

„Aufnahmekriterien für Lehrlinge“ Ergebnisse einer Befragung steirischer Betriebe

im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft In.Bewegung II Netzwerk
Basisbildung und Alphabetisierung
E-1.1-060

Dipl. Päd.ⁱⁿ Marion Höllbacher/Dipl. Päd.ⁱⁿ Sandra Martina Fülle/Dr. Peter Härtel

Februar 2009

Impressum:



Dieses Projekt wurde gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur. Durchgeführt und koordiniert wurde das Projekt von der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft.

Inhaltsverzeichnis

I. ZUR VORLIEGENDEN ERHEBUNG	5
II. BASISBILDUNG UND BERUF	7
III. ERGEBNISSE IM ÜBERBLICK	8
1. HINTERGRUND ZUR ERHEBUNG	11
1.1. DAS PROJEKT IN.BEWEGUNG II UND DIE UNTERNEHMER/INNENBEFRAGUNG	11
1.2. AUSGANGSSITUATION	11
1.3. DER LEHRSTELLENMARKT.....	12
<i>Arbeitslose nach Bildungsabschluss</i>	<i>12</i>
1.4 WEITERE HINWEISE UND ERKENNTNISSE.....	13
<i>Übersicht offene Lehrstellen / Lehrstellensuchende in den befragten Berufen österreichweit</i>	<i>15</i>
2. ERGEBNISSE DER DATENERHEBUNG.....	16
2.1. ERHEBUNGSDESIGN.....	16
<i>Berufsstruktur</i>	<i>16</i>
<i>Auswahl der Lehrberufe</i>	<i>16</i>
<i>Erfasste Lehrberufe:.....</i>	<i>16</i>
<i>Anzahl der Lehrberufe in den Betrieben</i>	<i>17</i>
<i>Betriebsgröße (Zahl und Zusammensetzung der Beschäftigten)</i>	<i>17</i>
<i>Anzahl der Beschäftigten und Lehrlinge</i>	<i>18</i>
<i>Übersicht der häufigsten Lehrberufe im Vergleich mit den am stärksten besetzten Lehrberufen.....</i>	<i>18</i>
<i>Übersicht Geschlechterverteilung nach Lehrberufen.....</i>	<i>19</i>
<i>Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Lehrlinge nach Berufen</i>	<i>20</i>
2.2. LEHRLINGSSUCHE UND AUSWAHL.....	21
<i>Kooperationen bei der Lehrlingssuche</i>	<i>21</i>
<i>Kriterien für die Lehrlingsauswahl</i>	<i>22</i>
<i>Reaktionen der Betriebe bei Fehlen eines „passenden“ Lehrlings</i>	<i>23</i>
2.3. BETRIEBLICHE ANFORDERUNGEN ALLGEMEIN.....	24
<i>Anforderungen der Betriebe</i>	<i>24</i>
2.4. ANFORDERUNG AN KOMPETENZDOMAINEN.....	25
<i>Vergleich Bedeutung – vorhandene Kompetenz</i>	<i>25</i>
<i>Kommentar - Konklusionen - Konsequenzen</i>	<i>25</i>
<i>Übersicht der geforderte/vorhandene Kenntnisse</i>	<i>27</i>

I. Zur vorliegenden Erhebung

Allen jungen Menschen die Chance zu bieten, nach Beendigung der Pflichtschulzeit eine weitere qualifizierte Ausbildungs- und Berufslaufbahn zu ergreifen, das ist eines der vorrangigen Ziele der Bildungspolitik, auch der Wirtschafts- und Beschäftigungspolitik in unserem Lande.

Österreich ist im internationalen Vergleich sehr erfolgreich, was die Eingliederung junger Menschen in weitere Bildungs- und Berufswege betrifft. Der hohe Anteil – ca. 80 % – Jugendlicher zwischen 15 und 19 Jahren, die sich in berufsbildenden Bildungswegen befinden – sowohl vollzeitschulisch als auch dual – ist dafür eine wesentliche Voraussetzung.

Jeder junge Mensch, der eine Ausbildungsstelle ergreifen will und keine findet, ist jedoch einer zuviel. Zusätzliche Anstrengungen sind daher erforderlich, um das Ziel der „Bildungsgarantie bis 18“ tatsächlich umzusetzen.

Eine wesentliche Grundlage dafür ist die „Basisbildung“, also die sichere Beherrschung jener grundlegenden Fertigkeiten und Fähigkeiten, auf die jede weitere Bildung aufbauen kann und muss. Dazu zählen sowohl der Umgang mit Wort und Schrift, mit Zahlen, sowie die so genannten „Schlüsselqualifikationen“, also persönliche und soziale Eigenschaften, die man – nicht nur – im beruflichen Umfeld benötigt.

Nicht zuletzt PISA hat aufgezeigt, dass vielfach gravierende Defizite bestehen, die vielen jungen Menschen deshalb den Weg in weitere Ausbildungswege verbauen, da sie den Anforderungen, die eine berufliche Ausbildung heute stellt, nicht ausreichend entsprechen.

Die Entwicklung von Bildungsstandards in der Schule bietet nun einen hervorragenden Ansatzpunkt, die Ergebnisse schulischer Bildungsarbeit mit den Anforderungen der betrieblichen Berufsausbildung zu vergleichen und daraus Schlüsse für die weitere Verbesserung der Vorbereitung und der Übergänge junger Menschen von der Schule in Ausbildung und Beruf abzuleiten.

Den hunderten Unternehmer/innen und Ausbilder/innen, die sich in dieser Studie beteiligt haben, ist für die detaillierte und profunde Auskunft zu danken, wenn Betriebe Aussagen treffen, die insgesamt für über 2000 Lehrlinge verantwortlich sind, dann hat das Gewicht, dann kann daraus auch eine generelle Schlussfolgerung gezogen werden.

Den Autorinnen dieser Studie Dipl.-Päd. Marion Höllbacher und Dipl.-Päd. Sandra Martina Fülle ist ebenso zu danken, wie den Partner/innen in Wirtschaft und Schule, insbesondere Dr. Gottfried Krainer und Frau Brigitte Stiger in der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Steiermark, sowie den Projektpartner/innen im ESF-Projekt In.Bewegung II – insbesondere dem Koordinator Otto Rath – im Rahmen dessen diese Studie entstanden ist.

Es muss gemeinsames Interesse aller Beteiligten aus Bildung, Wirtschaft, Institutionen und Politik sein, aus den Ergebnissen dieser Studie jene Ansatzpunkte herauszufiltern, die die Möglichkeiten und Chancen junger Menschen für gelingende Bildungs- und Berufswege weiter zu erhöhen helfen.

Die Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft wird sich an dieser gemeinsamen Arbeit auch weiterhin aktiv und offensiv beteiligen.



Mag. Dr. Peter Härtel
Geschäftsführer
Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft

II. Basisbildung und Beruf

Ein Fokus auf die Basisbildung unterstützt den beruflichen Erfolg Jugendlicher
Studien und Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass Jugendliche mit geringer Basisbildung entsprechend geringe Chancen am Arbeitsmarkt haben. Dies manifestiert sich natürlich besonders deutlich am Übergang von der Schule in die Berufsausbildung, an dem die Vorstellungen des Bildungssystems, der Berufswelt und der Jugendlichen selbst aufeinander prallen. Es ist entgegen der landläufigen Meinung nicht selbstverständlich, dass die betroffenen Jugendlichen selbst Schuld sind an ihren Problemen sich in der Gesellschaft zu positionieren.

Jugendliche – wie auch Erwachsene - können wenig mit Bildung oder Qualifikation als Selbstzweck anfangen. Bildungsprozesse müssen so angelegt werden, dass der Zusammenhang zwischen dem Erwerben von Bildung und Qualifikationen einerseits und der Befriedigung ihrer Motive andererseits deutlich wird. Ein Motiv „Bildung“ existiert nicht. Bildung als Werkzeug zur Befriedigung von Motiven funktioniert allerdings nur, wenn die Bildungsprozesse nicht frustrierend erlebt werden, etwa durch negative Verstärker in der Schule. Wenn sich die Assoziation „Lernen – Frustration“ über eine längere Zeit hinweg aufbaut, gehen diese jungen Menschen für zukünftige Bildungs- und Qualifikationsprozesse verloren. Jugendliche mit schlechten schulischen Leistungen sind nicht selbstverständlich zu dumm. Individuelle Unterstützung dieser Jugendlichen ist möglich, sie erfordert allerdings gemeinsame Anstrengungen des formalen Bildungssystems, der Eltern und außerschulischer Unterstützungsangebote.

Gelingende Bildungsprozesse andererseits stärken das Selbstbewusstsein Jugendlicher. Dies versetzt sie in die Lage, sich auch in bildungsfeindlichen sozialen Kontexten, sei es in der Peer Group oder der Familie, aber auch in einem bildungsfeindlichen gesellschaftlichen Kontext besser zu behaupten.

PISA hat gezeigt, dass jene Schulsysteme, in denen sich die Schere zwischen den Besten und den Schlechtesten weniger öffnet, in der Gesamtleistung besser abschneiden. Sollten sich auch in Österreich die Prioritäten in dieser Hinsicht ändern, könnte sich Generationen übergreifende Bildungsbenachteiligung verringern und in weiterer Konsequenz auch die sozialen und die wirtschaftlichen Folgekosten reduziert werden.

Das Netzwerk Basisbildung und Alphabetisierung in Österreich widmet dem Thema Basisbildung Jugendlicher breiten Raum. Ein Schwerpunkt wird in diesem Zusammenhang auf den Übergang von der Schule in die Berufsausbildung gelegt, um Jugendliche mit geringerer Basisbildung gerade an dieser sensiblen biografischen Stelle nicht zu verlieren. In weiterer Folge werden Modelle zur Unterstützung Jugendlicher in der Lehre entwickelt. Angebote der Basisbildung arbeiten so einem erfolgreichen Weg von der Schule bis zum Lehrabschluss zu.



Mag. Otto Rath
ISOP GmbH

III. Ergebnisse im Überblick

Für den vorliegenden Bericht wurden steirische Ausbildungsbetriebe zu Anforderungen in der Lehrlingsaufnahme in den fachlichen sowie in persönlich/sozialen Bereichen befragt. Als Basis für die Bereichsfragen dienten die österreichischen Bildungsstandards für Mathematik, Deutsch und Englisch.

Die Bildungsstandards sollen eine österreichweite Vergleichsmöglichkeit der Unterrichtsergebnisse sicherstellen. Sie legen fest, welche Kompetenzen Schülerinnen und Schüler in der 4. und 8. Schulstufe in einzelnen Unterrichtsgegenständen nachhaltig erworben haben. Die Einführung an Volks- und Hauptschulen sowie AHS ist im Schuljahr 2008/09 geplant, die ersten Überprüfungen sind ab dem Schuljahr 2012/13 vorgesehen.

Im Mai 2008 wurden 2556 Fragebögen an Lehrlingsausbildende Betriebe verschickt. 338 Betriebe beteiligten sich an der Befragung und retournierten die ausgefüllten Fragebögen, dies ergibt eine Beteiligung an der Befragung von 13%.

In Abstimmung mit Dr. Krainer und Fr. Stiger, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Steiermark, wurden 30 unterschiedliche Lehrberufe ausgewählt. Berücksichtigung fanden dabei Lehrberufe, in denen derzeit steiermarkweit jeweils mehr als 50 Lehrlinge ausgebildet werden.

Lehrlinge nach Betriebsgröße

Im Zuge der Erhebung wurde darauf geachtet, dass lehrlingsausbildende Betriebe aller relevanten Betriebsgrößen (nach Anzahl der Beschäftigten) Berücksichtigung finden. Ohne den Anspruch einer exakten Entsprechung zur steirischen Betriebsgrößenverteilung zu erheben, gibt die Struktur der erfassten Ausbildungsbetriebe die steirische Ausbildungslandschaft gut wieder. Ca. zwei Drittel der erfassten Betriebe befinden sich in der Kategorie bis 49 Beschäftigte, ca. ein Drittel darüber. Die generelle Aufteilung männlich / weiblich entspricht mit ca. 70 Prozent männlich zu ca. 30 Prozent weiblich ziemlich genau der Ausbildungssituation insgesamt.

Lehrberufe im Trend

Im Zuge der Vorbereitung der Erhebung wurde in Zusammenarbeit mit der Wirtschaftskammer darauf Wert gelegt, nicht nur den häufigst gewählten Lehrberufen gerecht zu werden, sondern darüber hinaus gezielt Berufe anzusprechen, die Ausbildungsplätze bieten können, Zugangsmöglichkeiten eröffnen und insbesondere in Hinblick auf die Genderherausforderung, Mädchen Zugang zu nicht traditionellen Berufen eröffnen können.

Die Anzahl der erfassten Lehrberufe bzw. von Betrieben mit entsprechenden Ausbildungsplätzen entspricht daher nicht 1:1 der Ausbildungssituation insgesamt, sondern ist in Hinblick auf die Orientierung junger Menschen und Zugangsmöglichkeiten gewichtet zu interpretieren.

Lehrlingsauswahl

77% der befragten Betriebe gaben an, in den nächsten Jahren wieder Lehrlinge aufnehmen zu wollen, es werden seitens der befragten Betriebe in der nächsten Zeit mindestens 660 Lehrstellen angeboten.

Um Lehrstellen optimal besetzen zu können haben Betriebe regionale Schulen und Institutionen als Kooperationspartner/innen gewinnen können. Vor allem die Polytechnischen Schulen und die Hauptschulen stellen im schulischen Bereich die wichtigsten Kooperationspartner/innen dar. Das AMS wurde als wichtigster Partner auf institutioneller Ebene genannt.

Befragt zur Bedeutung der Auswahlkriterien gaben mehr als 2/3 der Lehrlingsausbilder/innen an, dass der persönliche Eindruck während des Berufspraktikums, gefolgt vom Eindruck beim Bewerbungsgespräch am wichtigsten sind.

Eine in diesem Zusammenhang wesentliche Aussage betrifft den Umstand, dass die Lehrstelle nicht besetzt wird, sollte dafür der geeignete Lehrling nicht gefunden werden. Dies gaben 43% der befragten Betriebe an.

Anforderungen an die Lehrlinge

Ein Gesamtüberblick über die Rückmeldungen betreffs der Anforderungen an Lehrstellenbewerber/innen gemäß der Struktur der Bildungsstandards scheint darauf hinzuweisen, dass diese die realen Erfordernisse in der betrieblichen Berufsausbildung recht gut abbilden können.

Von den zehn abgefragten Kategorien „Leistungsanforderung Mathematik“ werden fünf zu mehr als zwei Drittel nur eine zu weniger als ein Drittel mit den Kategorien „sehr wichtig“ oder „wichtig“ bewertet; in Deutsch werden vier von den sechs abgefragten Kategorien zu 90 Prozent oder mehr als „sehr wichtig“ oder „wichtig“ erachtet, keine einzige weniger als 40 Prozent.

Insgesamt ergibt sich ein Bild einer realistischen Erwartungshaltung der ausbildenden Betriebe an Lehrstellenbewerber/innen hinsichtlich jener Kompetenzen und Qualifikationen, die Pflichtschulabgänger/innen erfüllen können müssten; hinsichtlich der tatsächlichen vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen ergeben sich jedoch zum Teil beträchtliche Diskrepanzen.

Unübersehbar ist die überragende Bedeutung der persönlichen und sozialen Kompetenzen für Lehrlinge/innen, einige davon werden in relativ hohem Maße erfüllt, die Erhebung weist jedoch auf erheblichen Entwicklungsbedarf in wesentlichen Bereichen dieser Bildungs- und Persönlichkeitsdimension hin.

Mathematik

Am wichtigsten war den befragten Unternehmer/innen, dass Jugendliche Kopfrechnen, schätzen, runden können und Maßeinheiten kennen.

Demgegenüber steht, dass nur ca. ein Drittel der Jugendlichen ausreichend über diese Kenntnisse verfügen. Das Begründen von Rechenschritten sowie das Verstehen von Lösungswegen werden von 70% der Ausbilder/innen als sehr wichtig/wichtig eingeschätzt, sind jedoch nur zu knapp 19% sehr gut/gut vorhanden.

Deutsch

Zuhören können, sinnerfassend lesen, an die Situation angepasst sprechen sowie Schreiben als Hilfsmittel zu verwenden fordern nahezu 95% der Betriebe. Lediglich zur Hälfte können Lehrlinge diese Voraussetzungen sehr gut/gut erfüllen.

Englisch

Im Allgemeinen sind die Leistungsanforderungen in Englisch deutlich geringer als in Deutsch oder Mathematik. Das Verstehen unkomplizierter Texte sowie grundlegender Dinge sind die wichtigsten Kriterien für Unternehmer/innen. Diese werden zu mehr als 30% seitens der Bewerber/innen sehr gut/gut erfüllt.

Persönliche Kompetenzen

Die Anforderungen an die Persönlichen Kompetenzen sind die höchsten im Verhältnis zu allen anderen Kriterien. In allen Punkten – von Genauigkeit bis Zuverlässigkeit – liegt die Anforderung bei nahezu 100%. Im Vergleich zu den formalen Kriterien (Mathematik, Deutsch, Englisch) werden diese Anforderungen absolut in höherem Maße erfüllt, mit vergleichbarer Differenz zu den Anforderungen

Soziale Kompetenzen

Ähnlich wie bei den Persönlichen Kompetenzen sind auch die Sozialkompetenzen ein für den/die Unternehmer/in entscheidendes Kriterium. Auch hier werden diese von den Bewerber/innen in weit höherem Maße erfüllt, als dies bei den formalen Kriterien der Fall ist. Bei der Teamfähigkeit sogar von 82% der Bewerber/innen.

Empfehlungen

Aus der Gesamtheit der Ergebnisse lässt sich eine große Diskrepanz zwischen Erwartungshaltung auf Seiten der Ausbilder/innen und dem tatsächlich vorhandenem Wissen auf Seiten der Jugendlichen erkennen. Empfehlungen können in Richtung Informationsarbeit bei Ausbilder/innen, Schulen und Jugendlichen (Workshops), Unterstützungsarbeit bei Auswahlprozessen und intensivere Auseinandersetzung mit dem Wunschberuf auf Seiten der Jugendlichen – unterstützt durch das Handbuch „Lehrberufsanforderungen“ und den QualiCoach abgeleitet werden.

1. Hintergrund zur Erhebung

1.1. Das Projekt In.Bewegung II und die Betriebesbefragung

Das Ziel des Projektes In.Bewegung II – unterstützt vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur und dem Europäischen Sozialfonds - ist es, Jugendlichen mit geringer Basisbildung zeitgerechte Orientierung und Perspektiven für einen erfolgreichen Übergang Schule – Ausbildung – Beruf zu ermöglichen und Unternehmen bei der Suche nach gut qualifizierten Lehrlingen zu unterstützen.

Im Rahmen des Projektes In.Bewegung II wurde in steirischen Ausbildungsbetrieben erhoben, welche die wesentlichen Aufnahmekriterien für Jugendliche darstellen. Als Grundlage für die Erhebung der betrieblichen Anforderungen wurden die neuen Österreichischen Bildungsstandards für Mathematik, Deutsch und Englisch herangezogen. Diese legen fest, welche Kompetenzen Schülerinnen und Schüler in der 4. und 8. Schulstufe in einzelnen Unterrichtsgegenständen nachhaltig erworben haben sollen.

Die Erhebung war Grundlage für dieses Handbuch, das Lehrer/innen, Trainer/innen, Jugendliche und ihre Eltern bei der Auswahl eines geeigneten Lehrberufs sowie bei der gezielten Vorbereitung darauf unterstützt und somit auch die Lehrlingssuche für Unternehmen verbessern hilft.

1.2. Ausgangssituation

Jährlich verlassen in Österreich rund 16.000 Jugendliche die Pflichtschule ohne ausreichende Kompetenzen in Lesen, Schreiben und Rechnen, um damit weitere Bildungs- und Ausbildungsprozesse stützen und entwickeln zu können. Damit werden sie auch den Anforderungen der Wirtschaft nicht gerecht und der Eintritt in das Berufsleben wird zur besonderen Herausforderung.

Diese Zahlen werden aus den im Rahmen des Mikrozensus von Statistik Austria erhobenen Schulabschlüssen abgeleitet.

Es handelt sich um Jugendliche, deren Grundkenntnisse in Mathematik, Deutsch und Englisch so mangelhaft sind, dass davon ausgegangen werden kann, dass diese Jugendlichen bereits in der Überleitungsphase mit größeren Herausforderungen konfrontiert werden als Gleichaltrige mit ausreichenden Basisbildungskenntnissen. Auch ist die Möglichkeit in Betracht zu ziehen, dass eine Überleitung in die Arbeitswelt durchaus gelingen kann, der Erhalt des Arbeitsverhältnisses durch zu schlechtes Abschneiden in der Berufsschule jedoch bedroht wird.

Erfahrungswerte belegen, dass in den Schulen die Herausforderung, der sich Jugendliche mit mangelnden Basisbildungskenntnissen stellen müssen, durchaus bekannt ist. Motivierte Lehrer/innen sehen sich hohen Schülerzahlen pro Klasse gegenüber, die eine optimale Betreuung der schwachen Schüler/innen erschweren. Verschiedene Diagnosetools wie z.B. Lesescreenings zur Diagnostizierung schwacher Schüler/innen werden durchgeführt um auf diese Weise individuelle Förderungen anbieten zu können. Die Umsetzung dieser Förderstunden wird mitunter durch die gegebenen Rahmenbedingungen erschwert (mangelnde Zeit, Räumlichkeiten etc.). Eine Schnittstelle nach „außen“ um etwa mit Institutionen, die

unterstützende Leistungen anbieten, einbinden zu können, könnte eingesetzt werden um auf diese Weise die Unterstützung der betroffenen Jugendlichen zu optimieren.

Gespräche mit Ausbildungsbetrieben haben ergeben, dass der positive Abschluss der Pflichtschule einem bestimmten Bildungsniveau entsprechen soll. Jugendliche, die diesem Bild nicht entsprechen, erhalten schwerer eine Chance auf eine Lehrstelle. Droht ein Lehrling „abzustürzen“ sind die Betriebe meist bereit, unterstützende Maßnahmen zu fördern, um dem/der Jugendlichen einen erfolgreichen Lehrabschluss zu ermöglichen.

Die Bereitschaft aller Beteiligten präventiv zu arbeiten, um Jugendlichen einen leichteren Übergang von der Schule in die Arbeitswelt zu ermöglichen, wird durch die Bereitstellung des vorliegenden Handbuches unterstützt.

1.3. Der Lehrstellenmarkt

Arbeitslose nach Bildungsabschluss

In der Gliederung der Arbeitslosen nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung sieht man Ende September 2008, dass 46,6 % keine die Pflichtschule übersteigende Schulbildung aufzuweisen haben. Der Anteil an Arbeitslosen, der über einen Lehrabschluss verfügt, liegt bei etwa einem Drittel (31,7%). Die umseitige Abbildung veranschaulicht, wie sich die Anzahl der arbeitslosen Männer und Frauen hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Bildung unterscheidet.

Übersicht Arbeitslose nach Bildungsstand

Höchste abgeschlossene Ausbildung	Arbeitslosenbestand	Anteil
Pflichtschule	85.428	46,6%
Lehre	58.074	31,7%
Mittlere technisch-gewerbliche Schule	934	0,5%
Mittlere kaufmännische Schule	5.171	2,8%
Sonstige mittlere Schule	5.692	3,1%
AHS	6.403	3,5%
Höhere technisch-gewerbliche Schule	3.315	1,8%
Höhere kaufmännische Schule	3.375	1,8%
Sonstige höhere Schule	5.229	2,9%
Akademie (Pädak u.ä.)	829	0,5%
Fachhochschule	845	0,5%
Universität, Hochschule	7.208	3,9%
Ungeklärt	824	0,4%
Insgesamt	183.327	100,0%

Quelle: AMS

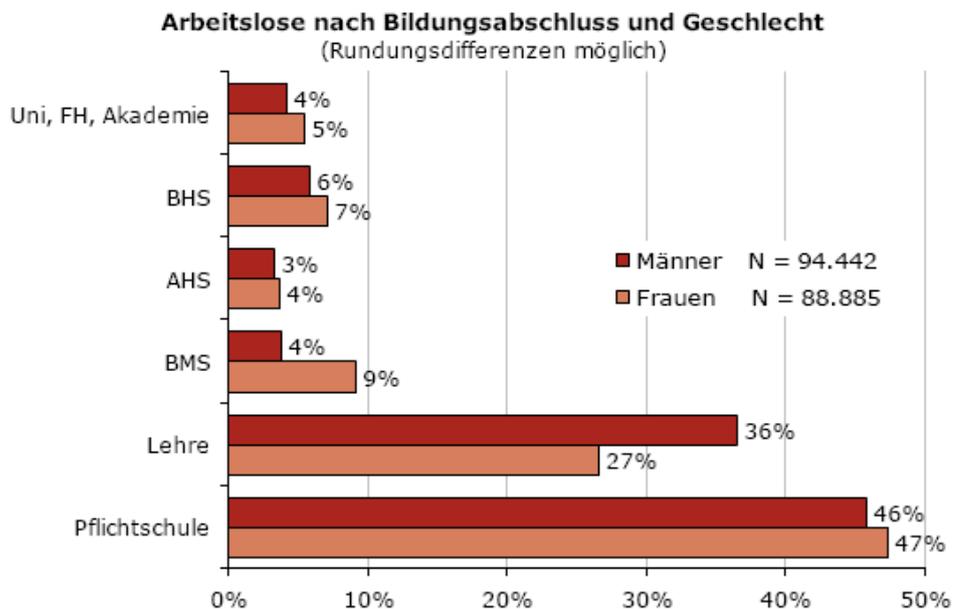
1.4 Weitere Hinweise und Erkenntnisse

Generell ist darauf hinzuweisen, dass sich die konkreten Einschätzungen von Anforderungen und vorhandenen Kompetenzen Jugendlicher betrieblich und individuell sehr voneinander unterscheiden können.

Die dargestellten Gesamtergebnisse sind jedoch als aussagekräftige Darstellung dahin gehend zu werten, wie in Hinblick auf die neu entwickelten Bildungsstandards sowie auf persönliche und soziale Kompetenzen einerseits Anforderungen aus der Sicht von Unternehmen und Betrieben bewertet werden und andererseits die Erfüllung dieser Anforderungen zum Zeitpunkt der Bewerbung bzw. des Lehrantritts eingeschätzt wird.

Auf ergänzende Erfahrungen und Erkenntnisse (vgl. z. B. Dornmayr H.: Einstiegsqualifikation von Lehrstellensuchenden. IBW-Research Wien 2008.) wird hingewiesen.

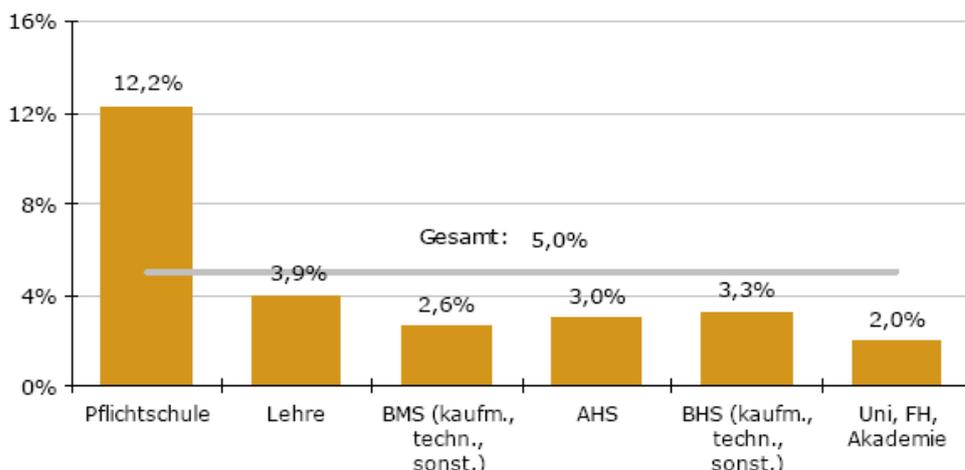
Jedenfalls ist generell aus den Ergebnissen abzuleiten, dass die zentrale Bedeutung der zeitgerechten und zielorientierten Orientierung und Vorbereitung Jugendlicher auf weitere Bildungs- und Berufswege zu unterstreichen ist, verbunden mit der gezielten Förderung jener Kompetenzen und Qualifikationen, die für den angestrebten Beruf Voraussetzung und unverzichtbar sind.



Quelle: AMS

Hintergründe

Arbeitslosenquoten nach Bildungsabschluss*)

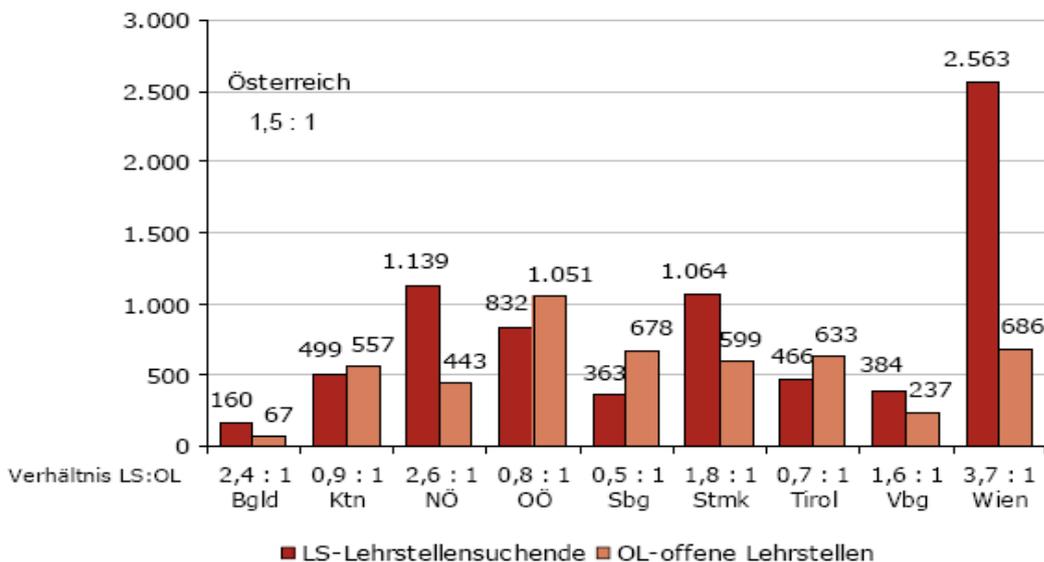


Quellen: AMS, HV

*) Vorgemerkte Arbeitslose einer Bildungsebene bezogen auf das Arbeitskräftepotential (= Arbeitslose + unselbständig Beschäftigte des aktuellen Monats) der selben Bildungsebene; die Gliederung der Beschäftigtenbasis nach Bildungsabschluss wurde nach Ergebnissen der Arbeitskräfteerhebung 2007 (unselb. Erwerbstätige nach LFK) errechnet.

Das mit Abstand höchste Arbeitslosigkeitsrisiko ergab sich wieder für jene Personen, die keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Bildungsstand aufweisen.

regionaler Lehrstellenmarkt



Quelle: AMS

Die Zahl der (sofort verfügbaren) vorgemerkten **Lehrstellensuchenden** betrug Ende September 2008 in Österreich 7.470 (**1064 in der Steiermark**).

Die Anzahl der (sofort verfügbar) gemeldeten **offenen Lehrstellen** erhöhte sich Ende September waren österreichweit 4.951 Lehrstellen (**599 in der Steiermark**) gemeldet.

Hintergründe

Die Nachfrage nach Lehrstellen übersteigt damit das Angebot, in Summe fehlten im September 2.519 Lehrstellen (465 in der Steiermark). Rein rechnerisch fielen damit Ende September 2008 auf jede offene Lehrstelle 1,5 Lehrstellensuchende (**1,7 in der Steiermark**).

Übersicht offene Lehrstellen / Lehrstellensuchende österreichweit

Lehrberufe	Offene Lehrstellen	Lehrstellensuchende
Bäcker/-in	84	36
Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)	19	72
Bürokaufmann/-frau	192	826
Chemielabortechnik	2	16
Einzelhandel - Allgemein	893	1362
Elektrobetriebstechnik	24	21
Elektroinstallationstechnik	140	215
Fleischverarbeitung	62	6
Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)	264	492
Glaser/-in	29	16
Großhandelskaufmann/-frau	85	28
Industriekaufmann/-frau	11	6
Informationstechnologie - Technik	25	25
Koch/Köchin	856	253
Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in)	29	44
Kraftfahrzeugtechnik	78	552
Lagerlogistik	Keine Angaben	Keine Angaben
Maler/-in und Anstreicher/-in	82	236
Maschinenbautechnik	70	120
Maurer/-in	45	236
Medienfachmann/-frau - Mediendesign	Keine Angaben	Keine Angaben
Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	Keine Angaben	Keine Angaben
Restaurantfachmann/-frau	899	222
Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation	59	77
Systemgastronomiefachmann/-frau	Keine Angaben	Keine Angaben
Tischlerei	233	139
Zahn techniker/-in	17	32
Zimmerei	58	22

Legende:

	mehr offene Lehrstellen als lehrstellensuchende Jugendliche
	Angebot an Lehrstellen entspricht der Nachfrage

Für obenstehende Tabelle wurde auf die aktuellen Zahlen für September 08 des AMS zurückgegriffen. Lt. AMS Statistik September 08 gibt es deutliche regionale Unterschiede. In Wien, Niederösterreich, der Steiermark und dem Burgenland fehlen Lehrstellen. Dagegen ist in Salzburg die Nachfrage nach Lehrstellen geringer als das Angebot. In Kärnten hält es sich ungefähr die Waage.

Aus der Grafik ist zu erkennen, dass die Zahl der Lehrstellensuchenden in den bei den Jugendlichen nicht so beliebten Berufen (Glaser, Bäcker, Fleischverarbeitung) nach wie vor gering ist, jedoch in den Gastronomieberufen das Lehrstellenangebot die Nachfrage bei Weitem übersteigt.

2. Ergebnisse der Datenerhebung

2.1. Erhebungsdesign

Berufsstruktur

Im Mai 2008 wurden 2556 Fragebögen an Lehrlingsausbildende Betriebe verschickt. Für die Betriebe bestand die Möglichkeit, den Fragebogen zu den Aufnahmekriterien für Lehrlinge entweder schriftlich oder online unter <http://inbewegung2.stvg.at> auszufüllen. 338 Betriebe beteiligten sich an der Befragung und retournierten die ausgefüllten Fragebögen. Davon nahmen 96 Betriebe die online-Version in Anspruch, 242 bevorzugten die schriftliche Variante. Die Beteiligung an der Befragung von 13% kann als durchaus positiv gewertet werden und lässt auf ein erfreulich hohes Interesse an der Lehrlingsausbildung schließen.

Auswahl der Lehrberufe

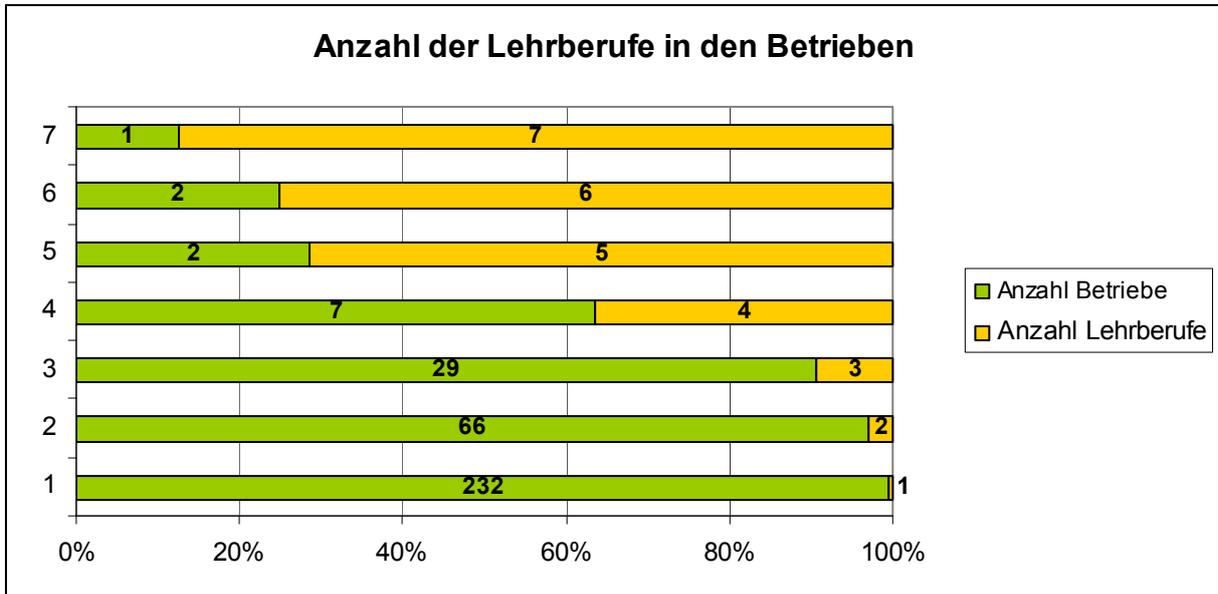
30 unterschiedliche Lehrberufe wurden in Abstimmung Dr. Krainer und Fr. Stiger, Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Steiermark ausgewählt.

Die Berufsbereiche wurden von 15 (lt. Lehrberufslexikon) auf 11 reduziert. Grund dafür war die teilweise Eingliederung von Berufsbereichen in andere sowie teilweise ein Zurückstellen von Berufen, in denen angebotene Lehrstellen stark rückläufig sind, weiters werden Lehrberufe nicht erfasst, die nur von wenigen Ausbildungsbetrieben angeboten werden. Es wurde angeregt nur Lehrberufe zu berücksichtigen, in denen mehr als 50 Lehrlinge derzeit ausgebildet werden.

Erfasste Lehrberufe:

- | | |
|--|---|
| 1. Bäcker/-in | 17. Koch/Köchin |
| 2. Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in) | 18. Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in) |
| 3. Bürokaufmann/-frau | 19. Kraftfahrzeugtechnik |
| 4. Chemielabortechnik | 20. Lagerlogistik |
| 5. Einzelhandel - Allgemein | 21. Maler/-in und Anstreicher/-in |
| 6. Einzelhandel - Lebensmittel | 22. Maschinenbautechnik |
| 7. Einzelhandel - Textil | 23. Maurer/-in |
| 8. Elektrobetriebstechnik | 24. Medienfachmann/-frau – Mediendesign |
| 9. Elektroinstallationstechnik | 25. Metalltechnik – Metallbearbeitungstechnik |
| 10. Fleischverarbeitung | 26. Restaurantfachmann/-frau |
| 11. Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) | 27. Sanitär- und Klimatechniker/-in – Gas- und Wasserinstallation |
| 12. Fußpfleger/-in | 28. Tischlerei |
| 13. Glaser/-in | 29. Zahntechniker/-in |
| 14. Großhandelskaufmann/-frau | 30. Zimmerei |
| 15. Industriekaufmann/-frau | |
| 16. Informationstechnologie – Technik | |

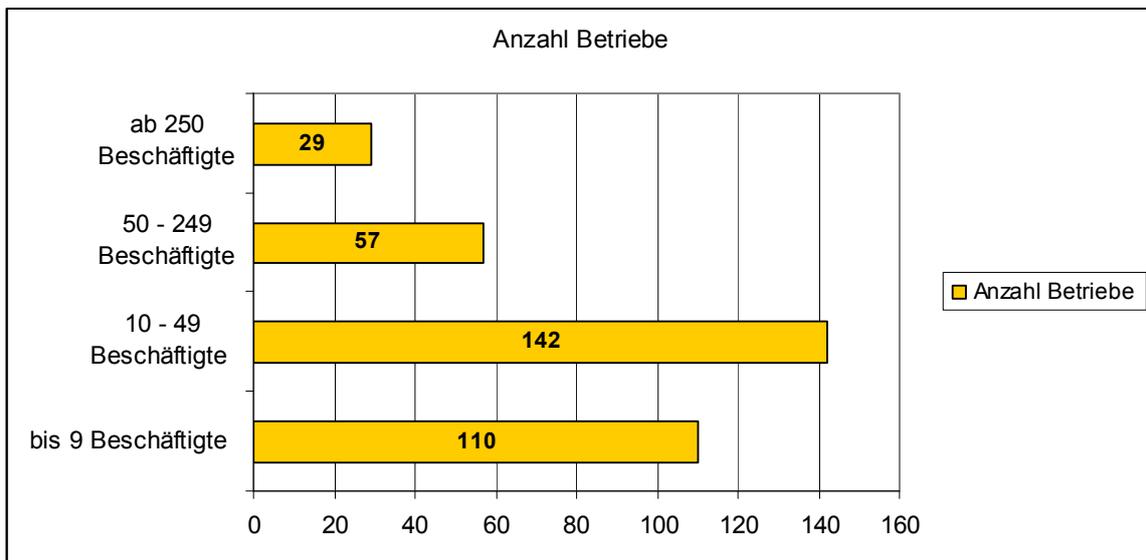
Anzahl der Lehrberufe in den Betrieben



Grafik 2.1. – 1
Anzahl der in den Betrieben angebotenen Ausbildungsberufe

Von den befragten Betrieben bildet der Großteil (69 %) in einem Lehrberuf aus. 20% bieten eine Lehrausbildung in zwei Lehrberufen an, 9% der befragten Betriebe bilden in drei Lehrberufen aus. Ein Betrieb bietet Lehrlingsausbildung in mehr als 5 unterschiedlichen Lehrberufen an.

Betriebsgröße (Zahl und Zusammensetzung der Beschäftigten)



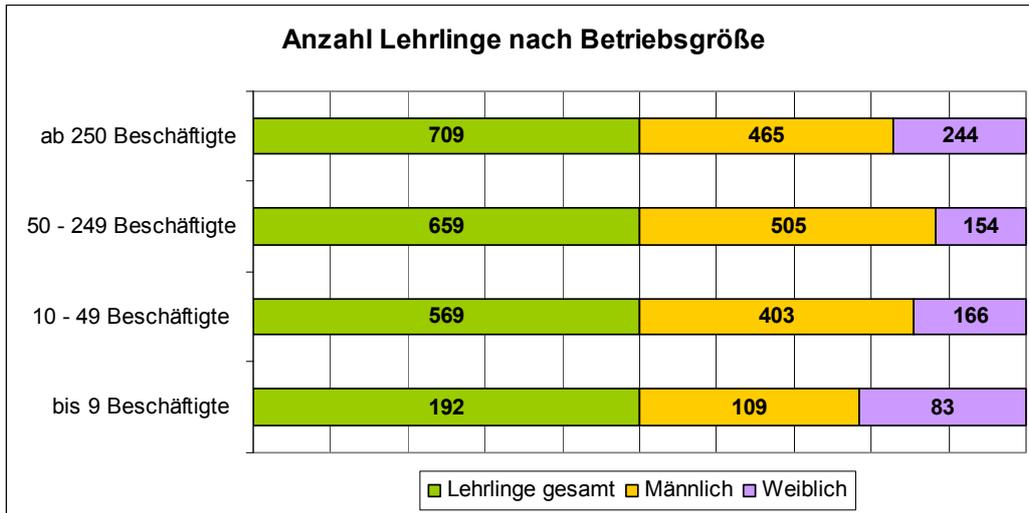
Grafik 2.1. – 2
Betriebsgröße der erfassten Betriebe nach Anzahl der Beschäftigten

338 Betriebe haben den Fragebogen ausgefüllt retourniert, davon zählen rund 75% zu den Klein- und Kleinstbetrieben. Sieben Betriebe beschäftigen mehr als 1000 Personen.

Anzahl der Beschäftigten und Lehrlinge

In den 338 erfassten Betrieben werden derzeit insgesamt 30.205 Personen beschäftigt, davon sind 17.464 männlich und 12.741 weiblich.

Von den momentan 2.129 beschäftigten Lehrlingen sind 647 weiblich und 1.482 männlich, davon sind 52 Jugendliche mit Migrationshintergrund (13 weiblich/39 männlich).



Grafik 2.1. – 3
Anzahl der Lehrlinge nach Betriebsgröße

Übersicht der häufigsten Lehrberufe im Vergleich mit den am stärksten besetzten Lehrberufen

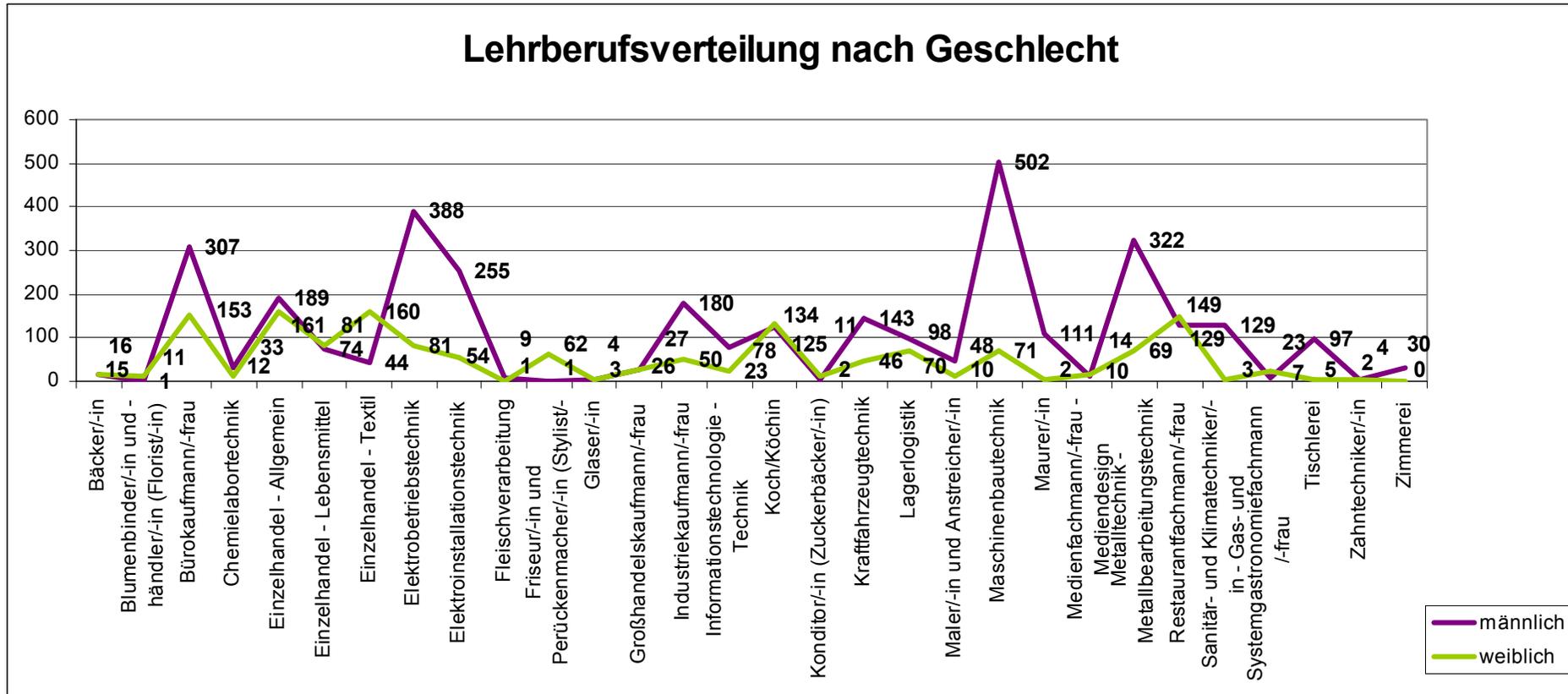
	10 häufigste Lehrberufe weiblich	Am stärksten besetzte Lehrberufe Befragung Weiblich	10 häufigste Lehrberufe männlich	Am stärksten besetzte Lehrberufe Befragung männlich
1	Einzelhandelskauffrau	Einzelhandel-Allgemein	KFZ-Techniker	Maschinenbautechnik
2	Friseurin	Einzelhandel Textil	Elektroinstallationstechniker	Elektrobetriebstechnik
3	Bürokauffrau	Bürokauffrau	Maschinenbautechniker	Metalltechnik – Metallbearbeitung
4	Gastronomiekauffrau	Restaurantfachfrau	Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation	Bürokaufmann
5	Köchin	Köchin	Tischler	Elektroinstallationstechniker
6	Restaurantfachfrau	Elektrobetriebstechnik	Einzelhandelskaufmann	Einzelhandelskaufmann
7	Verwaltungsassistentin	Einzelhandel Lebensmittel	Koch	Industriekaufmann
8	Industriekauffrau	Maschinenbautechnik	Maurer	KFZ-Techniker
9	Floristin	Lagerlogistik	Metalltechnik – Metallbearbeitung	Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation
10	Hotel- und Gastgewerbeassistentin	Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	Elektrobetriebstechniker	Restaurantfachmann/-frau

Übersicht Geschlechterverteilung nach Lehrberufen

Nachfolgend findet sich eine Übersicht über die Verteilung von männlichen und weiblichen Lehrlingen.

Lehrberufe	Betriebe	männlich	weiblich
Bäcker/-in	9	15	16
Blumenbinder/-in und -händler/-in (Florist/-in)	4	1	11
Bürokaufmann/-frau	39	307	153
Chemielabortechnik	6	33	12
Einzelhandel - Allgemein	30	189	161
Einzelhandel - Lebensmittel	13	74	81
Einzelhandel - Textil	9	44	160
Elektrobetriebstechnik	24	388	81
Elektroinstallationstechnik	28	255	54
Fleischverarbeitung	4	9	1
Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)	22	1	62
Glaser/-in	4	4	3
Großhandelskaufmann/-frau	5	27	26
Industriekaufmann/-frau	13	180	50
Informationstechnologie - Technik	9	78	23
Koch/Köchin	42	125	134
Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in)	2	2	11
Kraftfahrzeugtechnik	31	143	46
Lagerlogistik	6	98	70
Maler/-in und Anstreicher/-in	15	48	10
Maschinenbautechnik	30	502	71
Maurer/-in	17	111	2
Medienfachmann/-frau - Mediendesign	6	10	14
Metalltechnik - Metallbearbeitungstechnik	24	322	69
Restaurantfachmann/-frau	39	129	149
Sanitär- und Klimatechniker/-in - Gas- und Wasserinstallation	23	129	3
Systemgastronomiefachmann/-frau	2	7	23
Tischlerei	37	97	5
Zahntechniker/-in	4	4	2
Zimmerei	10	30	0

Gegenüberstellung männlicher und weiblicher Lehrlinge nach Berufen

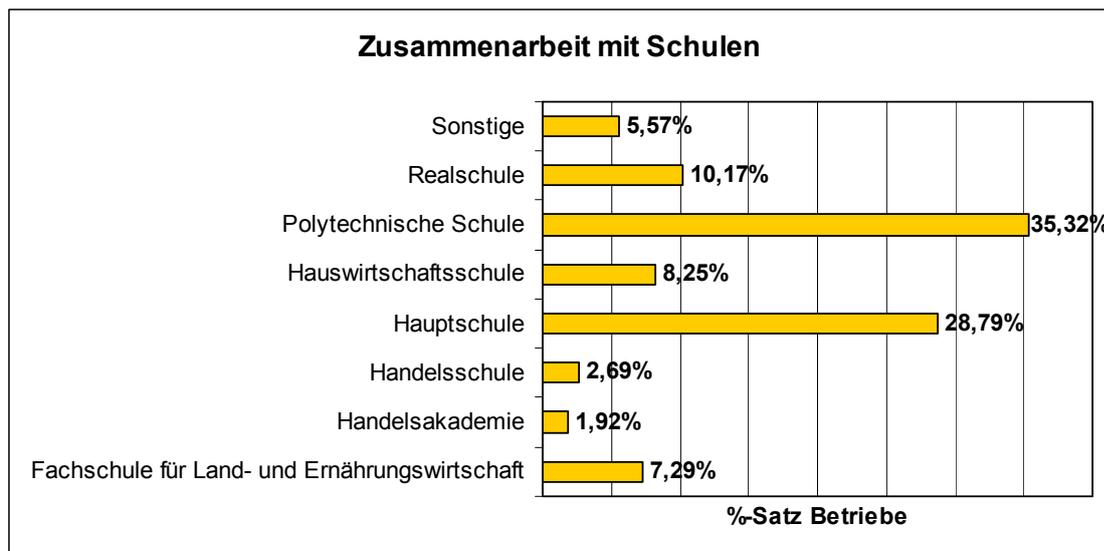


Grafik 2.1. – 4

2.2. Lehrlingssuche und Auswahl

77% der befragten Betriebe gaben an, in den nächsten Jahren wieder Lehrlinge aufzunehmen. Davon bevorzugten 45% Burschen, ca. 9% möchten vorzugsweise Mädchen einstellen, 46% zeigten keine Präferenzen. Insgesamt ist geplant, 660 Lehrstellen zu besetzen. 20% der befragten Betriebe sind bezüglich weiterer Lehrlingsaufnahme noch unentschieden.

Kooperationen bei der Lehrlingssuche



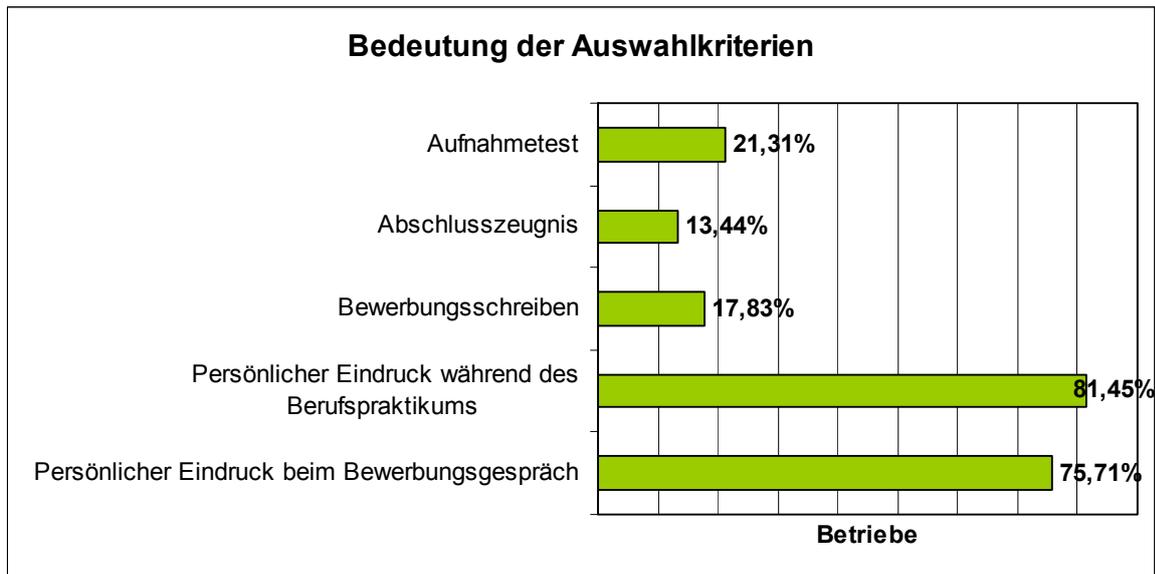
Grafik 2.2. – 1
Zusammenarbeit mit Schulen

Die stärkste Zusammenarbeit zeigt sich mit Polytechnischen Schulen im Ausmaß von 35%, danach folgen Hauptschulen mit 29%.

Weitere Angaben zu Kooperationen in der Lehrlingssuche:

- 9. Schulstufe
- Bekannte
- BORG
- HTL
- HTL Trieben
- Inserate, Zeitung, Mundpropaganda, AMS
- KFZ Techniker Fachschule
- Landwirtschaftsschule event.
- PTS wichtiger!
- Tourismusfachschulen
- unbedingt ein 9. Schuljahr alle Poly, Haushaltungsschule wegen Vorschuljahr! Es muss ein 9. (10.) Jahr auf Berufsvorbereitung sein!
- AMS
- Bewerbungen werden an uns gesendet!
- Hotelfachschulen
- HTL Kaindorf
- Inserat
- je 1mal erfolgreich mit PTS und HAK
- Landwirtschaftliche Fachschulen
- LBS Bad Gleichenberg
- Suchen gerne "Schulabbrecher" (tropout) von höheren Schulen
- über Mundpropaganda

Kriterien für die Lehrlingsauswahl



Grafik 2.2. – 2
Bedeutung der Auswahlkriterien

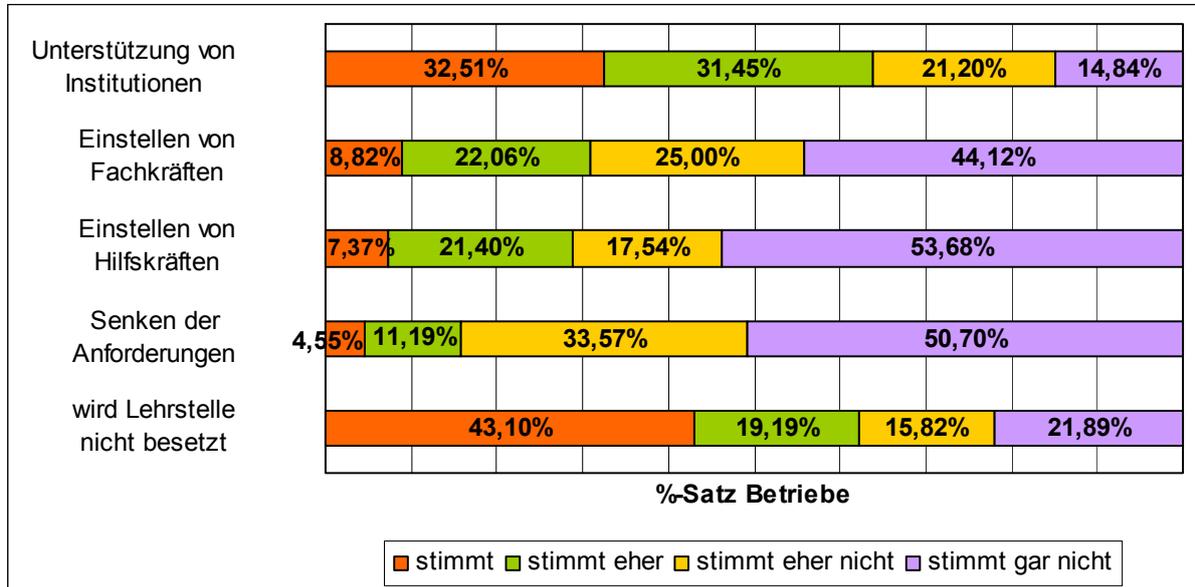
81% gaben an, dass der persönliche Eindruck während der Berufspraktischen Tage ein entscheidendes Kriterium ist. Lediglich für 13% ist das Abschlusszeugnis als sehr wichtig einzustufen.

Weitere Angaben zur Feststellung der erforderlichen Fähigkeiten:

- Allgemeinbildung
- Begeisterung für den Beruf
- der Wille
- Einstellung zur Arbeit/Beruf!
- Engagement der Eltern
- Familienstand
- Familie: Was machen die Eltern?
Erziehung: Was macht Bewerber in der Freizeit? Vereine, Sport, Hobbys
- Gespräch mit Eltern
- gutes soziales Umfeld
- Interesse/Aufnahmefähigkeit/Höflichkeit
- Leider melden sich keine Lehrlinge! Wir würden fast alle einstellen!
- naher Wohnort
- Persönlicher Eindruck der Eltern der Bewerberin/ des Bewerbers
- Probetage
- soziales Umfeld
- Übungsarbeit
- Ausarbeiten eines Tests
- Benehmen, äußeres Erscheinungsbild
- Eindruck, den die Eltern machen
- Empfehlungen durch Schule
- Familiäres Umfeld
- Familienverhältnisse
- Gespräch
- Gute Umgangsformen
- Interesse am Unternehmen
- Kreativität
- Motivation/Ergeiz
- noch kein Bewerbungsschreiben erhalten
- Praktische Erfahrung / "Hobbys"
- Sind froh welche zu bekommen
- Test bei WK-Wifi

Reaktionen der Betriebe bei Fehlen eines „passenden“ Lehrlings

Im Rahmen der Fragebogenerhebung wurde die Frage gestellt, wie Betriebe reagieren, wenn sich kein „passender“ Lehrling findet.



Grafik 2.2. – 3
Reaktionen der Betriebe, wenn Lehrstelle nicht besetzt werden kann

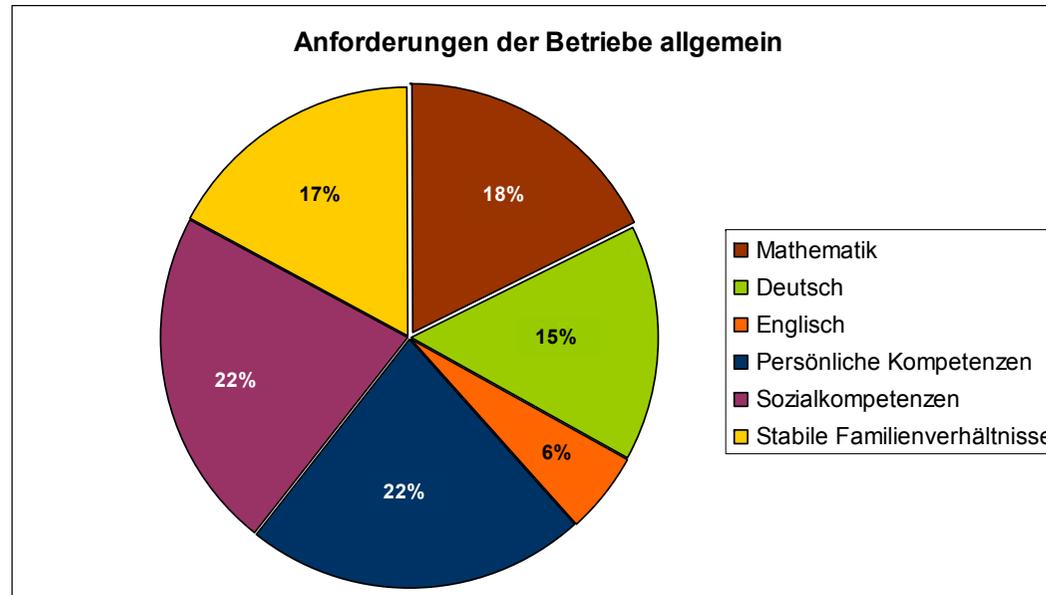
Lediglich 15 % der Betriebe sind bereit die Anforderungen zu senken, 63 % suchen Unterstützung bei Institutionen. Findet sich kein „passender“ Lehrling, gaben 43% der Betriebe an, die Lehrstelle nicht zu besetzen.

Weitere Angaben:

- das kommt nicht vor
- erhöhte Werbung, wir gehen in Schulen!
- finden sich andere Bewerber
- Generell wird sonst die Stelle gestrichen, auch wenn es keine Förderungen gibt.
- Lehrpersonal
- noch keine Probleme bisher bei geplanter Besetzung
- Unterstützung Institutionen meist nicht brauchbar
- wir können auch ein halbes Jahr warten, bis wir einen passenden Lehrling finden
- der beste Bewerber wird aufgenommen
- es wird so lange gesucht, bis wir den richtigen für uns finden!!!
- Fraglich ob sich jemand für die Lehrstelle bewirbt
- Kontakt mit AMS
- Mundpropaganda
- Praktikant/innen
- werden wir einen anderen Lehrling suchen
- wir machen Vorträge in Schulen

2.3. Betriebliche Anforderungen allgemein

Anforderungen der Betriebe



Grafik 2.3. – 1
Anforderungen der Betriebe

Betrachtet man das Verhältnis der Anforderungen zueinander so ergibt sich folgendes Ranking:

Persönliche Kompetenzen	22%
Soziale Kompetenzen	22%
Mathematik	18%
Stabile Familienverhältnisse	17%
Deutsch	15%
Englisch	6%

2.4. Anforderung an Kompetenzdomainen

Domaine	sw/w %	vorhanden %	Δ pp
persönliche Kompetenz	96,3	54,4	41,9
Sozialkompetenz	95,8	65,0	39,8
Deutsch	80,3	41,8	38,5
Mathematik	63,2	21,3	41,9
Englisch	36,0	25,2	10,8

Vergleich Bedeutung – vorhandene Kompetenz

Nach den jeweils drei wichtigsten Unterdomainen in den Kompetenzbereichen.

3 wichtigsten Unterdomainen	sw/w %	vorhanden %	Δ pp
Deutsch	95,7	52,3	43,4
Mathematik	86,7	26,3	60,4

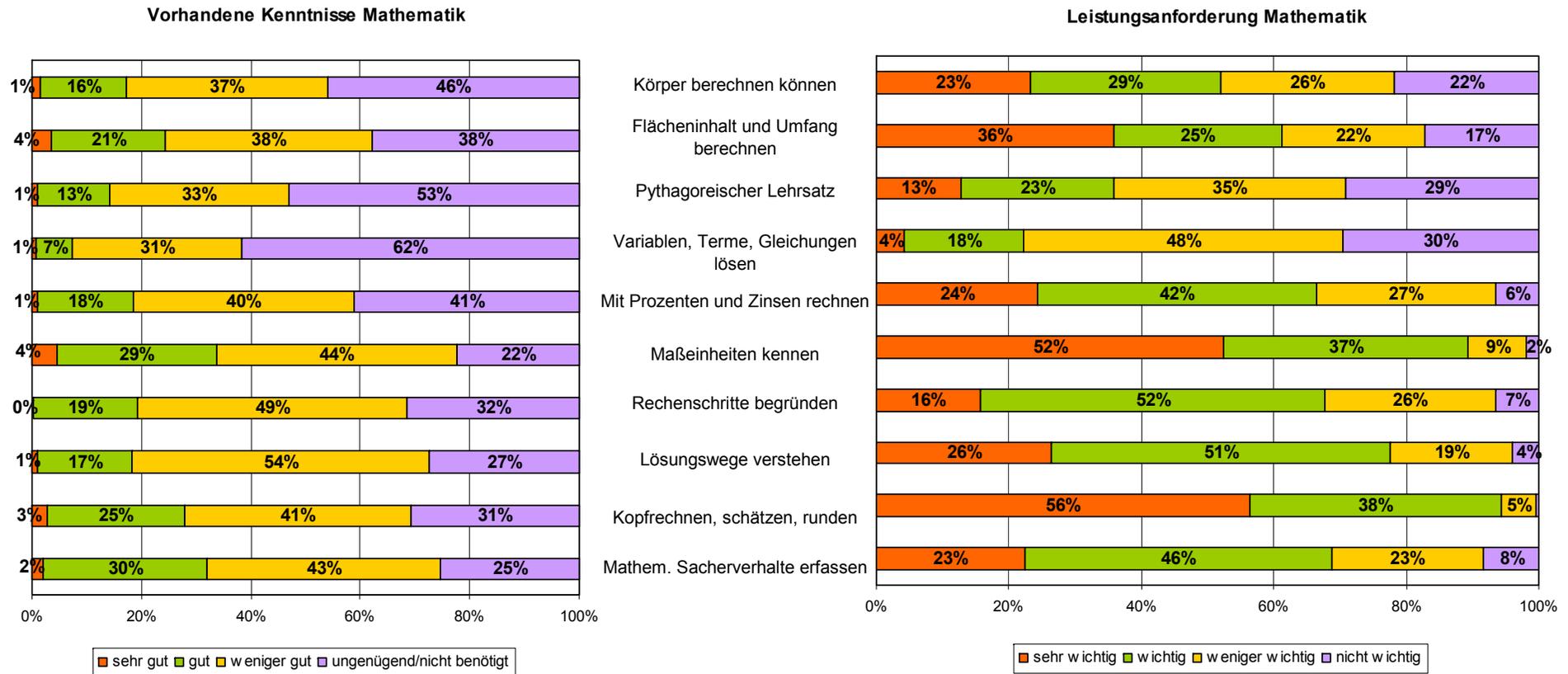
Kommentar - Konklusionen - Konsequenzen

1. Die überragende Bedeutung der Sozial- und persönlichen Kompetenzen ist offensichtlich und bedarf keiner weiteren Erläuterung. Die Differenz zwischen Anforderungen und der Einschätzung vorhandener Kompetenzen hinsichtlich dieser Kompetenzdomainen ist mit über 40 bzw. 30 Prozentpunkten beträchtlich, im Bereich Sozialkompetenz jedoch geringer als in anderen Basisbildungsbereichen (Persönliche Kompetenz und Mathematik).
2. Die Anforderungen an Deutsch sind im Schnitt aller Betriebe und Berufe deutlich höher als in Mathematik, was auf starke Unterschiede hinsichtlich einzelner Berufen, Betrieben hinsichtlich Mathematik schließen lässt (siehe auch Detailauswertung Berufe). Die Abweichung von Anforderungen und der Einschätzung vorhandener Kompetenzen ist jedoch in Mathematik mit über 40 Prozentpunkten noch höher als in Deutsch (knapp 40 Prozent).
3. Dieses Bild verschärft sich, wenn man die jeweils drei wichtigsten Unterdomainen in Deutsch und Mathematik hinsichtlich Anforderungen und vorhandener Kompetenzen vergleicht. Hier ist in Mathematik mit einer Differenz von über 60 Prozentpunkten eine gerade zu dramatische Diskrepanz in wesentlichen Kompetenzfeldern festzustellen, während in Deutsch – bei einem sehr hohen Bedeutungslevel von über 95 Prozent – die Diskrepanz zwischen Bedeutung und vorhandenen Kompetenzen in den drei wichtigsten Unterdomainen sich nicht wesentlich von der Gesamtsituation in Deutsch unterscheidet – was auf eine gleichmäßig hohe Bildungs- und Kompetenzentwicklungs herausforderung in dieser Domaine hinweist.

4. Für den schulischen Bildungsprozess ist daraus die These abzuleiten, dass neben einer grundlegenden Hebung des Niveaus in den Grundkompetenzen vor allem in Mathematik eine spezifische Ausrichtung in Hinblick auf gewünschte Berufe zusätzlich erforderlich erscheint, während in allen anderen Kompetenzfeldern eine generelle Hebung des Kompetenzniveaus im Vordergrund steht.
5. Unbeschadet davon wird auf die grundlegende Bedeutung der Ergänzung und Begleitung Jugendlicher im Bereich Basisbildung mit einer gezielten Orientierung, Vorbereitung und Hinführung auf die Ausbildungs- und Berufswelt hingewiesen. Da auch die besten Grundkompetenzen nur wirksam werden können, wenn sie in Anwendungsbereichen zur Geltung kommen, die sowohl den Kompetenzen, Talenten, Begabungen als auch den Interessen und Neigungen Jugendlicher entsprechen – die Aufgabe der gezielten Orientierung, Vorbereitung und Hinführung Jugendlicher zu Ausbildung und Beruf ist daher eine, die ebenso in den Begriff „Basisbildung“ integriert werden muss.

Kompetenzdomaine

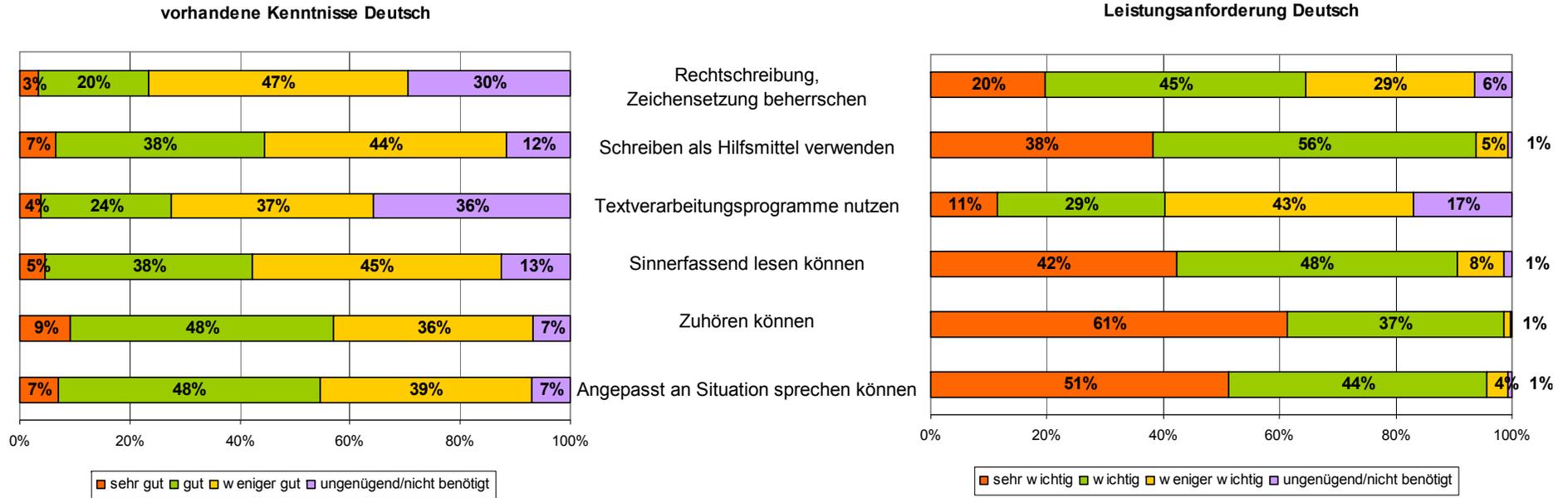
Übersicht der geforderten/vorhandenen Kenntnisse



Grafik 2.3. – 2
Darstellung vorhandener Kenntnisse vs. Leistungsanforderungen der Betriebe für Mathematik

Am wichtigsten war den befragten Unternehmer/innen, dass Jugendliche Kopfrechnen, schätzen, runden können und Maßeinheiten kennen. Demgegenüber steht, dass nur ca. ein Drittel der Jugendlichen ausreichend über diese Kenntnisse verfügt. Das Begründen von Rechenschritten sowie das Verstehen von Lösungswegen werden von 70% der Ausbilder/innen mit sehr wichtig/wichtig eingeschätzt, die tatsächliche Kompetenz der Lehrlinge jedoch nur von knapp 19% als sehr gut/gut bewertet.

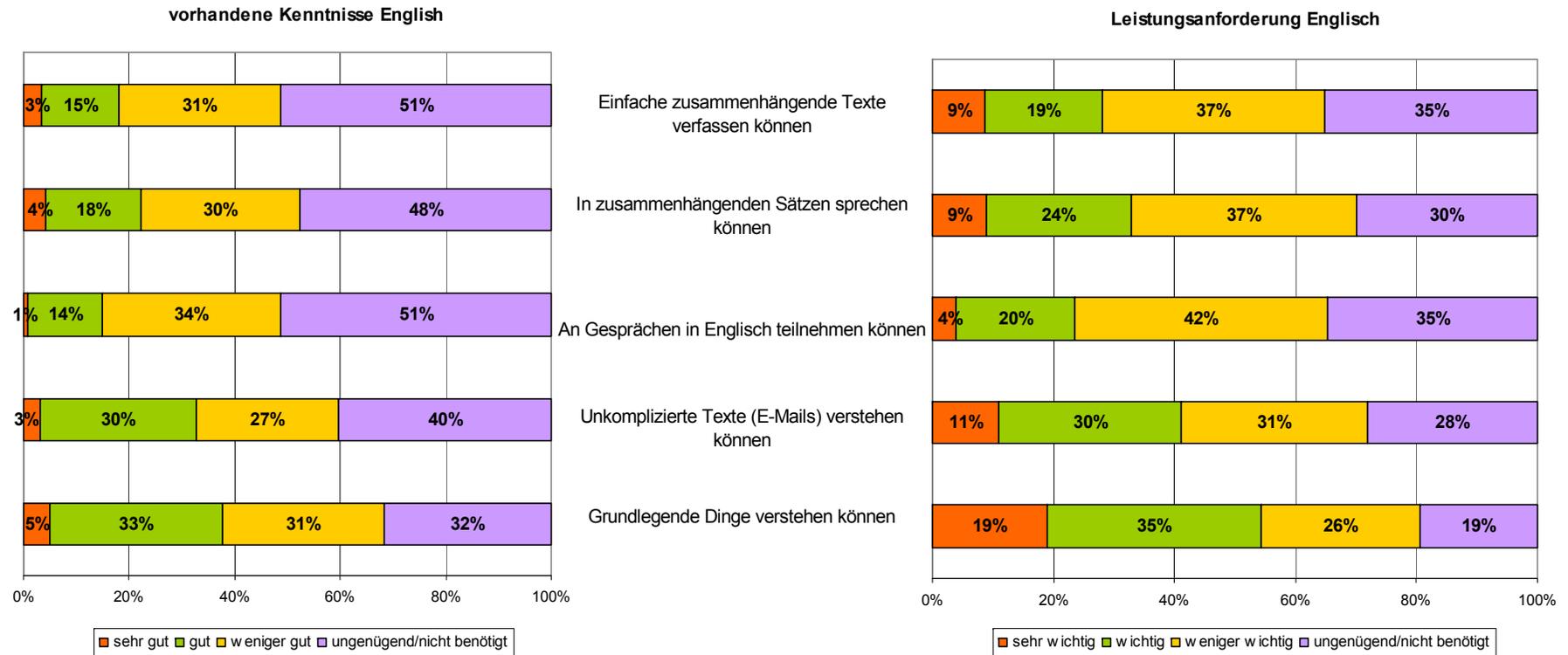
Kompetenzdomäne



Grafik 2.3. –3
Leistungsanforderung der Betriebe Deutsch

Zuhören können, sinnerfassend lesen, an die Situation angepasst sprechen sowie Schreiben als Hilfsmittel zu verwenden fordern nahezu 95% der Betriebe. Die Einschätzung der Kompetenz der Lehrlinge weicht davon drastisch ab

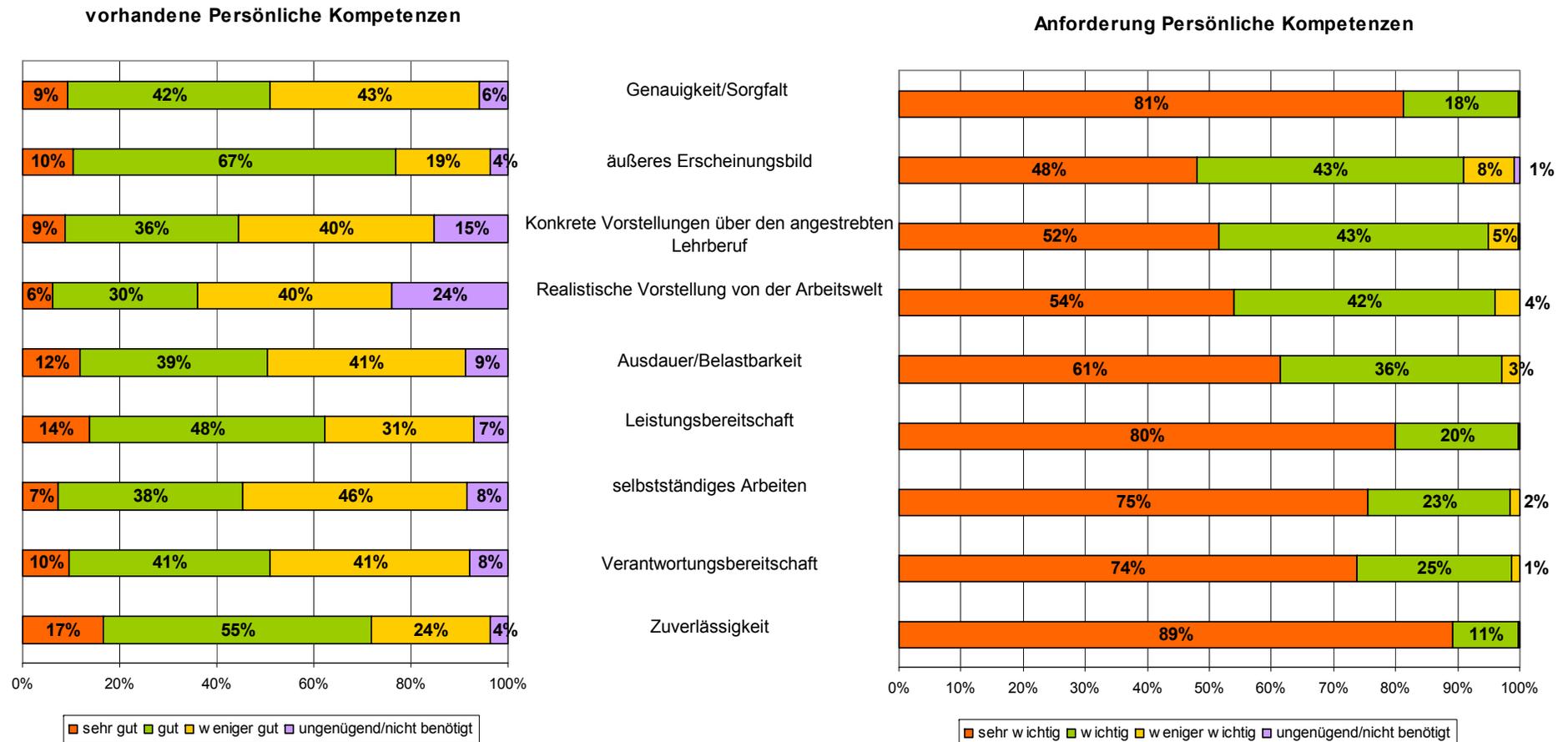
Kompetenzdomaine



Grafik 2.3. – 4
Leistungsanforderung der Betriebe für Englisch

Im Allgemeinen sind die Leistungsanforderungen in Englisch deutlich geringer als in Deutsch oder Mathematik. Das Verstehen unkomplizierter Texte sowie grundlegender Dinge sind die wichtigsten Kriterien für Unternehmer/innen. Diese werden von den Bewerber/innen zu mehr als 30% erfüllt, die Differenz zu den Anforderungen ist hier die geringste aller erhobenen Kompetenzdomänen.

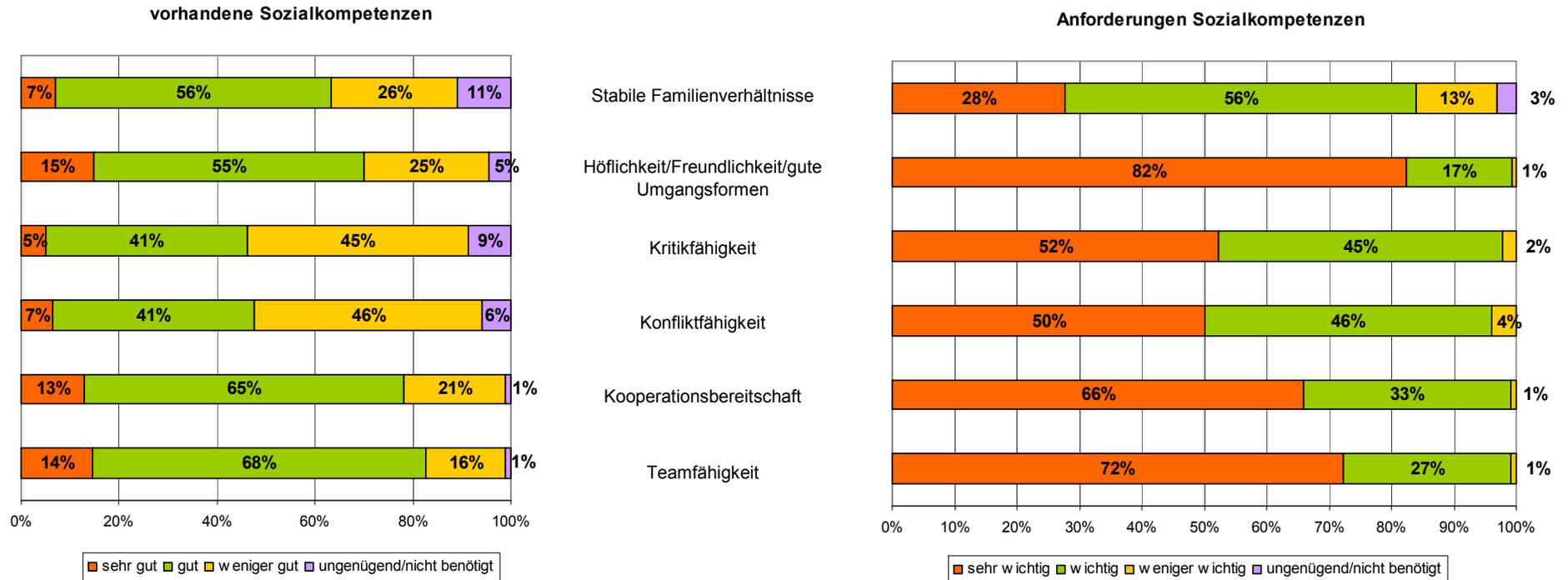
Kompetenzdomaine



Grafik 2.3. – 5
 Leistungsanforderung der Betriebe im Bereich Persönliche Kompetenzen

Die Anforderungen an die Persönlichen Kompetenzen sind die höchsten im Verhältnis zu allen anderen Kriterien. In allen Punkten – von Genauigkeit bis Zuverlässigkeit – liegt die Anforderung bei nahezu 100%. Im Vergleich zu den formalen Kriterien (Mathematik, Deutsch, Englisch) werden diese Anforderungen in höherem Maße erfüllt, die Differenz zu den Anforderungen bewegt sich jedoch in der selben Größenordnung.

Kompetenzdomaine



Grafik 2.3. – 6
 Leistungsanforderung der Betriebe im Bereich Soziale Kompetenzen

Ähnlich wie bei den Persönlichen Kompetenzen sind auch die Sozialkompetenzen ein für den/die Unternehmer/in entscheidendes Kriterium. Auch hier werden diese von den Bewerber/innen in weit höherem Maße erfüllt, als dies bei den formalen Kriterien der Fall ist. (bei der Teamfähigkeit sogar zu 82% mit sehr gut/gut), auch ergibt sich jedoch eine beträchtliche Differenz zwischen vorhandenen und geforderten Kompetenzen.

