

## V. Ergebnisse und Erkenntnisse aus den Fallbeispielen

### V. 1 Auswahlverfahren und Lehrlingsaufnahme

Die Lehrlingsauswahl von Seiten der Betriebe bzw. die Berufs- und Betriebswahl der Jugendlichen stellen die Weichen für den Beginn, aber auch den weiteren Verlauf der Lehrausbildung. Je geringer die Diskrepanz – auf beiden Seiten – zwischen den Erwartungen vor Lehrbeginn und der vorgefundenen Realität ausfällt, desto höher ist die Chance auf Ausbildungszufriedenheit und Motivation, damit verbunden auch auf den Lernfortschritt der Auszubildenden und deren Beitrag zur betrieblichen Produktivität. Je größer jedoch die Diskrepanz ausfällt, desto geringer werden Ausbildungszufriedenheit und Motivation und desto größer wird auch die Wahrscheinlichkeit eines Ausbildungsabbruchs. (Vgl. dazu III.4 sowie Quante-Brandt/Grabow 2008, S.19ff.)

Die eingesetzten Auswahlverfahren für Lehrlinge variieren bei den untersuchten Unternehmen insbesondere nach der Betriebsgröße. So betonen kleine und mittlere Unternehmen stärker die Bedeutung von Schnuppertagen und persönlichen Gesprächen, das größte Unternehmen setzt dagegen auf ein aufwändiges mehrstufiges Auswahlverfahren (sh. FB6).

*„Es beginnt ja schon bei der Auswahl des Lehrlings. Man muss sich da die Mühe machen und alle Lehrlinge nach einer ersten Auswahl zunächst in einem ausführlichen persönlichen Gespräch anhören.“ (FB1/Geschäftsführer/S.2)*

*„Ganz, ganz wichtig ist für mich die Auswahl, mit der steht und fällt das ganze Projekt. Da machen wir das Casting, davor schon die Tests, damit sie überhaupt zum Casting eingeladen werden.“ (FB6/Leiterin der Personalabteilung/S.1)*

Gemeinsamkeiten bestehen hinsichtlich der Auswahlverfahren insbes. in Bezug auf das gegenseitige persönliche Kennenlernen in möglichst praxisnahen und arbeitsalltäglichen Situationen, was speziell durch die Einbeziehung all jener Personen erreicht wird, die in die betriebliche Lehrausbildung maßgeblich involviert sind, also in weiterer Folge mit dem künftigen Lehrling zusammenarbeiten werden. Diese Einbeziehung erfolgt je nach Unternehmen in unterschiedlicher Form und Ausprägung: So betonen mehrere befragte Geschäftsführer die Wichtigkeit des Feedbacks künftiger AuszubildenerInnen für die Auswahlentscheidung (sh. z.B. FB8, FB9).

*„Wenn jemand den Beruf bei uns lernen will, muss er schnuppern kommen. Auch Schüler, gar kein Problem, und je länger umso lieber ist es mir. Und wenn es geht, auch jeden Tag mit einem anderen Monteur. Erstens kriege ich dann von den eigentlich wirklichen Auszubildern das Feedback, und das ist eigentlich für mich das wesentlichste Auswahlkriterium.“ (FB9/Geschäftsführer/S.2)*

Ein Unternehmen setzt im Rahmen von Schnuppertagen einen kurzen Feedbackbogen ein, der von den zugeteilten Auszubildern ausgefüllt und auch den Jugendlichen nach Abschluss ausgehändigt wird (sh. FB8).

*„Einmal ist einer mit einem solchen Feedbackbogen von der Schule gekommen. Und dann hab ich mir gedacht, warum sollten nicht auch andere diesen Feedbackbogen bekommen und hab mich schlau gemacht im Internet und hab ein paar solche Bögen herausgesucht. Ich hab auch nicht versucht, was Spezifisches zu finden, sondern etwas, mit dem man auf die Person eingehen kann. War der freundlich oder nicht, oder aufmerksam oder hat er die Hände eigentlich mehr in der Hosentasche gehabt oder war er gleich intensiv bei der Sache und hat er die Dinge hinterfragt, weil er so neugierig war? Und das ist sozusagen eine Kurzfassung auf einer Seite, als Bestätigung einerseits für die Schule, aber auch für den jungen Menschen, ob er für den Beruf geeignet ist oder nicht.“ (FB8/Geschäftsführer/S.2)*

In einzelnen, kleinen Unternehmen der Auswahl erfolgt die Einbindung der Teammitglieder in die Auswahlentscheidung in einem noch stärkeren Ausmaß. So