



Industrie- und Handelskammer  
Südlicher Oberrhein

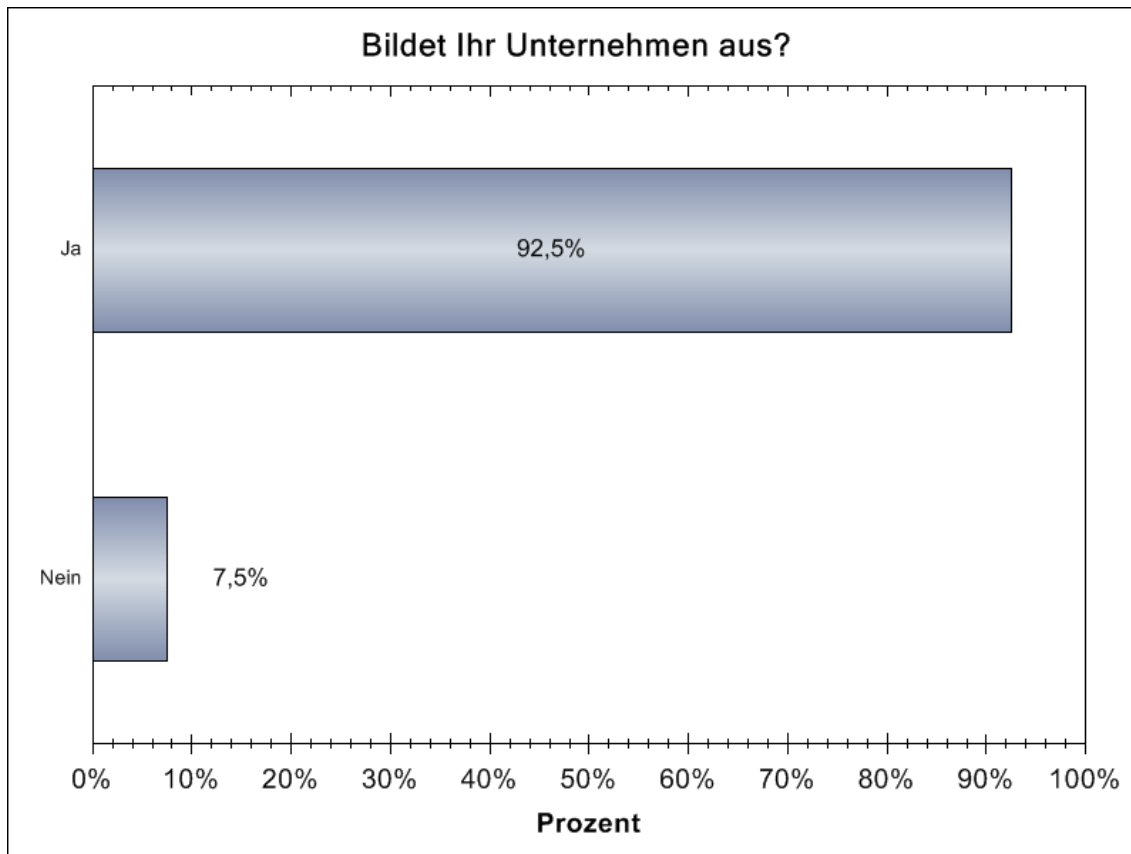
# **IHK-Ausbildungsumfrage 2014**

Online-Umfrage  
bei IHK-Ausbildungsbetrieben  
zu aktuellen Fragen der Aus- und Weiterbildung  
vom 19.03.2014 bis 04.04.2014

**Ergebnisse IHK Südlicher Oberrhein**  
(Beteiligung von 360 Ausbildungsbetrieben)

### Frage: 1.1 Bildet Ihr Unternehmen aus?

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Ja	333	92,5%	92,9%	94,0%	91,7%	99,4%	95,8%
2	Nein	27	7,5%	7,1%	6,0%	8,3%	0,6%	4,2%
Summe		360						



### Frage: 1.2 Sind Sie ausbildungsberechtigt?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	23	88,5%
2	Nein	3	11,5%
Summe		26	

### Frage: 1.3 Haben Sie in den letzten 10 Jahren schon einmal ausgebildet?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	21	91,3%
2	Nein	2	8,7%
Summe		23	

### Frage: 1.4 Warum bilden Sie derzeit nicht aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ich habe einen Ausbildungsplatz ausgeschrieben, konnte ihn aber nicht besetzen	2	9,1%
2	Mir fehlt die Zeit, die ich in eine qualitativ hochwertige Ausbildung investieren will	13	59,1%
3	Ich benötige nur noch Studienabsolventen	1	4,6%
4	Ich benötige nur noch duale Studenten	1	4,6%
5	Ich kann Auszubildende nicht übernehmen	11	50,0%
6	Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, und zwar *	2	9,1%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	22	

\* siehe Frage 1.5

### Frage: 1.5 Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht, und zwar:

#### Antworten:

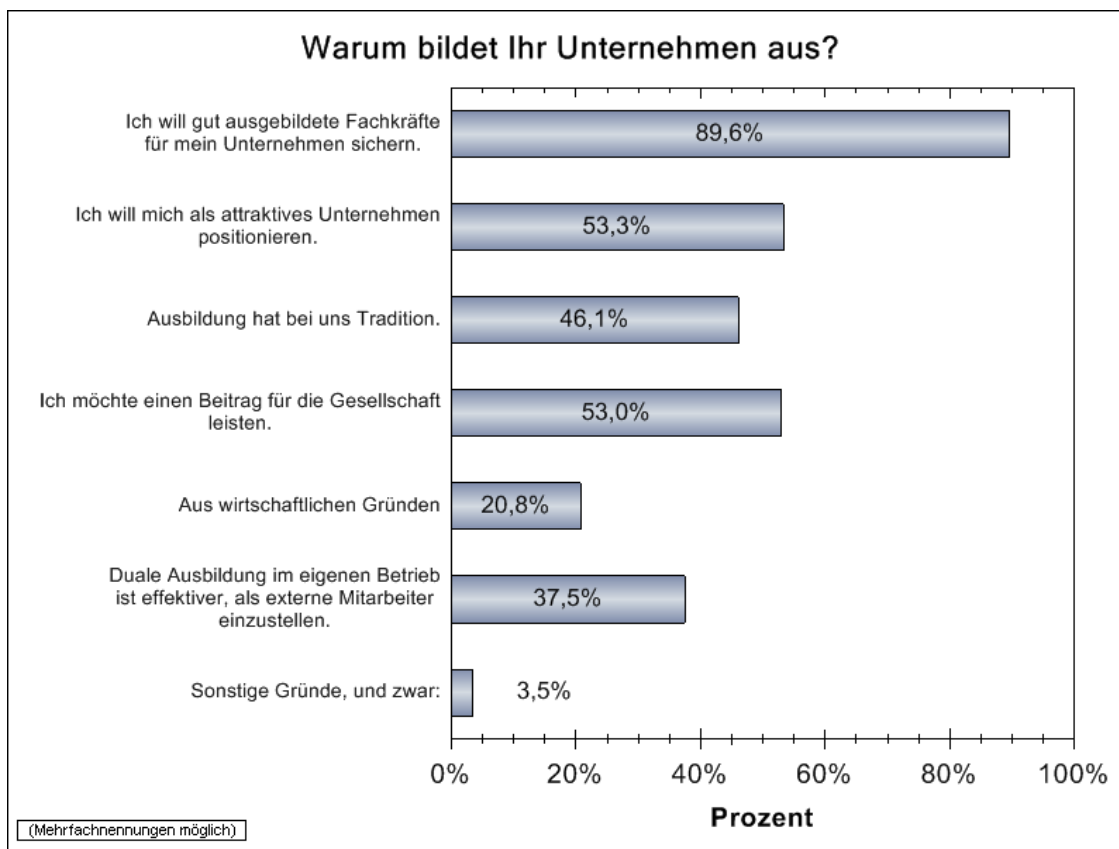
1. Zu teuer, da wegen Berufsschule zu wenige Arbeitsstunden im Betrieb
2. In den letzten 2 Jahren 1 Azubi von uns gekündigt, 1 anderer hat von sich aus gekündigt.

## Frage: 2.1 Warum bildet Ihr Unternehmen aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ich will gut ausgebildete Fachkräfte für mein Unternehmen sichern	311	89,6%
2	Ich will mich als attraktives Unternehmen positionieren	185	53,3%
3	Ausbildung hat bei uns Tradition	160	46,1%
4	Ich möchte einen Beitrag für die Gesellschaft leisten	184	53,0%
5	Aus wirtschaftlichen Gründen	72	20,8%
6	Duale Ausbildung im eigenen Betrieb ist effektiver, als externe Mitarbeiter einzustellen	130	37,5%
7	Sonstige Gründe, und zwar *	12	3,5%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	347	

\* siehe Frage 2.2



## Frage: 2.2 Sonstiger Grund Ausbildungsangebot

### Antworten:

1. Damit die Branche Reisebüro nicht ausstirbt. In den Köpfen der Jugendlichen geht doch alles übers Internet, dass dem nicht so ist, beweist unser Büro, wir haben ein stetiges Wachstum seit unserer Eröffnung 2006. Durch eben qualifizierte und gut ausgebildete Mitarbeiter.
2. Einer jungen Mutter in Teilzeit eine Chance geben.
3. Wir bilden aus, da wir die erforderlichen AK auf dem Arbeitsmarkt nicht finden.
4. Mitarbeiterin konnte keinen Ausbildungsplatz bekommen.
5. Um die Zukunft unserer Baukultur zu sichern. Derzeit sieht es ja eher düster aus.

## **Frage: 2.2 Sonstiger Grund Ausbildungsangebot**

### **Antworten:**

6. Bewerber für Job hatte zu wenig Fachkenntnisse und Erfahrung.
7. Da sich die Abiturienten eher für ein Studium entscheiden und weniger für einen Handwerksberuf.
8. Um die Zukunft des Berufsstandes zu sichern.
9. Um bei Eigenbedarf Fachkräfte zu sichern.
10. Um den Jugendlichen eine Chance zu geben.
11. Soziales Angebot für Langzeitarbeitslose.
12. Vermittlung der Arbeitsweisen (...) an die jüngere Generation.

### Frage: 3.1 Konnten Sie im Jahr 2013 alle angebotenen Ausbildungsplätze besetzen?

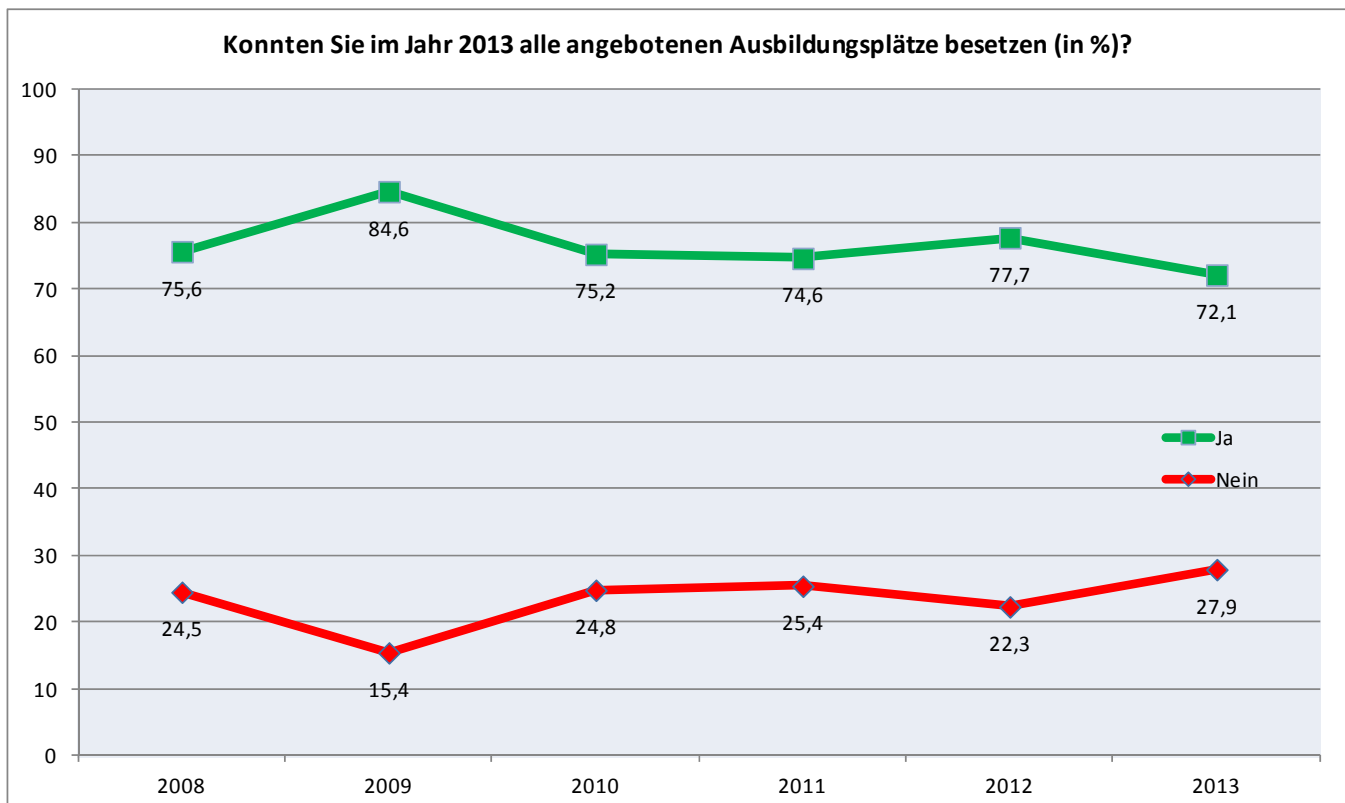
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Ja	119	72,1%	77,7%	74,6%	75,2%	84,6%	75,6%
2	Nein	46	27,9%	22,3%	25,4%	24,8%	15,4%	24,5%
Summe		165						

Nr.	Kriterium	Ja	Nein
1	Stadt Freiburg	75,0% (30)	25,0% (10)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	68,6% (24)	31,4% (11)
3	Landkreis Emmendingen	70,0% (14)	30,0% (6)
4	Ortenaukreis	72,1% (51)	27,9% (19)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Ja	Nein
1	Industrie (ohne Bau)	62,7% (32)	37,3% (19)
2	Baugewerbe	100,0% (5)	
3	IT	81,8% (9)	18,2% (2)
4	Medien	80,0% (4)	20,0% (1)
5	Handel	75,0% (21)	25,0% (7)
6	Gastgewerbe	30,0% (3)	70,0% (7)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	57,1% (4)	42,9% (3)
8	Banken/Versicherungen	100,0% (10)	
9	Unternehmensorientierte Dienste	100,0% (3)	
10	Gesundheit/Pflege	100,0% (2)	
11	Immobilien	100,0% (3)	
12	Andere Branche	76,7% (23)	23,3% (7)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

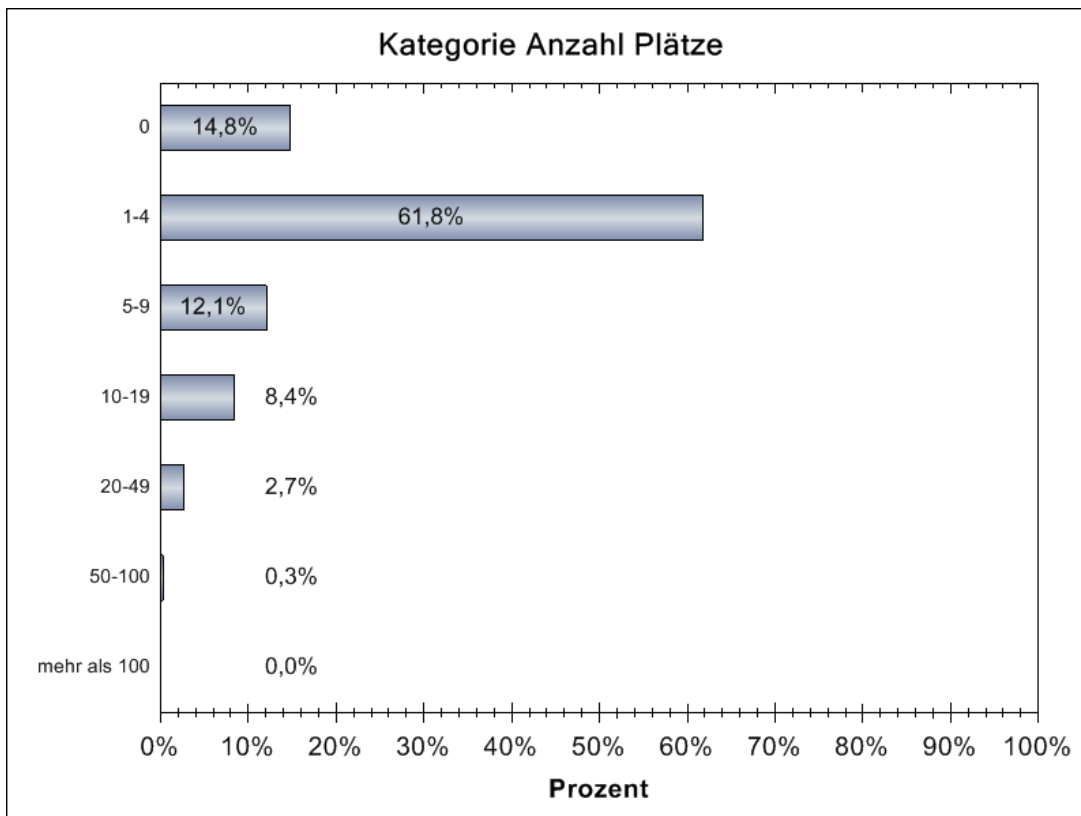


### Frage: 3.2a Wie viele Plätze haben Sie im Jahr 2013 angeboten?

Anzahl Betriebe	Summe angebotene Plätze	Durchschnitt
332	1.325	4,0

### Frage: 3.2b Kategorie Anzahl Plätze

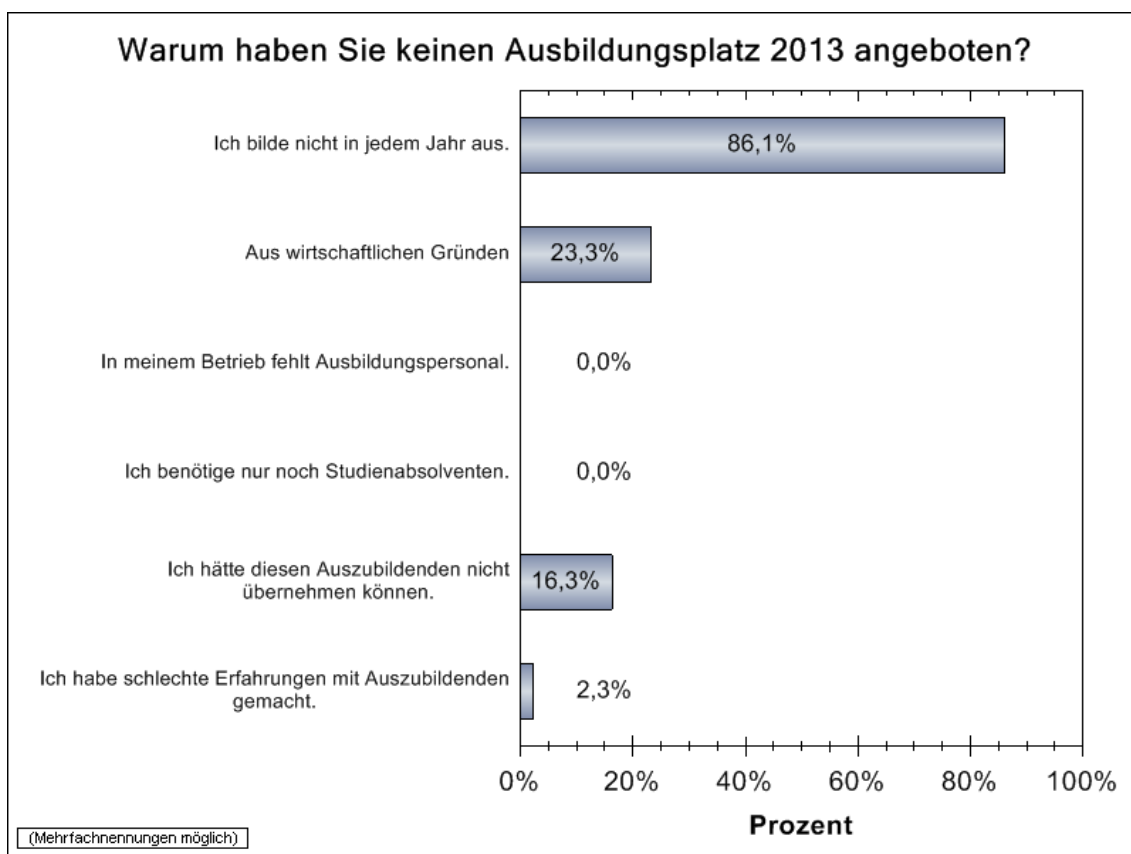
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012
1	0	49	14,8%		
2	1 - 4	205	61,8%	68,2%	63,7%
3	5 - 9	40	12,1%	18,8%	22,6%
4	10 - 19	28	8,4%	8,2%	8,8%
5	20 - 49	9	2,7%	3,5%	2,9%
6	50 - 100	1	0,3%		2,0%
7	mehr als 100			1,2%	
Summe		332			



### Frage: 3.3 Warum haben Sie 2013 keinen Ausbildungsplatz angeboten?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ich bilde nicht in jedem Jahr aus	37	86,1%
2	Aus wirtschaftlichen Gründen	10	23,3%
3	In meinem Betrieb fehlt Ausbildungspersonal		
4	Ich benötige nur noch Studienabsolventen		
5	Ich hätte diesen Auszubildenden nicht übernehmen können	7	16,3%
6	Ich habe schlechte Erfahrungen mit Auszubildenden gemacht	1	2,3%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	43	



### Frage: 3.4 Wie viele Plätze sind davon unbesetzt geblieben?

Anzahl Betriebe	Summe unbesetzter Plätze	Durchschnitt
165	76	0,5



### Frage: 3.4b Kategorie unbesetzt

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012
1	0	119	72,1%		
2	1	28	17,0%	61,2%	42,2%
3	2	12	7,3%	18,8%	31,4%
4	3	2	1,2%	3,5%	12,8%
5	4	3	1,8%	7,1%	3,9%
6	5			3,5%	
7	6 - 10	1	0,6%	4,7%	5,9%
8	mehr als 10			1,2%	3,9%
Summe		165			

### Frage: 3.4c Prozent unbesetzt

Anzahl Betriebe	Mittelwert
165	16,7%

### Frage: 3.4d Quote unbesetzt

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012
1	alle besetzt	119	72,1%		
2	0,x bis 10%	4	2,4%	2,4%	4,9%
3	10,x bis 20%	3	1,8%	11,8%	6,9%
4	20,x bis 30%	5	3,0%	3,5%	3,9%
5	30,x bis 50%	12	7,3%	35,3%	17,7%
6	über 50%	22	13,3%	47,1%	66,7%
Summe		165			

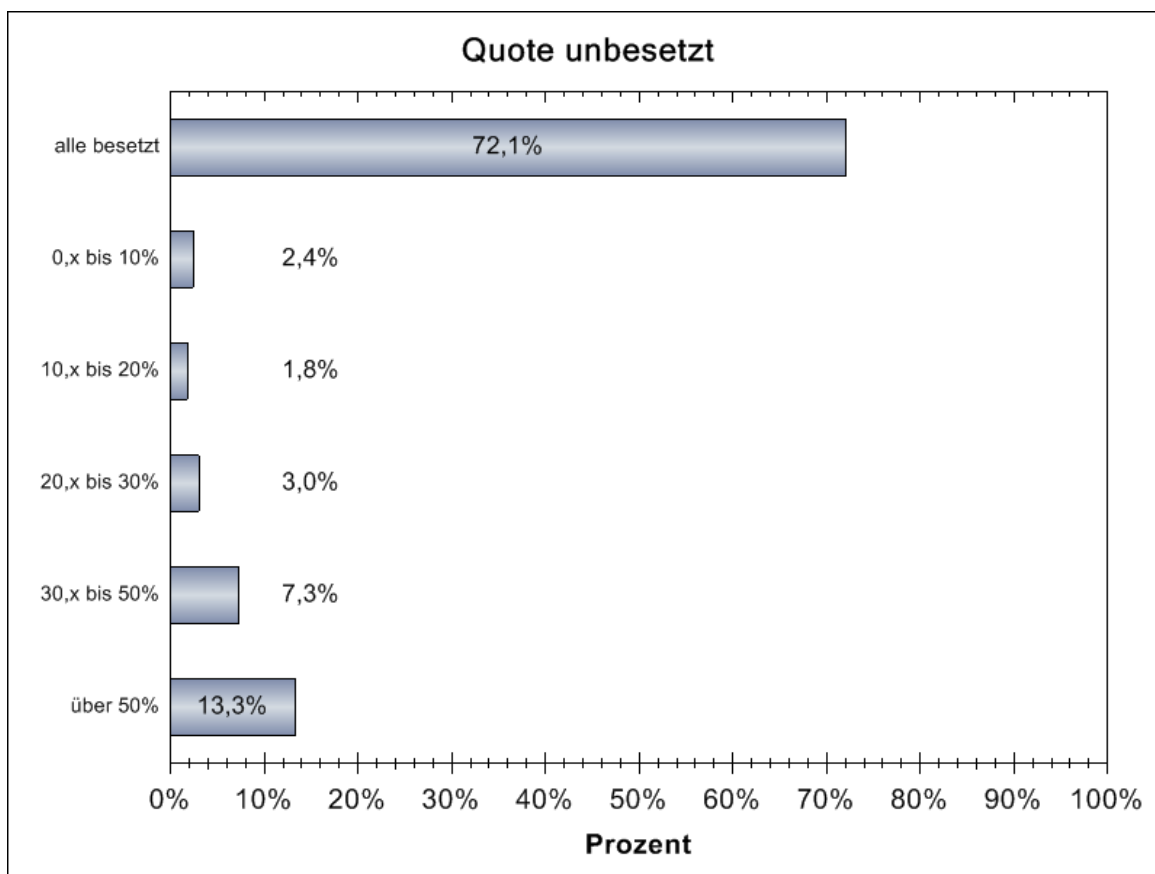
Nr.	Kriterium	alle besetzt	0,x bis 10%	10,x bis 20%	20,x bis 30%	30,x bis 50%	über 50%
1	Stadt Freiburg	75,0% (30)			5,0% (2)	10,0% (4)	10,0% (4)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	68,6% (24)	2,9% (1)			11,4% (4)	17,1% (6)
3	Landkreis Emmendingen	70,0% (14)	5,0% (1)	5,0% (1)	5,0% (1)	10,0% (2)	5,0% (1)
4	Ortenaukreis	72,9% (51)	2,9% (2)	2,9% (2)	2,9% (2)	2,9% (2)	15,7% (11)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

### Frage: 3.4d Quote unbesetzt

Nr.	Branche	alle besetzt	0,x bis 10%	10,x bis 20%	20,x bis 30%	30,x bis 50%	über 50%
1	Industrie (ohne Bau)	62,7% (32)	2,0% (1)	2,0% (1)	7,8% (4)	9,8% (5)	15,7% (8)
2	Baugewerbe	100,0% (5)					
3	IT	81,8% (9)				18,2% (2)	
4	Medien	80,0% (4)					20,0% (1)
5	Handel	75,0% (21)			3,6% (1)	7,1% (2)	14,3% (4)
6	Gastgewerbe	30,0% (3)				20,0% (2)	50,0% (5)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	57,1% (4)	14,3% (1)				28,6% (2)
8	Banken/Versicherungen	100,0% (10)					
9	Unternehmensorientierte Dienste	100,0% (3)					
10	Gesundheit/Pflege	100,0% (2)					
11	Immobilien	100,0% (3)					
12	Andere Branche	76,7% (23)	6,7% (2)	6,7% (2)		3,3% (1)	6,7% (2)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



**Frage: 3.4e Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die in diesem Jahr voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, werden nicht übernommen?**

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	0 - 24 Prozent	119	72,1%	61,0%	67,1%	57,4%	50,0%
2	25 - 49 Prozent			13,8%	11,1%	12,3%	9,8%
3	50 - 74 Prozent			1,7%	3,7%	7,0%	9,1%
4	75 - 100 Prozent	46	27,9%	23,5%	18,1%	23,2%	31,2%
Summe		165					

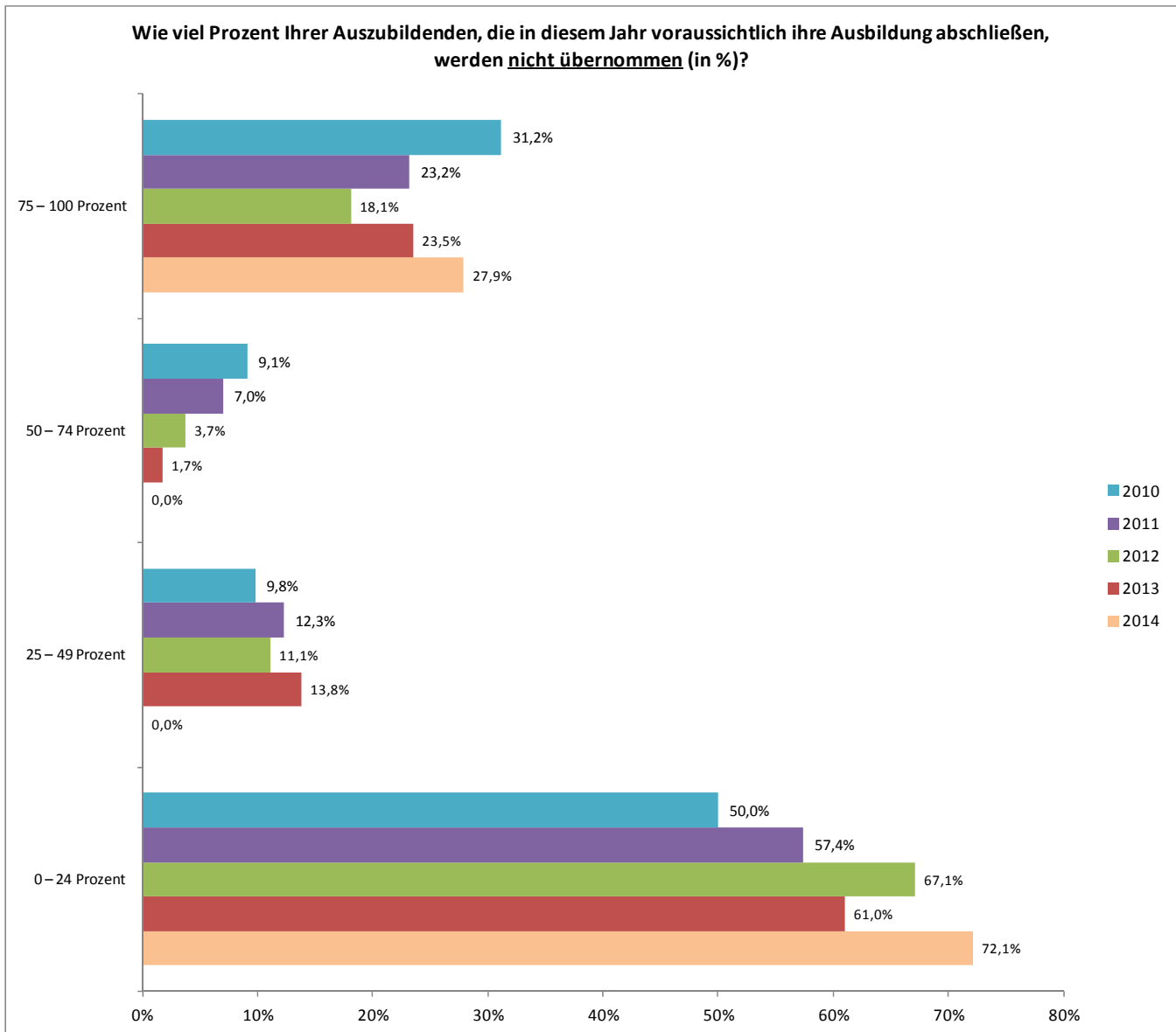
Nr.	Kriterium	0 – 24 Prozent	25 – 49 Prozent	50 – 74 Prozent	75 – 100 Prozent
1	Stadt Freiburg	75,0% (30)			25,0% (10)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	68,6% (24)			31,4% (11)
3	Landkreis Emmendingen	70,0% (14)			30,0% (6)
4	Ortenaukreis	72,9% (51)			27,1% (19)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	0 – 24 Prozent	25 – 49 Prozent	50 – 74 Prozent	75 – 100 Prozent
1	Industrie (ohne Bau)	62,7% (32)			37,3% (19)
2	Baugewerbe	100,0% (5)			
3	IT	81,8% (9)			18,2% (2)
4	Medien	80,0% (4)			20,0% (1)
5	Handel	75,0% (21)			25,0% (7)
6	Gastgewerbe	30,0% (3)			70,0% (7)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	57,1% (4)			42,9% (3)
8	Banken/Versicherungen	100,0% (10)			
9	Unternehmensorientierte Dienste	100,0% (3)			
10	Gesundheit/Pflege	100,0% (2)			
11	Immobilien	100,0% (3)			
12	Andere Branche	76,7% (23)			23,3% (7)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

**Frage: 3.4e Wie viel Prozent Ihrer Auszubildenden, die in diesem Jahr voraussichtlich ihre Ausbildung abschließen, werden nicht übernommen?**



## Frage: 3.5a Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	9	20,0%	9,4%	16,7%	18,0%	14,9%	8,9%
2	Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	3	6,7%	17,7%	16,7%	18,0%	23,4%	12,5%
3	Es lagen keine Bewerbungen vor	11	24,4%	29,4%	24,5%	7,7%	10,6%	3,6%
4	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor	26	57,8%	62,4%	64,7%	71,8%	55,3%	58,9%
5	Andere Gründe	2	4,4%	17,7%	17,7%	15,4%	27,7%	30,4%
6	Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst*	7	15,6%					
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	45						

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

Nr.	Kriterium	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	Es lagen keine Bewerbungen vor	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor	Andere Gründe
1	Stadt Freiburg	18,2% (2)		18,2% (2)		72,7% (8)	
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	36,4% (4)	9,1% (1)	9,1% (1)	54,5% (6)	36,4% (4)	
3	Landkreis Emmendingen	20,0% (1)			40,0% (2)	80,0% (4)	20,0% (1)
4	Ortenaukreis	11,1% (2)	11,1% (2)	22,2% (4)	16,7% (3)	55,6% (10)	5,6% (1)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



### Frage: 3.5a Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Branche	Die Ausbildungsplätze wurden von den Auszubildenden nicht angetreten	Die Ausbildungsverträge wurden von den Auszubildenden nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	Der Ausbildungsvertrag wurde durch uns nach Beginn der Ausbildung aufgelöst	Es lagen keine Bewerbungen vor	Es lagen keine geeigneten Bewerbungen vor	Andere Gründe
1	Industrie (ohne Bau)	21,1% (4)	5,3% (1)	21,1% (4)	15,8% (3)	57,9% (11)	10,5% (2)
2	Baugewerbe						
3	IT			50,0% (1)	50,0% (1)		
4	Medien					100,0% (1)	
5	Handel	16,7% (1)	16,7% (1)	33,3% (2)		66,7% (4)	
6	Gastgewerbe	37,5% (3)	12,5% (1)		62,5% (5)	37,5% (3)	
7	Verkehr (Transport/Logistik)	50,0% (1)				50,0% (1)	
8	Banken/Versicherungen						
9	Unternehmensorientierte Dienste						
10	Gesundheit/Pflege						
11	Immobilien						
12	Andere Branche				28,6% (2)	85,7% (6)	

In Klammer: Anzahl der Nennungen

### Frage: 3.5b Andere Gründe für die Nicht-Besetzung von Ausbildungsplätzen

#### Antworten:

1. Unbekannte Ausbildungsberufe.

## Frage: 4.1 Wirken sich auf Ihren Betrieb Ausbildungshemmnisse aus?

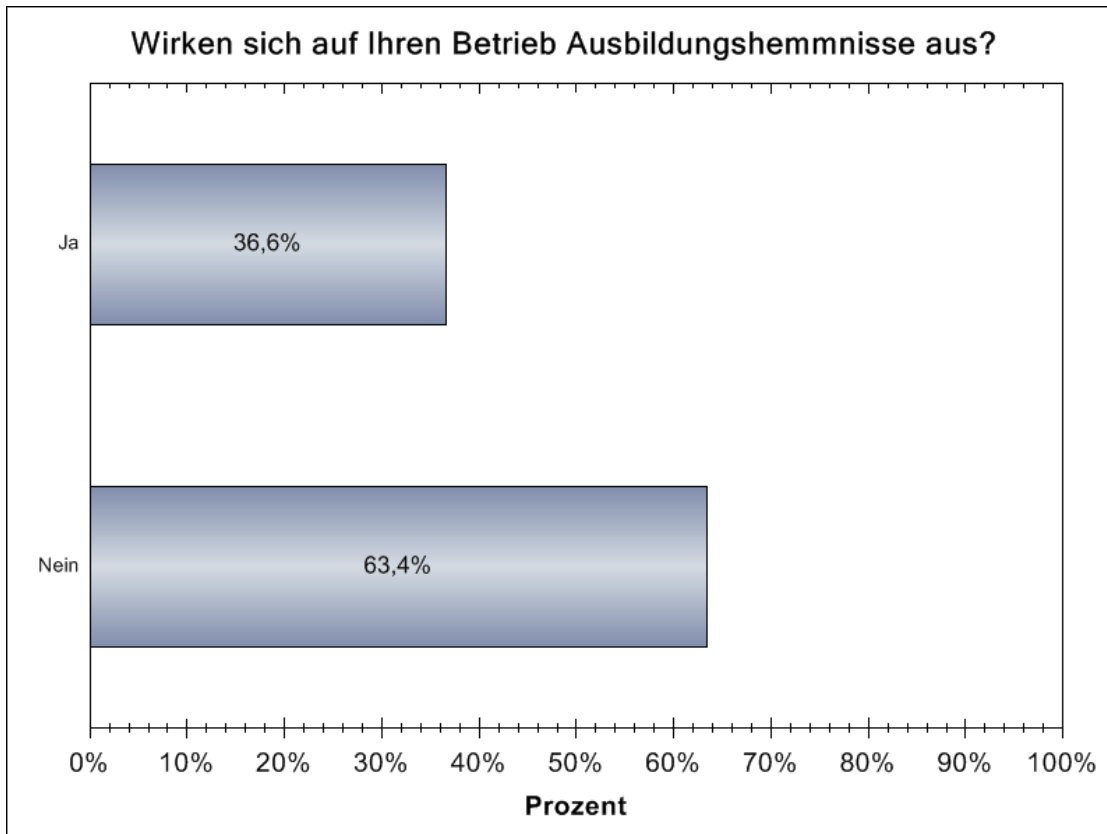
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	Ja	121	36,6%	35,2%	39,3%	44,2%	39,9%
2	Nein	210	63,4%	64,8%	60,7%	55,8%	60,1%
Summe		331					

Nr.	Kriterium	Ja	Nein
1	Stadt Freiburg	30,4% (28)	69,6% (64)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	36,4% (24)	63,6% (42)
3	Landkreis Emmendingen	36,4% (16)	63,6% (28)
4	Ortenaukreis	41,1% (53)	58,9% (76)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Ja	Nein
1	Industrie (ohne Bau)	47,0% (39)	53,0% (44)
2	Baugewerbe		100,0% (10)
3	IT	52,4% (11)	47,6% (10)
4	Medien	30,8% (4)	69,2% (9)
5	Handel	34,3% (23)	65,7% (44)
6	Gastgewerbe	50,0% (13)	50,0% (13)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	53,3% (8)	46,7% (7)
8	Banken/Versicherungen	29,4% (5)	70,6% (12)
9	Unternehmensorientierte Dienste	14,3% (1)	85,7% (6)
10	Gesundheit/Pflege	30,0% (3)	70,0% (7)
11	Immobilien	16,7% (1)	83,3% (5)
12	Andere Branche	23,2% (13)	76,8% (43)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



## Frage: 4.2 Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011
1	Ich bin tariflich gebunden, Azubis zu übernehmen*	3	2,7%			
2	Trotz Übernahmeangebot entscheiden sich Auszubildende oftmals für andere Unternehmen oder Bildungswege*	26	23,6%			
3	Die Entfernung zur Berufsschule ist zu groß	7	6,4%	18,1%	19,1%	16,9%
4	Die unsichere wirtschaftliche Perspektive hemmt meine Ausbildungsmöglichkeiten	10	9,1%	16,0%	13,0%	15,5%
5	Ich kann Auszubildende nicht übernehmen	9	8,2%	7,6%	6,8%	5,4%
6	Viele Schulabgänger weisen eine mangelnde Ausbildungsreife auf	82	74,6%	63,9%	72,8%	81,8%
7	Andere***	10	9,1%	15,3%	12,4%	16,2%
8	Es gibt Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule**	13	11,8%	7,6%	8,0%	8,1%
9	Viele Schulabgänger haben zu unklare Berufsvorstellungen	69	62,7%	45,8%	51,9%	52,7%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	110				

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

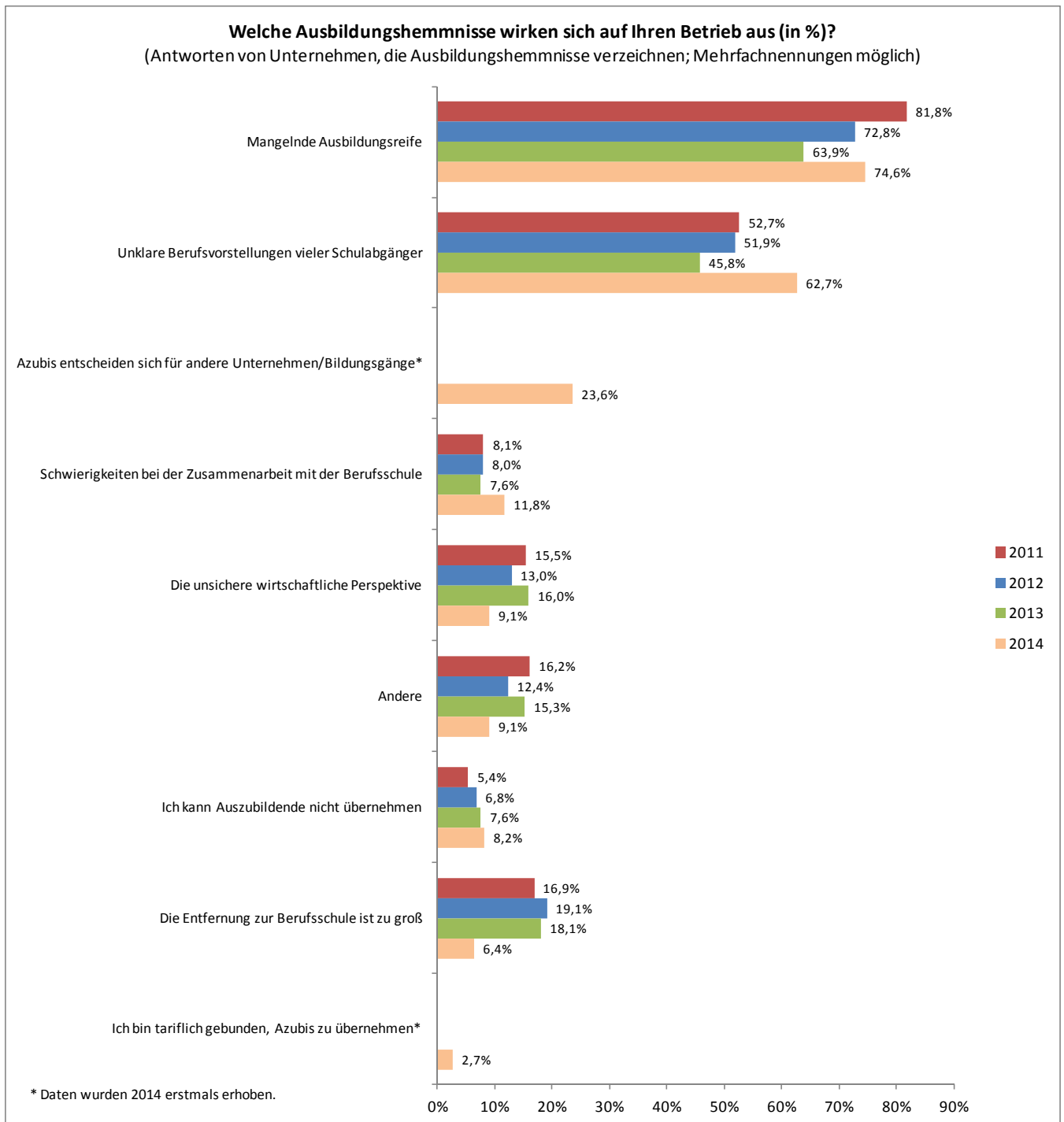
\*\* siehe Frage 4.3

\*\*\* siehe Frage 4.4



## Frage: 4.2 Welche Ausbildungshemmnisse wirken sich auf Ihren Betrieb aus?

(Mehrfachnennungen möglich)



## **Frage: 4.3 Schwierigkeiten bei der Zusammenarbeit mit der Berufsschule, und zwar:**

### **Antworten:**

1. Es kommen keine Buchhändlerklassen mehr zustande.
2. Vermehrter Unterrichtsausfall, nur zum Schuljahresbeginn Treffen, kein regelmäßiger Kontakt mit den Lehrern.
3. Keine qualifizierten Lehrer im Fachunterricht.
4. Blockunterricht ist mit 4 Wochen am Stück zu lang, besser 2 Wochen alle 2 Monate, Übernahme von Verantwortung dadurch erschwert.
5. Fachlehrer diskreditieren den Ausbildungsberuf.
6. Zu hohe Ausfälle von Schulstunden, zum Teil mit Vor-Ankündigung durch die Lehrer.
7. Viele Fehlstunden.
8. Keine Beschulung des zweijährigen Berufsbildes „Industrieelektriker/in“.
9. Bildung der Fachklasse unsicher.
10. Fehlende Fachlehrer für spezifischen Fachunterricht, zu wenig Englischunterricht.
11. Wenn der Auszubildende 2 Wochen am Stück in der Berufsschule ist, kann der Betrieb schlecht reibungslos laufen. Das ist einfach zu lange und schwer zu organisieren.
12. Fehlende Information über Lehrinhalte bzw. Ausbildungsstand.
13. Unterrichtsausfall.

## **Frage: 4.3 Weitere Ausbildungshemmnisse**

1. Ausbildungsvergütungen werden stark überbewertet.
2. Angebotener Beruf nicht attraktiv.
3. Geänderte Prüfungsabläufe - praktische Prüfung im 2. Jahr - behindern die effektive Ausbildung in den handwerklichen Grundfertigkeiten. Die sind aber Voraussetzung, um Maschinentechik richtig einzusetzen!
4. Aufgrund der Firmengröße darf jeweils nur 1 Azubi in Ausbildung sein.
5. Das Berufsbild der Ausbildung ist nicht auf das Handwerk bzw. unsere Produkte abgestimmt, somit können wir nur einen Teil der Leistung vermitteln, der Rest muss über überbetriebliche Ausbildung abgedeckt werden.
6. Schlechter Ruf der Branche, durch Arbeitszeiten etc.
7. Die Kenntnis über einen Einzelhandelsbereich in unserem Unternehmen ist auf dem Ausbildungsmarkt nicht sehr groß.
8. Wir haben immer wieder das Problem, dass die jungen Auszubildenden nicht in der Lage sind, überhaupt eine Ausbildung durch zu ziehen. Es ist sehr schwer, die jungen Leute zu motivieren und zu führen. Große Mängel kommen nach unseren Erfahrungen aus dem Elternhaus und der Gesellschaft im Allgemeinen. Es fehlt an Struktur und Selbstdisziplin.
9. Als Unternehmensberatung haben wir hohe Anforderungen an die Auszubildenden, die durch uns angebotene Ausbildung ist erheblich anspruchsvoller als die Ausbildung zur Bürokräft in einem Handwerksunternehmen.
10. In Relation haben wir „zu viele“ Azubis, Bewerbungssituation 2014 signifikant schlechter als in der Vergangenheit.
11. Lobby für z.B. Verfahrensmechaniker zu schwach.

## Frage: 5.1 Registrieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden rückläufige Bewerberzahlen?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja, ich registriere rückläufige Bewerberzahlen und sehe Handlungsbedarf	161	47,9%
2	Nein, ich registriere noch keine rückläufigen Bewerberzahlen und sehe keinen Handlungsbedarf	175	52,1%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	336	

Nr.	Kriterium	Ja, ich registriere rückläufige Bewerberzahlen und sehe Handlungsbedarf	Nein, ich registriere noch keine rückläufigen Bewerberzahlen und sehe keinen Handlungsbedarf
1	Stadt Freiburg	41,8% (38)	58,2% (53)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	44,3% (31)	55,7% (39)
3	Landkreis Emmendingen	42,9% (18)	57,1% (24)
4	Ortenaukreis	55,6% (74)	44,4% (59)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Ja, ich registriere rückläufige Bewerberzahlen und sehe Handlungsbedarf	Nein, ich registriere noch keine rückläufigen Bewerberzahlen und sehe keinen Handlungsbedarf
1	Industrie (ohne Bau)	61,4% (51)	38,6% (32)
2	Baugewerbe	20,0% (2)	80,0% (8)
3	IT	28,6% (6)	71,4% (15)
4	Medien	38,5% (5)	61,5% (8)
5	Handel	47,8% (33)	52,2% (36)
6	Gastgewerbe	81,5% (22)	18,5% (5)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	53,3% (8)	46,7% (7)
8	Banken/Versicherungen	58,8% (10)	41,2% (7)
9	Unternehmensorientierte Dienste	14,3% (1)	85,7% (6)
10	Gesundheit/Pflege	27,3% (3)	72,7% (8)
11	Immobilien	20,0% (1)	80,0% (4)
12	Andere Branche	32,8% (19)	67,2% (39)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

## Frage: 5.2 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?

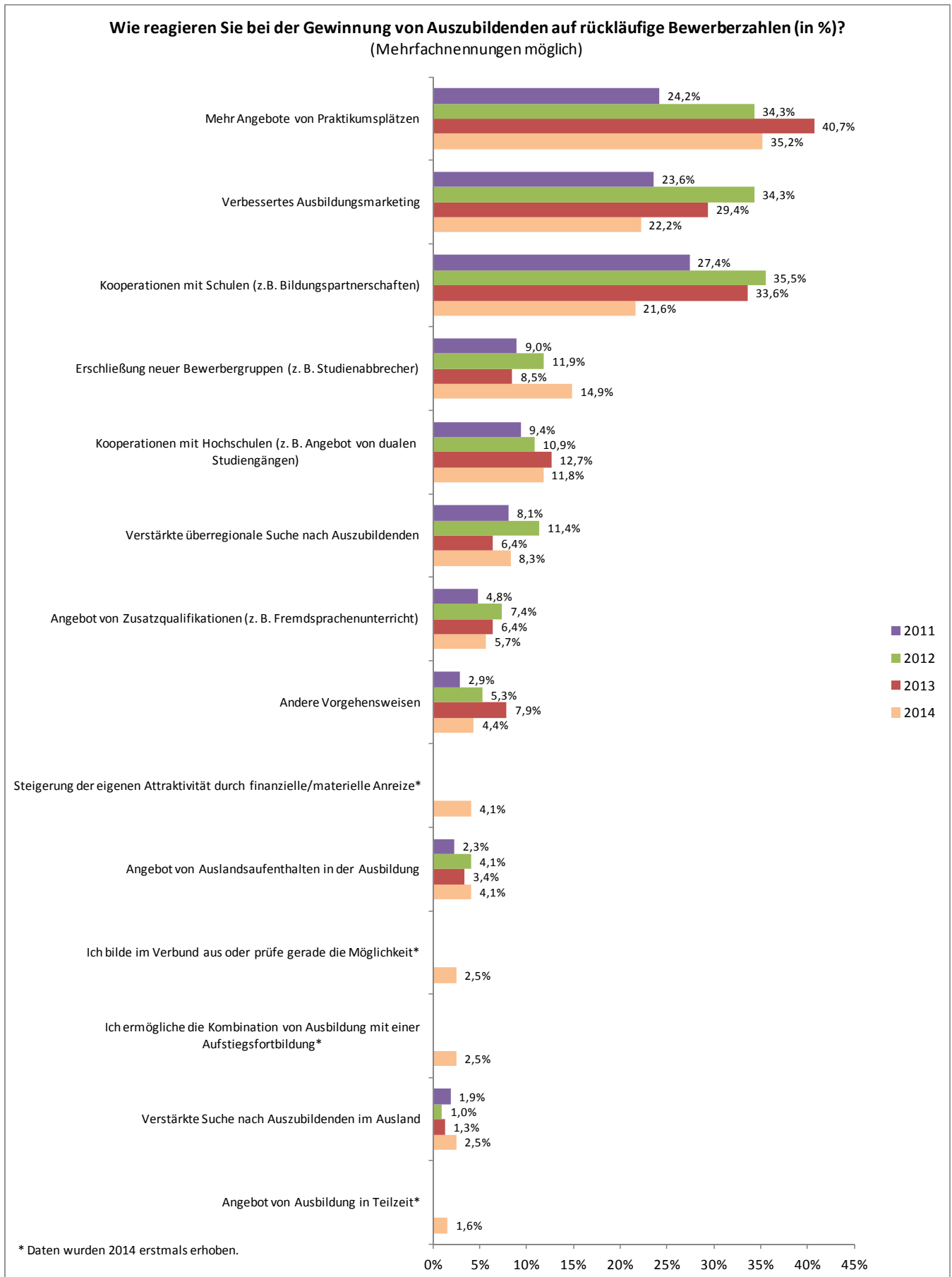
(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011
1	Ich bilde im Verbund aus oder prüfe gerade die Möglichkeit*	8	2,5%			
2	Angebot von Ausbildung in Teilzeit*	5	1,6%			
3	Angebot von Auslandsaufenthalten in der Ausbildung	13	4,1%	3,4%	4,1%	2,3%
4	Angebot von Zusatzqualifikationen (z.B. Fremdsprachenunterricht)	18	5,7%	6,4%	7,4%	4,8%
5	Erschließung neuer Bewerbergruppen (z.B. Studienabbrecher)	47	14,9%	8,5%	11,9%	9,0%
6	Angebot von Praktikumsplätzen	111	35,2%	40,7%	34,3%	24,2%
7	Kooperationen mit Hochschulen (z.B. Angebot von dualen Studiengängen)	37	11,8%	12,7%	10,9%	9,4%
8	Kooperationen mit Schulen (z.B. Bildungspartnerschaften)	68	21,6%	33,6%	35,5%	27,4%
9	Ich ermögliche die Kombination von Ausbildung mit einer Aufstiegsfortbildung*	8	2,5%			
10	Verbessertes Ausbildungsmarketing	70	22,2%	29,4%	34,3%	23,6%
11	Verstärkte Suche nach Auszubildenden im Ausland	8	2,5%	1,3%	1,0%	1,9%
12	Verstärkte überregionale Suche nach Auszubildenden	26	8,3%	6,4%	11,4%	8,1%
13	Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize*	13	4,1%			
14	Andere Vorgehensweisen	14	4,4%	7,9%	5,3%	2,9%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	315				

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

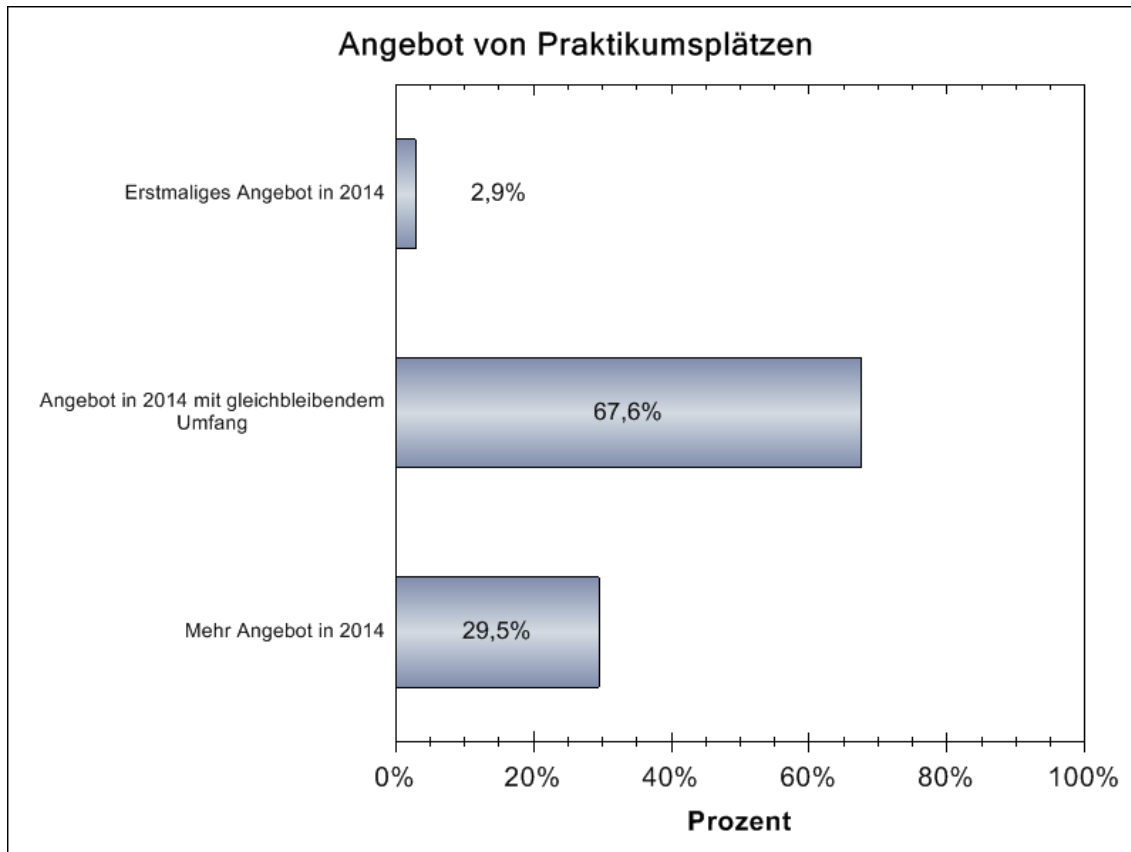
## Frage: 5.2 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen?

(Mehrfachnennungen möglich)



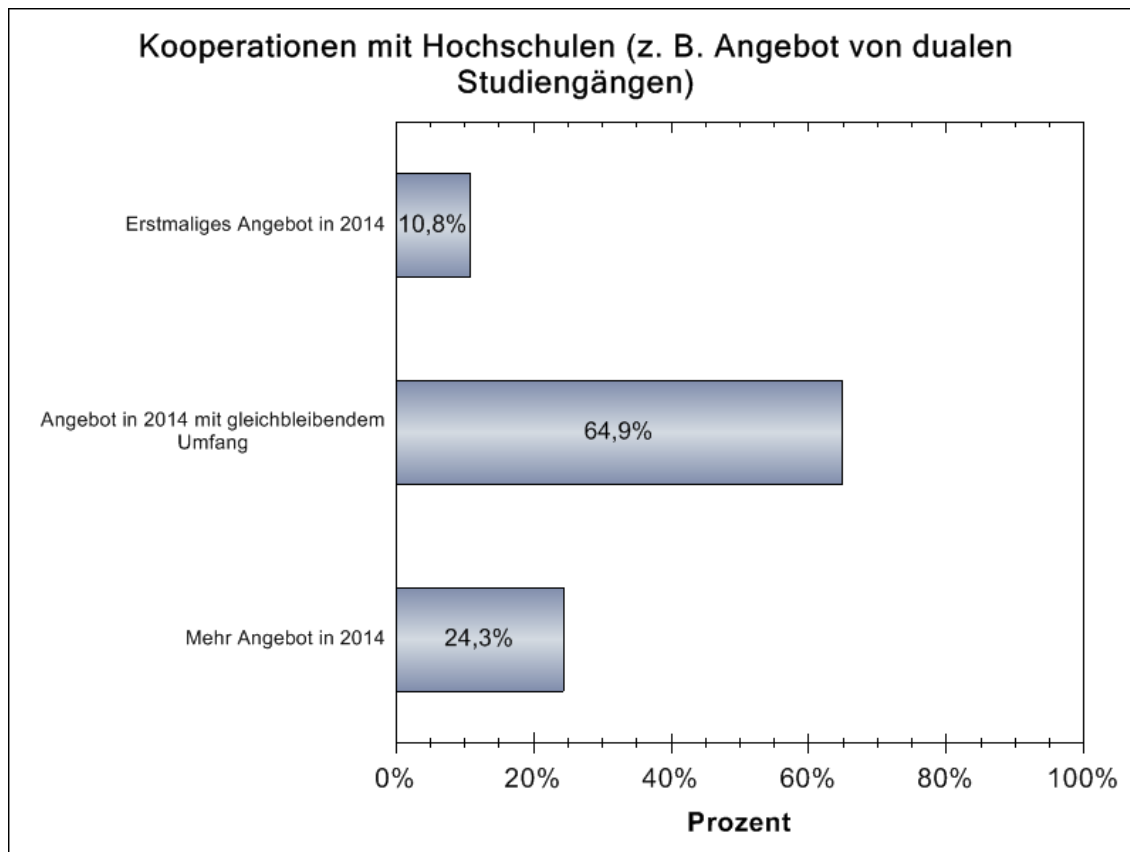
### Frage: 5.3 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Angebot von Praktikumsplätzen

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Erstmaliges Angebot in 2014	3	2,9%
2	Angebot in 2014 mit gleichbleibendem Umfang	71	67,6%
3	Mehr Angebot in 2014	31	29,5%
Summe		105	



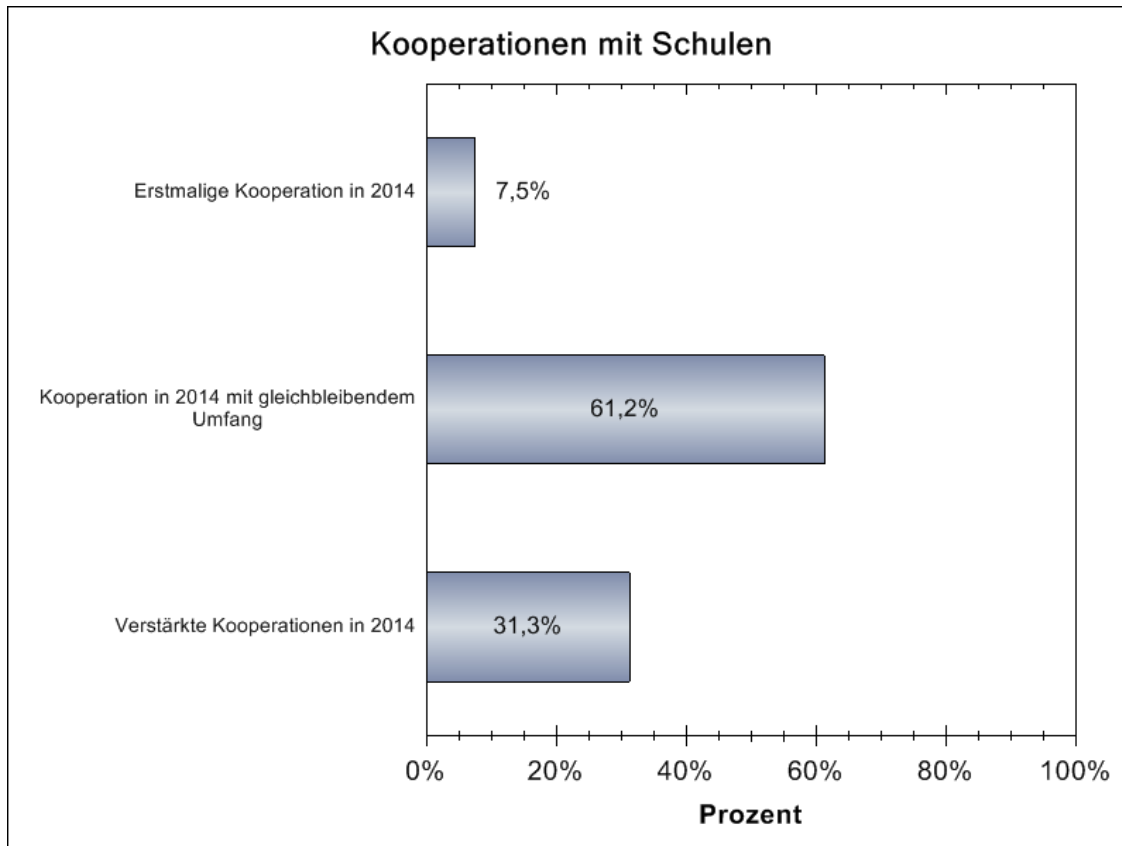
### Frage: 5.4 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Kooperationen mit Hochschulen

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Erstmaliges Angebot in 2014	4	10,8%
2	Angebot in 2014 mit gleichbleibendem Umfang	24	64,9%
3	Mehr Angebot in 2014	9	24,3%
Summe		37	



### Frage: 5.5 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Kooperationen mit Schulen

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Erstmalige Kooperation in 2014	5	7,5%
2	Kooperation in 2014 mit gleichbleibendem Umfang	41	61,2%
3	Verstärkte Kooperationen in 2014	21	31,3%
Summe		67	



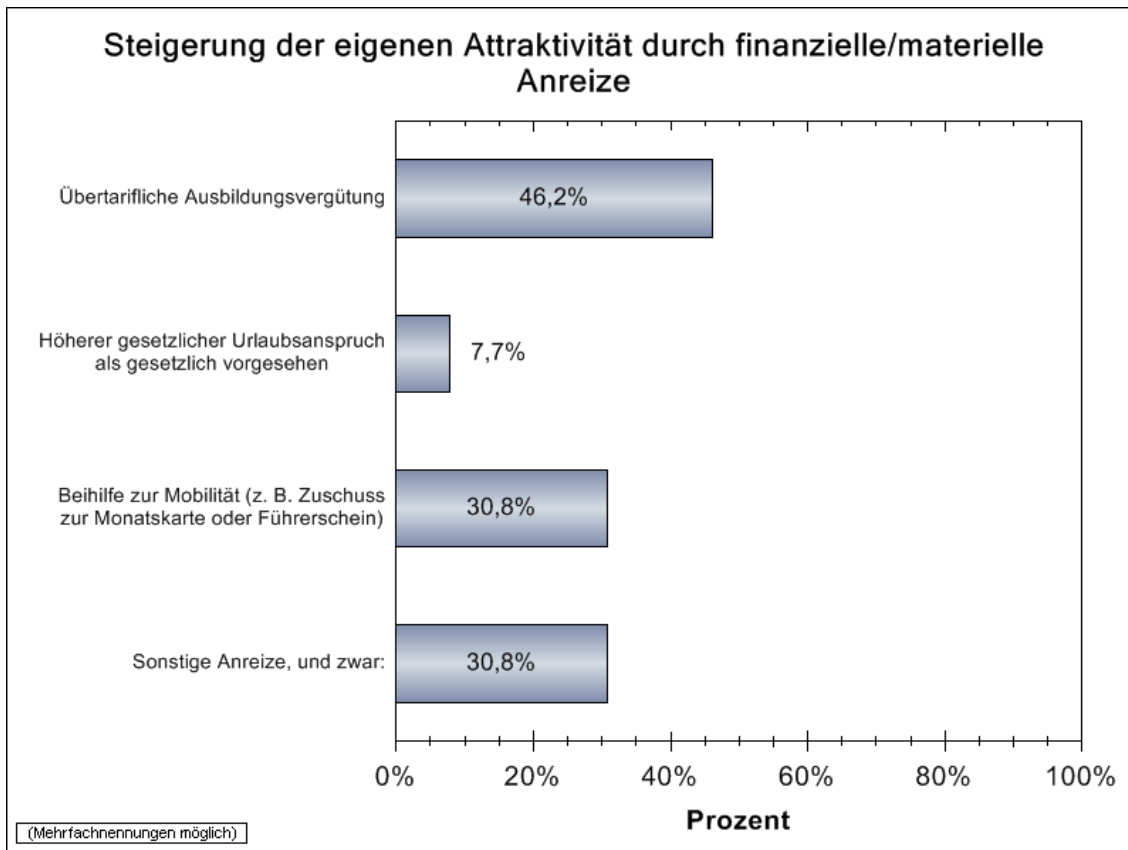


**Frage: 5.6 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Steigerung der eigenen Attraktivität durch finanzielle/materielle Anreize**

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Übertarifliche Ausbildungsvergütung	6	46,2%
2	Höherer Urlaubsanspruch als gesetzlich vorgesehen	1	7,7%
3	Beihilfe zur Mobilität (z.B. Zuschuss zur Monatskarte oder Führerschein)	4	30,8%
4	Sonstige Anreize*	4	30,8%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	13	

\* siehe Frage 5.7



**Frage: 5.7 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Sonstige Anreize, und zwar:**

**Antworten:**

1. Vermögenswirksame Leistung, durch 3 qualifizierte Meister.
2. Keine Internatskosten, Schulungsangebote, kostenfreie Übernachtungen in Schwesterhotels, kostenfreies Girokonto etc.
3. Fahrtgeld.
4. Boni.

## **Frage: 5.8 Wie reagieren Sie bei der Gewinnung von Auszubildenden auf rückläufige Bewerberzahlen? - Andere Vorgehensweisen**

### **Antworten:**

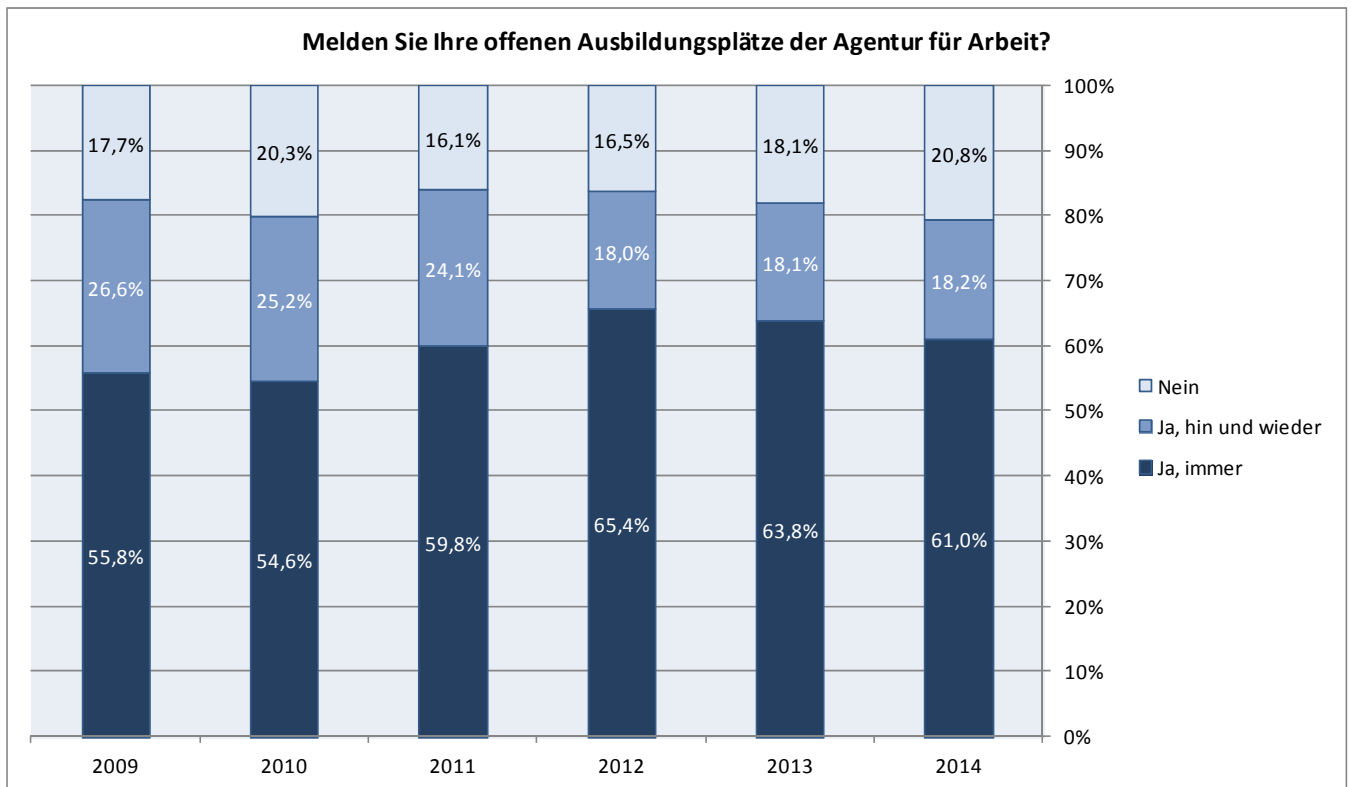
1. Aussteller Berufsinformationsmesse.
2. Anschreiben an Ausbildungsbeauftragte der Schulen.
3. Teilnahme an Job-Start-Börse.
4. Mundpropaganda.
5. Recruiting Services Europe.
6. Habe die Lust verloren da keine geeigneten Bewerber mehr.
7. Ausbilderversprechen.
8. Stelle Arbeitskräfte aus dem Ausland ein.
9. Jobbörsen an Schulen, konkrete Schaltung von Annoncen.
10. Für 2014 keine weiteren Azubis eingestellt - das ist zahlenmäßig auch gut. Wenn die Situation 2015 auch so ist, müssen wir weitere Rekrutierungsmaßnahmen ergreifen.
11. Interne Schulungen/Seminare zur Verbesserung der Ausbildungsqualität.

## Frage: 6.1 Melden Sie Ihre offenen Ausbildungsplätze der Agentur für Arbeit?

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Ja, immer	211	61,0%	63,8%	65,4%	59,8%	54,6%	55,8%
2	Ja, hin und wieder	63	18,2%	18,1%	18,0%	24,1%	25,2%	26,6%
3	Nein	72	20,8%	18,1%	16,5%	16,1%	20,3%	17,7%
Summe		346						

Nr.	Kriterium	Ja, immer	Ja, hin und wieder	Nein
1	Stadt Freiburg	62,5% (60)	16,7% (16)	20,8% (20)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	58,6% (41)	17,1% (12)	24,3% (17)
3	Landkreis Emmendingen	54,5% (24)	22,7% (10)	22,7% (10)
4	Ortenaukreis	63,2% (86)	18,4% (25)	18,4% (25)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



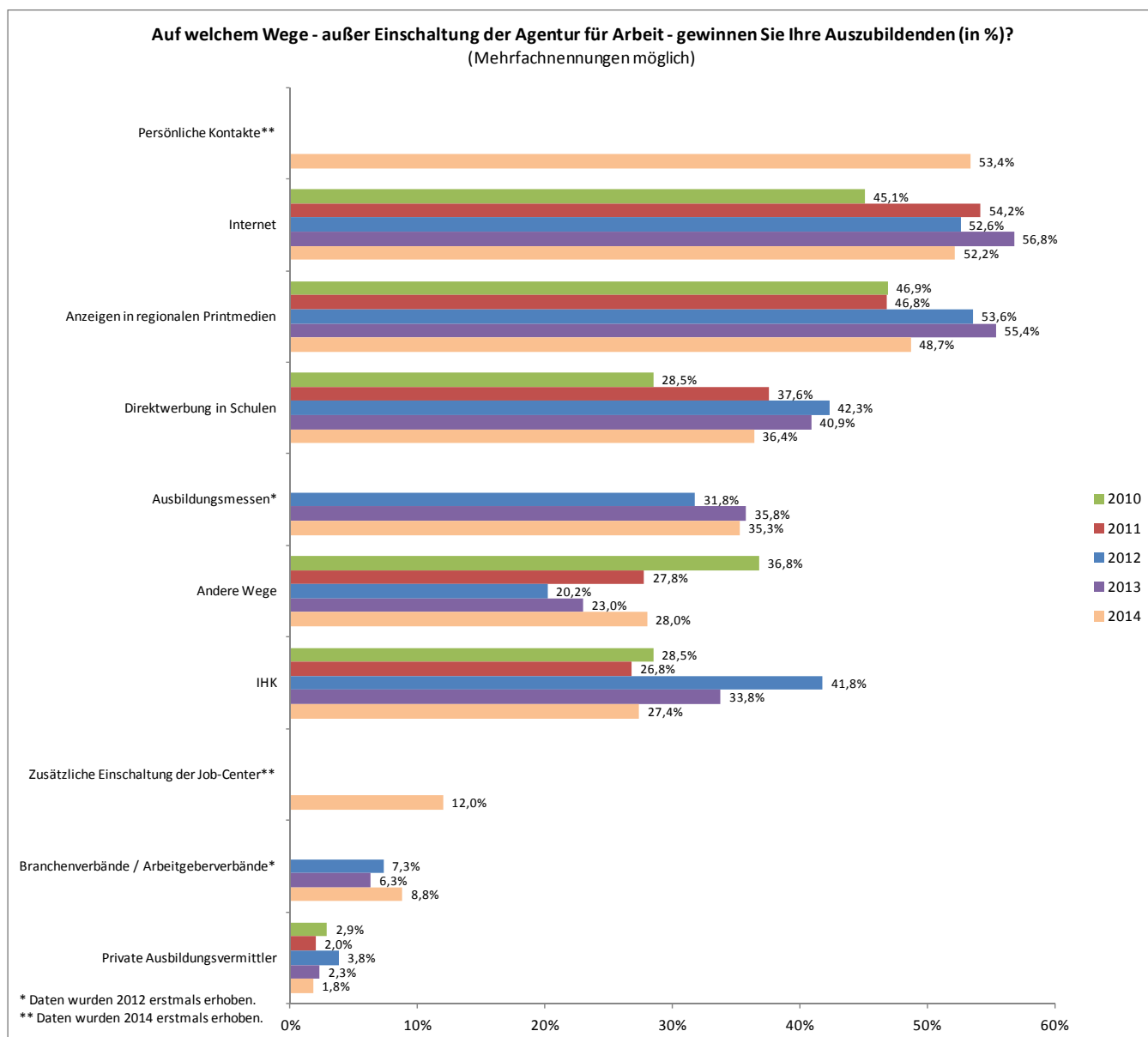
## Frage: 6.2 Auf welchem Wege – außer Einschaltung der Agentur für Arbeit – gewinnen Sie Ihre Auszubildenden?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	Anzeigen in regionalen Printmedien	167	48,7%	55,4%	53,6%	46,8%	46,9%
2	Ausbildungsmessen*	121	35,3%	35,8%	31,8%		
3	IHK	94	27,4%	33,8%	41,8%	26,8%	28,5%
4	Internet	179	52,2%	56,8%	52,6%	54,2%	45,1%
5	Private Ausbildungsvermittler	6	1,8%	2,3%	3,8%	2,0%	2,9%
6	Andere Wege	96	28,0%	23,0%	20,2%	27,8%	36,8%
7	Branchenverbände / Arbeitgeberverbände*	30	8,8%	6,3%	7,3%		
8	Direktwerbung in Schulen	125	36,4%	40,9%	42,3%	37,6%	28,5%
9	Zusätzliche Einschaltung der Job-Center**	41	12,0%				
10	Persönliche Kontakte**	183	53,4%				
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	343					

\* Daten wurden 2012 erstmals erhoben.

\*\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

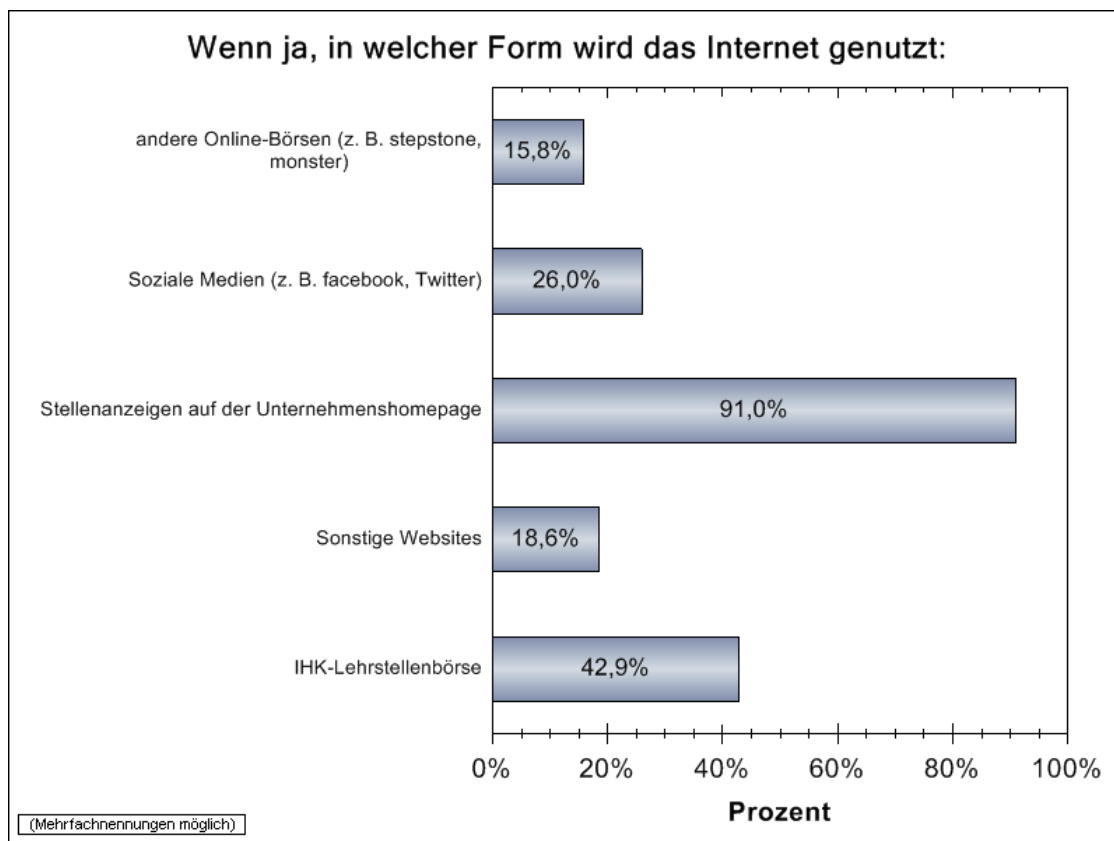


### Frage: 6.3 Wenn ja, in welcher Form wird das Internet genutzt?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011
1	Online-Börsen (z.B. stepstone, monster)	28	15,8%	18,0%	21,4%	18,0%
2	Soziale Medien (z.B. facebook, Twitter)	46	26,0%	23,1%	19,3%	12,2%
3	Stellenanzeigen auf der Unternehmenshomepage	161	91,0%	93,9%	93,8%	92,3%
4	Sonstige Websites	33	18,6%	15,4%	12,0%	12,8%
5	IHK-Lehrstellenbörse*	76	42,9%	42,6%		
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	177				

\* Daten wurden 2013 erstmals erhoben



## Frage: 6.4 Andere Wege der Gewinnung von Auszubildenden

### Antworten:

1. Unternehmenshomepage.
2. Homepage.
3. Bildungspartnerschaften.
4. Praktika.
5. Innerbetriebliche Ausschreibung.
6. Angebot Schulpraktika, Schnuppertage in Ferien.
7. Weiterempfehlung.
8. Wurfendungsaktionen.
9. ...kommen von alleine auf uns zu.
10. Wir erhalten immer sehr viele Bewerbungen ohne dafür etwas zu tun.
11. Praktika.
12. Schulpraktika.
13. Eigene Ausbildungsbroschüre.
14. DHBW Infotag.
15. Interne Ausschreibung.
16. Praktikum.
17. Werbung für Azubi Plätze im Restaurant.
18. Mundpropaganda unserer Auszubildenden.
19. Initiativbewerbungen.
20. Gemeinsame Suche mit anderem Logistikdienstleister.
21. Aushang in den Schaufenstern der Geschäfte.
22. DHBW VS.
23. Über angeschlossene kirchliche Einrichtungen.
24. Nur Agentur für Arbeit und eigene Homepage.
25. Angebot von Aushilfejobs für Schüler im Ort.
26. Wir erhalten Initiativbewerbungen.
27. Stellenanzeige auf unserer Firmenhomepage.
28. Eigene Website.
29. Innerbetriebliche Ausschreibungen.
30. Praktika anbieten.
31. Aushang in unseren Fahrzeugen und Internetauftritt.
32. Interne Stellenausschreibungen.
33. Interessenten kommen auf uns zu.
34. Verband Forumandersreisen.
35. Homepage, Eigeninitiative der Bewerber.

## Frage: 7. In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

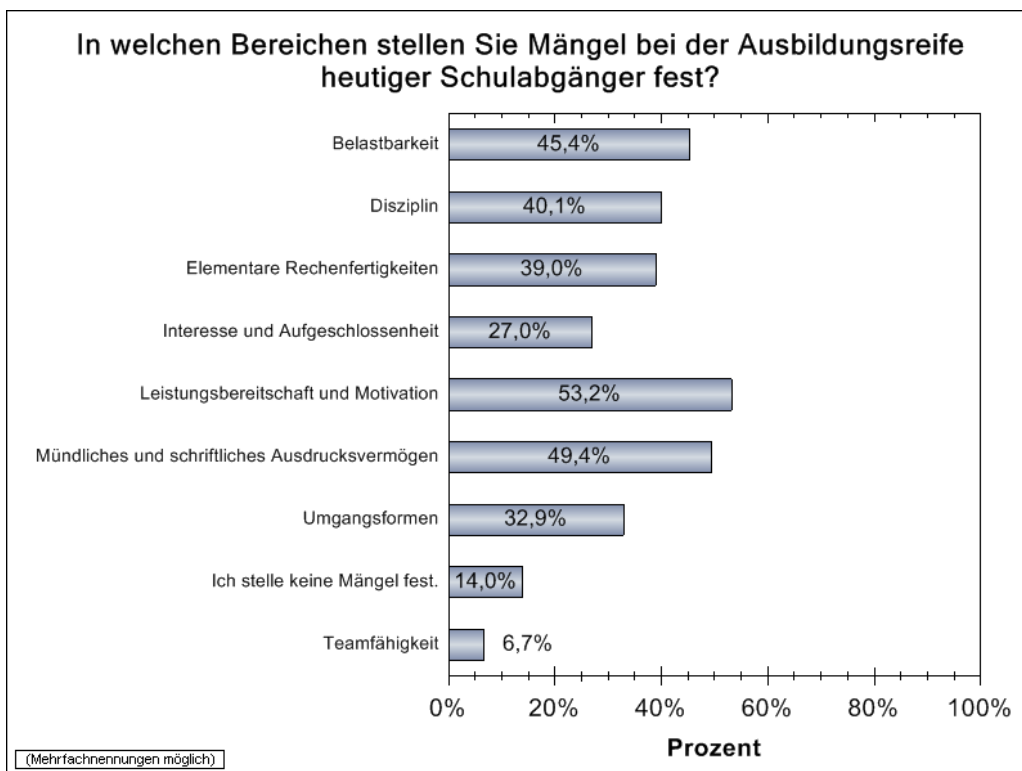
(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Belastbarkeit	156	45,4%	47,6%	44,0%	45,5%	40,7%	44,1%
2	Disziplin	138	40,1%	44,1%	49,5%	43,1%	41,7%	43,2%
3	Elementare Rechenfertigkeiten	134	39,0%	35,5%	38,9%	39,0%	41,0%	42,8%
4	Interesse und Aufgeschlossenheit	93	27,0%	23,5%	21,6%	25,8%	20,5%	27,5%
5	Leistungsbereitschaft und Motivation	183	53,2%	47,3%	49,3%	44,6%	40,4%	52,0%
6	Mündliches und schriftliches Ausdrucksvermögen	170	49,4%	43,4%	44,0%	48,7%	46,6%	49,8%
7	Umgangsformen	113	32,9%	33,1%	33,2%	38,7%	31,3%	39,3%
8	Keine Mängel	48	14,0%	13,5%	10,3%	9,4%	12,4%	9,2%
9	Teamfähigkeit*	23	6,7%					
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	344						

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben

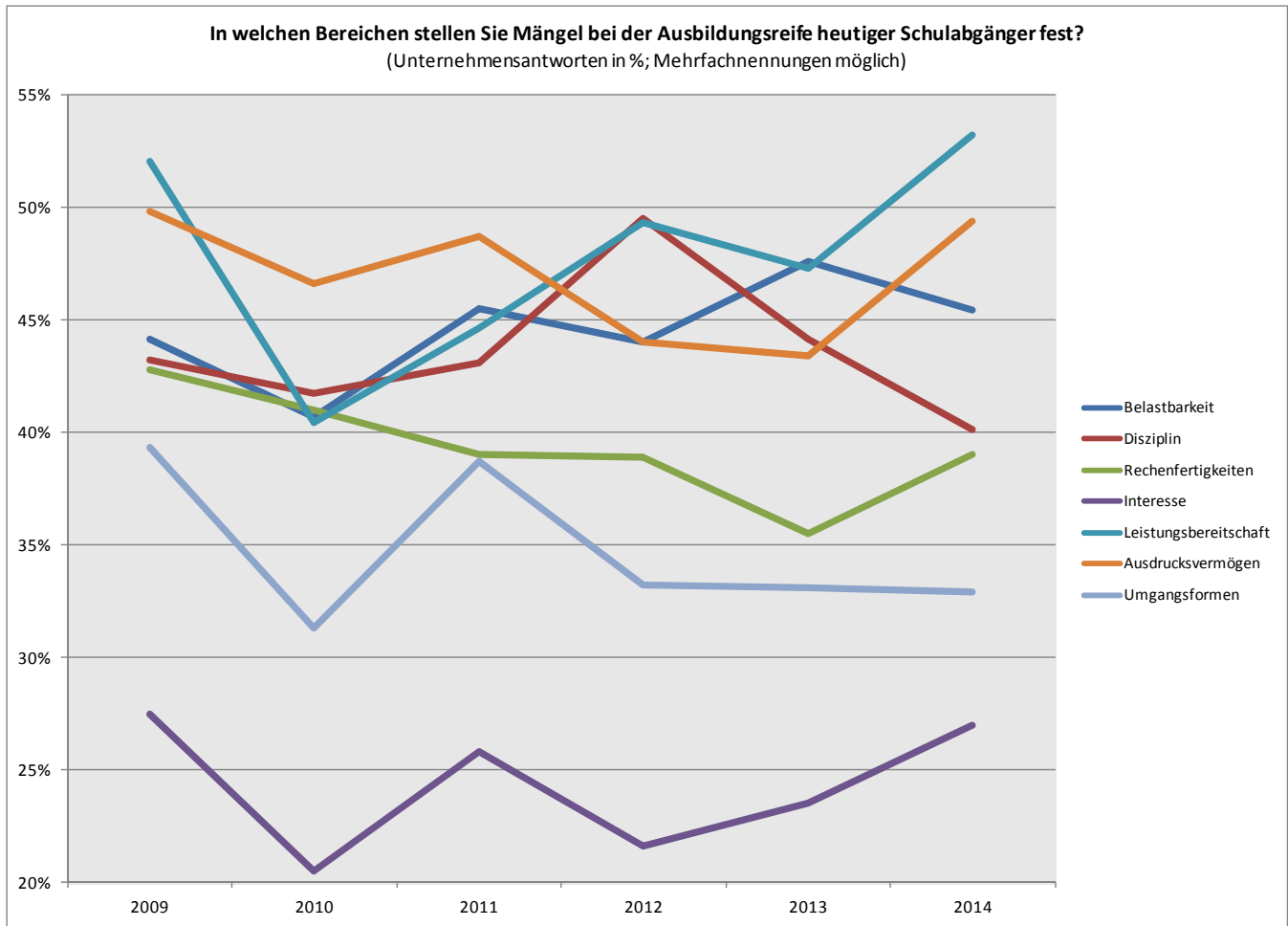
Nr.	Kriterium	Belastbarkeit	Disziplin	Elementare Rechenfertigkeiten	Interesse und Aufgeschlossenheit	Leistungsbereitschaft und Motivation	Mündl. u. schriftl. Ausdrucksvermögen	Umgangsformen	Keine Mängel	Teamfähigkeit
1	Stadt Freiburg	41,5% (39)	43,6% (41)	38,3% (36)	26,6% (25)	51,1% (48)	55,3% (52)	40,4% (38)	14,9% (14)	7,4% (7)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	44,3% (31)	40,0% (28)	40,0% (28)	28,6% (20)	55,7% (39)	50,0% (35)	20,0% (14)	20,0% (14)	5,7% (4)
3	Landkreis Emmendingen	41,9% (18)	51,2% (22)	37,2% (16)	16,3% (7)	39,5% (17)	41,9% (18)	25,6% (11)	16,3% (7)	
4	Ortenaukreis	49,6% (68)	34,3% (47)	39,4% (54)	29,9% (41)	57,7% (79)	47,4% (65)	36,5% (50)	9,5% (13)	8,8% (12)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



## Frage: 7. In welchen Bereichen stellen Sie Mängel bei der Ausbildungsreife heutiger Schulabgänger fest?

(Mehrfachnennungen möglich)



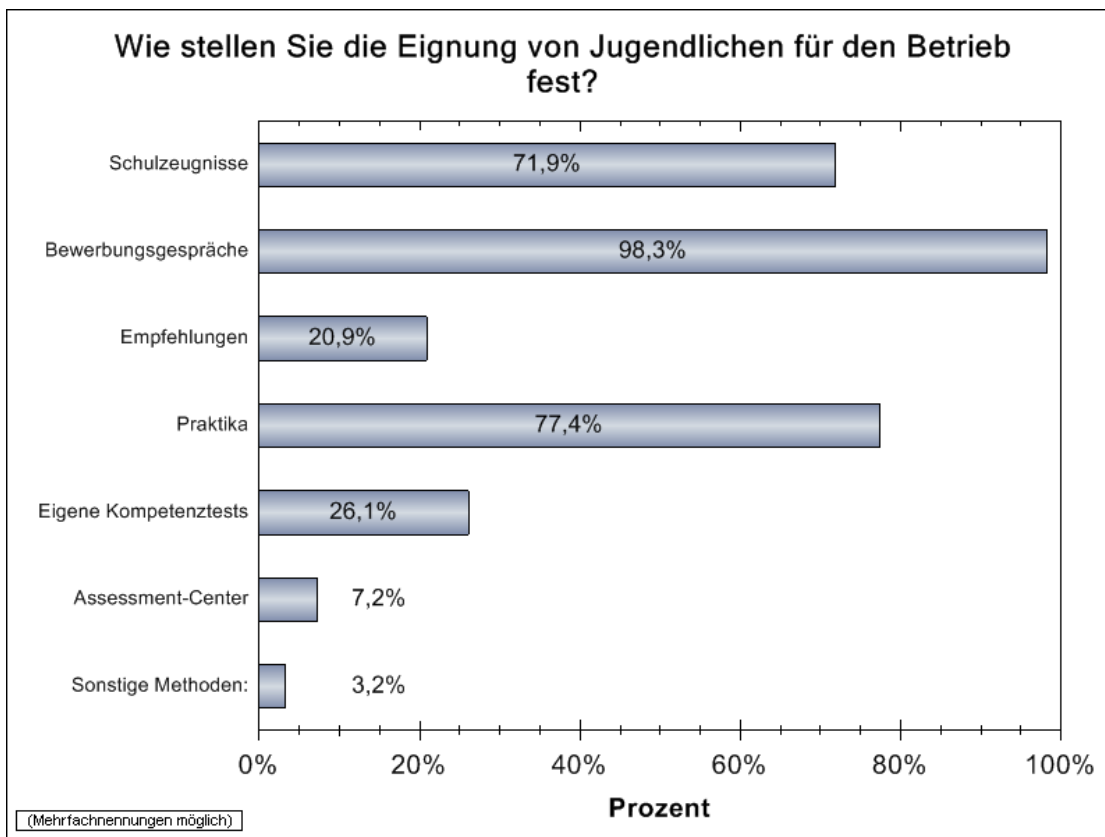


### Frage: 8.1 Wie stellen Sie die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb fest?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Schulzeugnisse	251	71,9%
2	Bewerbungsgespräche	343	98,3%
3	Empfehlungen	73	20,9%
4	Praktika	270	77,4%
5	Eigene Kompetenztests	91	26,1%
6	Assessment-Center	25	7,2%
7	Sonstige Methoden*	11	3,2%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	349	

\* siehe Frage 8.2



## **Frage: 8.2 Wie stellen Sie die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb fest? - Sonstige Methoden**

### **Antworten:**

1. Test.
2. Schnuppertag.
3. Arbeitsbeispiele.
4. Schnuppertage mit Aufgabe.
5. Eignungstest.
6. Probetag.
7. Auftreten, Erscheinungsbild.
8. Analyse des Anschreibens und Lebenslaufs.
9. Einstellungstests von externem Anbieter.
10. Schnupperarbeiten.

## Frage: 9.1 Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

(Mehrfachnennungen möglich)

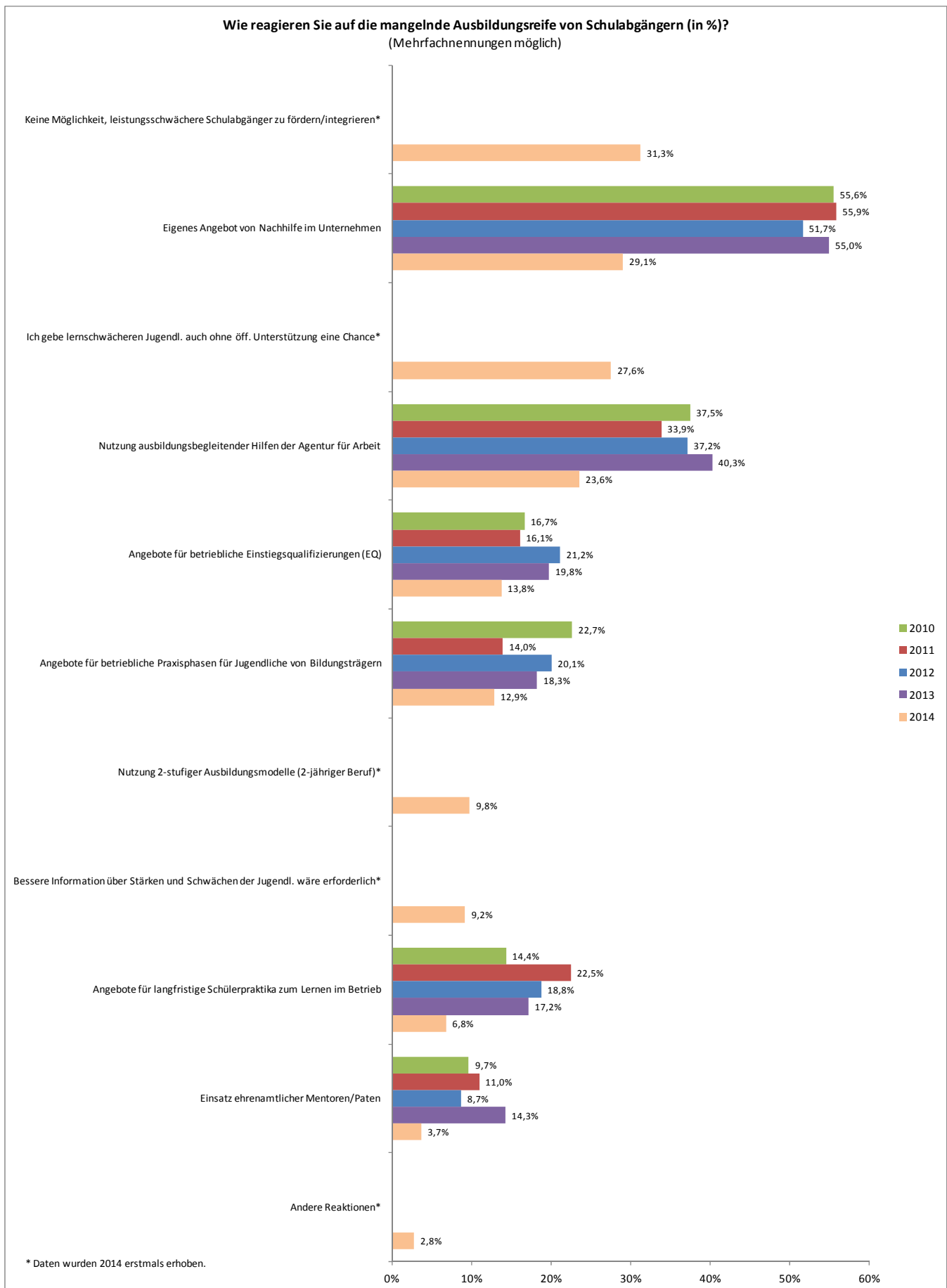
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	Angebote für betriebliche Einstiegsqualifizierungen (EQ)	45	13,8%	19,8%	21,2%	16,1%	16,7%
2	Angebote für betriebliche Praxisphasen für Jugendliche, die bei einem Bildungsträger ausgebildet werden	42	12,9%	18,3%	20,1%	14,0%	22,7%
3	Angebote für langfristige Schülerpraktika zum Lernen im Betrieb (z.B. Praxisklassen)	22	6,8%	17,2%	18,8%	22,5%	14,4%
4	Eigenes Angebot von Nachhilfe im Unternehmen	95	29,1%	55,0%	51,7%	55,9%	55,6%
5	Einsatz ehrenamtlicher Mentoren/Paten	12	3,7%	14,3%	8,7%	11,0%	9,7%
6	Nutzung ausbildungsbegleitender Hilfen der Agentur für Arbeit (z.B. für Nachhilfe)	77	23,6%	40,3%	37,2%	33,9%	37,5%
7	In meinem Betrieb ist es nicht möglich, leistungsschwächere Schulabgänger zu fördern und zu integrieren*	102	31,3%				
8	Ich würde mehr Ausbildungsplätze mit lernschwächeren Bewerbern besetzen, wenn ich über Schulzeugnisse hinaus besser über Stärken und Schwächen des Jugendlichen informiert wäre (z.B. über eine differenziertere Beurteilung)*	30	9,2%				
9	Ich gebe grundsätzlich auch ohne öffentliche Unterstützung lernschwächeren Jugendlichen eine Chance*	90	27,6%				
10	Andere Reaktionen*/**	9	2,8%				
11	Nutzung 2-stufiger Ausbildungsmodelle (2-jähriger Beruf)*	32	9,8%				
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	326					

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

\*\* siehe Frage 9.2

## Frage: 9.1 Wie reagieren Sie auf die mangelnde Ausbildungsreife von Schulabgängern?

(Mehrfachnennungen möglich)



## **Frage: 9.2 Wie stellen Sie die Eignung von Jugendlichen für den Betrieb fest? - Andere Reaktionen**

### **Antworten:**

1. Wir stellen keine Schulabgänger ein, die mangelhafte Kenntnisse haben.
2. Es sollte schon ein gewisses Interesse am Beruf (...) bestehen, dann sollte der Bewerber auch vor dem Umgang mit Menschen keine Scheu haben. Denn zu diesen Dingen wird einem Azubi in dieser Branche sehr viel abverlangt was das Wissen an Geographie, Versicherungen, PC-Programmen (...). Daher sollte schon eine gewisse Ausbildungsreife und ein Wille da sein diesen Beruf zu erlernen. Wenn dies ein Azubi mitbringt ist es letztendlich nicht entscheidend welche Schulausbildung (...).
3. Betriebsinterne Unterstützung.
4. Zweijährige Berufsbilder ausbilden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen --> Berufsschulklasse.
5. War bei uns bisher noch nicht der Fall.
6. Interne Fortbildung.
7. Externe Workshops/Seminare, durch Einsatz gezielter Lernmethoden.
8. Unter dem heutigen wirtschaftlichen Druck schwer umzusetzen (leider).

**Frage: 10.1 Planen Sie (oder eine Gesellschaft des Betriebes) 2014 voraussichtlich alle Auszubildenden zu übernehmen?**

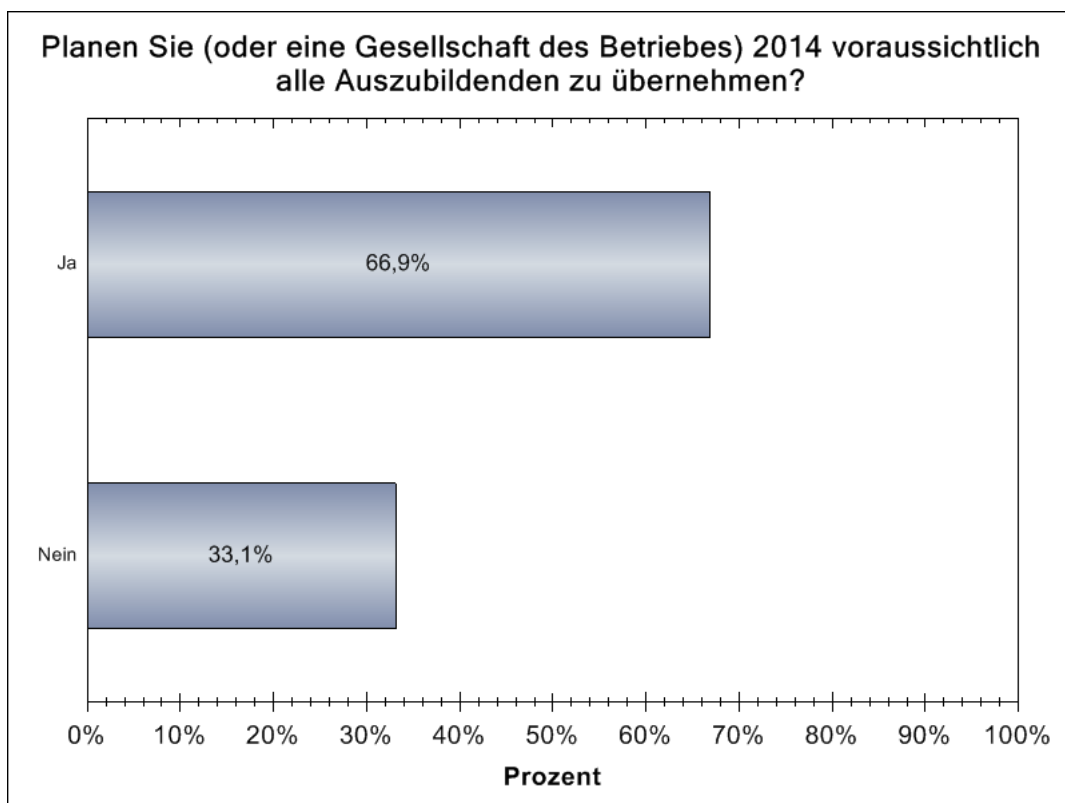
Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	216	66,9%
2	Nein	107	33,1%
Summe		323	

Nr.	Kriterium	Ja	Nein
1	Stadt Freiburg	63,6% (56)	36,4% (32)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	63,1% (41)	36,9% (24)
3	Landkreis Emmendingen	73,8% (31)	26,2% (11)
4	Ortenaukreis	68,8% (88)	31,3% (40)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Ja	Nein
1	Industrie (ohne Bau)	75,3% (61)	24,7% (20)
2	Baugewerbe	90,0% (9)	10,0% (1)
3	IT	57,9% (11)	42,1% (8)
4	Medien	61,5% (8)	38,5% (5)
5	Handel	52,9% (36)	47,1% (32)
6	Gastgewerbe	52,2% (12)	47,8% (11)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	73,3% (11)	26,7% (4)
8	Banken/Versicherungen	83,3% (15)	16,7% (3)
9	Unternehmensorientierte Dienste	71,4% (5)	28,6% (2)
10	Gesundheit/Pflege	70,0% (7)	30,0% (3)
11	Immobilien	100,0% (6)	
12	Andere Branche	66,0% (35)	34,0% (18)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



## Frage: 10.2c Übernahmequote

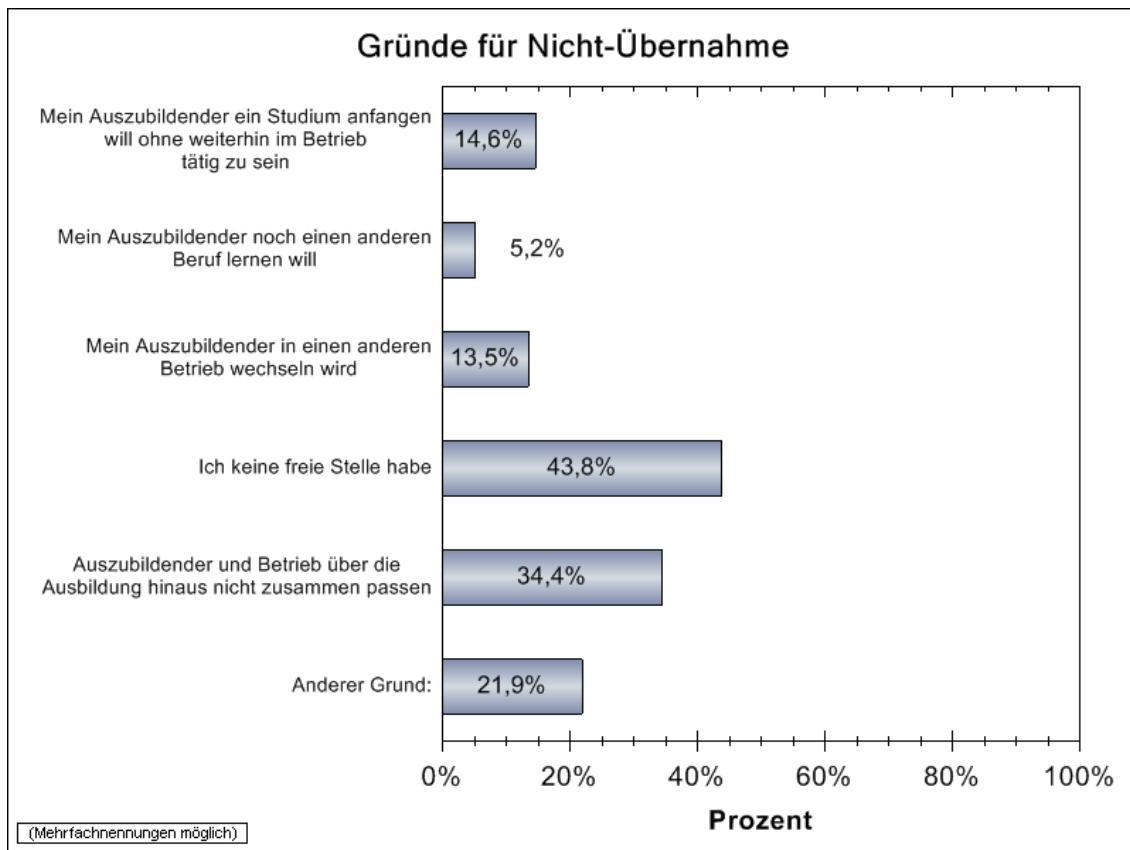
Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	0-9	34	11,9%
2	10-14		
3	15-19	1	0,4%
4	20-29		
5	30-39	2	0,7%
6	40-49	1	0,4%
7	50-59	19	6,7%
8	60-64	5	1,8%
9	65-69	1	0,4%
10	70-74		
11	75-79	4	1,4%
12	80-84	1	0,4%
13	85-89		
14	90-94	1	0,4%
15	95-100	216	75,8%
Summe		285	

### Frage: 10.3 Gründe für die Nicht-Übernahme

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Weil mein Auszubildender ein Studium anfangen will ohne weiterhin im Betrieb tätig zu sein	14	14,6%
2	Weil mein Auszubildender noch einen anderen Beruf lernen will	5	5,2%
3	Weil mein Auszubildender in einen anderen Betrieb wechseln wird	13	13,5%
4	Weil ich keine freie Stelle habe	42	43,8%
5	Weil Auszubildender und Betrieb über die Ausbildung hinaus nicht zusammen passen	33	34,4%
6	Anderer Grund*	21	21,9%
Summe		96	

\* siehe Frage 10.4





## Frage: 10.4 Gründe für die Nicht-Übernahme - Anderer Grund

### Antworten:

1. Insolvenz der Firma; bei erfolgreicher Fortführung der Firma werden Auszubildende übernommen.
2. Ausbildung ist noch nicht beendet.
3. Weil der Auszubildende noch nicht fertig wird.
4. Noch unentschlossen!
5. Auszubildender ist erst 2015 mit der Ausbildung fertig.
6. Weil die Ausbildung noch läuft.
7. Weil die Ausbildung noch 2 Jahre dauert.
8. In 2014 noch kein Abschluss.
9. Derzeit keine Azubis.
10. Unsere Auszubildende ist 2014 noch nicht fertig mit der Ausbildung.
11. Ich habe keine Auszubildenden.
12. Nicht immer für alle eine freie Stelle.
13. Ausbildungsende erst 2015.
14. Hängt von der Auftragslage ab.
15. Weil der Ausbildungsvertrag innerhalb der Probezeit aufgehoben wurde.
16. Umstrukturierung Kostenreduktion auch im Personal.
17. Kann ich erst nach absolvierter Ausbildung entscheiden!
18. Weil der Auszubildende erst im 2. Lehrjahr ist.
19. Befristete Übernahme und Abwarten der Entwicklung.

## Frage: 11.1 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013?

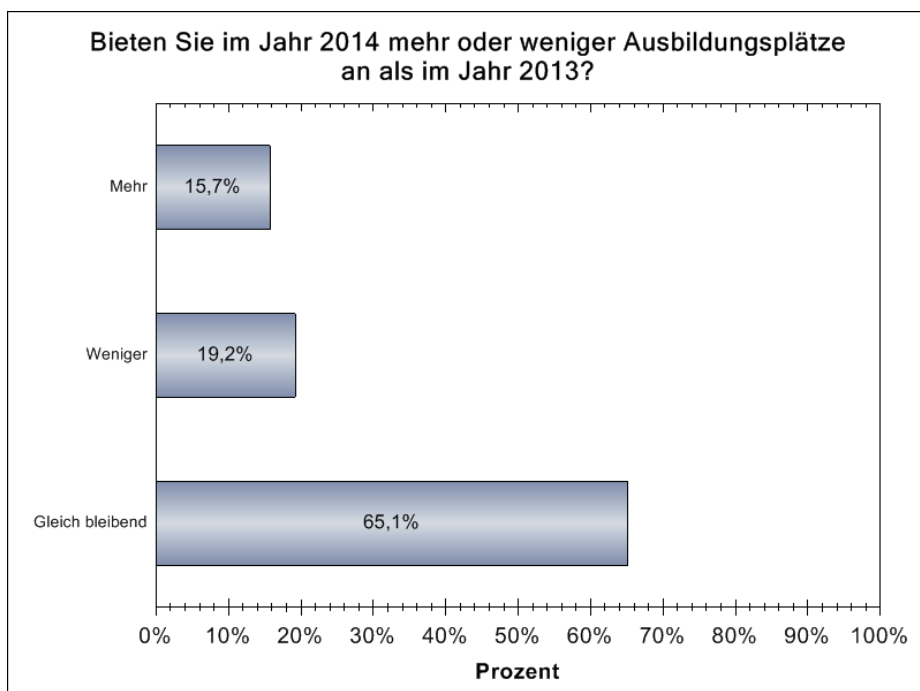
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Mehr	54	15,7%	18,1%	23,3%	21,7%	16,6%	19,4%
2	Gleich bleibend	224	65,1%	60,6%	62,8%	62,6%	60,6%	56,8%
3	Weniger	66	19,2%	21,2%	13,9%	15,7%	22,8%	23,8%
Summe		344						

Nr.	Kriterium	Mehr	Gleich bleibend	Weniger
1	Stadt Freiburg	18,9% (18)	65,3% (62)	15,8% (15)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	15,9% (11)	66,7% (46)	17,4% (12)
3	Landkreis Emmendingen	17,8% (8)	60,0% (27)	22,2% (10)
4	Ortenaukreis	12,6% (17)	65,9% (89)	21,5% (29)

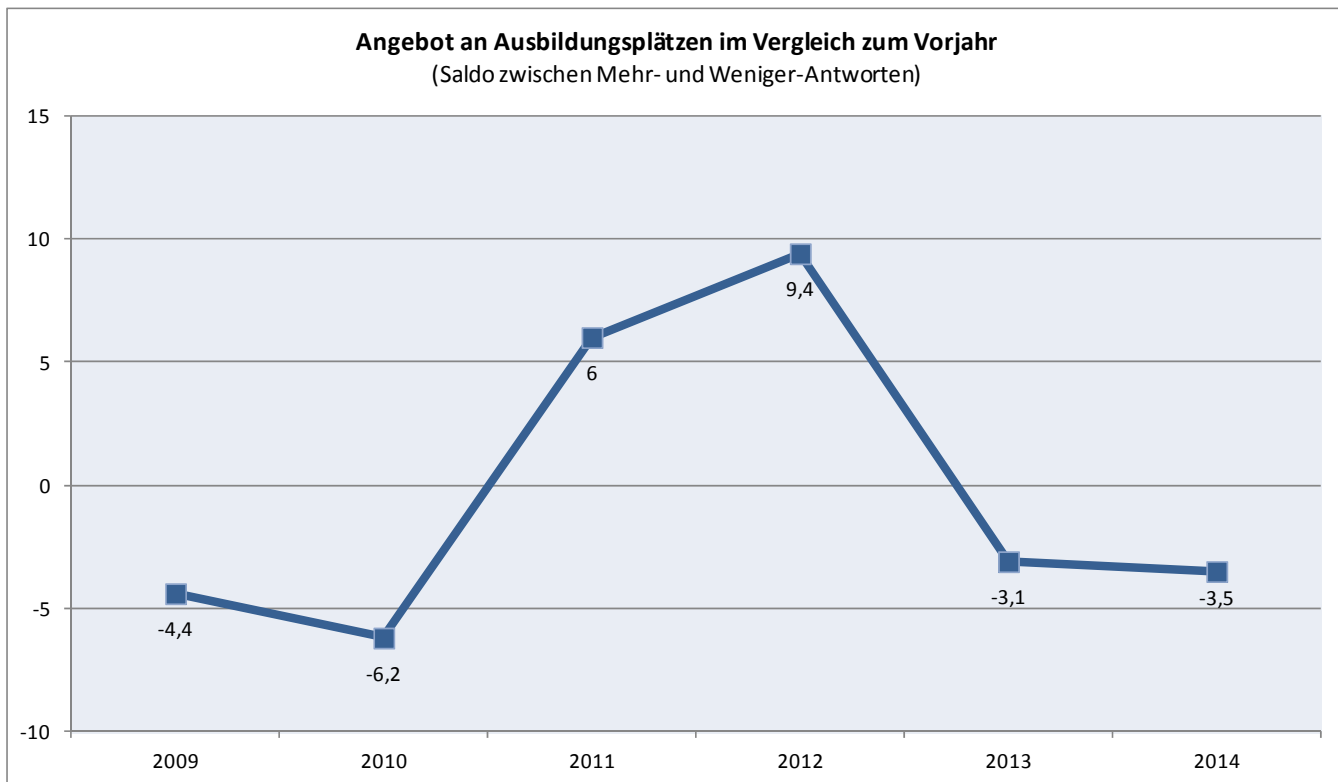
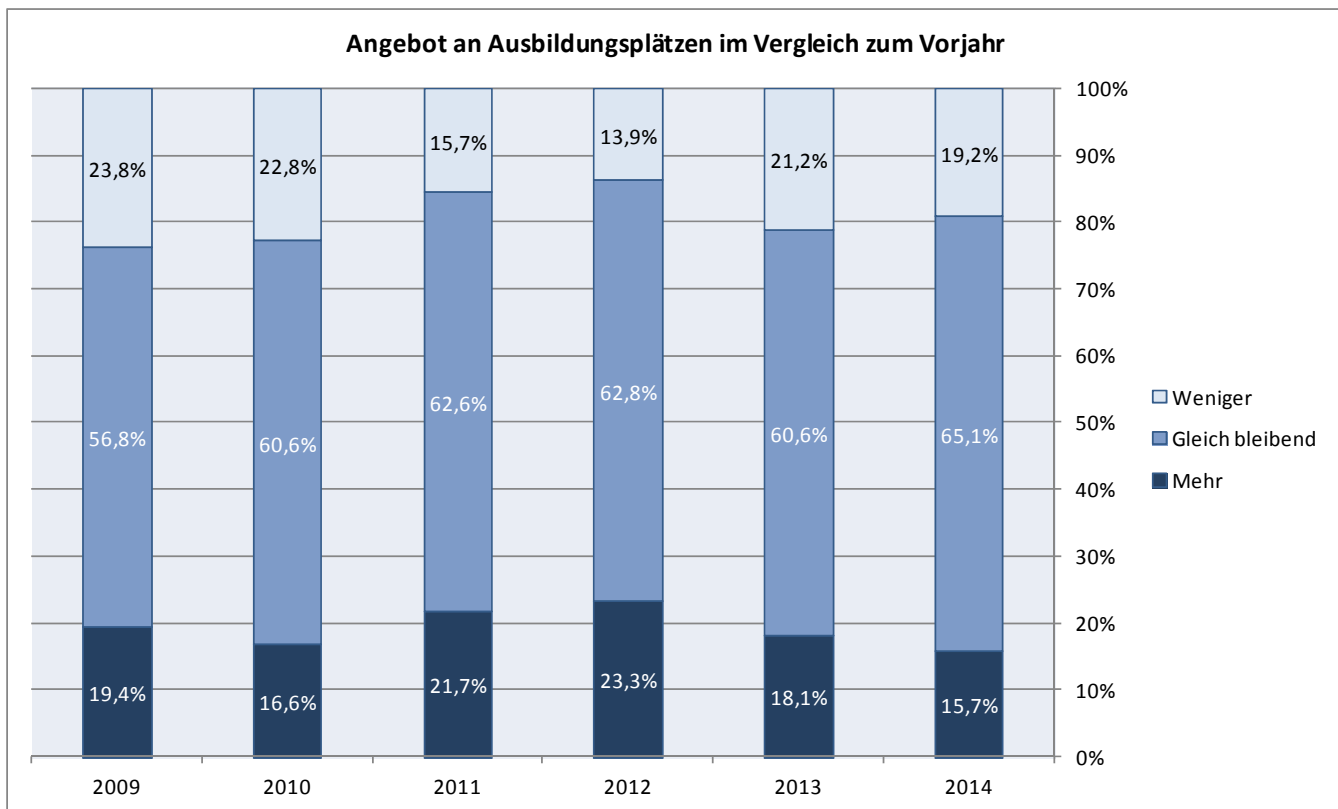
In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Mehr	Gleich bleibend	Weniger
1	Industrie (ohne Bau)	16,3% (14)	65,1% (56)	18,6% (16)
2	Baugewerbe	10,0% (1)	50,0% (5)	40,0% (4)
3	IT	30,0% (6)	50,0% (10)	20,0% (4)
4	Medien	15,4% (2)	69,2% (9)	15,4% (2)
5	Handel	12,7% (9)	63,4% (45)	23,9% (17)
6	Gastgewerbe	10,7% (3)	75,0% (21)	14,3% (4)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	26,7% (4)	53,3% (8)	20,0% (3)
8	Banken/Versicherungen	11,1% (2)	83,3% (15)	5,6% (1)
9	Unternehmensorientierte Dienste	14,3% (1)	57,1% (4)	28,6% (2)
10	Gesundheit/Pflege		100,0% (11)	
11	Immobilien	16,7% (1)	33,3% (2)	50,0% (3)
12	Andere Branche	18,6% (11)	64,4% (38)	16,9% (10)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



**Frage: 11.1 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013?**



**Frage: 11.2 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013? - Mehr**

<b>Nr.</b>	<b>Antwort</b>	<b>Anzahl</b>	<b>Prozent</b>
1	Ich benötige die Fachkräfte in Zukunft	39	72,2%
2	Gegenwärtig ist meine Geschäftsentwicklung sehr gut	8	14,8%
3	Anderer Grund*	7	13,0%
Summe		54	

\* siehe Frage 11.3

**Frage: 11.3 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013? - Mehr „Anderer Grund“**

**Antworten:**

1. Weil wir dieses Jahr wieder einen Azubi einstellen, im Vorjahr dagegen nicht.
2. 2013 konnte aus Platzmangel kein Ausbildungsplatz angeboten werden.
3. Da wir für 2014 eine/n Auszubildende/n zum/zur Bürokaufmann/frau suchen.
4. Nicht alle Stellen vom Vorjahr besetzt.
5. Letzes Jahr keinen Auszubildenden.
6. Soziale Gründe.
7. Ausbildungsende aller Auszubildenden.

**Frage: 11.4 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013? - Weniger**

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014
1	Tätigkeitsbereiche wurden neu zugeschnitten	8	12,7%
2	Rechtliche Rahmenbedingungen	1	1,6%
3	Ich finde keine Bewerber mehr	1	1,6%
4	Ich finde keine geeigneten Bewerber mehr	7	11,1%
5	Langfristig benötige ich nur noch akademisch ausgebildetes Personal		
6	Ich stelle vermehrt Bachelor-Absolventen ein und qualifiziere sie praktisch		
7	Ich biete anstelle der Ausbildung mehr Duale Studiengänge mit integrierter Ausbildung an	2	3,2%
8	Schlechte wirtschaftliche Lage	10	15,9%
9	Anderer Grund*	34	54,0%
Summe		63	

\* siehe Frage 11.5

**Frage: 11.5 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013? - Weniger „Anderer Grund“**

**Antworten:**

1. Umstrukturierungen.
2. Nicht genügend Arbeitsplatz.
3. Wir haben nur einen Ausbildungsplatz.
4. Ausreichende personelle Ausstattung.
5. Betriebsgröße zu klein und auch kein zusätzlicher Bedarf nach Auszubildenden, nachdem 2013 zwei Auszubildende eingestellt wurden.
6. Geringerer Ausbildungsbedarf.
7. Kein freier Ausbildungsplatz.
8. Es sind in diesem Jahr keine Azubis fertig mit der Ausbildung und wir können pro Ausbildungsgang nur einen Azubi beschäftigen.
9. Erst in 2015 geplant.
10. Ausbildungs-Turnus nicht erreicht.
11. Weil ich nur eine Stelle habe und diese 3 Jahre belegt ist.
12. 2014 keine duale Ausbildung.
13. Umstrukturierung im Büro - wenn sich alles stabilisiert wird wieder ein Azubi gesucht.
14. Filialauflösung, dadurch kein Bedarf.
15. Keine Zeit - Büro ist zu klein - keine stabile Auftragslage.
16. Vorgabe Konzern.
17. Erst nach Abschluss der Ausbildung des jetzigen Auszubildenden kann ein neuer Auszubildender eingestellt werden.
18. Mehr als 2 Ausbildungsplätze können wir aus betriebl. Gründen nicht zur Verfügung stellen.
19. Aushilfen.
20. Kleineres Unternehmen, bisherige Auszubildende wird fest angestellt.
21. Einsparungsmaßnahmen.

**Frage: 11.5 Bieten Sie im Jahr 2014 mehr oder weniger Ausbildungsplätze an als im Jahr 2013? - Weniger „Anderer Grund“**

**Antworten:**

22. Wir haben immer nur einen Ausbildungsplatz zu vergeben.
23. Normal immer 1 Auszubildender, letztes Jahr ausnahmsweise 2.
24. Weil eine geringere Anzahl ausreicht.
25. Struktur lässt nicht jedes Jahr Auszubildende zu.
26. Mehr als 1 Auszubildender ist in meinem Betrieb nicht möglich.
27. Platzmangel.
28. Wir bilden nach Bedarf aus.
29. Kostenreduzierungsprogramm im Gesamtunternehmen.
30. Absprache mit anderen Abteilungen im Unternehmen.
31. Wegfall einer Azubi-Stelle durch Azubi-Übernahme in Festanstellung, dadurch aus Platzgründen kein weiterer Azubiplatz möglich.
32. Keine Möglichkeit für einen zweiten Auszubildenden.
33. Weil dieses Jahr nur 6 Stellen frei sind.

**Frage: 12. Wie schätzen Sie die wirtschaftliche Entwicklung Ihres Betriebes im nächsten Jahr ein?**

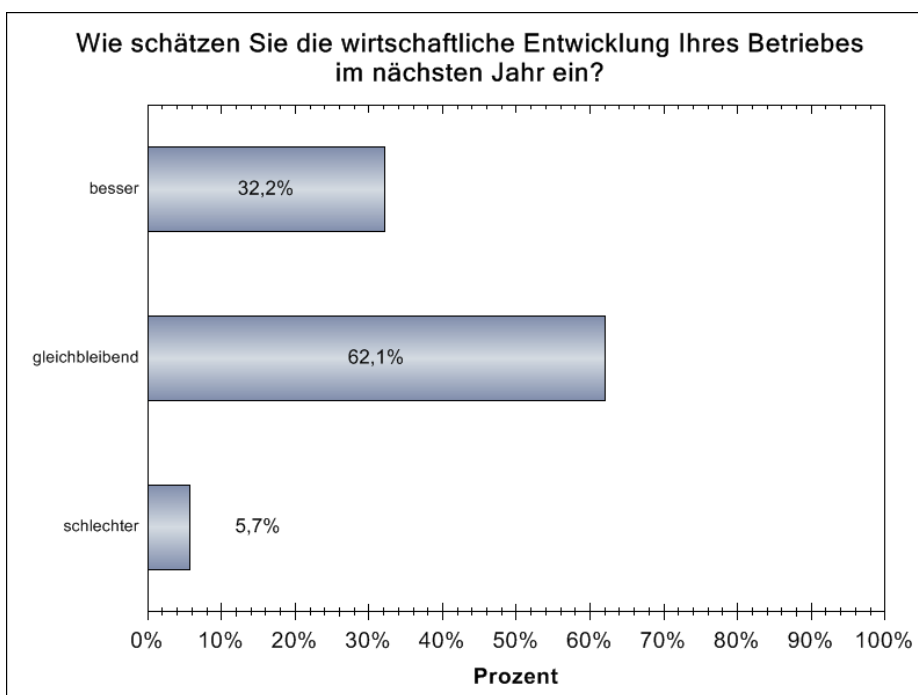
Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Besser	113	32,2%
2	Gleichbleibend	218	62,1%
3	Schlechter	20	5,7%
Summe		351	

Nr.	Kriterium	Besser	Gleich bleibend	Schlechter
1	Stadt Freiburg	30,9% (30)	64,9% (63)	4,1% (4)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	32,9% (23)	62,9% (44)	4,3% (3)
3	Landkreis Emmendingen	35,6% (16)	53,3% (24)	11,1% (5)
4	Ortenaukreis	31,7% (44)	62,6% (87)	5,8% (8)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Besser	Gleich bleibend	Schlechter
1	Industrie (ohne Bau)	40,7% (35)	58,1% (50)	1,2% (1)
2	Baugewerbe	20,0% (2)	80,0% (8)	
3	IT	36,4% (8)	63,6% (14)	
4	Medien	30,8% (4)	53,8% (7)	15,4% (2)
5	Handel	28,0% (21)	62,7% (47)	9,3% (7)
6	Gastgewerbe	24,1% (7)	72,4% (21)	3,4% (1)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	13,3% (2)	80,0% (12)	6,7% (1)
8	Banken/Versicherungen	38,9% (7)	55,6% (10)	5,6% (1)
9	Unternehmensorientierte Dienste	28,6% (2)	71,4% (5)	
10	Gesundheit/Pflege	9,1% (1)	81,8% (9)	9,1% (1)
11	Immobilien	33,3% (2)	66,7% (4)	
12	Andere Branche	37,3% (22)	52,5% (31)	10,2% (6)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



### **Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

#### **Antworten:**

1. Mittlerweile hat sich der Trend fortgesetzt, dass junge Erwachsene immer mehr den Weg gehen, dass nach der Schule eine weiterführende Schule besucht und/oder ein Studium angestrebt wird. Hierdurch entsteht die Gefahr, dass in Zukunft immer mehr Ausbildungsplätze unbesetzt bleiben, da die notwendige Qualifikation am Markt nicht verfügbar ist. Seitens der Schulen in Zusammenarbeit mit den Betrieben und der IHK muss über die duale Ausbildung mehr informiert werden. Heutzutage wird in vielen Betrieben angeboten, dass nach einer erfolgreich abgeschlossenen Lehre auf dem zweiten Bildungsweg z.B. ein Technikerlehrgang, Fachwirt oder sogar ein Studium absolviert werden kann. Dies ist denke ich vielen Schülern nicht bewusst welche attraktiven Angebote teilweise die Betriebe leisten. Hier muss letztendlich mehr aufgeklärt werden.
2. Näherbringen der Ausbildung in Schulen, Ausbildungsberufe modern gestalten, damit sie attraktiv für junge Erwachsene sind, Kombinationsmöglichkeiten mit Anschlussstudium (Anrechnung von Ausbildungszeiten etc.).
3. Positive Darstellung der Ausbildungsberufe auch an Gymnasien.
4. Duale Ausbildung sollte in jedem Fall erhalten bleiben, unterstützt durch mehr Anerkennung und Aufstiegsmöglichkeiten gegenüber Studienabgängern. Berufsschule sollte eine praxisbezogenere Ausbildung gewährleisten (ev. Praktiker als Lehrer); vor allem auch in der Unterweisung von Fremdsprachen; Kontakte zu den Ausbildungsbetrieben sollten intensiviert werden.
5. Der Weg ist prinzipiell attraktiv, die Schulen müssen aber besser auf die anschließenden Ausbildungen vorbereiten.
6. Die Aufnahmekriterien an Universitäten oder Hochschulen sollten erhöhte werden. Die Wertschätzung einer dualen Ausbildung gegenüber einem Studium sollt deutlicher gemacht werden. Es sollte ebenfalls weitere Aufstiegs- und Verdienstmöglichkeiten für die duale Ausbildung geben ohne an einem Studium gemessen zu werden.
7. Ausbildungsberufe wieder mehr bewerben, damit sie wieder einen besseren Ruf bekommen.
8. Gezielte Förderung der jungen Menschen im Hinblick auf ihre Fähigkeiten. Bessere Wahrnehmung bei der schulischen Ausbildung, welche Stärken Schüler besitzen.
9. Den Unternehmen muss die Möglichkeit gegeben werden, dass sie für junge Menschen attraktive Aufstiegsmöglichkeiten bieten können.
10. Berufe wieder in den Schulen attraktiver und aktiver besprechen und nicht allen Schulabgängern eine weiterführende Schule oder Studium empfehlen.
11. Mehr Informationen an den Schulen durch die Hochschulen. Vielleicht sollten die Jugendlichen auch selbst mehr Interesse zeigen.
12. Ausbilder unterliegen dem Zeit-Diktat von Berufsschulen. Für Zeiten der Hochkonjunktur sollten Azubis dem Ausb.-Betrieb als Arbeitskräfte zur Verfügung stehen.
13. Um den Ausbildungsberuf des Steuerfachangestellten zu erlernen, sind theoretische Vorkenntnisse erforderlich. Diese werden vom Berufskolleg I und II erfüllt. Daher stellen wir Auszubildende grundsätzlich nach Absolvierung des Berufskollegs ein. Der Beruf des Steuerfachangestellten war interessant und wird auch interessant bleiben, da er gute Weiterbildungsmöglichkeiten eröffnet und eine hohe Nachfrage nach dieser Qualifikation besteht.
14. Gute Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten im Betrieb.
15. Es muss verstärkt vermittelt werden, dass man auch ohne Studium oder Abitur einen guten Beruf erlernen kann und dass es zukunftsfähige Arbeitsstellen gibt. Die duale Ausbildung muss höher angesiedelt werden und stärker in den Vordergrund rücken.
16. Dass endlich die Politik aufhört davon zu reden, dass jeder Abiturient studieren muss.
17. Sie darf nicht vom Mindestlohn betroffen sein. Aufgrund der dualen Studiengänge sehe ich gute Perspektiven.
18. Für Ausbildung muss besser geworben werden, qualifiziertere Berufsschullehrer, Zukunftschancen besser darstellen.
19. Kein Mindestlohn unter 25 Jahren. Die Alternative wäre, die Ausbildungsvergütungen entsprechend gesetzlich zu regeln, was allerdings zu weniger Ausbildungsstellen führen würde.
20. Die schulische Seite der dualen Ausbildung verbessern.



### **Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

#### **Antworten:**

21. Duale Ausbildungsträger müssten sich mehr an den Bedürfnissen von Unternehmen und Wirtschaft orientieren. Damit ein ausgebildeter Erwachsener auch Chancen hat unter zu kommen.  
Die Schulzeiten, zu denen die Auszubildenden fehlen, bedeuten für Unternehmen Ausfälle. Nicht immer lässt sich so etwas durch gute Planung kompensieren. Einerseits sollen Auszubildende im Betrieb schon richtig eingesetzt werden und nicht nur Hiwi Jobs machen. Andererseits reißt das zu Schulzeiten ein Loch, da eben diese Arbeit von anderen im Unternehmen zusätzlich geleistet werden muss. Hier wäre mehr Flexibilität der Schulen/Ausbildungsstätten wünschenswert. Damit Unternehmen attraktive Ausbildungsplätze bereit stellen können und somit ein attraktiver Karriere-Weg für junge Erwachsene existiert.
22. Nichts. So, wie es läuft, ist es gut.
23. Image der Werkrealschulen und Realschulen stärken - nicht für jeden Schüler ist das Abitur der geeignete Weg, da es aber keine Grundschulempfehlung mehr gibt, wird längerfristig wirklich jede/r Schüler/in das Gymnasium anstreben. Alternativ wäre es eine Möglichkeit, wieder einen qualifizierten Abgang (9. oder 10. Klasse) im Gymnasium zu ermöglichen, wie es früher möglich war.
24. Mehr Verdienst für die Azubis.
25. Die Entlohnung zwischen Verwaltung und „Handwerk“ müsste angepasst werden. Gut qualifizierte Fachkräfte dürften nicht schlechter verdienen als gleich qualifizierte Verwaltungskräfte.
26. Sehr viele Jugendliche haben nach dem Schulabschluss keine Ahnung, welchen Beruf sie erlernen möchten. In Realschulen wird ab der 8. Klasse Praktika's als Lehrplan eingefügt, dies ist eine sehr wichtige Einführung. Auch wäre es wichtig dies in den Lehrplan an Gymnasien einzuplanen, um diese Schüler näher an die Praxis zu bringen. Damit nicht alle Abischüler studieren wollen.
27. Faire Ausbildungsvergütung.
28. Die Ausbildung der Schulen muss mehr an der Realität der Arbeit und der Abläufe in einem Betrieb der jeweiligen Branche angelehnt sein - somit hätten die Auszubildenden viel mehr Chancen, sich schneller und besser zu integrieren. Auch motivationsfördernde Maßnahmen für die Leistungsbereitschaft könnten mehr unterstützt werden.
29. Der mutmaßliche Azubi sollte vorab konkret wissen, welchen Beruf er erlernen möchte. Oft haben die Bewerber nur wenige Kenntnisse ihres zukünftigen Berufes.
30. Die Schulen müssen besser informieren und den Jugendlichen muss früher klar werden, wie wichtig ein guter Einstieg in das Berufsleben ist und was sie dafür tun müssen.
31. Die Duale Ausbildung muss gesellschaftsfähig bleiben, d.h. nicht das Studium bzw. Abitur ist das einzig Erstrebenswerte. Der Stellenwert einer Ausbildung muss in der Gesellschaft wieder in den Vordergrund rücken.
32. Die Auszubildenden sollten eine bessere Schulbildung haben, sonst kann man zukünftig nur noch studierte Leute einstellen. Die Berufsschulen sollten mehr konzentriert und fachbezogener sein.
33. Die Entfernung zur Schule ist zu groß, Internat bietet keine Alternative.
34. Zurück zu den Wurzeln: praktische Fertigkeiten und theoretische Grundkenntnisse vermitteln, Grundlagen trainieren, die „modernen“ Anforderungen müssen im Rahmen der späteren Tätigkeit aktualisiert und ausgebildet werden! Alles was an zusätzlichen Lerninhalten - Elektronik, Steuerungstechnik, CAD etc. heute beschult wird, lässt sich später an den tatsächlich eingesetzten Produkten besser vermitteln, es wird dann auch angewendet und somit effektiv etabliert!
35. Nach meiner Meinung ist die duale Ausbildung attraktiv. Wir konnten konkret keinen Rückgang der Bewerbungen feststellen.
36. Der Ausbildungsweg Duales Studium an der DHBW muss unabhängig von der IHK bleiben.
37. Auf jeden Fall NICHT durch einen Mindestlohn!!!!!!
38. Die Büros benötigen entsprechend Aufträge - stabile Wirtschaft es darf nicht sein, dass Meistertitel wegfallen und jeder alles arbeiten kann, gerade wie es ihm gefällt - der Beruf braucht Rechtssicherheit - Schwarzarbeit, bzw. Nebentätigkeiten der Bauzeichner !muss! eingestellt werden. Planungsberechtigung darf nur noch durch einen Ingenieur erfolgen - zumindest muss Fachhochschulabschluss vorliegen - Quereinsteiger nein!
39. Schlüsselqualifikationen müssen in den Schulen stärker vermittelt werden.

### **Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

#### **Antworten:**

40. Die IHKs müssen darauf hinarbeiten, dass die EU davon Abstand nimmt, das duale Ausbildungssystem als „deutsches Steckenpferd“ zu betrachten und den anderen Ländern überlässt, ob und was sie für ein Ausbildungssystem wählen. Wenn schon EU, dann für alle verbindliche Regelungen. Schließlich will man ja auch national-übergreifende Arbeitsmärkte. Die deutschen lernwilligen Jugendlichen wären dumm, wenn sie 3 Jahre lang für einen ‚AZUBI-Lohn arbeiten, während die Altersgenossen in den anderen EU-Ländern in der Zeit „in ihrem Beruf“ schon entsprechend mehr verdienen können.
41. Gute und vertiefende Berufsorientierung an Schulen, um eine passgenaue Ausbildungsstelle zu finden. Langfristige Planungssicherheit bei ausbildungsunterstützenden Maßnahmen, Förderung von Verbundausbildungen und Kooperationen im Bereich der Ausbildung. Schaffung von öffentlichem Bewusstsein auch versteckte Potenziale zu nutzen (z.B. Teilzeitausbildung).
42. Bessere Berufsberatung in den Schulen, mehr Praktika in den Betrieben.
43. Die Politik muss aufhören, Abitur und Studium als allein seligmachenden Weg zu propagieren.
44. Vorbereitung auf einen beruflichen Werdegang sollte bereits in der Schulausbildung stattfinden.
45. Schulen und Betriebe müssen sehr eng zusammenarbeiten und gegenseitige Bedürfnisse berücksichtigen.
46. Bessere Vermarktung und transparentere Karriereperspektiven - nicht nur für Schüler sondern auch für Eltern und Lehrer. Von Schülern hören wir immer wieder, dass sie von Eltern und Lehrern für ein Studium überzeugt werden, weil sie (nur) auf diesem Weg die Chance auf anspruchsvolle Positionen und Weiterentwicklungsperspektiven haben.
47. Es muss nichts passieren. Nur dass der Blockunterricht für alle eingeführt werden soll.
48. Private Handynutzung nimmt so dermaßen zu, dass es zu einem sehr großen Problem und vor allem zu einer großen Konzentrations- und Artikulationsschwäche wird. Die neuen Medien sind grundsätzlich super, aber die jungen Erwachsenen werden im Umgang mit dieser Technik nicht entsprechend vorbereitet, weder von den Eltern (meist auch überfordert) noch von jemand anderem. Die Folgen sind für die Leistungsbereitschaft und die Konzentration der jungen Erwachsenen elementar, können aber von den Nutzern noch nicht eingeschätzt / bewertet werden.
49. Der Ausbildungszweig Berufskraftfahrer sollte in den Medien attraktiver vorgestellt werden, damit sich nicht immer nur die bewerben, die in anderen Berufen sonst nichts bekommen, weil sie einfach zu schlecht sind.
50. Mehr Praktikumszeiträume zur Berufsplanung.
51. Es ist notwendig, dass die Jugendlichen begreifen, dass man mit einer abgeschlossenen Ausbildung beispielsweise im Metallbereich beste Zukunftschancen hat und dank ordentlicher Entlohnung auch nichts missen muss. Die Zeiten, in denen man „ölverschmiert bis zum Bauchnabel in der Maschine hängt“ sind vorbei und es ist utopisch, dass alle in einem Bürojob unterkommen, von dem sie teilweise falsche Vorstellungen haben. Wenn auf 3 technische Ausbildungsplätze 8 Bewerbungen eintreffen, auf einen kaufmännischen Platz jedoch über 25, dann läuft definitiv etwas schief. Aufstiegsmöglichkeiten sind in den technischen Berufen z.B. durch Meister- oder Technikerfortbildungen vorhanden und die Konkurrenz ist deutlich niedriger als beim Kampf um Studien- oder DHBW-Plätze. Möglicherweise sind sich die Eltern darüber ebenfalls nicht im Klaren und „drängen“ ihre Kinder zu sehr in Ausbildungsrichtungen, die aus unserer Sicht teilweise überlaufen sind.
52. Tolle Weiter- und Fortbildungsangebote müssen geboten werden und attraktive Gehälter.
53. Eine fundierte und gute Ausbildung muss in der Gesellschaft einen besseren Stellenwert erhalten.
54. Rahmenlehrpläne müssen sich veränderten Anforderungen anpassen. Der Lehrstoff der Schule muss sich an veränderten Anforderungen ausrichten.
55. Eine Problematik zeigt sich im Moment in dem von uns angebotenen Ausbildungsberuf und unserer Region noch nicht.
56. Die Belastung durch Steuern und Abgaben muss gesenkt werden, damit ein attraktiver Verdienst im Vergleich zu nicht erwerbstätigen Personen entstehen kann.
57. Viele Informationen an den Schulen. Die Schulen sollten vermitteln was in den Betrieben verlangt wird. Es ist nicht damit getan, zu vermitteln, wie man „schöne“ Bewerbungen schreibt.
58. Die Denke der Gesellschaft in Hinblick auf Toleranz und Flexibilität muss sich ändern. Der „Ich“-Gedanke wird immer ausgeprägter.

### **Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

#### **Antworten:**

59. Danach gute Aufstiegschancen und Weiterbildungs- und Weiterentwicklungsmöglichkeiten.
60. Höhere Löhne, staatliche Unterstützung ohne Rückzahlung, die Ausbildung in der Berufsschule muss mehr dem Bedarf der Branche angepasst werden.
61. Unterstützung von Fördergesellschaft (Bsp. ADÖG Offenburg). Informationen seitens der Arbeitsagentur zur Integration von Azubis (Förderungsmaßnahmen), konsequente Lehrer und Elternhaus, die hinter dem Lernerfolg der Auszubildenden dran bleiben und auf deren Auftreten in der Gesellschaft achten. Überwiegend gibt es immer mehr nicht belastbare Jugendliche mit schlechten Noten...
62. Enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen.
63. Zentrale Lage der Berufsschule sowie eine hohe Bekanntheit über die sehr gute Qualität der Berufsschule sowie der Betriebe. Viel gute Imagearbeit für die Branche!
64. Angebot von Auslandsaufenthalten.
65. Bessere schulische Informationen über das spätere Berufsleben.
66. Besseres „Ansehen“ auch für Erwachsene ohne Studium.
67. Stärkere Differenzierung je nach Eingangsniveau und Leistung - z.B. noch weitere Verkürzungsmöglichkeiten für Abiturienten oder in der Berufsschule eigene Klassen für Abiturienten.
68. Die Erwachsenen (Eltern) und die Jugendlichen müssen wieder verstehen, dass Samstagsarbeit nichts Schädliches ist. Der Einzelhandel muss sich grundsätzlich attraktiver darstellen. Die Berufsschulen müssen konsequenter mit den Schülern arbeiten, meiner Meinung nach werden die Anforderungen immer weiter heruntergeschraubt - eine verheerende Entwicklung.
69. Schulische Inhalte und die von der IHK vorgeschriebene sachliche und zeitliche Gliederung müssen mehr an der täglichen Praxis des Einzelhandels orientiert sein.
70. Achtung Mindestlohn!
71. Gute Karrierechancen.
72. Das duale Ausbildungssystem muss in der Gesellschaft wieder höhere Akzeptanz gewinnen. Für viele gute Schüler kommt es mittlerweile nicht mehr in Frage eine Ausbildung anzustreben, da ein Studium in der Gesellschaft besser angesehen ist.
73. Die schulischen Maßnahmen optimieren und an den aktuellen Bedürfnissen anpassen (Allgemeinwissen verbessern, Lerneinheiten „Wie lernt man richtig!“). Der Religionsunterricht ist überflüssig, da dort vermehrt vermittelt wird, was nicht relevant ist (Spielfilme schauen!!!), stattdessen besser die Persönlichkeiten der Azubis entwickeln.
74. Stärkung der Hauptschule durch gesellschaftliche Akzeptanz. Attraktivität von beruflichen Ausbildungen gegenüber Hochschulstudium stärken.
75. Die Schulen sollten es ihren Schülern ermöglichen, mehr Aktivitäten in Unternehmen zu besuchen. Die Lehrer sollten hier aufgeschlossen sein und aktiv Werbung dafür betreiben. Berufsbildung sollte Teil des Rahmenlehrplans sein.
76. Aufzeigen, dass eine duale Ausbildung qualitativ hochwertig ist und ein Studium nicht der einzige karriereorientierte Weg ist. Werbung dafür in Schulen o.ä.
77. Aufstiegschancen, Spaß und Freude an der Arbeit vermitteln.
78. Gymnasium, Abitur und gute Zensuren dürfen nicht aus missverstandener Political Correctness und fehlendem Mut zur Differenzierung zu einem Geschenk für jedermann verkommen. Das dreigliedrige Schulsystem sollte beibehalten werden. Die Grundschulempfehlung war sinnvoll.
79. Es müsste bereits in den Schulen mehr und intensiver informiert werden.
80. Es muss grundlegend am Schulsystem gearbeitet werden, um die einzelnen Schüler a) mehr zu motivieren und b) zu einer gewissen Eigendynamik entwickeln. Das Lern-/Bildungssystem wie es derzeit angewandt wird ist einfach nicht mehr sinngemäß!
81. Die Berufsschule muss attraktiver und effektiver werden.
82. Gymnasium als Rekrutierungsort nutzen, da hier immer mehr Schüler sind.

### **Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

#### **Antworten:**

83. Die Duale Ausbildung muss beibehalten werden. Das ist doch genau unser Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Ländern. Warum wird ein über Jahrzehnte bewährtes System in Frage gestellt? Ganz klar, unsere duale Ausbildung muss bleiben.
84. Weitere Qualifizierungsmöglichkeiten nach der Ausbildung, z.B. Studiengänge neben dem Job. Aufstiegsmöglichkeiten.
85. Mehr Werbung für die duale Ausbildung in den Schulen.
86. Die Theorie muss in der Praxis anwendbar sein. Die Schulzeiten sollten nicht ausgeweitet werden.
87. Die duale Ausbildung ist für junge Erwachsene bereits ein attraktiver Karriereweg und sollte erhalten bleiben.
88. Das Image der dualen Ausbildung muss verbessert werden.
89. Noch bessere Information zu den Ausbildungsberufen - noch mehr Möglichkeiten Berufe kennen zu lernen (zusätzliche oder längere Praktika).
90. Aufwertung des Ansehens der Berufe in der Gastronomie.
91. Auch Karriere „nur“ mit Ausbildung ermöglichen. Studium ist nicht der einzige Weg zur Karriere.
92. Veränderung der Methoden in der Berufsschule. Der Berufsschulunterricht bedarf dringend einer Runderneuerung.
93. Das Image der dualen Ausbildung im Vergleich zum Hochschulstudium muss sich verbessern.
94. Die Unterrichtsinhalte müssen praxisbezogener werden und die Anzahl der Fehlstunden muss reduziert bzw. minimiert werden.
95. Übernahme-Chancen müssen gegeben sein. Nicht jeder Abiturient muss studieren. Auch in den Gymnasien sollte es Jobcenter geben.
96. Mehr Einblicke über Praktika während der Schulzeit vermitteln.
97. Bessere und zielgerichtetere Beratungen der Arbeitsagentur (bessere Ausbildung der Agentur-Mitarbeiter, sie brauchen einen umfassenden Einblick der Ausbildungsberufe und soweit psychologisches Verständnis, dass sie die Schüler zielgerichtet und individuell beraten können) - engere Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen, z.B. in Form von vermehrter Präsenz von UN an Schulen (Vorstellungen verschiedener Berufe, gerade Handwerksberufe) - Ausbau von Praktika (1-wöchig ist viel zu kurz, um sich einen umfassenden Einblick zu machen), ggf. Förderung eines 3-4-wöchigen Praktikums in den Schulferien.
98. Thematik Mindestlohn vs Ausbildungsgehalt. Der Fokus der Öffentlichkeit muss noch mehr auf die Wichtigkeit der Berufe gelenkt werden, welche durch eine duale Ausbildung und nicht durch ein Studium erlernt werden können. Berufsschulen müssen nicht nur fachliche Kompetenz, sondern auch soziale Kompetenzen vermitteln (solche, die vom Elternhaus zunehmend vernachlässigt werden). Schulen müssen bereits lange vor dem Abschluss Möglichkeiten geben, duale Berufe in Form von Praktika etc. zu testen.
99. Wie schon erwähnt, ist es für ein kleineres Unternehmen schwierig, einen Auszubildenden gut im Betrieb zu integrieren und auszubilden, wenn er 2 Wochen am Stück zur Berufsschule gehen muss. Man bedenke, dass die Auszubildenden auch durch Krankheit und Urlaub im Betrieb fehlen. So kann es dann vorkommen, dass ein Auszubildender auch mal 3-4 Wochen im Betrieb fehlt und das ist sehr schwer zu praktizieren. Die Berufsschule dürfte im Interesse beider Seiten höchstens 1 Woche am Stück stattfinden.
100. Attraktive Arbeitszeiten in der Gastronomie, höhere Ausbildungsvergütung.
101. In der Gesellschaft muss ein Umdenken stattfinden. Es kann nicht sein, dass Schülern erzählt wird „gehe mal auf die Schule dann wird was aus Dir“.
102. Schulen (speziell Gymnasien) müssen hinter der dualen Ausbildung stehen.
103. Die Betriebe müssen attraktive Ausbildungsplätze zur Verfügung stellen.
104. Kann ich nicht beantworten.
105. Individuellerer Zugang zu den einzelnen jungen Menschen.
106. Ausbildung sollte bei Abiturienten besser beworben werden (verstärkte Information über duale Ausbildung an Gymnasien) - Zusatzqualifikationen für besonders engagierte und motivierte Auszubildende anbieten.

**Frage: 13. Was muss aus Ihrer Sicht passieren, damit die duale Ausbildung auch in Zukunft für junge Erwachsene ein attraktiver Karriere-Weg bleibt?**

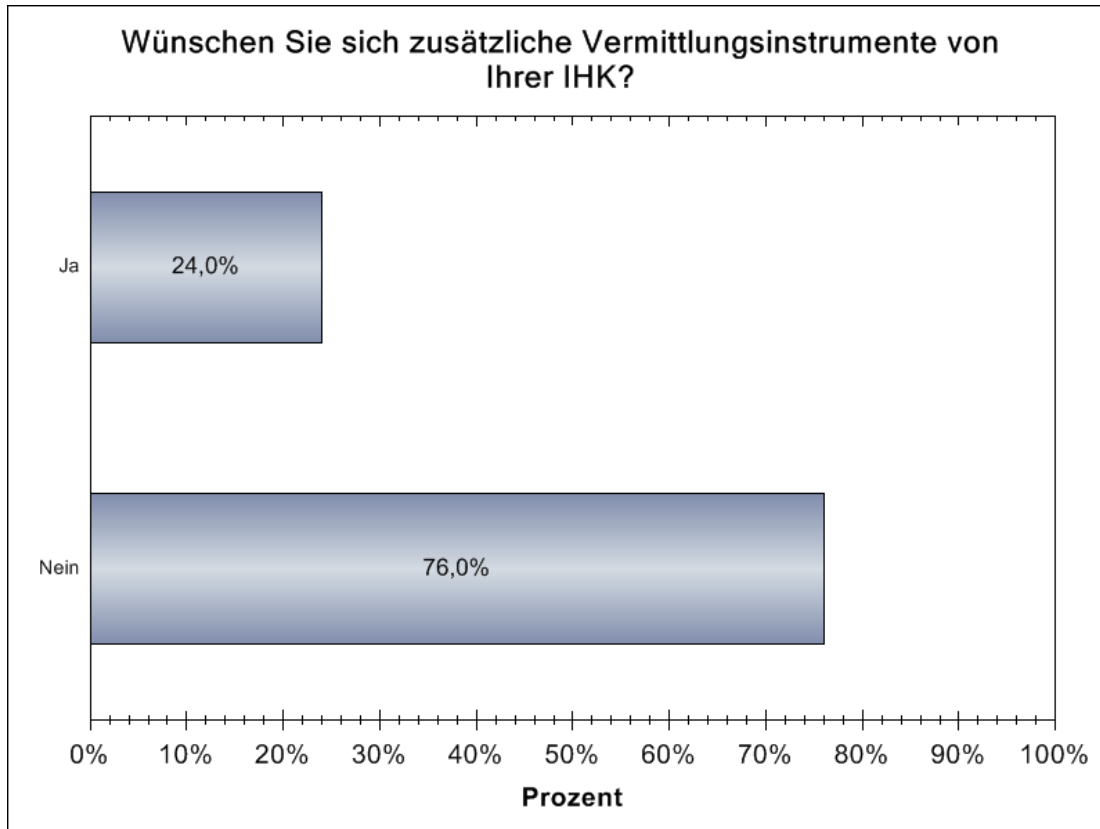
**Antworten:**

107. Die Kommunikation zwischen Berufsschule und Betrieb sollte sich verbessern!
108. Den Beruf des Fluggerätmechanikers in Berufsschulen in BW einführen.
109. Die Berufe noch mehr präsentieren, noch mehr Praktika anbieten, da viele Jugendliche mit den Berufsbegriffen nichts anfangen können.
110. Klare, einheitliche länderübergreifende Maßnahmen und Vorgaben. Aktuell stehen alle Schulen in einem hemmenden Konkurrenzkampf zueinander. Aktuell unzählige, unüberschaubare Unterstützungsmaßnahmen.
111. Die Verzahnung zwischen Praxis und Theorie muss besser werden.
112. Mehr Information über die Berufsmöglichkeiten schon in der Schule.
113. Employee branding.
114. Jugendliche müssen besser über Zukunftsperspektiven aufgeklärt werden, da nicht jeder Führungskraft werden kann, es aber fast jeder werden will und daher studieren oder sich fortbilden will. Es gibt zu wenig Sachbearbeiter oder solche, die damit zufrieden sind. Die meisten möchten wenig Arbeit und viel Geld. Daher sehen sie in einer Ausbildung zu wenig Verdienst- und Aufstiegschancen.
115. Der Negativtrend der Schulausbildung (gerade im naturwissenschaftlichen Bereich) muss gestoppt werden. Fachverbände machen hier keinen Sinn. Niveau des Berufsschulunterrichts muss wieder deutlich besser werden. Mediale Förderung der naturwissenschaftlichen Berufe.
116. Berufsschulen sollten ihre Lehrpläne anheben, Levels sind zu niedrig.
117. Die Frage müsste heißen, was müssen die jungen Erwachsenen tun, damit die Betriebe weiterhin attraktiv bleiben. Die Grundfertigkeiten in Rechnen und Schreiben müssen aus der Schule mitgebracht werden sowie Lernfleiß und Lerndisziplin stärker im Vordergrund stehen.
118. Dass nicht jeder studieren will.

### Frage: 14.1 Wünschen Sie sich zusätzliche Vermittlungsinstrumente von Ihrer IHK?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja*	79	24,0%
2	Nein	250	76,0%
Summe		329	

\* siehe Frage 14.2



### Frage: 14.2 Falls ja:

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Lehrstellenmesse	41	53,3%
2	Speed-Dating	16	20,8%
3	Vermittlung vorgetesteter Bewerber	50	64,9%
4	Gewinnung von Bewerbern aus dem Ausland	25	32,5%
5	Sonstiges*	5	6,5%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	77	

\* siehe Frage 14.3

### **Frage: 14.3 Sonstiges, und zwar:**

#### **Antworten:**

1. Schulen und Unternehmen näher bringen, um Attraktivität von Ausbildungsstellen zu zeigen.
2. Unterstützung lokaler Initiativen.
3. Stärkere Zusammenarbeit zw. IHK und Ausbildungsverantwortl. in Schulen.
4. Duale Ausbildung in Schulen bekannt und attraktiv machen.
5. Umso mehr, umso besser!

## Fragen zur Weiterbildung

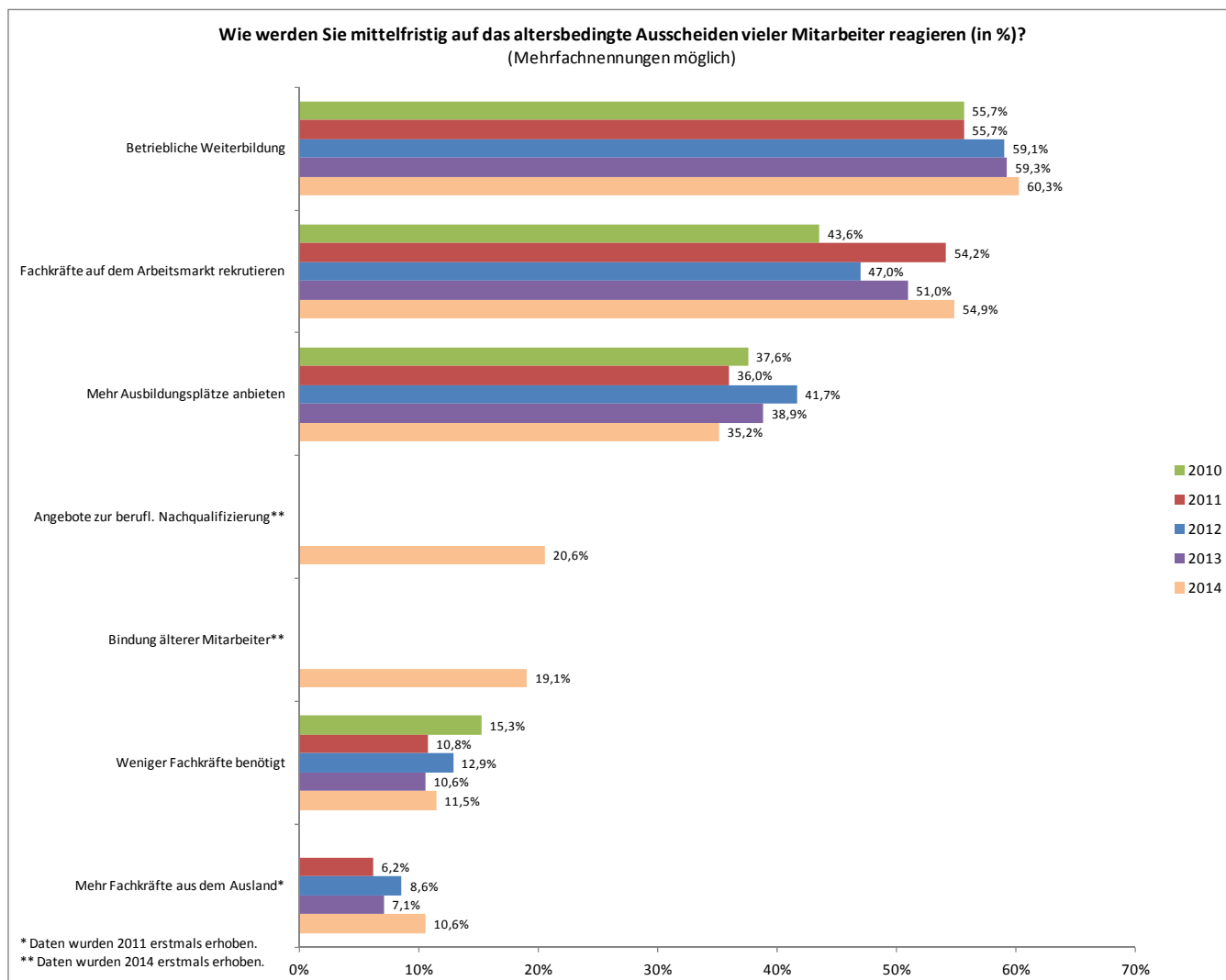
### Frage: 15. Wie werden Sie mittelfristig auf das altersbedingte Ausscheiden vieler Mitarbeiter reagieren?

(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	Ich strebe an, mehr Fachkräfte aus dem Ausland zu gewinnen*	35	10,6%	7,1%	8,6%	6,2%	
2	Ich werde mehr Ausbildungsplätze anbieten	116	35,2%	38,9%	41,7%	36,0%	37,6%
3	Ich werde das Leistungspotenzial der Mitarbeiter durch betriebliche Weiterbildung erhöhen	199	60,3%	59,3%	59,1%	55,7%	55,7%
4	Ich werde versuchen, die benötigten Fachkräfte auf dem Arbeitsmarkt zu rekrutieren	181	54,9%	51,0%	47,0%	54,2%	43,6%
5	Ich muss mittelfristig nicht reagieren, da ich weniger Fachkräfte benötige	38	11,5%	10,6%	12,9%	10,8%	15,3%
6	Ich werde den an- und ungelernten Mitarbeitern Angebote zur beruflichen Nachqualifizierung mit Abschluss machen**	68	20,6%				
7	Ich werde versuchen, ältere Mitarbeiter über den Rentenbeginn hinaus im Unternehmen zu binden**	63	19,1%				
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	330					

\* Daten wurden 2011 erstmals erhoben.

\*\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.





## Frage: 16. Wie werden sich 2014 die Weiterbildungsaktivitäten für Ihre Mitarbeiter im Vergleich zum Vorjahr entwickeln?

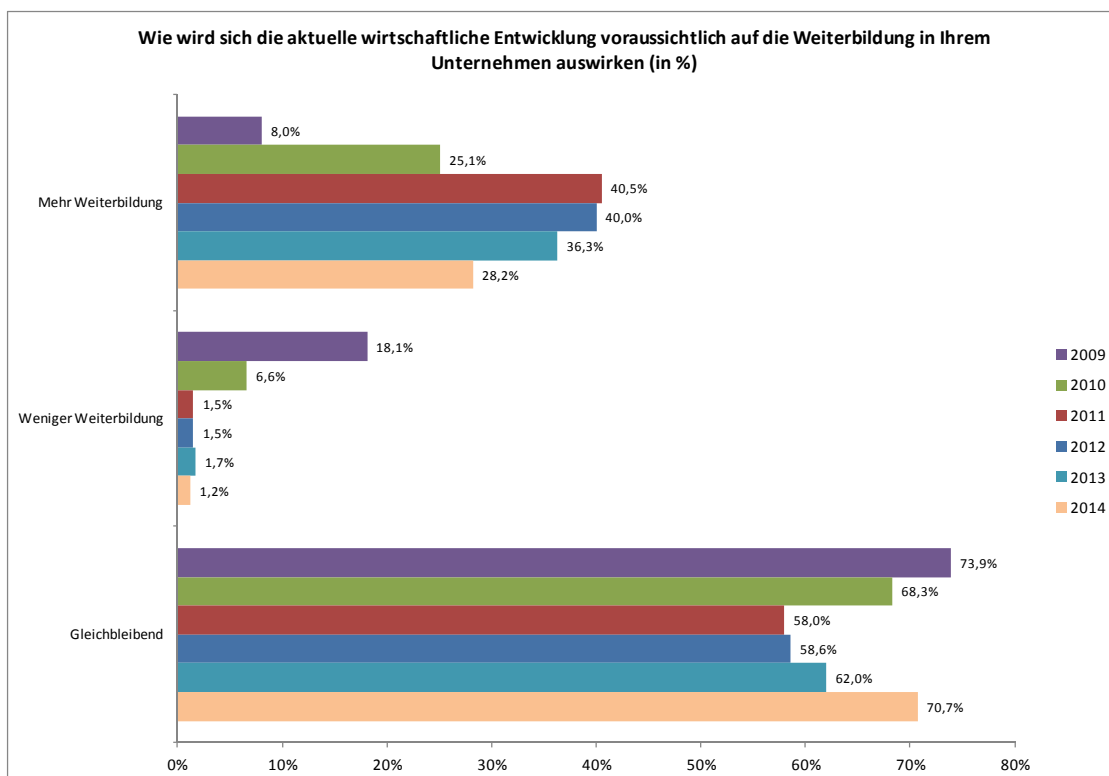
Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010	Prozent 2009
1	Mehr Weiterbildung	98	28,2%	36,3%	40,0%	40,5%	25,1%	8,0%
2	Weniger Weiterbildung	4	1,2%	1,7%	1,5%	1,5%	6,6%	18,1%
3	Gleichbleibend	246	70,7%	62,0%	58,6%	58,0%	68,3%	73,9%
Summe		348						

Nr.	Kriterium	Mehr Weiterbildung	Weniger Weiterbildung	Gleichbleibend
1	Stadt Freiburg	29,2% (28)		70,8% (68)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	23,2% (16)	1,4% (1)	75,4% (52)
3	Landkreis Emmendingen	31,9% (15)		68,1% (32)
4	Ortenaukreis	28,7% (39)	2,2% (3)	69,1% (94)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

Nr.	Branche	Mehr Weiterbildung	Weniger Weiterbildung	Gleichbleibend
1	Industrie (ohne Bau)	32,9% (28)	2,4% (2)	64,7% (55)
2	Baugewerbe	20,0% (2)		80,0% (8)
3	IT	22,7% (5)		77,3% (17)
4	Medien	7,7% (1)		92,3% (12)
5	Handel	26,0% (19)		74,0% (54)
6	Gastgewerbe	25,0% (7)	3,6% (1)	71,4% (20)
7	Verkehr (Transport/Logistik)	23,1% (3)		76,9% (10)
8	Banken/Versicherungen	65,0% (13)		35,0% (7)
9	Unternehmensorientierte Dienste	12,5% (1)		87,5% (7)
10	Gesundheit/Pflege	36,4% (4)		63,6% (7)
11	Immobilien			100,0% (6)
12	Andere Branche	25,4% (15)	1,7% (1)	72,9% (43)

In Klammer: Anzahl der Nennungen



## Frage: 17.1 Unter welchen Voraussetzungen würden Sie mehr in die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter investieren?

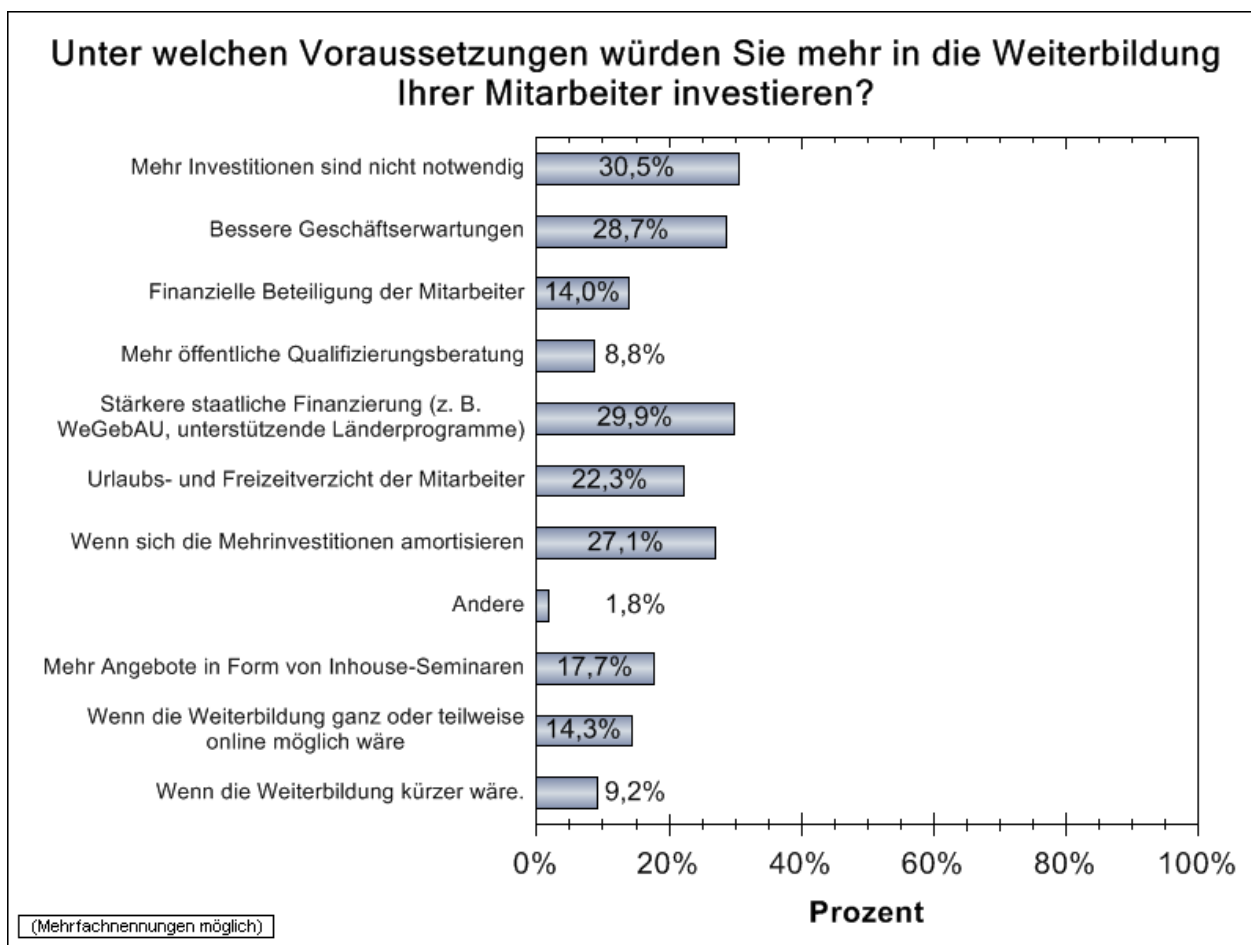
(Mehrfachnennungen möglich)

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014	Prozent 2013	Prozent 2012	Prozent 2011	Prozent 2010
1	Mehr Investitionen sind nicht notwendig	100	30,5%	28,7%	24,7%	23,7%	21,9%
2	Bessere Geschäftserwartungen	94	28,7%	27,7%	27,9%	30,9%	35,4%
3	Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter	46	14,0%	8,0%	9,8%	9,2%	10,1%
4	Mehr öffentliche Qualifizierungsberatung*	29	8,8%	12,2%			
5	Stärkere staatliche Finanzierung (z.B. WeGebAU, unterstützende Länderprogramme)	98	29,9%	25,8%	24,7%	22,1%	26,7%
6	Urlaubs- und Freizeitverzicht der Mitarbeiter	73	22,3%	19,7%	21,3%	20,2%	24,7%
7	Wenn sich die Mehrinvestitionen amortisieren	89	27,1%	31,9%	35,6%	30,6%	33,7%
8	Mehr Angebote in Form von Inhouse-Seminaren**	58	17,7%				
9	Wenn die Weiterbildung ganz oder teilweise online möglich wäre**	47	14,3%				
10	Wenn die Weiterbildung kürzer wäre**	30	9,2%				
11	Andere***	6	1,8%	2,9%	3,2%	4,4%	2,8%
	Anzahl der antwortenden Unternehmen	328					

\* Daten wurden 2013 erstmals erhoben.

\* Daten wurden 2014 erstmals erhoben.

\*\*\* siehe Frage 17.2



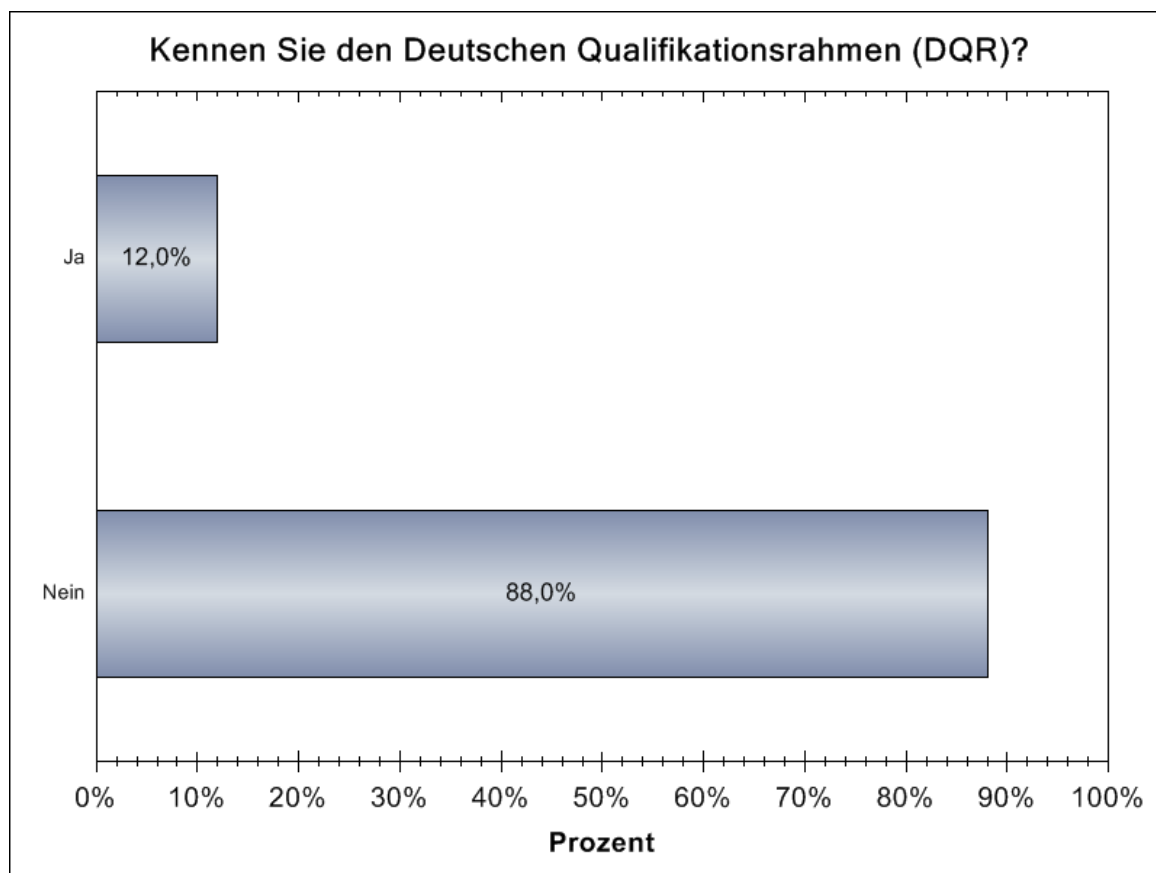
**Frage: 17.2 Andere Antworten auf die Frage „Unter welchen Voraussetzungen würden Sie mehr in die Weiterbildung Ihrer Mitarbeiter investieren?“**

**Antworten**

1. Als ein Teil eines Konzerns unterliegt das nicht unserer Entscheidung.
2. Zu wenig Angebote.
3. Eignung der Mitarbeiter.
4. Bessere finanzielle Möglichkeiten.

### Frage: 18.1 Kennen Sie den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR)?

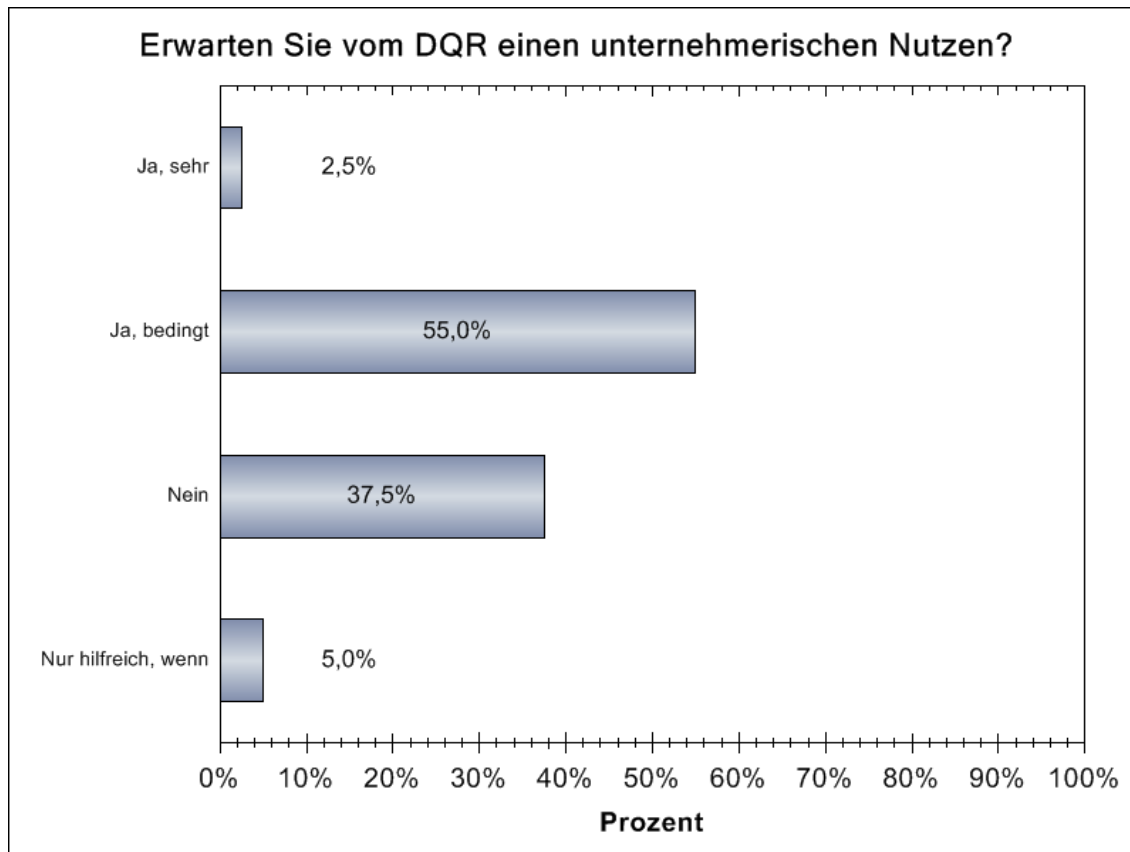
Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	42	12,0%
2	Nein	308	88,0%
Summe		350	



## Frage: 18.2 Erwarten Sie vom DQR einen unternehmerischen Nutzen?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	1	2,5%
2	Ja, bedingt	22	55,0%
3	Nein	15	37,5%
4	Nur hilfreich, wenn...*	2	5,0%
Summe		40	

\* siehe Frage 18.3



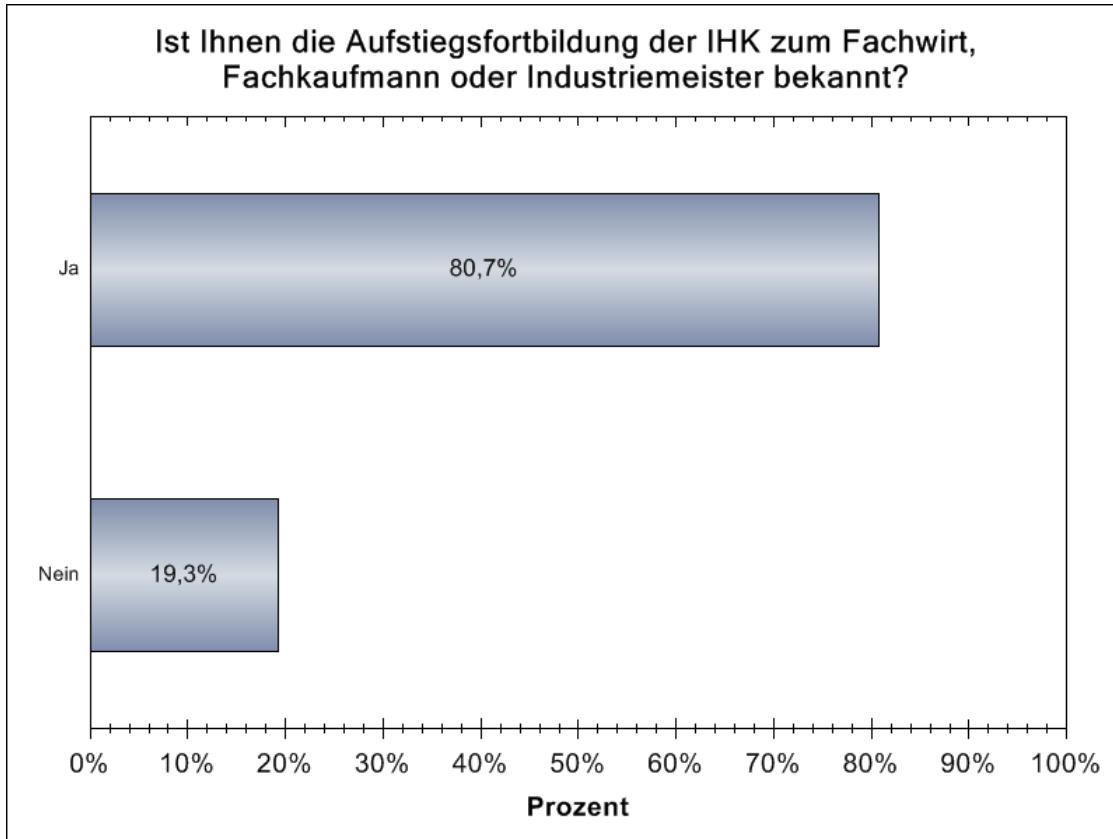
**Frage: 18.3 Antworten auf die Frage „Erwarten Sie vom DQR einen unternehmerischen Nutzen?“ - Nur hilfreich, wenn**

**Antworten**

1. ...auch bundes-länderübergreifend Ausbildungen anerkannt werden. Was soll der Rahmen, wenn Abitur und Diplom von den Ländern nicht gleichermaßen anerkannt sind?
2. Nur bedingt bekannt.

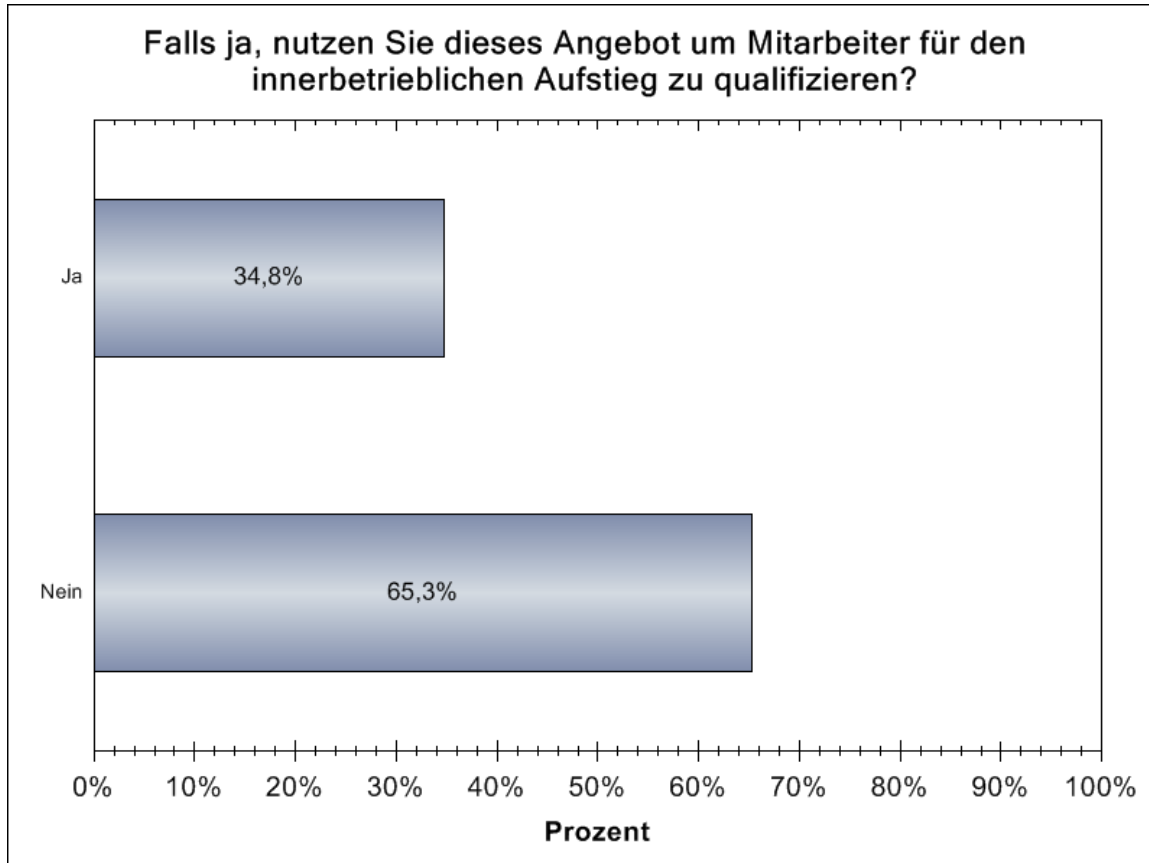
**Frage: 19.1 Ist Ihnen die Aufstiegsfortbildung der IHK zum Fachwirt, Fachkaufmann oder Industriemeister bekannt?**

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	284	80,7%
2	Nein	68	19,3%
Summe		352	



**Frage: 19.2 Falls ja, nutzen Sie dieses Angebot um Mitarbeiter für den innerbetrieblichen Aufstieg zu qualifizieren?**

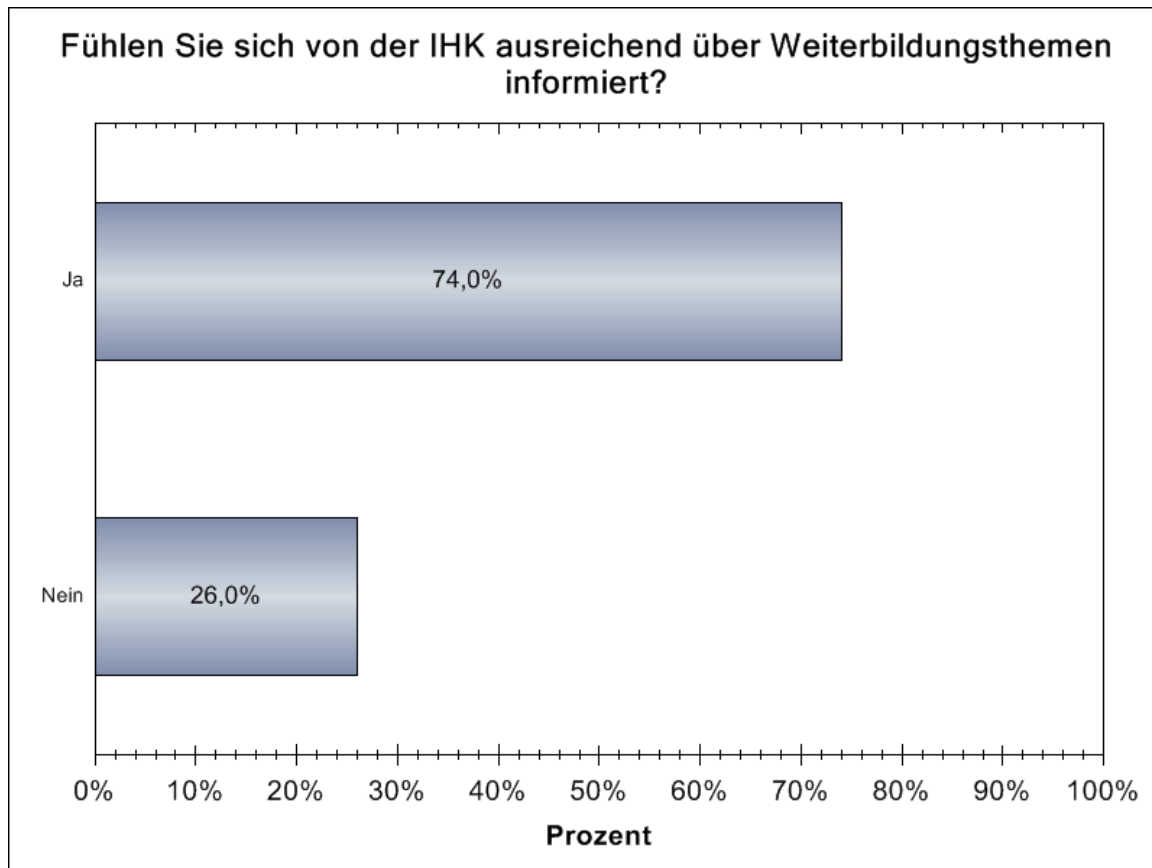
Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	98	34,8%
2	Nein	184	65,3%
Summe		282	





**Frage: 20. Fühlen Sie sich von der IHK ausreichend über Weiterbildungsthemen informiert?**

Nr.	Antwort	Anzahl 2014	Prozent 2014
1	Ja	259	74,0%
2	Nein	91	26,0%
Summe		350	



## Frage: 21. In welchen Themenbereichen erwarten Sie neue/mehr Weiterbildungsangebote der IHK?

### Antworten

1. Berufsbegleitendes Studium in Zusammenarbeit mit den Hochschulen (Bachelorabschlüsse im Bereich BWL, Elektrotechnik).
2. Keine.
3. Sprachliche Kommunikation.
4. IT.
5. EDV, Kommunikation.
6. Meister / Umschulungen / Ausbildung für Berufserfahrene ohne Ausbildung.
7. Finde ich ausreichend.
8. Fachwirt.
9. Keine.
10. EDV, Telefon, Vertrieb.
11. Grafikbereich.
12. Aus- und Weiterbildung.
13. Personaldienstleistungskaufmann/-frau.
14. Weiterbildungen Ausbilder/-in.
15. Keine.
16. Keine.
17. Keine.
18. Interne Qualifizierung zur Führungskraft.
19. Energieberatung - Weiterbildung Energieberater.
20. Wenn ich schreibe, dass ich mich von der IHK nicht ausreichend über Weiterbildungsthemen informiert fühle und ich nicht weiß, was die IHK so alles anbietet, kann ich diese Frage nicht beantworten.
21. Möglichkeiten der Onlineschulung.
22. Keine.
23. Mediendesign, professionelles Arbeiten mit Adobe CS6.
24. Verwaltung.
25. Breiteres Angebot an fachspezifischen Lehrgängen.
26. EDV, Hygiene.
27. Schulungen für nicht deutsche Azubis.
28. Finanzen.
29. Fachkaufmann.
30. Keine.
31. Innerbetriebliche Fortbildungsmöglichkeiten.
32. Branchenspezifisch und speziell für Mitarbeiter und Auszubildende, da ich fast nur persönlich zu Themen, wie Energiemanagement, Rechtsthemen etc. eingeladen werde.
33. Lagerwirtschaft, Volkswirtschaft, Betriebswirtschaft.
34. Unabhängig von Themenbereichen mehr Online-/Fernweiterbildungsmöglichkeiten mit zeitl. flexiblerer Einteilungsmöglichkeit.
35. Ich erwarte von der IHK eigentlich gar nichts, weil von Parafiski mit Kontrahierungszwang nichts zu erwarten ist.
36. Persönlichkeit.

**Frage: 21. In welchen Themenbereichen erwarten Sie neue/mehr Weiterbildungsangebote der IHK?**

**Antworten**

37. Technik für Kaufleute.
38. Im kaufmännischen Bereich, im EDV-Bereich.
39. Offene ein- oder zweitägige Seminare zu speziellen Themen.
40. Im Bereich der Produktion auch für Facharbeiter.
41. Generell mehr Betreuung! Kommt meines Erachtens sehr zu kurz.
42. Gut aufgestellt.
43. Keine.
44. Technische Produktdesigner / Techniker und Ingenieure für den Bereich Maschinenbau.
45. Die Mindestlohndebatte, es sollte von der IHK klar vertreten werden. dass Ausbildungsverträge nicht darunter fallen.
46. Verkaufsförderung, Personalwesen.
47. Veranstaltungskaufleute.
48. Gesamtüberblick wäre wünschenswert.
49. Allen.
50. Bürokommunikation und Versicherungswirtschaft.
51. Betriebswirt nach Abschluss Handelsfachwirt.
52. Technik für Kaufleute (spezialisiert, nicht so oberflächlich), Wirtschaft für Techniker.
53. IT System.
54. Gastronomie.
55. Personalgespräche.
56. Ausbilden, neue Märkte, digitale Signaturen, eVergabe, Gutachter und Sachverständiger im EDV-Bereich.
57. Inhouse: Sales, BWL.
58. Im Bereich der technischen Berufe.
59. Industriemeister, Techniker.
60. Kein Thema.
61. Fachspezifische Angebote für den naturwissenschaftlichen Bereich.
62. Vertrieb / Marketing.

## Frage: 22. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Aus- und Weiterbildung?

### Antworten

1. Das Angebot im Bereich der Ausbildung von Industriekaufleuten (Intensivkurse, Prüfungsvorbereitung...) ist mittlerweile gut bis sehr gut. Leider ist es des Öfteren schon vorgekommen, dass etliche Kurse aufgrund zu geringer Teilnehmerzahl abgesagt werden mussten. Hier wäre es wünschenswert, dass dieses Angebot und die Wichtigkeit von solchen Angeboten durch die IHK noch mehr den Betrieben vor Augen geführt wird.
2. Wir nutzen vermehrt die Möglichkeit der Ausbildung in der Zusammenarbeit mit der DHBW Lörrach. Zur Zeit 3 Ausbildungsverhältnisse!!
3. Ein großer Kritikpunkt ist die Berufsschule. Wissen (wird) nicht ausreichend vermittelt und ein nicht zu unterschätzender Punkt ist Mobbing, was leider an den Schulen zu einem Problem geworden ist.
4. Mehr Kurse außerhalb der Arbeitszeit (abends, Wochenende) sollten angeboten werden. Tages-Seminare sollten verstärkt angeboten werden. Teilweise zu viele Kurse, die über mehrere Wochen gehen.
5. Die Azubis beklagen sich über die chaotischen Zustände in der Berufsschule. Die IHK könnte mehr kontrollieren.
6. Ja. Die Auszubildenden werden von Menschen in Bildungsstätten (Lehrkörpern, Lehrer) ausgebildet, die selber nie in Unternehmen (an sich) oder in den Sparten gearbeitet haben. Es passiert also alles „akademisch“. Wie wäre es denn, wenn sich die IHK dafür einsetzt, dass auch die Lehrkörper sich fortbilden und in Betriebe gehen, aus denen sie Auszubildende erhalten? Und für die sie die Auszubildenden vorbereiten? Möglichkeiten gibt es viele, z.B. über ein Praktikum. Wenn dadurch die Qualität steigt, wäre mein Unternehmen bereit - und ich kenne einige Unternehmer mehr, die es auch wären. Freiwillig hat sich im Übrigen noch nie ein Lehrkörper bei uns gemeldet - in den letzten 15 Jahren nicht ein einziger. Die Chance wäre bereits da. Das Interesse wohl nicht.
7. Wie schon erwähnt, EU-weite Regelungen. Dann macht es auch Sinn, im Bedarfsfall Kräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. Und, was auch noch wichtig ist, eine in allen Ländern gesprochene Sprache, damit ausländische Kräfte in dem jew. Land am Arbeitsplatz auch zurecht kommen. Was nützt es, wenn ich etwa einen Franzosen nach Deutschland gewinnen kann und der dann weder Betriebsanleitungen, Sicherheitsdatenblätter noch andere wichtige Dinge für die Arbeit lesen kann? Warum nicht endlich mal Englisch in allen Ländern? Das ist ohnehin schon eine internationale Sprache und gut lernbar.
8. Thema muss auf der Agenda ganz oben bleiben, kleiner und innovativ, regionale Projekte müssen mehr unterstützt werden, Serviceorientierung der IHK ist gut.
9. Wir wickeln unsere Weiterbildungen überwiegend über die (...) internen Angebote ab.
10. Wie schon oben beschrieben, ist es durch verschiedene Faktoren sehr schwierig geworden, geeignete Azubis zu gewinnen. Die schulisch gut ausgebildeten werden eher studieren, die schulisch minimalvorgebildeten lassen es leider häufig an den einfachsten Dingen, wie Interesse, Leistungsbereitschaft, allgemeines Grundwissen etc. fehlen.
11. Es sollte möglich sein Menschen, die eine Ausbildung machen möchten, aber schulisch nicht fit genug sind, einen Abschluss ohne Schule zu ermöglichen. Häufig sind solche Menschen sehr gute „Praktiker/innen“.
12. Wäre schön, wenn wir nicht auch noch Verwaltungsgebühren für die Azubis „Ausbildungsregister“ bezahlen müssten. Das könnten eigentlich die erledigen, die nicht ausbilden.
13. Die praktische Zwischenprüfung für den Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik sollte auf den entsprechenden Berufszweig ausgelegt werden. Die neue Variante im allgemeinen in dem Thema Pneumatik ist zu kostenintensiv. Ein im Fachbereich „Bauteile“ Auszubildender sollte auch entsprechend für seinen Berufszweig geprüft werden.
14. Das Niveau möglicher Azubis ist in den letzten Jahren eklatant schwächer geworden.
15. Eine Meisterprüfung ohne dass eine wirklich praktische Prüfung erfolgt, ohne den Nachweis ein Meisterstück erstellt zu haben? Bei uns ist das möglich, entspricht aber nicht der landläufigen Sicht dieser Weiterbildung. Die Lehrpläne der Weiterbildung sollten öfter angepasst werden.
16. Verbesserung der Berufsinformation für Schüler für zukunftssträchtige Berufe, die nicht alltäglich oder in der Öffentlichkeit präsent sind (bspw. Berufskraftfahrer, Fachkraft für Kreislauf- und Abfallwirtschaft).
17. Die Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb ist leider nicht optimal. Die Azubis werden meiner Meinung nach in der Berufsschule nicht wie Erwachsene behandelt.

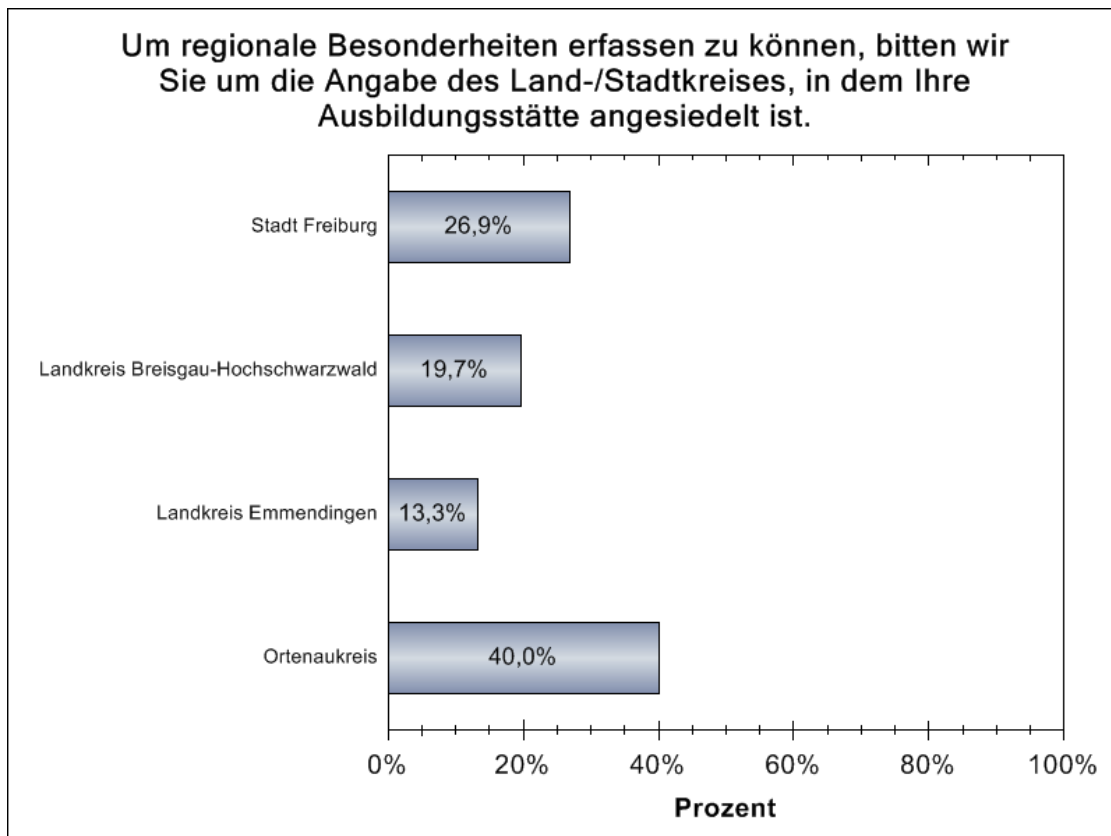
## Frage: 22. Haben Sie weitere Anmerkungen zum Thema Aus- und Weiterbildung?

### Antworten

18. Auffallend sind die mangelnden Schlüsselqualifikationen der Schulabgänger (Ausdrucksstärke, Zuverlässigkeit, Umgangsformen). Dies muss in stärkerem Maße bereits in der Schule und im Elternhaus gefördert werden. Ich spreche für alle Betriebe wenn ich unterstelle, dass wir mittlerweile einen Großteil der Erziehung übernehmen müssen. Viele Azubis tun sich schwer mit dem Formulieren eines einfachen Briefes, Freundlichkeit am Telefon sowie freundlicher und hilfsbereiter Umgang mit Vorgesetzten, Kollegen und anderen Auszubildenden.
19. Bis jetzt wurde mir keinerlei Unterstützung zuteil. Jegliche Anfrage wäre mit erheblichen Kosten verbunden gewesen. Leider musste ich mich immer zwischen Pest und Cholera entscheiden. Geld in die Hand nehmen oder Lehrgeld zahlen. Unter diesen Voraussetzungen habe ich auch bisher nicht mit dem Gedanken gespielt in der IHK weiter nachzufragen. Da ich in NRW und Niedersachsen und weiteren Bundesländern z.B. sogar als Dozent z.B. für eANV (Abfallwirtschaft) laufend gebucht werde aber auch hier nur abgewiegelt wurde, warum sollte ich dann auch hier nochmal tätig werden. Mir hatte sich die IHK als notwendiges bzw. indoktriniertes Übel präsentiert.
20. Neuregelung Zwischenprüfung für Verfahrensmechaniker für Kunststoff- und Kautschuktechnik hat nichts mit dem Bereich Formteile zu tun (oder nicht wesentlich), sondern mit Halbzeugen und Pneumatik. Wir verstehen die Notwendigkeit dies in der Berufsschule durchzunehmen, aber nicht warum wir 995€ in einen 2,5-wöchigen Zwischenprüfungs-Vorbereitungskurs investieren „müssen“ (weil sonst unser Azubi ein schlechteres Abschluss-Zeugnis bekommt, da die Zwischenprüfung mittlerweile zu 25% zur Endnote beiträgt). Diese Zwischenprüfung mit der 2,5-wöchigen Schulung und den damit verbundenen Zusatzkosten von 995€ schreckt unser Unternehmen davon ab mehr Ausbildungsplätze anzubieten. Wenn es eine fachbezogenerere Zwischenprüfung die mehr zum Unternehmen passt wäre, wären wir gerne bereit in die Weiterbildung zu investieren.

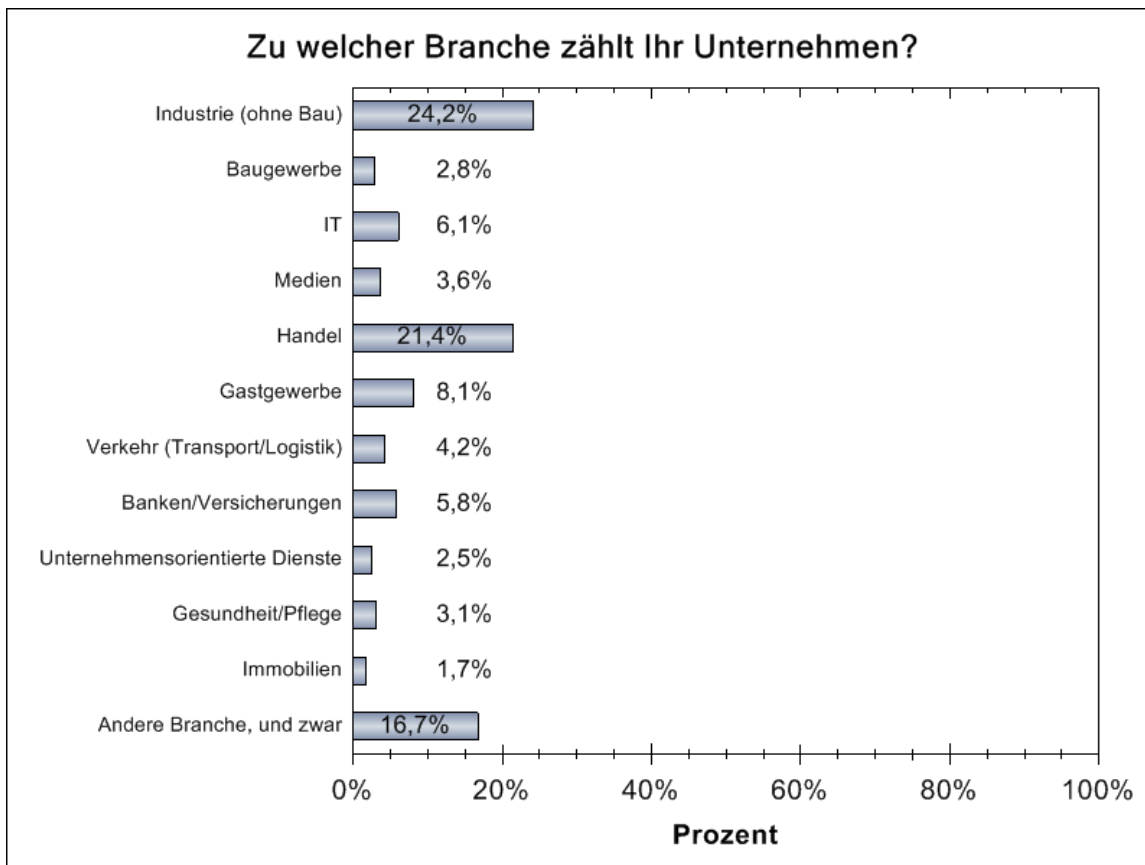
**Frage: 23. Um regionale Besonderheiten erfassen zu können, bitten wir Sie um die Angabe des Land-/Stadtkreises, in dem Ihre Ausbildungsstätte angesiedelt ist.**

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Stadt Freiburg	97	26,9%
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	71	19,7%
3	Landkreis Emmendingen	48	13,3%
4	Ortenaukreis	144	40,0%
Summe		360	



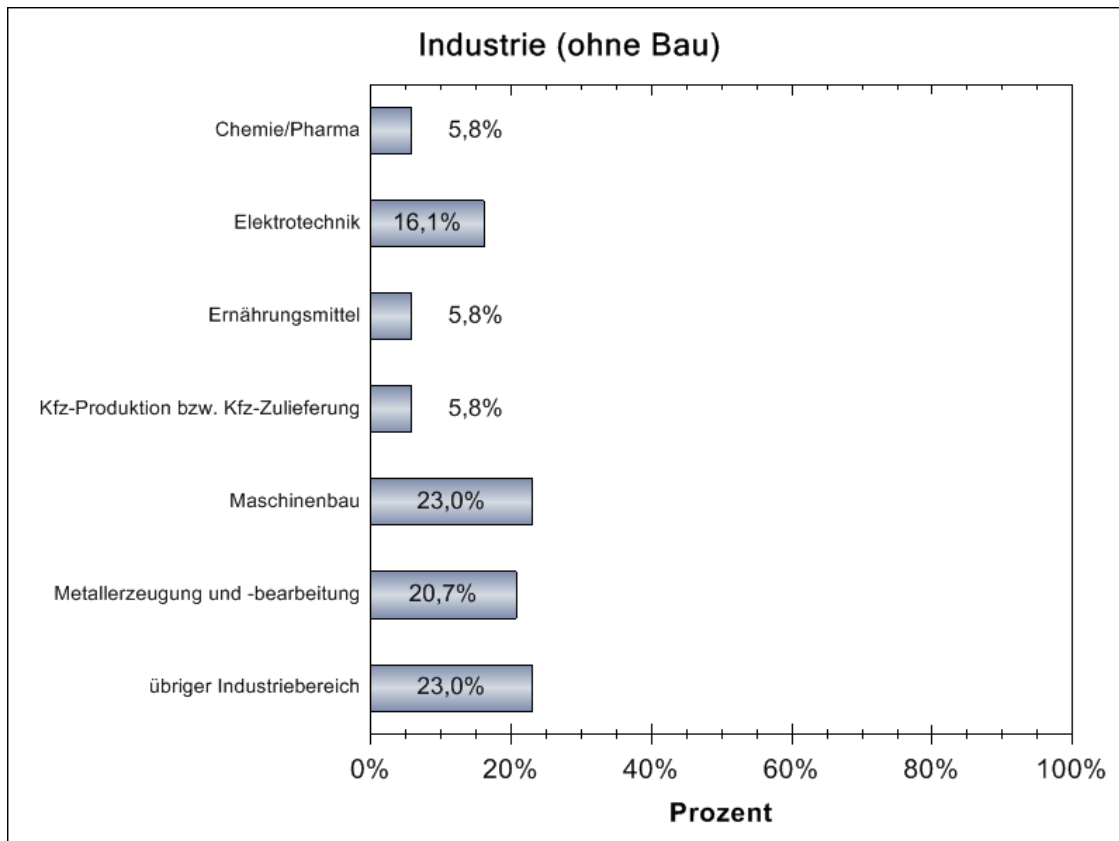
## Frage: A.1 Zu welcher Branche zählt Ihr Unternehmen?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Industrie (ohne Bau)	87	24,2%
2	Baugewerbe	10	2,8%
3	IT	22	6,1%
4	Medien	13	3,6%
5	Handel	77	21,4%
6	Gastgewerbe	29	8,1%
7	Verkehr (Transport/Logistik)	15	4,2%
8	Banken/Versicherungen	21	5,8%
9	Unternehmensorientierte Dienste	9	2,5%
10	Gesundheit/Pflege	11	3,1%
11	Immobilien	6	1,7%
12	Andere Branche	60	16,7%
Summe		360	



## Frage: A.2 Branche Industrie (ohne Bau)

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Chemie/Pharma	5	5,8%
2	Elektrotechnik	14	16,1%
3	Ernährungsmittel	5	5,8%
4	Kfz-Produktion bzw. Kfz-Zulieferung	5	5,8%
5	Maschinenbau	20	23,0%
6	Metallerzeugung und -bearbeitung	18	20,7%
7	übriger Industriebereich	20	23,0%
Summe		87	



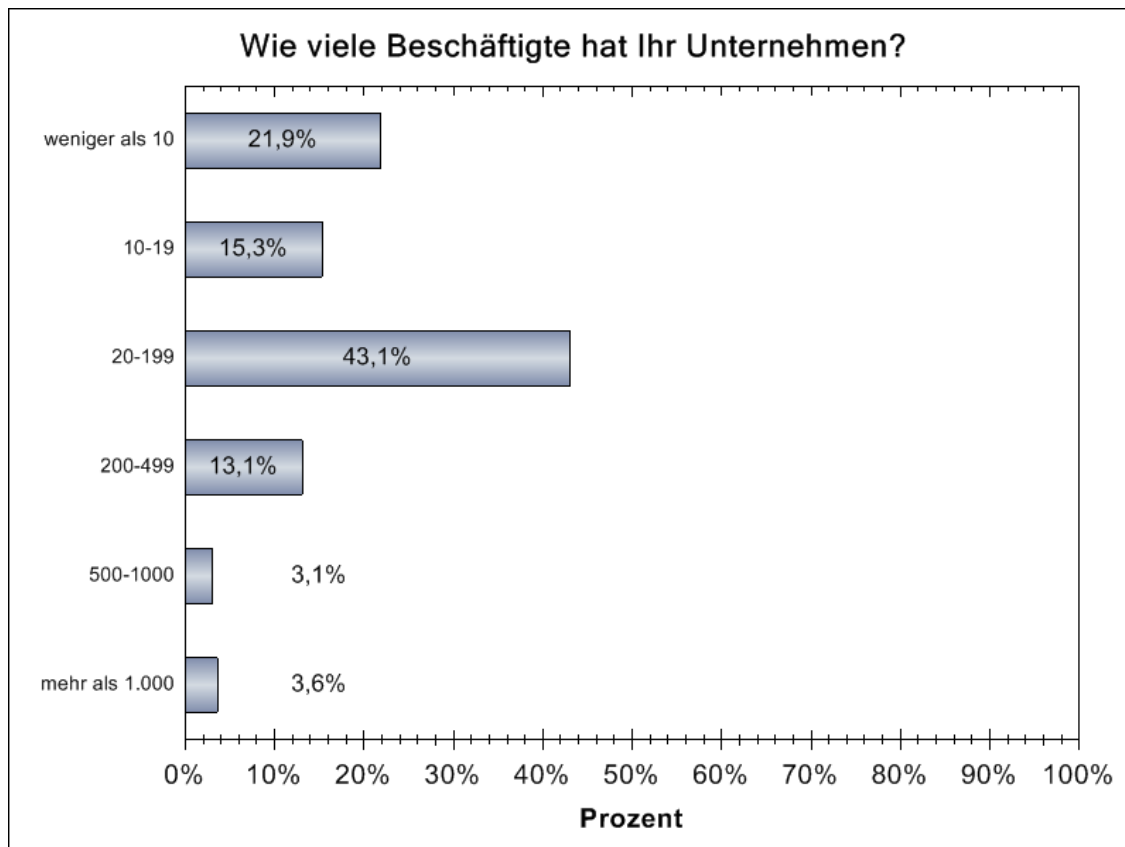


## Frage: B. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	weniger als 10	79	21,9%
2	10-19	55	15,3%
3	20-199	155	43,1%
4	200-499	47	13,1%
5	500-1.000	11	3,1%
6	mehr als 1.000	13	3,6%
Summe		360	

Nr.	Kriterium	weniger als 10	10-19	20-199	200-499	500-1.000	mehr als 1.000
1	Stadt Freiburg	23,7% (23)	12,4% (12)	44,3% (43)	15,5% (15)	2,1% (2)	2,1% (2)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	14,1% (10)	19,7% (14)	46,5% (33)	11,3% (8)	4,2% (3)	4,2% (3)
3	Landkreis Emmendingen	29,2% (14)	10,4% (5)	41,7% (20)	18,8% (9)		
4	Ortenaukreis	22,2% (32)	16,7% (24)	41,0% (59)	10,4% (15)	4,2% (6)	5,6% (8)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

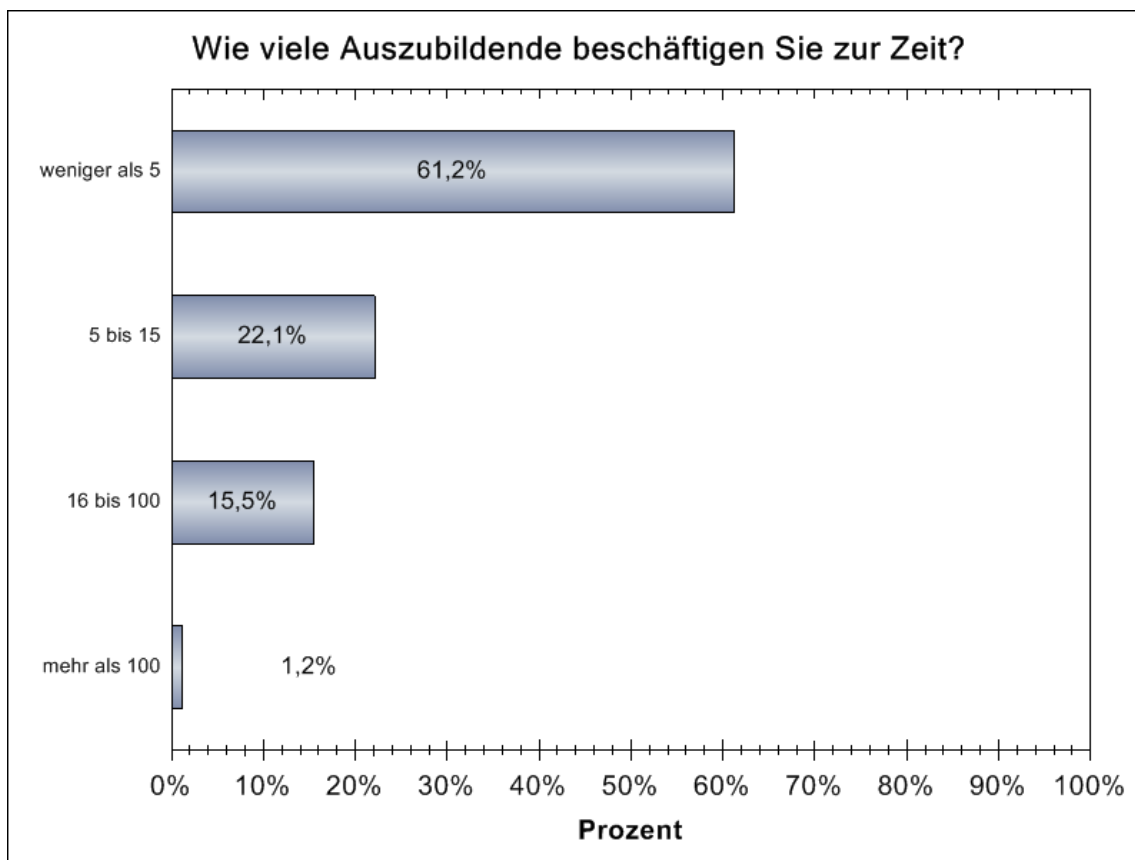


## Frage: C. Wie viele Auszubildende beschäftigen Sie zurzeit?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	weniger als 5	213	61,2%
2	5 bis 15	77	22,1%
3	16 bis 100	54	15,5%
4	mehr als 100	4	1,2%
Summe		348	

Nr.	Kriterium	weniger als 5	5 bis 15	16 bis 100	mehr als 100
1	Stadt Freiburg	58,5% (55)	24,5% (23)	16,0% (15)	1,1% (1)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	64,2% (43)	20,9% (14)	14,9% (10)	
3	Landkreis Emmendingen	60,9% (28)	26,1% (12)	13,0% (6)	
4	Ortenaukreis	61,7% (87)	19,9% (28)	16,3% (23)	2,1% (3)

In Klammer: Anzahl der Nennungen

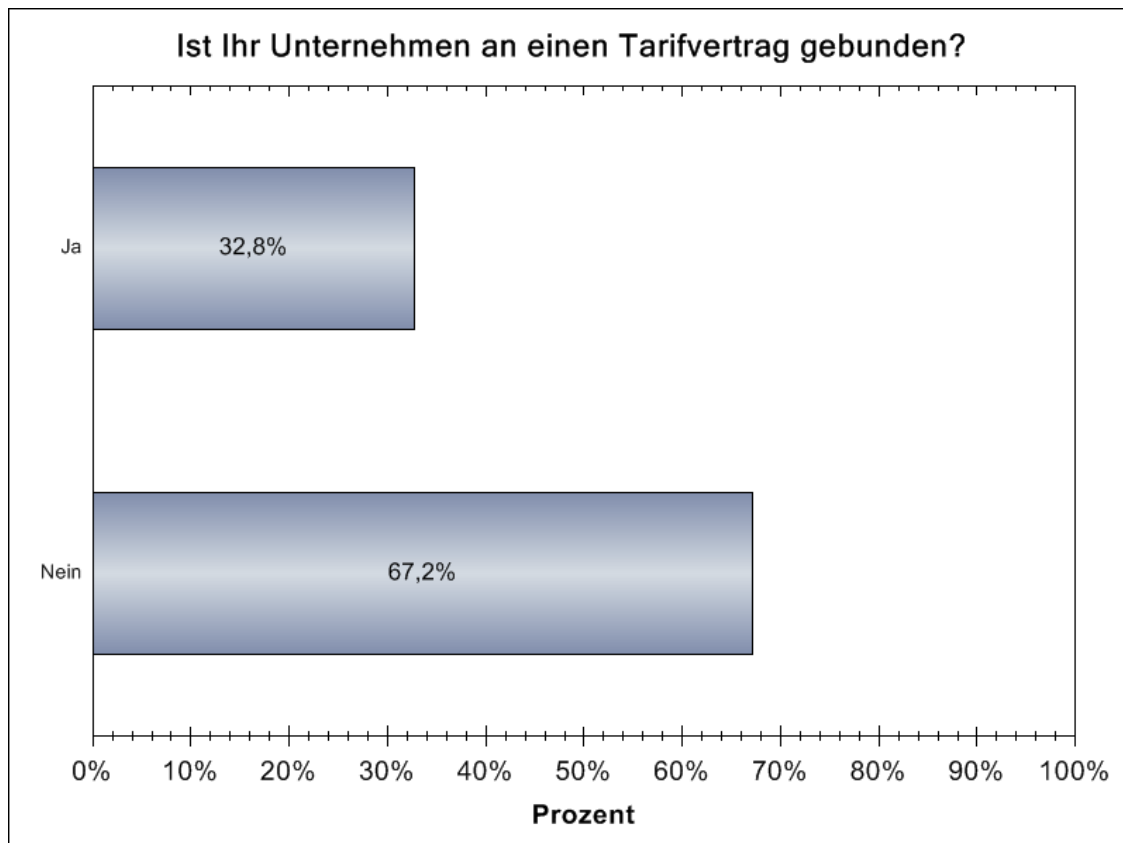


## Frage: D. Ist Ihr Unternehmen an einen Tarifvertrag gebunden?

Nr.	Antwort	Anzahl	Prozent
1	Ja	117	32,8%
2	Nein	240	67,2%
Summe		357	

Nr.	Kriterium	Ja	Nein
1	Stadt Freiburg	35,1% (34)	64,9% (63)
2	Landkreis Breisgau-Hochschwarzwald	32,4% (23)	67,6% (48)
3	Landkreis Emmendingen	25,5% (12)	74,5% (35)
4	Ortenaukreis	33,8% (48)	66,2% (94)

In Klammer: Anzahl der Nennungen





Industrie- und Handelskammer  
Südlicher Oberrhein

Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein, Geschäftsbereich Berufsbildung - Freiburg 2014

Copyright                    Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck- auch auszugsweise - ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber                Industrie- und Handelskammer Südlicher Oberrhein  
Schnewlinstraße 11-13, 79098 Freiburg  
Telefon: 0761 3858-0  
Telefax: 0761 3858-222  
E-Mail: [info@freiburg.ihk.de](mailto:info@freiburg.ihk.de)  
Internet: [www.suedlicher-oberrhein.ihk.de](http://www.suedlicher-oberrhein.ihk.de)

Redaktion                    IHK Südlicher Oberrhein - Geschäftsbereich Berufsbildung  
Hartmut Möller, Johannes Silberer

Stand                         Mai 2014