



© WKO

Lehrlinge finden

Wie Unternehmen in Vorarlberg und Kärnten im Recruiting zusammenarbeiten

Die Lehre gewinnt für viele Unternehmen an Bedeutung, denn gute Fachkräfte werden rar. Daher konkurrieren Ausbildungsbetriebe zunehmend um die besten Bewerberinnen und Bewerber. Dennoch haben sich in Vorarlberg und Kärnten einige Industrieunternehmen zusammengeschlossen, um das Lehrlingsrecruiting in ihren Regionen gemeinsam zu bewältigen.

Von Bettina Geuenich

Einem Tag konkurrieren, 364 Tage kooperieren



Richard Dür
Ausbildungsleiter,
illwerke vkw

Was das konkret bedeutet, fasst Richard Dür, Ausbildungsleiter bei der illwerke vkw in Bregenz, so zusammen: „Wir konkurrieren einen Tag im Jahr – und arbeiten die restlichen 364 Tage zusammen.“ So haben sich die Betriebe auf eine gemeinsame Zeitleiste für das Lehrlingsrecruiting geeinigt, sie nutzen dasselbe Testverfahren in der Auswahl der Nachwuchskräfte und unterstützen sich teilweise

auch bei der Lehrlingsausbildung selbst. Direkte Konkurrenz entsteht nur an einem Tag im Jahr, wenn die Unternehmen ihre Zusagen für die Lehrausbildung bekanntgeben. Dieser gemeinsame Zusagetermin ist für die beteiligten Betriebe eine Errungenschaft. Denn er schafft Transparenz – für die Unternehmen ebenso wie für die Jugendlichen.



René Wallner
Ausbildungsleiter,
Flex

„Wir haben in der Vergangenheit erlebt, dass Unternehmen ihre Bewerbungsfristen für Lehrstellen immer weiter vorverlegt haben“,



Beispielhafte Ergebnisse des Testverfahrens für das Lehrlingsrecruiting



Beispielaufgabe zum Testen der Konzentrationsfähigkeit

erklärt René Wallner, der die Lehrlingsausbildung bei Flex in Althofen verantwortet: „Teilweise hatten sie schon Mitte Jänner ihren Bewerbungsschluss für eine Stelle, die sie erst Anfang September besetzen wollten.“ Für Jugendliche im Alter von 14 oder 15 Jahren sei ein Zeitraum von mehr als sechs Monaten zwischen Zusage und Ausbildungsbeginn aber enorm lang. Zudem fördere diese große Zeitspanne ein taktisches Vorgehen, das letztlich für die Betriebe und den Nachwuchs unerfreulich sei.

„Die Jugendlichen sagen einem Betrieb zu, von dem sie nur halb überzeugt sind, damit sie eine Lehrstelle sicher haben“, gibt Wallner ein Beispiel. „Wenn sie dann später eine Zusage von ihrem Wunsch-Arbeitgeber bekommen, sagen sie dem ersten Unternehmen wieder ab.“ Die Nachwuchskräfte würden so in die unangenehme Lage gebracht, ihr Wort brechen zu müssen. Und der Betrieb, der sich mit seiner frühen Deadline schon auf der sicheren Seite wähnte, stünde am Ende ohne Lehrling da.

Dem wirkt ein gemeinsamer Zusagetermin entgegen: Denn zu einem bestimmten Stichtag haben die Betriebe einen Überblick darüber, welche Stellen vergeben sind. Und Jugendliche, die nach dem Zusagetermin noch ohne Lehrstelle dastehen, können unter den freien Plätzen eine Auswahl treffen – und in eine zweite Bewerbungsrunde gehen.

Zahl der Lehrlinge sinkt

Von der Zusammenarbeit in Sachen Lehrlingsrecruiting profitieren vor allem jene Unternehmen, die in ihrer Region nicht die allererste Wahl für den Nachwuchs sind. Denn für sie ist es in den vergangenen Jahrzehnten immer schwieriger geworden, Ausbildungsplätze adäquat zu besetzen. Das hängt teilweise mit der demografischen Entwicklung zusammen, aber auch mit den Präferenzen der Jugendlichen, die sich vermehrt für einen höheren schulischen Abschluss und ein Studium entscheiden, sofern ihre Noten es hergeben. Zwar ist die Anzahl der Lehrlinge nach dem Coronatief wieder leicht angestiegen. Doch der Langzeittrend zeigt ein anderes Bild: Danach gehen die Lehrlingszahlen seit Jahrzehnten zurück. Verglichen mit 1980 beschäftigen Österreichs Betriebe heute 45 Prozent weniger Lehrlinge, wie die Statistiken der Wirtschaftskammer Österreich (WKÖ) zeigen.

Der schrumpfende Pool an angehenden Fachkräften verschärft die allgemeine Entwicklung auf dem Arbeitskräftemarkt. In Österreich ist der Mangel an qualifizierten Kräften groß – auch im EU-Vergleich. Nur Belgien hat laut Eurostat einen vergleichbar hohen Anteil an offenen Stellen. Laut einer Befragung des Wirtschaftsprüfers EY unter rund 600 österreichischen Mittelständlern fällt es 83 Prozent der Unternehmen schwer, qualifiziertes Personal zu finden. Zwar stellt

sich die Lage in den Bundesländern sehr unterschiedlich dar. Besonders mühsam ist das Recruiting in Niederösterreich, gefolgt von Oberösterreich. Doch ein gewisser Mangel an qualifizierten Kräften ist der Studie zufolge österreichweit zu spüren.

Bewerbungsplattform myLehre.at

Dieser Entwicklung wollen die beteiligten Betriebe mit Verbänden für das Lehrlingsrecruiting entgegenreten. In Vorarlberg haben einige Unternehmen daher schon im Oktober 2017 eine gemeinsame Bewerbungsplattform für die Lehre ins Leben gerufen. Heute machen 160 Betriebe mit. Über myLehre.at können Jugendliche offene Lehrstellen in Vorarlberg finden und sich bei den Betrieben bewerben. Bevor sie ihre Unterlagen hochladen und die Bewerbung abschicken, können sie auch Lehrlingsbeauftragte kontaktieren, deren Fotos und Kontaktdaten sie bei der Stellenausschreibung finden. Über die Plattform lassen sich auch Schnupperpraktika vereinbaren oder Anmeldungen für Jobevents verschicken. Unterschiedliche Rollen ermöglichen, dass die Bewerbenden ebenso Zugriff auf ihre Daten und Termine haben wie die Unternehmen, bei denen sie sich beworben haben. Auch Lehrerinnen und Lehrer können über myLehre.at schauen, welche ihrer Schüler:innen schon ein Schnupperpraktikum ausgemacht haben oder wann die Termine dafür sind.

Eine gemeinsame Plattform habe für Lehrstellensuchende und Betriebe enorme Vorteile, betont Ausbildungsleiter Dür. Die Jugendlichen finden einen großen Teil der Stellen in Vorarlberg an einem Ort zusammengefasst. Das kommt gerade jenen entgegen, die in ihrem Bundesland bleiben möchten. Für die Betriebe kann eine zentrale Plattform eine höhere Reichweite erzielen als viele kleinere Jobbörsen, die zudem einen höheren Wartungsaufwand mit sich bringen. Die Daten, die auf myLehre.at gesammelt werden, lassen sich zudem aggregiert auswerten, um das Lehrlingsrecruiting zu verbessern: „So können wir zum Beispiel sehen, welche Jobmessen erfolgreich waren und welche nicht.“

Testverfahren für die Lehrlingsauswahl

Auch in Kärnten haben sich im Jahr 2022 neun Betriebe zusammengeschlossen, um

im Lehrlingsrecruiting zusammenzuarbeiten. Wichtig war dabei – wie beim Vorbild Vorarlberg – eine einheitliche Zeitleiste. So einigten sich die Kärntner Unternehmen auf einen gemeinsamen Bewerbungsschluss Mitte Februar und einen Zusagetag Ende März. Eine Bewerbungsplattform, die alle Unternehmen nutzen, existiert in Kärnten nicht. Jedes Unternehmen gestaltet den Bewerbungsprozess individuell. Allerdings nutzen die Kärntner ebenso wie die Vorarlberger Betriebe bei der Lehrlingsauswahl ein Instrument, das neben Bewerbungsgesprächen, Schnupperpraktika und Zeugnissen Auskunft über die Stärken der Kandidat:innen gibt: ein Testverfahren des Anbieters HR Diagnostics. Getestet wird in Kärnten an zwei Terminen zentral an einer Berufsschule. In Vorarlberg finden die Tests teilweise in den teilnehmenden Ausbildungsbetrieben – derzeit sind es 22 – sowie an Polytechnischen Schulen statt.



Matthias Kämper
Direktor,
HR Diagnostics

„Zum Einsatz kommt eine Kombination aus Leistungstests und Persönlichkeitstests, wobei der Schwerpunkt auf dem Thema Leistung liegt“, erklärt Matthias Kämper, Direktor bei HR Diagnostics. Denn die individuelle Leistungsfähigkeit sei entscheidend für den späteren beruflichen Erfolg. Zudem ließen sich kognitive Fähigkeiten wie Rechnen oder räumliches Vorstellungsvermögen im Einstellungsinterview nicht sinnvoll erfassen. Die Aufgaben sind praxisnah: Im Test müssen die Bewerberinnen und Bewerber beispielsweise Metallteile vor dem geistigen Auge rotieren lassen – und ausrechnen, wie viele Meter Seil sie benötigen, um eine Lkw-Ladung zu umwickeln.

blog. personal manager

Oberg'scheit im HR

Fachartikel zu:

- Personalmanagement
- Recruiting
- Employer Branding
- Weiterbildung
- Recht
- Führung
- New Work
- Transformation
- HR-Tools

HR-FACHWISSEN ONLINE & FREE
blog.personal-manager.at





Foto: René Wallner

Für die Lehrbetriebe sei der Test ein guter Weg, Schulwissen zu objektivieren, betont Kämper. Denn die Zeugnisse unterschiedlicher Schulen gäben kein vergleichbares Bild mathematischer Kenntnisse ab. Auch Persönlichkeitseigenschaften wie Gewissenhaftigkeit oder berufliche Motivation ließen sich nicht unbedingt von Bewerbungsunterlagen ablesen, obwohl sie für Ausbildungsbetriebe wichtig seien. Daher würden diese Merkmale im Test erfasst.



Bettina Hofmeister
Personalentwicklung
und Recruiting,
Fundermax

„Für mich ist wichtig, dass wir nicht nur fachliche, sondern auch persönliche Kompetenzen abfragen. Denn das entspricht dem Leitbild und den Werten unseres Unternehmens“, sagt Bettina Hofmeister, die bei Fundermax in St. Veit/Glan für Personalentwicklung und Recruiting zuständig ist. „Wir legen darauf Wert, dass jemand den Willen und das Interesse mitbringt. Die fachliche Entwicklung lässt sich dann darauf aufbauen.“

Ein weiteres Argument für den Test liefert Ausbildungsleiter Dür: „Wir haben Lehrlinge, die 14 Jahre alt sind, aber auch Maturanten oder Studienabbrecher:innen. Diese Hetero-

genität bekommen wir über Zeugnisse nicht abgebildet.“ Ein zentraler Test, der den Wissensstand abprüft, sei daher wichtig.



Robert Kaufmann
Ausbildungsleiter,
Julius Blum GmbH

Bei der Auswahl der Lehrlinge seien die Testergebnisse allerdings nur ein Kriterium unter anderen, schränkt Robert Kaufmann ein, der bei der Julius Blum GmbH in Vorarlberg die Ausbildung der rund 380 Lehrlinge leitet. Wichtiger seien für sein Unternehmen der persönliche Eindruck bei Bewerbungsgesprächen und Schnupperpraktika. Bei den Zeugnissen müsse man eben genau hinschauen, von welcher Schule sie ausgestellt werden. Als viertes Auswahlkriterium ziehe sein Unternehmen dann den Test heran. Dennoch sei dieser hilfreich, um jedes Jahr ein Gesamtbild über den Wissensstand des Nachwuchses in ganz Vorarlberg zu bekommen.

Die Ergebnisse dieser Gesamtübersicht sind allerdings teilweise besorgniserregend: „Von den Testauswertungen lässt sich zum Beispiel ein deutlicher Leistungsabfall aus der Coronazeit ablesen“, sagt Richard Dür. Ob es bei dieser Coronadelle bleibe, werde sich zeigen. Matthias Kämper von HR Diagnostics

ist skeptisch: „Wir machen die Tests ja schon sehr lange und sehen bei allen Kunden seit zehn oder gar 20 Jahren eine abnehmende Leistungsfähigkeit angehender Lehrlinge – vor allem in schulisch konnotierten Bereichen wie Mathematik, Rechtschreibung und Physik“. Daher habe sein Unternehmen im Mathematiktest bei der letzten Überarbeitung leichtere Aufgaben ergänzt, um weiterhin eine gute Differenzierung der Ergebnisse zu gewährleisten. Vor diesem Hintergrund seien die Testergebnisse wertvoll, betont Dür. „Denn dann können wir auf den abnehmenden Leistungsstand aufmerksam machen und überlegen, wie wir ihn ausgleichen.“

Projekt für Zusammenarbeit in der Ausbildung

Ein möglicher Schritt ist eine stärkere Zusammenarbeit der Betriebe über das Recruiting hinaus – mit dem Ziel, den Fachkräftepool zu erhalten und zu fördern. In Vorarlberg haben die Industriebetriebe neben der Bewerbungsplattform myLehre.at auch eine digitale Wissensdatenbank ins Leben gerufen. Über das Projekt David (www.projekt-david.at) teilen Lehrlingsausbilder Vorlagen, Ausbildungspläne und Best Practices, um sich gegenseitig zu inspirieren und die Qualität in der Lehre hochzuhalten. Denn – wie es René Wallner aus Kärnten auf den Punkt bringt: „Die Summe ist mehr als die Anzahl ihrer Teile.“

// WEBTIPPS

>> www.mylehre.at

>> www.projekt-david.at