedback der Schülerinnen und Schüler ein wichtiges Instrument zur weiteren Anpassung und Optimierung des Praktikums dar.

### Kontakt halten

Das Ende eines Praktikums ist ein wichtiger Meilenstein in der Nachwuchsrekrutierung. Denn es lässt sich von beiden Seiten absehen, ob der Jugendliche Talent und Interesse an einer Ausbildung hat. Liegt beides vor, lohnt es sich, Kontakt zu den talentierten Praktikanten zu halten und diesen ggf. sogar direkt im Anschluss an das

Praktikum einen Ausbildungsplatz anzubieten. Ein gutes Praktikum zahlt sich aus. Dies belegt die vorliegende Studie: Über 50 % der Auszubildenden haben vorher ein Praktikum im Ausbildungsbetrieb oder in der Branche absolviert.

### NEUE ZIELGRUPPEN ERSCHLIESSEN

Die Zahl der Schülerinnen und Schüler wird sich in den nächsten Jahren deutlich verringern. Diese Tatsache und der parallel verlaufende Trend zur Akademisierung verringert die Zielgruppe für die duale Ausbildung drastisch. In den nächsten Jahren gilt es daher, neue Zielgruppen für die technische Ausbildung zu gewinnen.

#### **Zielgruppe: „geeignete Unentschlossene“**

Die vermutlich wichtigste Zielgruppe sind die geeigneten, aber noch unentschlossenen Schülerinnen und Schüler. Das sind Jugendliche, die die fachlichen und persönlichen Kompetenzen mitbringen aber noch nie darüber nachgedacht haben, eine technische Ausbildung zu wählen. Typisch hierfür sind diejenigen, die zwar gut in Mathematik und Naturwissenschaften sind, aber eher in den kaufmännischen Bereich streben. Sie mit Technik in Berührung zu bringen, ist besonders vielversprechend. Wenn diese Zielgruppe technische Berufe als positiv und sinnstiftend erlebt, kann man sie vielleicht gewinnen.

#### **Schulen in Kompetenzfeststellung einbeziehen**

Wie lassen sich die geeigneten Unentschlossenen identifizieren? Wird in die Klasse gefragt, wer eine technische Berufsausbildung anstrebt, heben nur die „Technikfreaks“ die Hand. „Geeignete Unentschlossene“ melden sich nicht. Sie sind diejenigen, die es zwar könnten, gut in Mathematik und Physik sind, aber (noch) nicht wollen – oft sind es Mädchen. Die zentrale Frage wird zukünftig sein, wie diese Schülerinnen und Schüler identifiziert und gezielt an technische Berufe herangeführt werden können. Der Schule und den Lehrkräften wird hierbei eine zentrale Rolle zukommen. Schließlich kennen die Lehrer ihre Schüler und deren Kompetenzen am besten. Die Bedeutung von nachhaltigen Kooperationen mit Schulen wird daher weiter zunehmen. In solchen Kooperationen könnten Unternehmen mit Hilfe von professionellen

Kompetenzfeststellungsverfahren geeignete junge Menschen identifizieren und ihnen anschließend Praktikums- oder Ausbildungsplätze anbieten. Da heute der politische Trend dahin geht, weiterführende Schulen seitens der Schulverwaltung zu Kompetenzfeststellungsverfahren zu verpflichten, besteht hier ein interessanter und meist willkommener Ansatzpunkt für Unternehmen.

#### **Eltern gewinnen und Chancen zeigen**

Typischerweise arbeiten die Eltern und Verwandten dieser geeigneten, aber (noch) unentschlossenen Schülerinnen und Schüler nicht in technischen Berufen und raten daher auch selten zu einer technischen Ausbildung. In diesem Zusammenhang wird deutlich, dass es wichtig ist, auch die Erziehungsberechtigten in der Berufsorientierung ihrer Kinder zu gewinnen. Viele Eltern fürchten den sozialen Abstieg ihrer Kinder. Daher gilt es zu vermitteln, dass eine Ausbildung in der Branche eine echte Alternative zu einem kostenintensiven und langwierigen Studium sein kann, zumal ein Studium beruflichen Erfolg nicht garantiert. Informationen über die Branche mit Details zu Karrierechancen können Vorurteile korrigieren. Es bietet sich daher an, auch die Eltern zu den öffentlichen Informationsveranstaltungen in die Unternehmen einzuladen und bspw. im Rahmen von speziellen Elternführungen durch den Betrieb oder (zudem) in Gesprächsrunden mit Ausbildungs- und Personalverantwortlichen zu informieren. Schulische Elternabende sowie Lokalzeitungen sind weitere Möglichkeiten, Eltern zu erreichen. Vermittelt werden sollte, dass in den Berufen der Branche

1. auch ohne Studium (sehr) gute Gehälter erzielt werden können,
2. eine hohe Jobsicherheit bei einer großen Auswahl an Arbeitgebern besteht
3. und „last but not least“ die Ausbildung Spaß macht.

Zusätzlich kann auf die grundsätzlich „offenen Wege“ von Karrieremöglichkeiten und Weiterqualifizierungen hingewiesen werden.

### **Zielgruppe: Studienabbrecher**

Über 30 % der Studienanfänger in den Fachrichtungen Maschinenbau und Elektrotechnik brechen heute ihr Studium ab. Wechseln sie z. B. in ein geisteswissenschaftliches Studium oder eine kaufmännische Ausbildung, sind sie meist für immer für die Technik verloren.

Ziel muss es daher sein, diese Studienabbrecher für eine technische Ausbildung zu gewinnen. Denn Studienabbrecher einschlägiger Fachrichtungen, wie Technik- und Ingenieurwissenschaften, verfügen über hohes Potenzial: Sie zeichnen sich durch nachweisbares Interesse an technischen Themen aus und sollten sich in klassischen Problembereichen der Ausbildung, wie Mathematik, gut zurechtfinden. Zielführend ist es, mit (Fach-)Hochschulen bzw. den Fachbereichen entsprechender Studienrichtungen zu kooperieren, um geeignete Studentinnen und Studenten für eine Ausbildung in der Branche zu gewinnen. Mit dem Hinweis auf ein gutes Gehalt (bereits während der Ausbildung), eine sichere Branche sowie eine hohe Übernahmewahrscheinlichkeit kann eine Ausbildung zur handfesten Alternative zum Studium werden. Diese Vorteile sollten kommuniziert werden. Es kann sich darüber hinaus lohnen, über Möglichkeiten nachzudenken, Leistungen aus dem Studium für die Ausbildung anzurechnen. In einigen Städten und Regionen in Deutschland bestehen bereits Angebote von Vermittlungsagenturen (häufig Zusammenschlüsse von Wirtschaftsförderungen, der IHK und anderen Partnern), die im Auftrag von Unternehmens-Initiativen geeignete Studienabbrecher für einschlägige Ausbildungsberufe rekrutieren mit der Möglichkeit, dass diese eine verkürzte Ausbildungszeit erhalten: In Aachen wird zum Beispiel Studienabbrechern im Rahmen des Projekts SWITCH eine 18-monatige technische Ausbildung angeboten. Die Erfahrung für Studienabbrecher, nicht nur ein störender Faktor im (Hoch-)Schulsystem, sondern eine gesuchte, begehrte Fachkraft zu sein, ist gerade für Jugendliche, die länger im schulischen Bildungssystem waren, völlig neu und hoch motivierend.

Und mit den bereits genannten Argumenten – gutes (Ausbildungs-)Gehalt, Branchensicherheit, hohe Übernahmewahrscheinlichkeit – kann auch „Bildungsnomaden“ eine Alternative zum Verharren im Schulsystem aufgezeigt werden.

### **Zielgruppe: Jugendliche mit schwachen Schulergebnissen**

Im Jahr 2012 erhielten rund 160.000 Schüler einen Hauptschulabschluss, rund 50.000 verließen die Schule ohne Abschluss (Statistisches Bundesamt 2013). Auch in Anbetracht der demographischen Entwicklung lohnt es sich, dieser Zielgruppe zukünftig mehr Beachtung zu schenken. Einige Unternehmen machen bereits heute gute Erfahrungen damit, diesen jungen Menschen eine Chance zu geben, denn Schulnoten sagen nicht alles und sind häufig nicht vergleichbar. Individuelle Fähigkeiten zeigen sich oft erst in der beruflichen Praxis. Praktika bieten eine gute Möglichkeit, diesen jungen Menschen eine Chance zu geben. Die Jugendlichen erhalten Orientierung, und die Unternehmen können im Idealfall Fachkräfte gewinnen, die das in sie gesetzte Vertrauen mit Motivation und Loyalität mehr als „zurückzahlen“.

### **Anreize für Mitarbeiter setzen**

Mitarbeiter sind nicht nur Unternehmensbotschafter, sondern auch gute Multiplikatoren. Sie können dazu motiviert werden gezielt einzelne Jugendliche für Praktika oder Ausbildungsplätze zu empfehlen. Wenn sie anschließend in die aus ihren Empfehlungen resultierenden Bewerbungsgespräche eingebunden werden, fühlen sich die Mitarbeiter für ihr Engagement bei der Nachwuchsrekrutierung zusätzlich besonders wertgeschätzt. Motivierend wirkt auch die Auslobung einer Vermittlungsprämie. Diese kann z. B. ein Geldbetrag sein – angepasst an die jeweilige Gehaltsklasse – oder aber ein spezielles Event, das lange in Erinnerung bleibt, wie z. B. ein Fallschirmsprung.

### **„Berufsberatung“ im Unternehmen**

Besteht in einzelnen Ausbildungsberufen eines Unternehmens ein Überhang, in anderen jedoch ein Mangel an Bewerbungen, kann eine „Berufsberatung“ durch Personalverantwortliche und Ausbildungsleiterinnen und -leiter für den Jugendlichen und das Unternehmen gleichermaßen hilfreich sein. Ein solches Beratungsgespräch kann dazu beitragen, Bewerberinnen und Bewerber die Ansprüche in bestimmten Berufen zu verdeutlichen oder sie von einem Wechsel des geplanten Ausbildungsberufes zu „überzeugen“. Denn wichtig im Berufsfindungsprozess ist es, persönliche Talente mit Anforderungen im Beruf in Einklang zu bringen und ggf. berufliche Alternativen zu erkennen.

# LITERATUR

- **Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena und Mona Granato (2009):**  
Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [Hrsg.]: BIBB REPORT 9/2009, H. 9. Bielefeld. S. 1-14.
- **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) [Hrsg.] (2014):**  
Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2014. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn.
- **Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) [Hrsg.] (2014):**  
Berufsbildungsbericht 2014. Bonn.
- **Buschfeld, Detlef (2005):**  
Praktikum als Paradies? In: Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, H. 9.
- **DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik [Hrsg.] (2014):**  
Ausbildungsreport 2014. Berlin.
- **DGB Bundesvorstand, Abteilung Jugend und Jugendpolitik [Hrsg.] (2013):**  
Ausbildungsreport 2013. Berlin.
- **Rose, Petra; Staack, Yvonne und Wolfgang Wittwer (2003):**  
Die Wirklichkeit ist gar nicht so anders. Wie Jugendliche ihre Ausbildung sehen. In: berufsbildung – Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, H. 84. Detmold. S. 3-7.
- **Statistisches Bundesamt (2013):**  
Schuljahr 2012/2013. Fachserie 11 Bildung und Kultur, Reihe 1 Allgemeinbildende Schulen. Wiesbaden.

# ANHANG

Tabelle 1: Übersicht methodisches Vorgehen

	Schülerinnen und Schüler	Auszubildende
1. Qualitative Studienphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Methode:</b> Gruppendiskussionen</li> <li>• <b>Zielgruppe:</b> Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen in Deutschland</li> <li>• <b>Anzahl durchgeführter Gruppen:</b> 5</li> <li>• <b>Feldzeit:</b> Oktober bis Dezember 2013</li> <li>• <b>Durchschnittsdauer pro Gruppe:</b> 2 Stunden</li> <li>• <b>Teilnehmer insgesamt (N):</b> 34</li> <li>• <b>Rekrutierung der Teilnehmer:</b> über den VDMA</li> <li>• <b>Besonderheiten:</b> Berücksichtigung verschiedener allgemeinbildender Schulformen (Klasse 9 bis 10), eine reine Mädchengruppe</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Methode:</b> Gruppendiskussionen</li> <li>• <b>Zielgruppe:</b> Auszubildende technischer Ausbildungsberufe</li> <li>• <b>Anzahl durchgeführter Gruppen:</b> 4</li> <li>• <b>Feldzeit:</b> Oktober bis November 2013</li> <li>• <b>Durchschnittsdauer pro Gruppe:</b> 2 Stunden</li> <li>• <b>Teilnehmer insgesamt (N):</b> 24</li> <li>• <b>Rekrutierung der Teilnehmer:</b> über den VDMA</li> <li>• <b>Besonderheiten:</b> Berücksichtigung aller technischen/technisch-gewerblichen Ausbildungsberufe, Berücksichtigung aller Lehrjahre (1 bis 4), eine reine Mädchengruppe</li> </ul>
2. Quantitative Studienphase	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Methode:</b> Online-Befragung</li> <li>• <b>Zielgruppe:</b> Schülerinnen und Schüler allgemeinbildender Schulen in Deutschland</li> <li>• <b>Anzahl abgeschlossener Interviews (N):</b> 1.004</li> <li>• <b>Feldzeit:</b> 6. bis 13. März 2014</li> <li>• <b>Durchschnittsdauer der Fragebogenbearbeitung:</b> 10 Minuten</li> <li>• <b>Rekrutierung der Teilnehmer:</b> über Online-Panel</li> <li>• <b>Besonderheiten:</b> Berücksichtigung aller allgemeinbildenden Schulformen in Deutschland (Klasse 7 bis Oberstufe)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Methode:</b> Online-Befragung</li> <li>• <b>Zielgruppe:</b> Auszubildende technischer Ausbildungsberufe</li> <li>• <b>Anzahl abgeschlossener Interviews (N):</b> 1.596</li> <li>• <b>Feldzeit:</b> 12. Februar bis 24. März 2014</li> <li>• <b>Durchschnittsdauer der Fragebogenbearbeitung:</b> 22 Minuten</li> <li>• <b>Rekrutierung der Teilnehmer:</b> über den VDMA</li> <li>• <b>Besonderheiten:</b> Berücksichtigung aller technischen/technisch-gewerblichen Ausbildungsberufe, Berücksichtigung aller Lehrjahre (1 bis 4)</li> </ul>

I M P U L S -  
S T I F T U N G

IMPULS-Stiftung  
für den Maschinenbau,  
den Anlagenbau und  
die Informationstechnik

Lyoner Straße 18  
60528 Frankfurt

Telefon +49 69 6603 1829

Fax +49 69 6603 2829

Internet [www.impuls-stiftung.de](http://www.impuls-stiftung.de)

E-Mail [info@impuls-stiftung.de](mailto:info@impuls-stiftung.de)