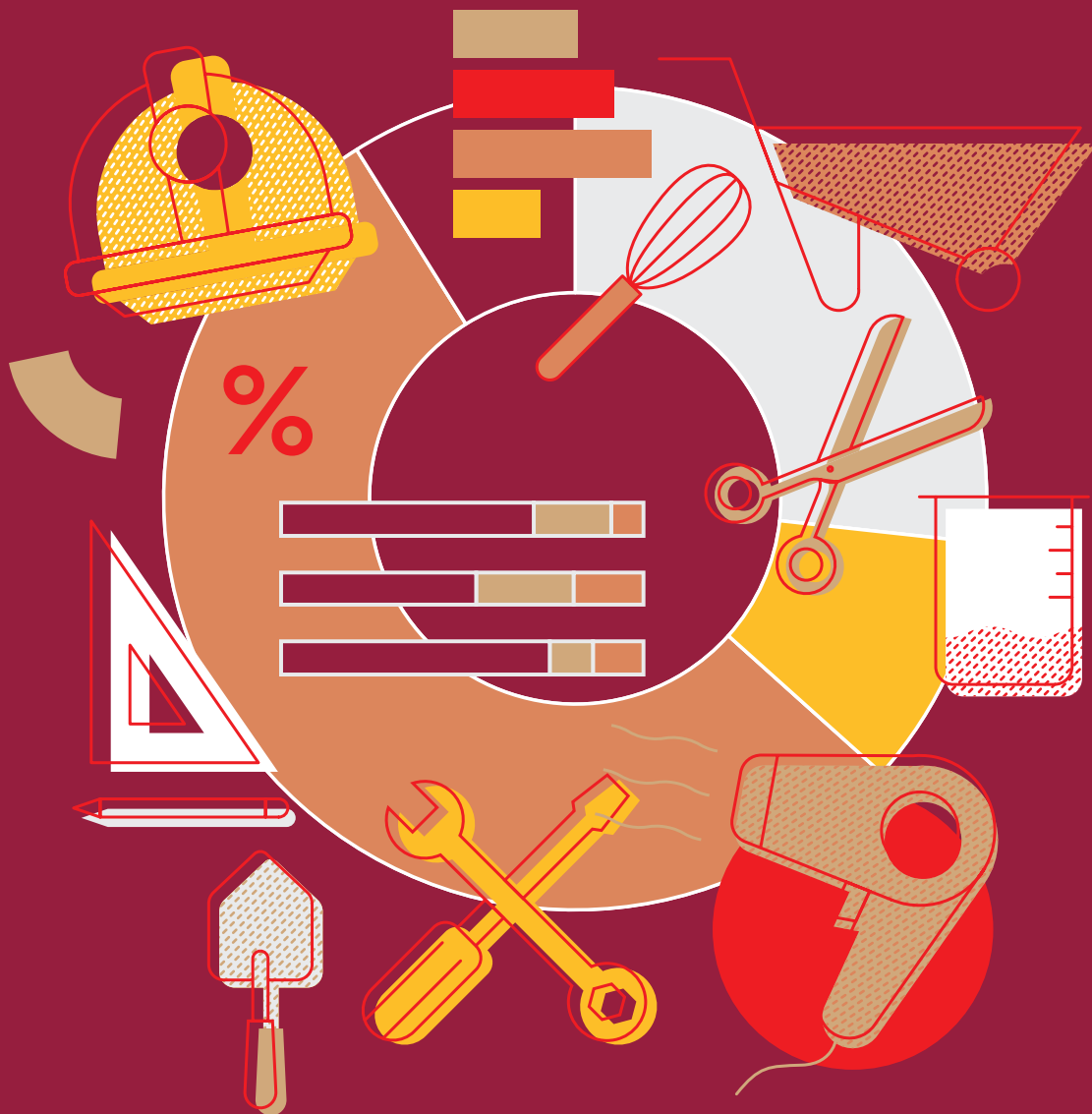


# Wie geht's unseren Lehrlingen?

Lehrlingsmonitor

4. Ausgabe

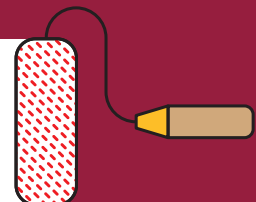


**ÖGB**



**AK** ÖSTERREICH

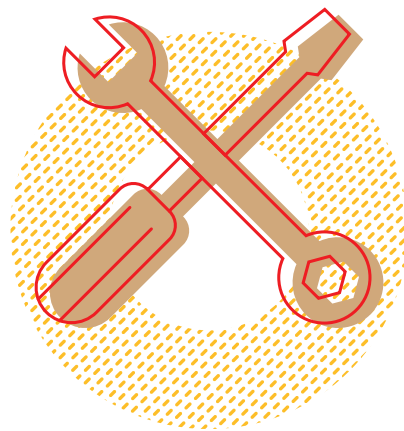
**öibf**



# Wie geht's unseren Lehrlingen?

Lehrlingsmonitor

4. Ausgabe



# Editorial



## **Unbezahlte Überstunden, private Arbeiten für den Chef und fehlende Ausbildungsdokumentation – alles halb so schlimm, Lehrjahre sind ja immerhin keine Herrenjahre. Oder?**

Eines ist klar: Wir brauchen verharmlosende Sprichwörter genauso wenig, wie unfaire Ausbildungsbedingungen für Lehrlinge! Nur zwei von drei Lehrlingen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden. Wir wollen, dass 100 % der Lehrlinge eine Top-Ausbildung bekommen, denn wer ständig nach guten Fachkräften schreit, muss auch selbst Fachkräfte qualitativ hochwertig ausbilden. Wurstsemmeln holen, unbezahlte Überstunden und fehlende Ausbildungsdokumentationen sind Dinge, die zu keiner Ausbildung, egal welchen Berufes, gehören sollten.

Nur gemeinsam mit den Lehrlingen kann die Qualität der Ausbildung gesteigert werden, denn sie wissen am besten, wo Verbesserung notwendig ist. Die Ergebnisse der Studie werden wir als politischen Auftrag verstehen und gemeinsam mit den Jugendvertrauensrät:innen und Schulsprecher:innen für eine Verbesserung der Lehrausbildung kämpfen.

**Richard Tiefenbacher**

Geschäftsführender Bundesjugendvorsitzender des ÖGB



### Nur beste Ausbildungsqualität bringt Top-Fachkräfte.

Wer Fachkräfte will, muss sie ausbilden. Und wer gute Fachkräfte will, muss sie gut ausbilden. Das ist bei weitem nicht in allen Lehrbetrieben der Fall. Auch der vierte Lehrlingsmonitor zeigt, dass es viel Luft nach oben gibt. Das Auto des Chefs waschen, mit dem Hund Gassi gehen oder Blumen gießen – das sind keine Ausbildungsinhalte von Lehrberufen. So motiviert man junge Menschen nicht für ihren Start ins Berufsleben.

Es gibt einige Lehrbetriebe, die zeigen, wie es geht: Neben Top-Ausbildung mit viel Empathie bieten sie ihren Lehrlingen auch Goodies – von gemeinsamen Ausflügen bis zur Freistellung für die Führerscheinprüfung. Sie zeigen den jungen Menschen damit eines ganz deutlich: Ihr seid uns wichtig, wir brauchen euch als Facharbeiter:innen, damit unser Betrieb auch in Zukunft gut dastehen kann. Das ist die einzig richtige Einstellung gegenüber jungen Menschen, die sich entschlossen haben, einen Beruf zu erlernen. Mein Appell: Bitte mehr davon!

**Renate Anderl**  
AK-Präsidentin



### Wenn die erste Erfahrung eines jungen Menschen in der Arbeitswelt ist, dass er Arbeiten verrichten muss, die nichts mit seinem Beruf zu tun haben, und diese vielleicht auch noch schlecht bezahlt bekommt, dann ist das kein guter Start ins Berufsleben.

Das ernüchternde Ergebnis des vierten Lehrlingsmonitors von AK und ÖBG überrascht also nicht: Nur zwei von drei Lehrlingen sind mit ihrer Ausbildung zufrieden.

Es fehlt eine Kraftanstrengung der Politik, um die Lehrausbildung attraktiv zu machen. Betriebe müssten endlich ihrer gesellschaftlichen Verpflichtung nachkommen und mehr junge Menschen ausbilden, anstatt ständig einen Fachkräftemangel zu beklagen.

Lehre braucht mehr als Ankündigungen, teure Werbespots und peppige Bezeichnungen – sie braucht einen gemeinsamen Kraftakt und den Willen, Maßnahmen zu setzen, von denen sowohl junge Menschen als auch ihre Arbeitgeber profitieren. Unsere Vorschläge liegen auf dem Tisch, wir bringen uns gerne ein!

**Wolfgang Katzian**  
ÖGB-Präsident

# Inhalt

<b>Einleitung</b>	5
<b>Ergebnisse</b>	7
Lehrberufssuche und Berufswahl	8
Corona-Kurzarbeit	11
Ausbildungsordnung	13
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	14
Aktuelle Technologien in der Ausbildung	16
Überstunden und unbezahlte Arbeit	18
Überfachliche Kompetenzen	20
Reflexion in der Ausbildung	21
Ausbildungsmotiv der Betriebe	24
Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung	25
Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung	26
Zufriedenheit mit der Ausbildung	28
<b>Fazit &amp; Forderungen</b>	29
<b>Abbildungsverzeichnis</b>	35

# Einleitung



**Der vierte Österreichische Lehrlingsmonitor ist die periodische Fortführung des seit 2015 etablierten Lehrlingsmonitors. Ziel ist es, die Situation der Lehrlinge in der betrieblichen Ausbildung repräsentativ zu erheben, um zusätzliches Wissen für die Steuerung und Weiterentwicklung des Lehrausbildungssystems zu erhalten.**

Zentrale Fragestellung des Lehrlingsmonitors ist, wie Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf in der Endphase ihrer Ausbildung bewerten. Zusätzlich wurden erstmals auch Lehrlinge in der Anfangsphase aus vier ausgewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer:in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau) in die Zielgruppe der Erhebung aufgenommen. Insgesamt umfasst die Stichprobe auswertbare Fragebögen von 6.002 Lehrlingen (davon 4.088 in der Endphase der Ausbildung, 1.914 in der Anfangsphase der Ausbildung). Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse für diese beiden Gruppen von Lehrlingen beschrieben und miteinander verglichen.

Die Ergebnisse werden überwiegend durch uni- und bivariate Statistiken dargestellt. Darüber hinaus wurde eine Indexbildung zur Ausbildungsqualität vorgenommen sowie eine Clusteranalyse durchgeführt.

# Eckdaten des 4. Österreichischen Lehrlingsmonitors

### Zielgruppen

- Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung
- **Neu:** Lehrlinge am Beginn (Einzelhandel, Maurer:in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau)

### Online-Befragung

Feldarbeit von November 2020 bis Mai 2021

### Auftraggeber:innen

Arbeiterkammer und Österreichischer Gewerkschaftsbund

### Konzeption und Umsetzung

Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung (öibf)

### Stichprobe (netto)

6.002 Lehrlinge (exkl. ÜBA/BAG §8b), davon 4.088 in der Endphase, 1.914 in der Anfangsphase

### Gewichtet nach Lehrberufen

Detailaussagen für 23 Lehrberufe verfügbar

## Einführung und Ausgangslage

Die mittlerweile vierte Erhebungsrunde des Lehrlingsmonitors (vgl. Lachmayr & Mayerl, 2015b, 2017, 2019) im Auftrag der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hat sich zum fixen Bestandteil des Steuerungssystems zur Lehrausbildung etabliert. Die Grundidee des Lehrlingsmonitors ist dabei, Wissen aus der Perspektive der Lehrlinge zu generieren, um das System der Lehrausbildung im Interesse der Lernenden vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen weiterzuentwickeln. Durch die periodische Wiederholung des Lehrlingsmonitors soll zusätzlich die Entwicklung im Ausbildungssystem abgebildet werden.

Gleichzeitig ist im Lehrlingsmonitor Raum vorgesehen, um aktuelle Themen in Form von Schwerpunktsetzungen aufzunehmen. Im diesjährigen Lehrlingsmonitor wurde der Blick nicht nur auf die Zielgruppe Lehrlinge in der Endphase (3./4. Lehrjahr) gerichtet, sondern erstmals wurde die Zielgruppe auf Lehrlinge erweitert, die in der Anfangsphase ihrer Ausbildung (1./2. Lehrjahr) stehen. Diese neue Zielgruppe wurde für vier ausgewählte Lehrberufe definiert (Einzelhandel, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau, Maurer:in). Durch diese Erweiterung soll auch die Anfangsphase bzw. der Einstieg in die Lehrausbildung erstmalig abgebildet werden.

Der Lehrlingsmonitor stützt sich auf ein umfassendes Qualitätsverständnis. Aus einer Innensicht wird mit dem Lehrlingsmonitor offengelegt, wie Lehrlinge die Rahmenbedingungen und den Prozess des beruflichen Lernens mit Fokus auf den Lernort Betrieb subjektiv wahrnehmen und bewerten. Das nachfolgende Kapitel „Ergebnisse“ ist ein Auszug aus dem aktuellen vierten Lehrlingsmonitor (verfügbar unter [www.lehrlingsmonitor.at](http://www.lehrlingsmonitor.at)). Die daraus abgeleiteten Forderungen wurden gemeinsam von AK, ÖGJ und ÖGB entwickelt.

**Mehr spannende  
Ergebnisse findest  
du in der Studie,  
die du hier herunter-  
laden kannst.**



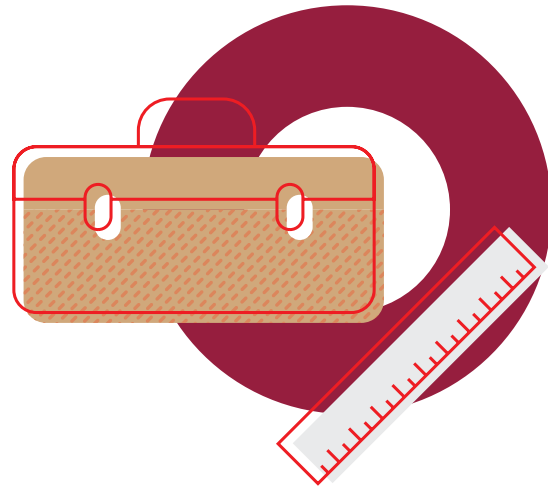
# Ergebnisse



# Lehrberufssuche und Berufswahl

Insgesamt stellte die Lehrstellensuche nach Auskunft der Lehrlinge rückblickend kein großes Problem dar. Für etwa zwei Drittel der Lehrlinge war es (sehr) einfach, eine Lehrstelle zu finden. Demgegenüber steht ein Zehntel der Befragten, die die Lehrstellensuche als (sehr) schwierig beurteilen.

Für weibliche Lehrlinge war die Lehrstellensuche nach eigenen Angaben schwieriger als für männliche Lehrlinge. Für 73 % der männlichen Lehrlinge war die Suche (sehr) einfach, während dieser Anteil für weibliche Lehrlinge 62 % beträgt. Auch wurde bei Lehrlingen mit Deutsch als Erstsprache (überwiegende Sprache daheim) eine (sehr) einfache Suche häufiger genannt, als bei Lehrlingen mit nichtdeutscher Erstsprache (71 % vs. 57 %). Lehrlinge in den Lehrberufsgruppen Maschinen/Fahrzeuge/

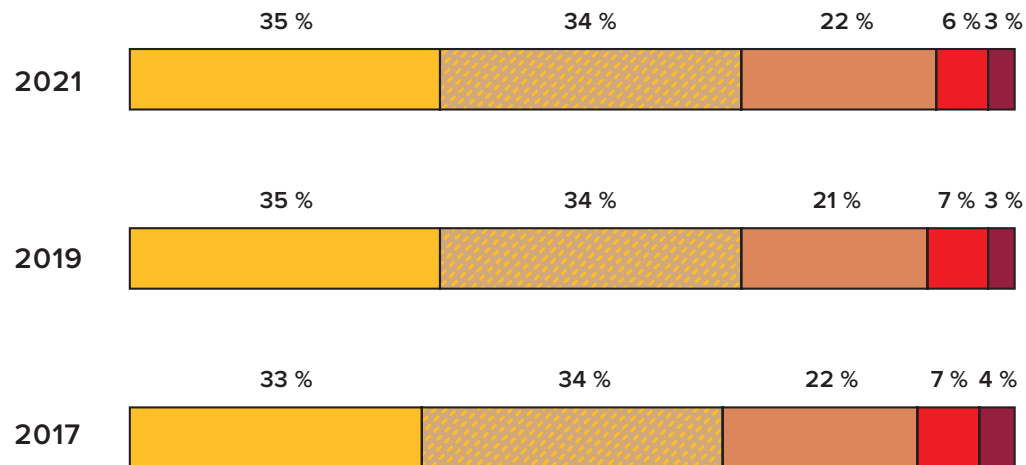


Metall, Bau/Architektur/Gebäudetechnik sowie Elektrotechnik/Elektronik geben an, dass die Lehrberufssuche besonders einfach war. Lehrlinge in den Berufsgruppen Medien/Druck/Design, Gesundheit/Medizin/Pflege und Lebens- und Genussmittel berichten von einer vergleichsweise schwierigeren Lehrstellensuche. Lehrlinge in männerdominierten Lehrberufen geben eine einfachere Lehrstellensuche an, als Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen (73 % vs. 66 %).

Im Zeitverlauf stellen Lehrlinge keine Veränderung bei der Lehrstellensuche fest. Diese Befunde korrespondieren mit Beobachtungen des Lehrstellenmarktes, die eine Verringerung der Lehrstellenlücke zumindest bis 2019 diagnostizieren (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 47).

## Lehrberufssuche und Berufswahl

### Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war ...



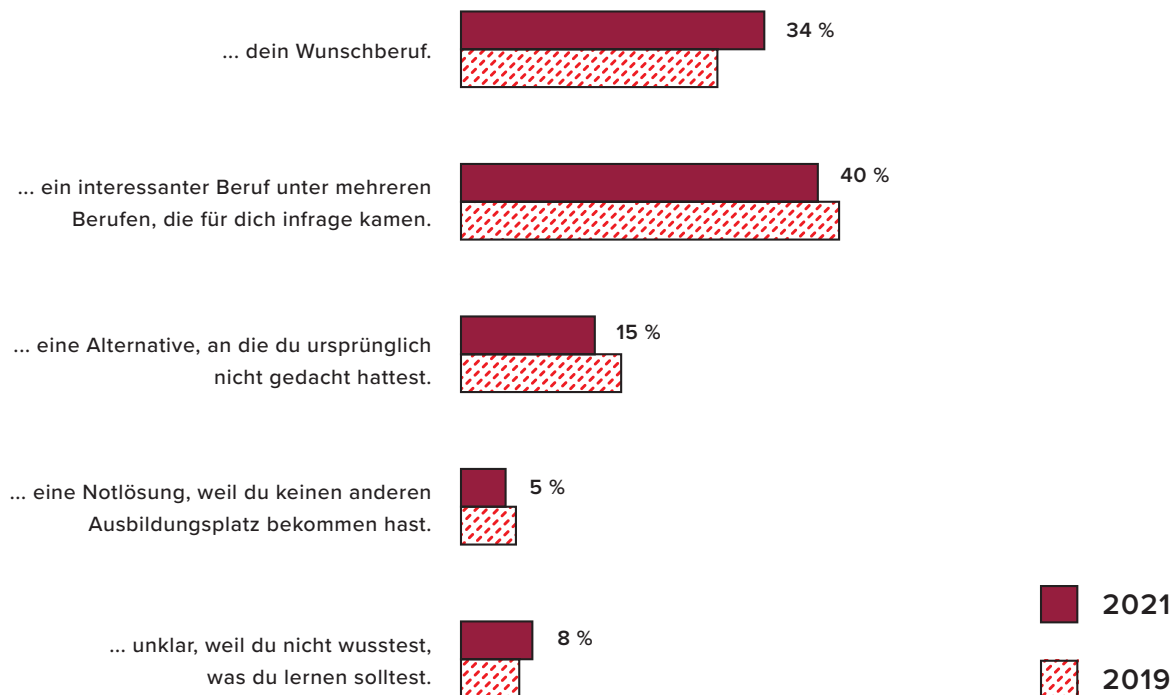
sehr einfach (1) (2) (3) (4) sehr schwierig (5)

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.078 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n = 4.881 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n = 5.673 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

## Lehrberufssuche und Berufswahl

Ein zweiter Indikator für die Verortung der Lehrlinge beim Einstieg in den Lehrstellenmarkt nach Berufen ist die Realisierung des ursprünglichen Berufswunsches. Rund ein Drittel der Lehrlinge gibt an, dass der aktuelle Lehrberuf tatsächlich dem ursprünglichen Wunschberuf entspricht. Für weitere vier Zehntel der Lehrlinge war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren interessanten Berufen, die in Erwägung gezogen worden waren. Insgesamt konnten also etwa drei Viertel der Lehrlinge tatsächlich ihren engeren Berufswunsch einlösen. Das restliche Viertel befindet sich in Berufen, an die die Lehrlinge ursprünglich nicht gedacht hatten oder die eine Notlösung waren bzw. war der Berufswunsch generell unklar.

### Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl ...



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.088 Lehrlinge. öibf/3. LM, n = 5.182 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

# Corona-Kurzarbeit

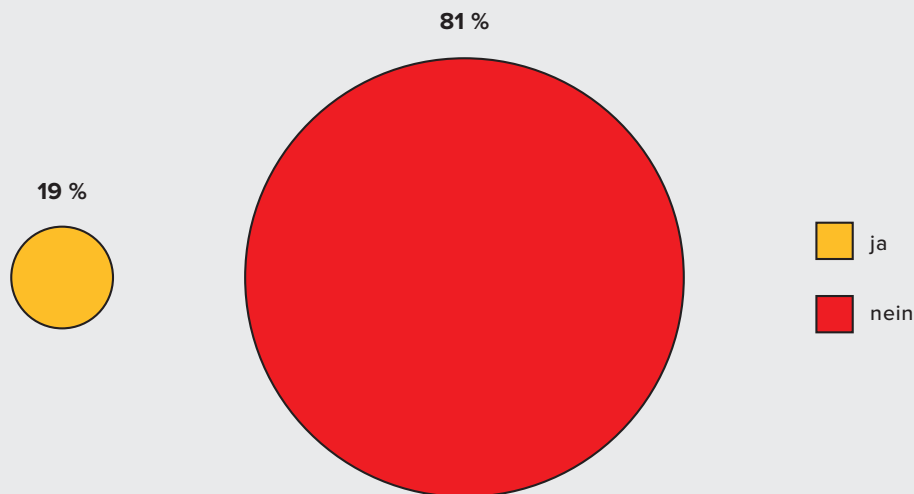
## Im Zuge der Corona-Pandemie wurden verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingeführt (seit März 2020), um Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abzufedern.

So wurden mit der BAG-Novelle vom März 2020 auch die gesetzlichen Grundlagen geschaffen, um eine Regelung für Lehrlinge festzulegen, wann für den Lehrbetrieb Kurzarbeit gemäß §37b Arbeitsmarktgesetz erforderlich ist (§13 Abs 7 Ziffer 3 BAG). In diesem Kontext kann für Lehrlinge die Ausbildungszeit auf maximal die Hälfte der Normalarbeitszeit (gemäß Kollektivvertrag) reduziert werden, wenn im Gegenzug die Ausbildungsziele erreicht werden können.

Die konkrete Regelung legt zudem fest, dass 50 % der Ausfallszeit für Aus- und Weiterbildung verwendet werden müssen<sup>1</sup>.

Rund ein Fünftel der Lehrlinge hat bei „Befragungszeitraum“ angegeben, in Corona-Kurzarbeit zu sein. Wenig überraschend betrifft dies insbesondere die Lehrberufsgruppen Freizeitwirtschaft/Sport und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Körperpflege/Schönheit, die von den pandemiebedingten Einschränkungen besonders betroffen waren. Weibliche Lehrlinge waren häufiger von Kurzarbeit betroffen als männliche Lehrlinge (28 % vs. 14 %). Dies spiegelt sich auch in der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe ab: Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen waren häufiger in Kurzarbeit als jene in männlich dominierten Lehrberufen (26 % vs. 14 %).

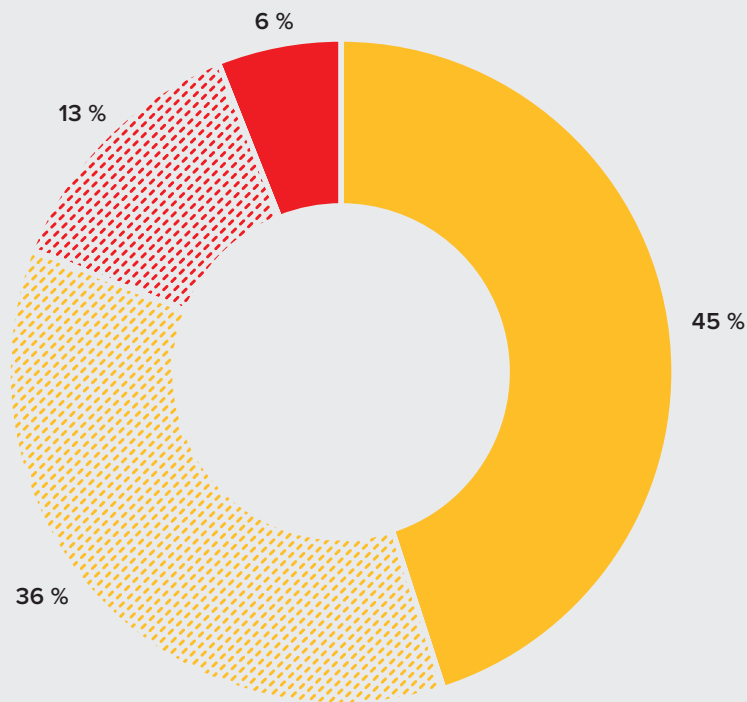
## Bist du gerade in der Corona-Kurzarbeit?



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.088 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

<sup>1</sup> Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), gültig ab 01.04.2021, Kapitel 6.10.

### Wirst du trotzdem ausgebildet?



ja, vollständig    ja, teilweise    nein, eher nicht    nein, gar nicht

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 788 Lehrlinge, die sich in Kurzarbeit befunden haben. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge gibt an, trotz Kurzarbeit (teilweise) ausgebildet zu werden. Für rund ein Fünftel der Lehrlinge trifft dies (eher) nicht zu. Überproportional hoch ist dieser Anteil in den Lehrberufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Körperpflege/Schönheit und Büro/Handel/Finanzen. Wiederum betrifft dies mehr weibliche als männliche Lehrlinge: Während 13 % der männlichen Lehrlinge angeben, während der Corona-Kurzarbeit (eher) nicht ausgebildet worden zu sein, beträgt dieser Anteil bei weiblichen Lehrlingen 23 %.

Die Effekte der Corona-Pandemie auf die Ausbildung waren für weibliche Lehrlinge nachteiliger als für männliche Lehrlinge.

# Ausbildungsordnung

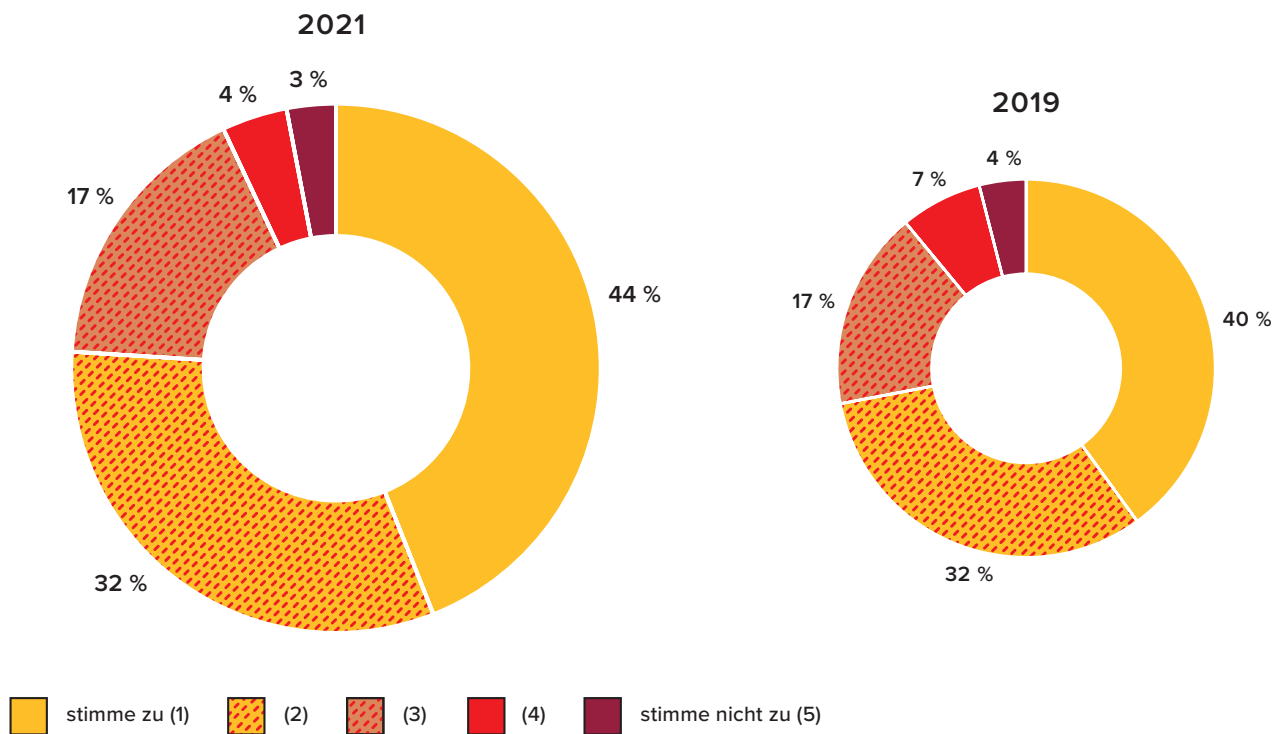
**Die Ausbildungsordnung definiert, welche Ausbildungsziele während der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb erreicht werden müssen (§8 BAG).**

Das bedeutet, welche Kenntnisse und Fertigkeiten – gegliedert nach Lehrjahren – vom Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind. Die Ausbildungsordnung ist die gesetzliche Grundlage für die Ausbildung im Betrieb und in zweifacher Hinsicht relevant: (1) Ausbildungs- und Lernziele werden definiert. (2) Es ist das Merkmal einer guten Ausbildungsqualität, wenn Lehrlinge

wissen, welche Lernziele sie in den einzelnen Abschnitten bzw. bis zum Ende ihrer Lehrzeit erreichen sollten und welche Tätigkeiten und Inhalte ihr Berufsbild beinhaltet. Das Wissen um zeitlich gegliederte Lernziele ist eine wesentliche Voraussetzung, um reflexive Lernprozesse einzuleiten (Dehnbostel, 2007).

Rund drei Viertel der Lehrlinge wissen genau, was sie im betrieblichen Teil der Ausbildung erlernen sollen. Umgekehrt steht dem ein Anteil von weniger als einem Zehntel der Befragten gegenüber, die mit dem eigenen Berufsbild offensichtlich selbst am Ende der Lehrzeit nur wenig vertraut sind.

**Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll (z. B. Berufsbild, Ausbildungsvorschrift, Ausbildungsplan).**



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.074 Lehrlinge. öibf/3. LM, n = 5.230 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

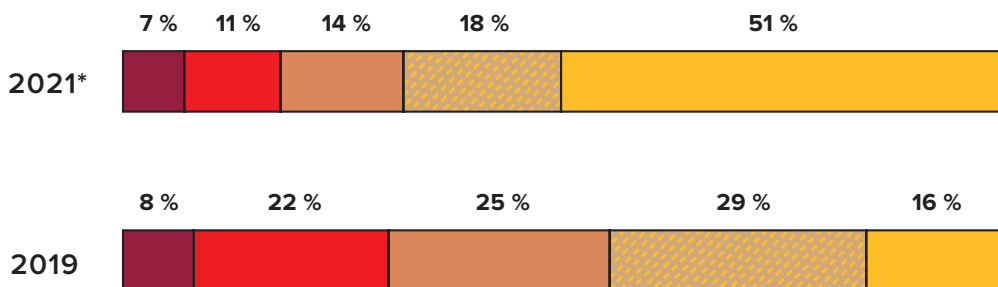
# Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Gemäß §9 Abs. 2 BAG heißt es, dass Lehrlinge nur für Tätigkeiten herangezogen werden dürfen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Lehrlinge dürfen entsprechend dieser gesetzlichen Bestimmung nicht für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt werden.

Fragt man die Lehrlinge nach ihren Erfahrungen, so zeigt sich, dass rund die Hälfte der Lehrlinge angibt, niemals für ausbildungsfremde Tätigkeiten verwendet zu werden. Auf rund ein Drittel der Lehrlinge trifft es jedoch (sehr) häufig zu, dass sie Tätigkeiten erledigen müssen, die nicht zur Ausbildung gehören.

Im Zeitverlauf wird in den Ergebnissen mit 2021 eine bemerkenswerte Veränderung sichtbar, nachdem diese in den vorigen Runden hohe Stabilität gezeigt hatten. Auffällig ist zudem, dass der Anteil jener Lehrlinge, die „immer“ ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen, stabil ist.

Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören.



immer (1) (2) (3) (4) nie (5)

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.042 Lehrlinge. öibf/3. LM, n = 5.117 Lehrlinge.

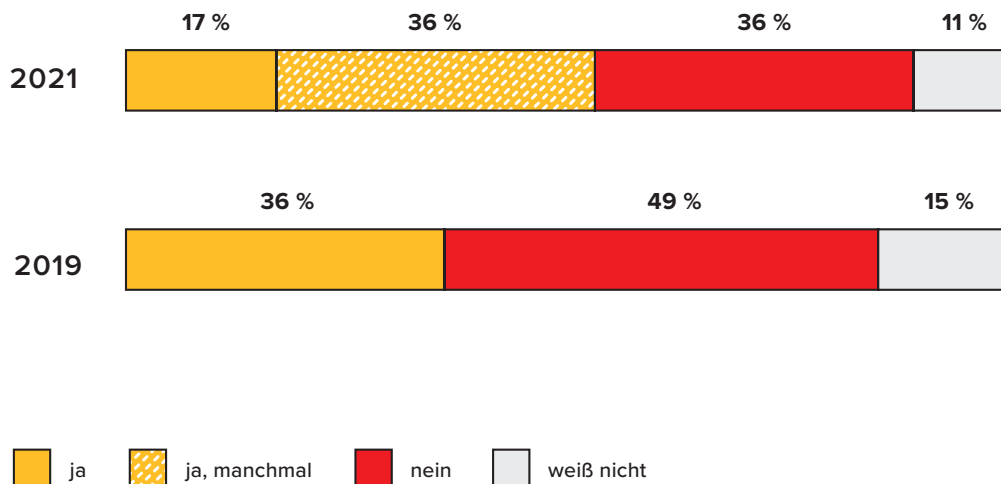
Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. \*2021 haben sich das Layout und die Verbalisierung der Kategorien gegenüber den Vorjahren verändert. Eventuell gibt es hier einen methodischen Effekt.

## Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Es ist anzunehmen, dass der Bruch in der Zeitreihe zumindest teilweise auf einen methodischen Effekt zurückzuführen ist. Es wurde in der aktuellen Erhebung auf eine endpunktbenannte Skala umgestellt (Immer vs. Nie). Darüber hinaus wurden zusätzlich noch zwei Filterfragen (davon eine offene Frage) angehängt, die in der Kategorie „Nie“ nicht zu beantworten waren. Es könnte daher angenommen werden, dass dies zu einem Effekt der „Fragenvermeidung“ führte, indem jene Kategorie ausgewählt

wurde, die mit dem geringsten Ausfüllaufwand verbunden ist. Eine weitere mögliche Erklärung wäre, dass durch die Folgefragen („Beschreibung der ausbildungsfremden Tätigkeiten“) eine Art Reflexionsprozess eingeleitet wurde, der zu einer positiven Revision der ursprünglichen Auswahl geführt hat. Ausgeschlossen werden kann auch nicht, dass Restriktionen während der Corona-Pandemie sich auf die Verteilung der betrieblichen Tätigkeiten ausgewirkt haben.

### Nützen dir diese Tätigkeiten für deine Ausbildung?



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 1.976 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n = 1.503 Lehrlinge.

Anmerkung: Mit dem 4. Lehrlingsmonitor wurde die Antwortkategorie „Ja, manchmal“ neu eingeführt. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Wenn Lehrlinge ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichteten, wurde weiters danach gefragt, ob diese Tätigkeiten dennoch einen Nutzen für die Ausbildung hätten. Die Ergebnisse zeigen eine differenzierte Situation. Für etwas mehr als ein Drittel sind die ausbildungsfremden Tätigkeiten für die Ausbildung nicht nützlich. Auf der anderen Seite steht dem ein Anteil von mehr als

der Hälfte der Befragten gegenüber, die darin zumindest manchmal einen Nutzen für die Ausbildung sehen.

Ein direkter Vergleich mit dem dritten Lehrlingsmonitor ist aufgrund der methodischen Umstellung nicht möglich. Dennoch ist zu beobachten, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten von den Lehrlingen differenziert wahrgenommen wurden und werden.



# Aktuelle Technologien in der Ausbildung

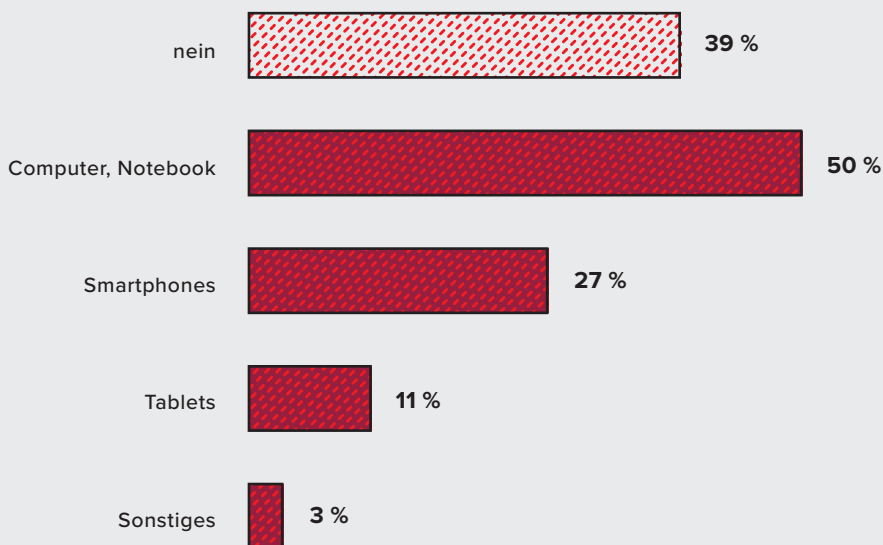
## Digitalisierung ist aktuell ein wichtiges Schlagwort zur Steuerung und Gestaltung der Lehrausbildung.

So nimmt eine aktuelle bildungspolitische Offensive zur Aktualisierung bzw. Einführung neuer Lehrberufe spezifisch Bezug auf neue und zukünftige Anforderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung ergeben (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 6f.). Technologische Entwicklungen im Zuge der Digitalisierung stellen

enorme Anforderungen an Betriebe, insbesondere auch an die Aus- und Weiterbildung. Dies gilt umso mehr für kleinere und mittlere Betriebe (Mahrin, 2016).

Im vierten Lehrlingsmonitor wurden dazu zwei neue Fragen formuliert, die einen Eindruck davon geben, inwieweit in der beruflichen Tätigkeitsausübung IT-bezogene Infrastruktur genutzt wird und welche digitalen Medien zur Ausbildung herangezogen werden.

## Nutzt du Computer, Notebooks, Tablets oder Smartphones, um deine Arbeit zu erledigen?



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.047 Lehrlinge. Anmerkung: „Nein“ als Exklusivantwort, d. h. wenn „Nein“ ausgewählt wurde, dann konnte kein anderes Item mehr gewählt werden. Alle Prozentangaben beziehen sich auf die gültigen Antworten in der Stichprobe. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

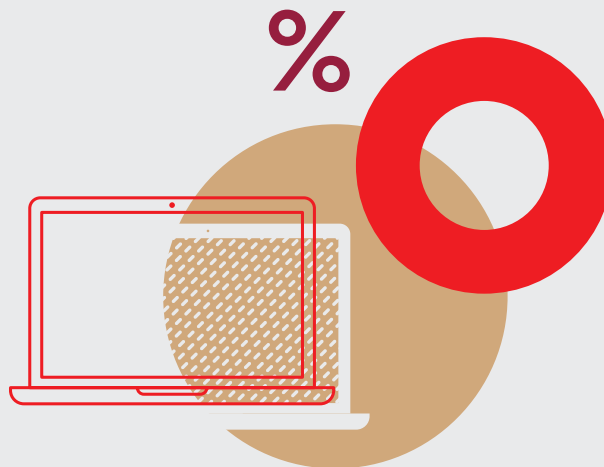
## Technologien in der Ausbildung

Die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge nutzt in ihrer beruflichen Tätigkeit IT-Infrastruktur (61 %). Etwa die Hälfte aller Lehrlinge gibt an, einen Computer oder ein Notebook im Kontext der beruflichen Tätigkeiten einzusetzen. Mehr als ein Viertel verwendet Smartphones und rund ein Zehntel Tablets. Unter Sonstiges wurden etwa CNC-Maschinen, Portable Data Terminals (PDT) oder mobile Datenerfassung (MDE), Telefon und Scanner oder Ähnliches genannt.

Es zeigt sich, dass insbesondere in den Lehrberufsgruppen Lebens-/Genussmittel, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und Bau/Architektur/Gebäudetechnik deutlich weniger häufig IT-Geräte in der beruflichen Tätigkeit genutzt werden. Eine hohe Nutzung gibt es in den Gruppen Büro/Handel/Finanzen, Transport/Verkehr/Lager, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik und Medien/Druck/Design. Zudem zeigt sich auch, dass weib-

liche Lehrlinge im Zuge der beruflichen Tätigkeit eine häufigere Verwendung von IT-Infrastruktur als männliche Lehrlinge angeben. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen v. a. in Berufen überproportional vertreten sind, in denen IT-Infrastruktur zum Einsatz kommt (z. B. Büro). Diesen Befund bestätigt auch die Analyse nach der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe: Weiblich dominierte Lehrberufe haben eine größere IT-Nutzung als männlich dominierte Lehrberufe (73 % vs. 53 %, ausgewogenes Verhältnis: 70 %).

Lehrlinge in größeren Lehrbetrieben geben eine häufigere Nutzung von IT-Infrastruktur an, als jene in kleineren Lehrbetrieben (bis vier Mitarbeiter:innen: 53 %, mehr als 250 Mitarbeiter:innen: 74 %).



# Überstunden und unbezahlte Arbeit

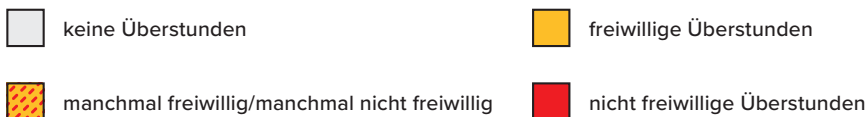
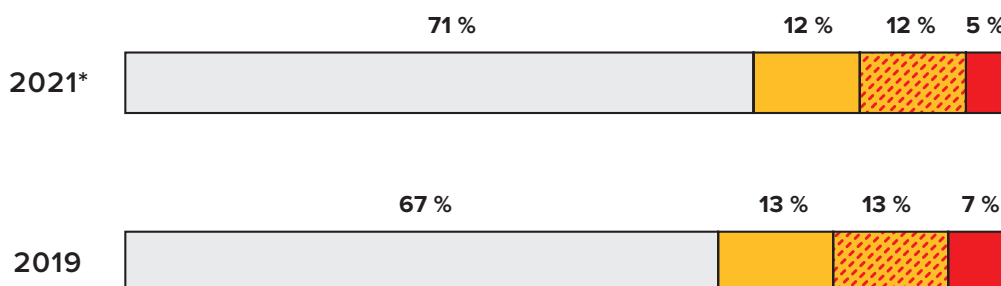
Für Lehrlinge bis 18 Jahre darf die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden sowie die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden bzw. dürfen die entsprechend dem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitszeiten nicht überschritten werden.

Überstunden sind nur mit Ausnahmeregelungen möglich, dann ist jedoch ein Zuschlag von 50 % auf das Lehrlingseinkommen vorzusehen (§14 KJBG). Für Lehrlinge über 18 Jahre ist zur Berechnung

der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. das niedrigste Angestelltengehalt heranzuziehen (§1a KJBG).

Etwas weniger als ein Drittel der Lehrlinge gibt regelmäßige Überstunden an, d. h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche. 16 % aller Lehrlinge leisten 41 bis 44 Arbeitsstunden pro Woche; 13 % arbeiten 45 oder mehr Stunden. Die Überstunden werden dabei nicht immer freiwillig geleistet: Mehr als ein Zehntel der Befragten leistet freiwillige Überstunden; der Anteil an nicht freiwilligen Überstunden ist im Vergleich dazu deutlich geringer. Für zusätzlich mehr als ein Zehntel der Lehrlinge sind die Überstunden manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig.

### Sind die Überstunden freiwillig?



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 3.269 Lehrlinge, die nicht in Kurzarbeit waren. öibf/3, LM, n = 4.943. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

\*durch Corona-Kurzarbeit nur bedingt in Zeitreihe vergleichbar

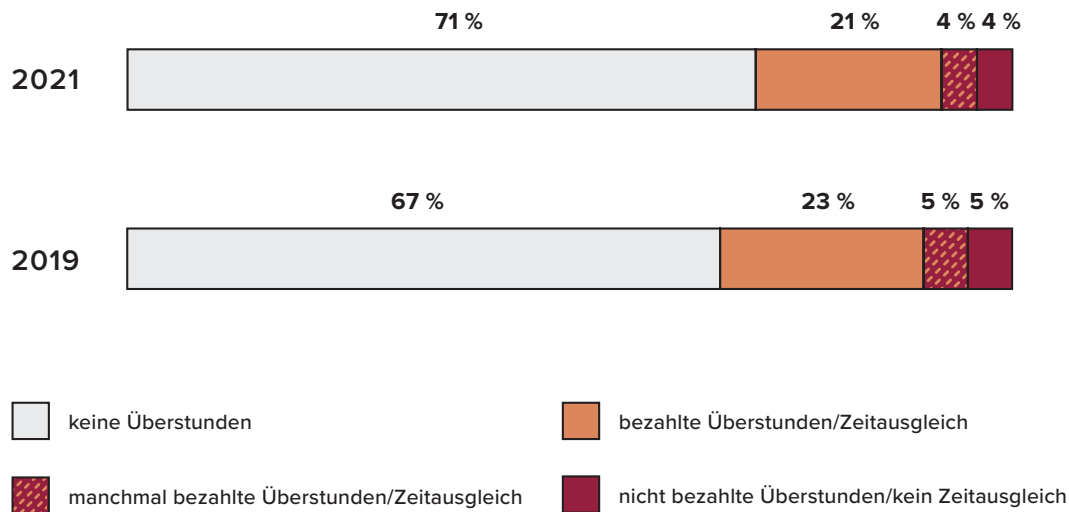
# Überstunden und unbezahlte Arbeit

Im Zeitvergleich ergibt sich beim vierten Lehrlingsmonitor eine erhebliche Einschränkung: Von pandemiebedingten Maßnahmen waren vor allem jene Branchen betroffen, die in den vergangenen Runden des Lehrlingsmonitors eine überproportional hohe Anzahl von (unfreiwilligen) Überstunden aufwiesen, wie Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie oder Körperpflege/Schönheit (z. B. 3. Lehrlingsmonitor: Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 29). Da diese Gruppe durch einen Filter mit dem Ausschluss-

kriterium „Kurzarbeit“ teilweise weggefallen ist, konnten sich auch die Vergleichswerte leicht verbessern. Fragen zur Arbeitszeit beziehen sich nur auf jene Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Kurzarbeit befanden.

Darüber hinaus zeigt sich aber, dass sich das Überstundenmuster nach Alter (Minderjährigkeit vs. Volljährigkeit) wie in den vorigen Runden nicht unterscheidet.

## Bezahlung der Überstunden



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 3.264 Lehrlinge, die sich nicht in Kurzarbeit befunden haben. *öibf/3*. LM, n = 5.203 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Überstundenstruktur ist auch von der Betriebsgröße abhängig: Je größer der Betrieb, desto weniger häufig geben Lehrlinge an, Überstunden zu absolvieren (bis vier Mitarbeiter:innen: 37 %, mehr als 250 Mitarbeiter:innen: 21 %).

Überstunden leisten, diese in vollem Umfang auch bezahlt bzw. in Form von Zeitausgleich abgegolten. Bei etwas weniger als einem Zehntel der Lehrlinge erfolgt zumindest manchmal keine Bezahlung der Überstunden bzw. kein Zeitausgleich.

Überstunden von Lehrlingen müssen laut Gesetz vom Arbeitgeber mit einem dem Alter entsprechenden Zuschlag entlohnt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten werden. Nach eigenen Angaben werden bei mehr als zwei Dritteln jener Lehrlinge, die

Überdieschnittlich hohe Anteile an nicht bezahlten Überstunden gibt es besonders in den Lehrberufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Gesundheit/Medizin/Pflege und Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen.

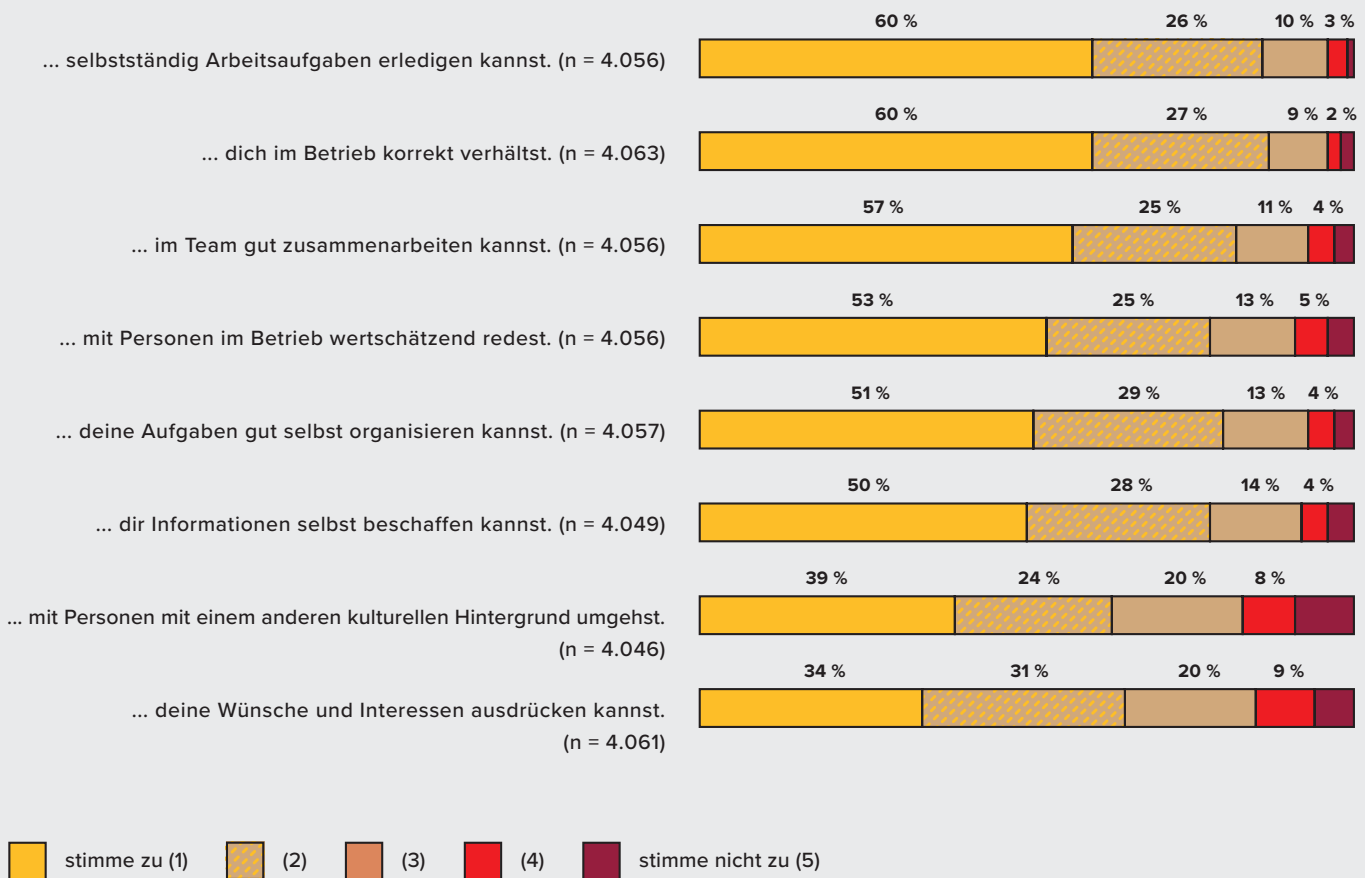
# Überfachliche Kompetenzen

Seit der Etablierung des Kompetenzkonzeptes in der beruflichen Bildung (Erpenbeck & Rosenstiel, 2007, s. z. B.; Klieme u. a., 2007; Reetz, 1993) wird der Fokus verstärkt auf überfachliche oder transversale Kompetenzbereiche gerichtet. Gemäß diesem Kompetenzverständnis steht die Bewältigung von beruflichen Handlungssituationen (Ghislà, Bausch, & Boldrini, 2008) im Mittelpunkt, die nicht nur fachspezifisches Wissen und Fähigkeiten erfordern, sondern auch soziale, personale und methodische Kompetenzen verlangen (Problemlösungen, Kooperation, Kommunikation, Informationsbeschaffung etc.). Transversale Kompetenzen ermöglichen die Bewältigung von

sich immer wieder verändernden beruflichen Situationen und Herausforderungen.

In den Lehrberufspaketen der letzten zwei Jahre wird deutlich, dass der Aspekt der transversalen Kompetenzen in der Lehrberufsentwicklung einen größeren Stellenwert bekommen hat (auf Grundlage von: Wallner u. a., 2018). Im Fragebogen des vierten Lehrlingsmonitors wurde entsprechend erhoben, inwieweit auf die Entwicklung transversaler Kompetenzen (die in der Regel in allen Ausbildungsordnungen verankert sind) im Ausbildungsbetrieb bewusst Wert gelegt wird.

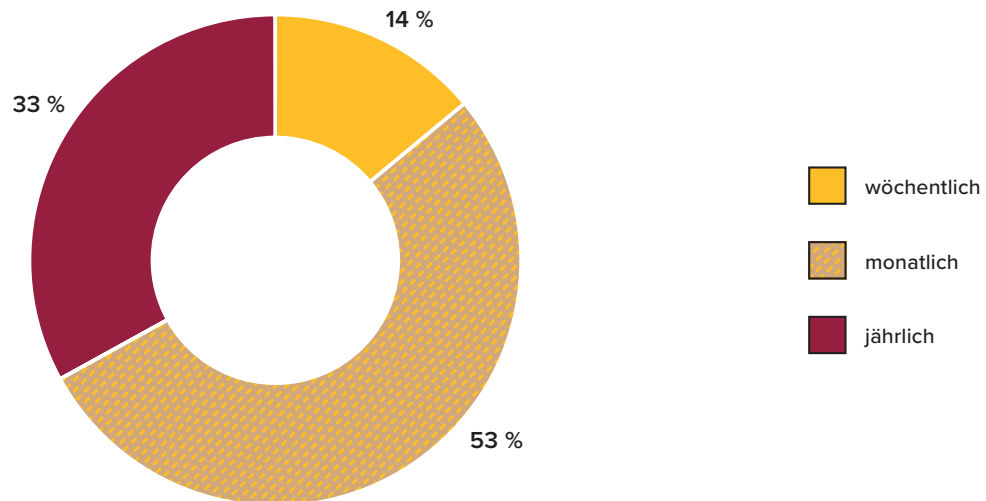
### Wird neben deiner fachlichen Ausbildung im Betrieb auch bewusst darauf geachtet, wie du ...



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase

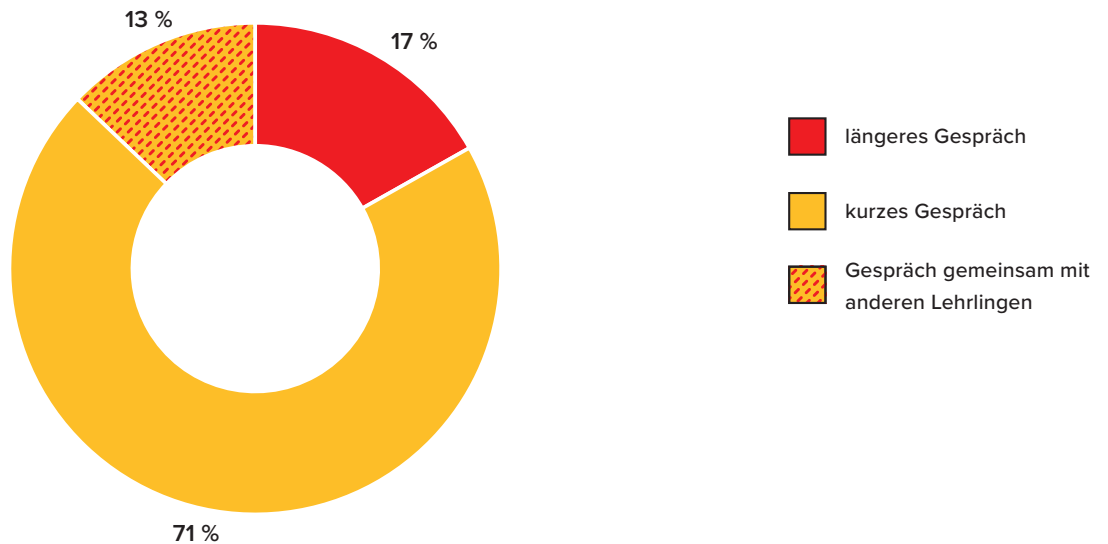
# Reflexion in der Ausbildung

Wie häufig wird über den Stand deiner Ausbildung gesprochen? (n = 2.663)



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Filter: Nur wenn regelmäßig besprochen wird, wie mit der Ausbildung zurechtgekommen wird (Kategorie 1 bis 3, dies beinhaltet 66 % der Lehrlinge). Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

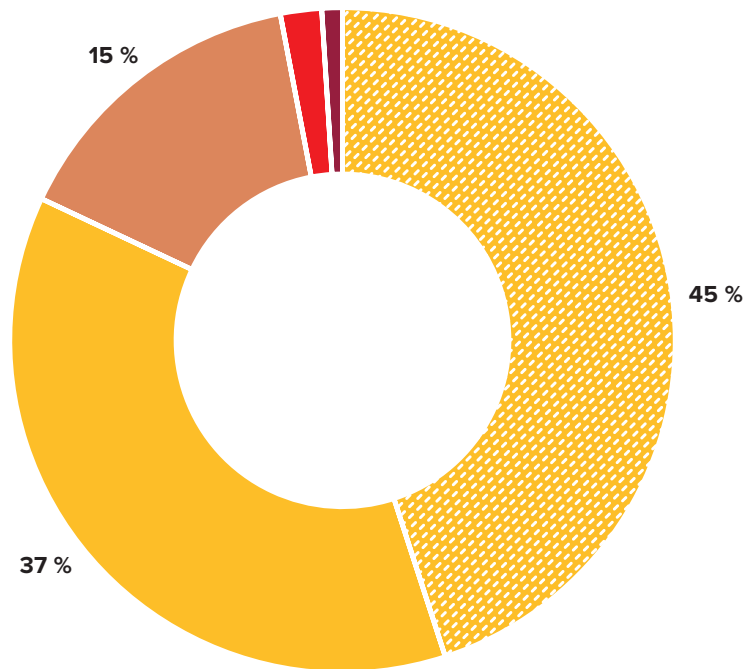
In welcher Form wird deine Ausbildung meist besprochen? (n = 2.667)



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Filter: Nur wenn regelmäßig besprochen wird, wie mit der Ausbildung zurechtgekommen wird (Kategorie 1 bis 3, dies beinhaltet 66 % der Lehrlinge). Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

## Reflexion in der Ausbildung

Wie würdest du die Rückmeldungen, die du zu deiner Ausbildung bekommst, bewerten? (n = 2.678)



motivierend (1) (2) (3) (4) demotivierend (5)

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Filter: Nur wenn regelmäßig besprochen wird, wie mit der Ausbildung zurechtgekommen wird (Kategorie 1 bis 3, dies beinhaltet 66 % der Lehrlinge). Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Ergebnisse zeigen ein interessantes Muster: Die Lehrlinge geben zu einem hohen Anteil (mind. zwei Drittel) an, dass ihnen in der Ausbildung beigebracht wird, wie berufliche Situationen gut gelöst werden und wie sie selbst das Ergebnis ihrer Arbeit beurteilen können. Fachbegriffe und neue Aufgabenstellungen werden vorab häufig besprochen.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die Ergebnisse selbst nur bei der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig besprochen werden. Die Ausbildung an sich wird nur bei weniger als der Hälfte

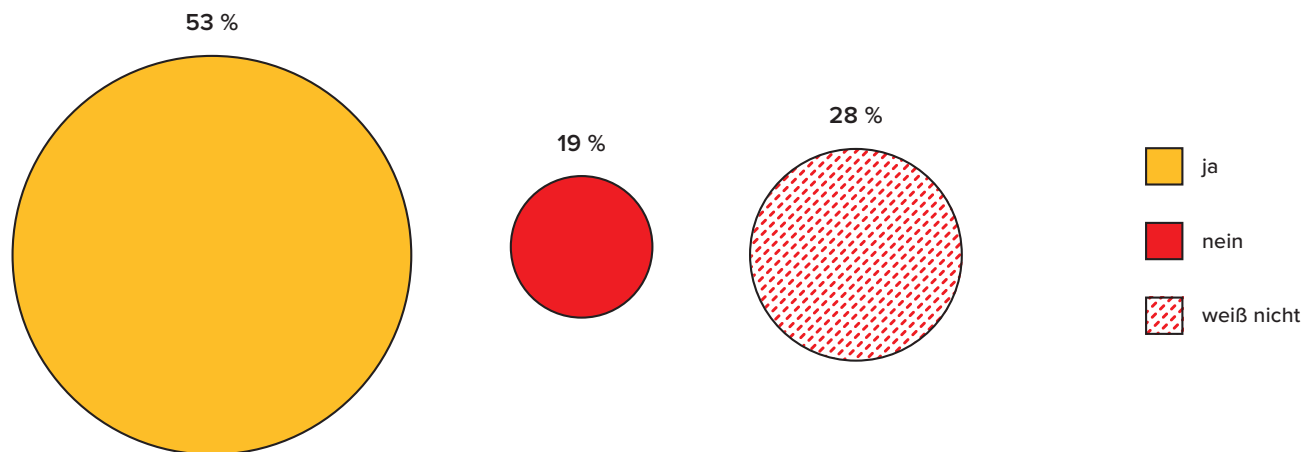
der Lehrlinge regelmäßig zum Thema gemacht. Dies passiert häufiger in größeren Betrieben als in kleineren und mittleren Betrieben (bis vier Mitarbeiter:innen: 40 %, mehr als 250 Mitarbeiter:innen: 53 %). Insbesondere in den Berufsgruppen Tischlereitechnik, Gastronomiefachmann/-frau, Bautechnische: Zeichner:in, Tischlerei und Betriebslogistikkaufmann/-frau wird die Ausbildung im Vergleich in sehr geringem Maße selbst zum Thema gemacht. Die Einschätzung erfolgt eher unabhängig von der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe.

## Reflexion in der Ausbildung

Von der anderen Seite betrachtet, bedeuten die Ergebnisse jedoch auch, dass je nach Item mehr als ein Drittel der Lehrlinge seine berufliche Kompetenzentwicklung nicht in reflexiven Settings vollzieht.

Lehrlinge, die angeben, regelmäßig über ihre Ausbildung zu sprechen, wurden weiters dazu befragt, wie häufig und in welcher Form dies geschieht. Die Angaben der Lehrlinge beziehen sich dabei auf eher längere Zeitabstände der Reflexionsgespräche: Ungefähr die Hälfte der Lehrlinge hat monatliche Feedbackgespräche, ein Drittel hat eine jährliche Frequenz. Ein wöchentlicher Rhythmus für Feedbackgespräche ist eher die Ausnahme.

### Würdest du dir eine regelmäßige Rückmeldung zu deiner Ausbildung wünschen?



**Quelle:** *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 1.360 Lehrlinge, bei denen die Ausbildung nicht regelmäßig besprochen wurde (Kategorie 4 bis 5). Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

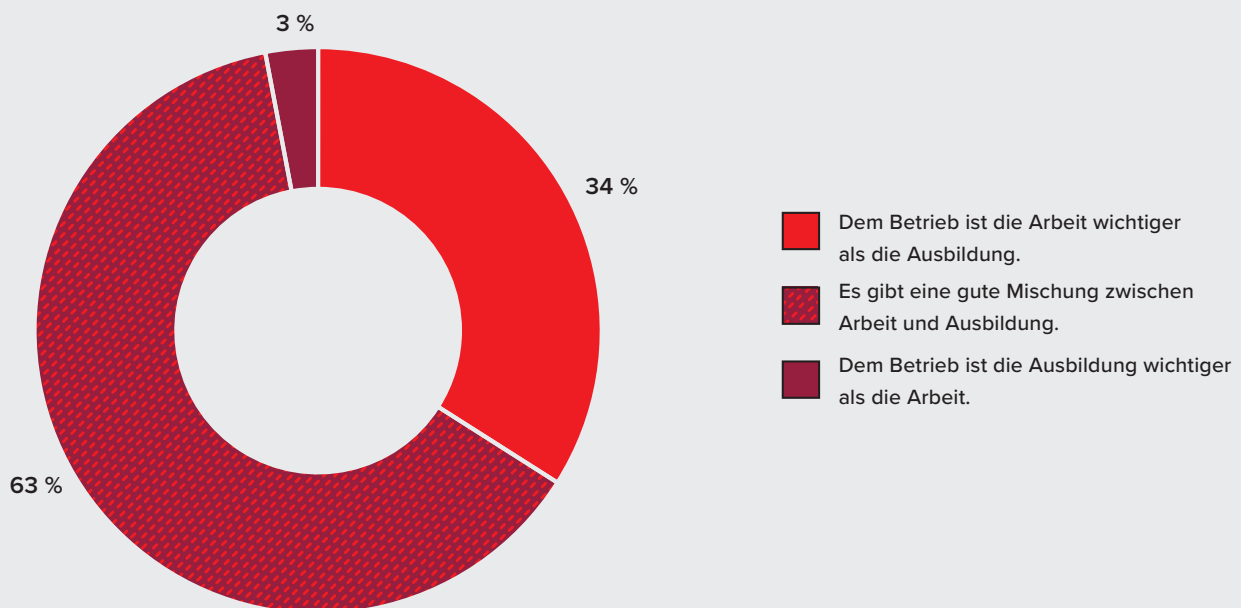
Jene Lehrlinge, die angeben, keine regelmäßige Rückmeldung zu ihrem Ausbildungsfortschritt zu erhalten, äußern in der Befragung zum überwiegenden Anteil jedoch den Wunsch nach einer verstärkten Rückmeldung. Nur ein kleiner Anteil wünscht sich dies gar nicht, der restliche Anteil ist in dieser Frage unentschlossen.

Es besteht ein hoher Zusammenhang zwischen den Items des reflexiven Lernens und der Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.



# Ausbildungsmotive

Welche der folgenden Aussagen beschreibt deine Ausbildung im Betrieb am besten?



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.017 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Lehrlinge wurden danach befragt, inwieweit ihr Lehrbetrieb eher Arbeit oder Ausbildung in den Mittelpunkt stellt. Die Antworten deuten darauf hin, dass es bei rund zwei Drittel der Befragten eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Ausbildung gibt. Bei einem Drittel steht eher die Arbeit als die Ausbildung im Fokus. Eine stark ausbildungsorientierte Perspektive im Betrieb wird nur in wenigen Ausnahmefällen angegeben.

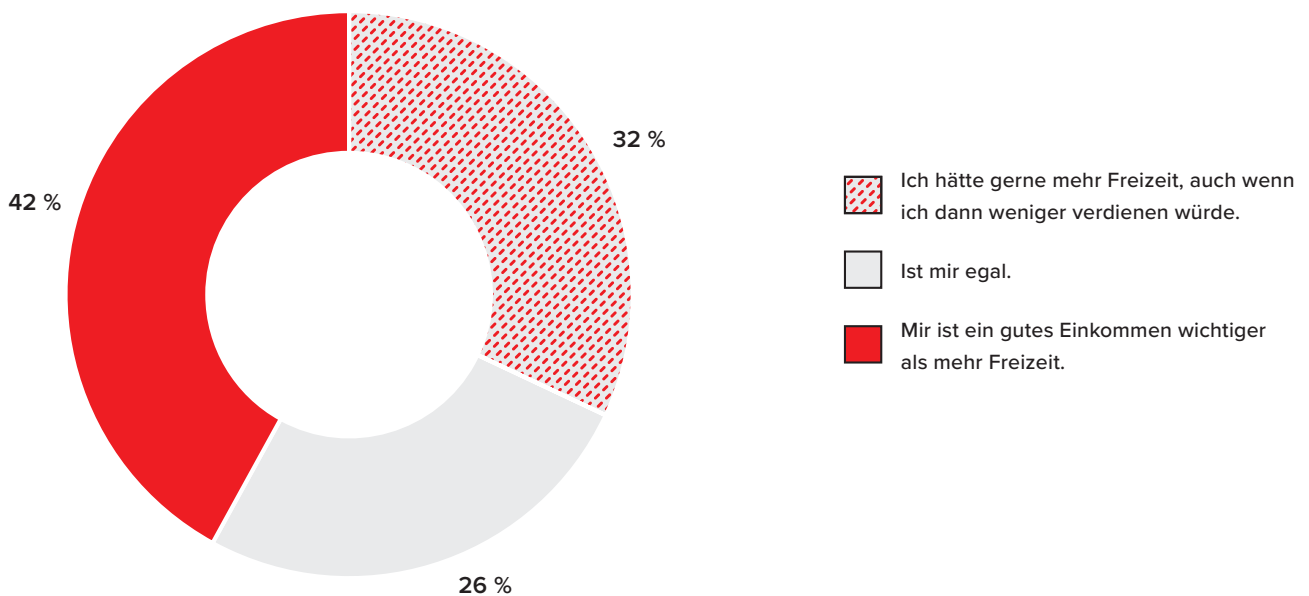
Insbesondere Lehrlinge in den Berufen Hotel- und Gastgewerbeassistent:in, Betriebslogistikkaufmann/-frau, Tischlereitechnik, Elektrotechnik, Maler:in und Beschichtungstechniker:in und Koch/Köchin geben überdurchschnittlich häufig an, dass dem Betrieb die Arbeit wichtiger ist als die Ausbildung. Es lässt sich jedoch kein Unterschied nach der Geschlechterspezifität der Lehrberu-

fe feststellen. Lehrlinge in größeren Betrieben äußern weniger häufig, dass die Arbeit wichtiger als die Ausbildung sei (bis vier Mitarbeiter:innen: 39 %, mehr als 250 Mitarbeiter:innen: 27 %).

In der Kosten-Nutzen-Forschung der Lehrausbildung wird der Nutzen der Ausbildung von Lehrlingen durch den Substitutionseffekt berechnet, d. h. der Wert der Arbeitsleistung von Lehrlingen bemisst sich danach, inwieweit die Lernenden Hilfsarbeit oder Facharbeit substituieren (Schlögl & Mayerl, 2016b). In diesem Kontext ist davon auszugehen, dass produktive Ausbildungsmotive von Betrieben dazu führen, dass sich Lehrlinge ungerecht entlohnt fühlen, da ja vor allem ihre eigene produktive Leistung und nicht die Ausbildungsleistung des Betriebes im Vordergrund steht.

# Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung

Wenn du zwischen Einkommen oder Freizeit wählen könntest, wie würdest du dich entscheiden?



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 4.050 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Mit Bezug auf die Diskussion rund um die Arbeitszeitverkürzung wurden die Präferenzen der Lehrlinge abgefragt, indem die Frage gestellt wurde, wie sie sich bei der Wahl zwischen höherem Einkommen oder mehr Freizeit entscheiden würden.

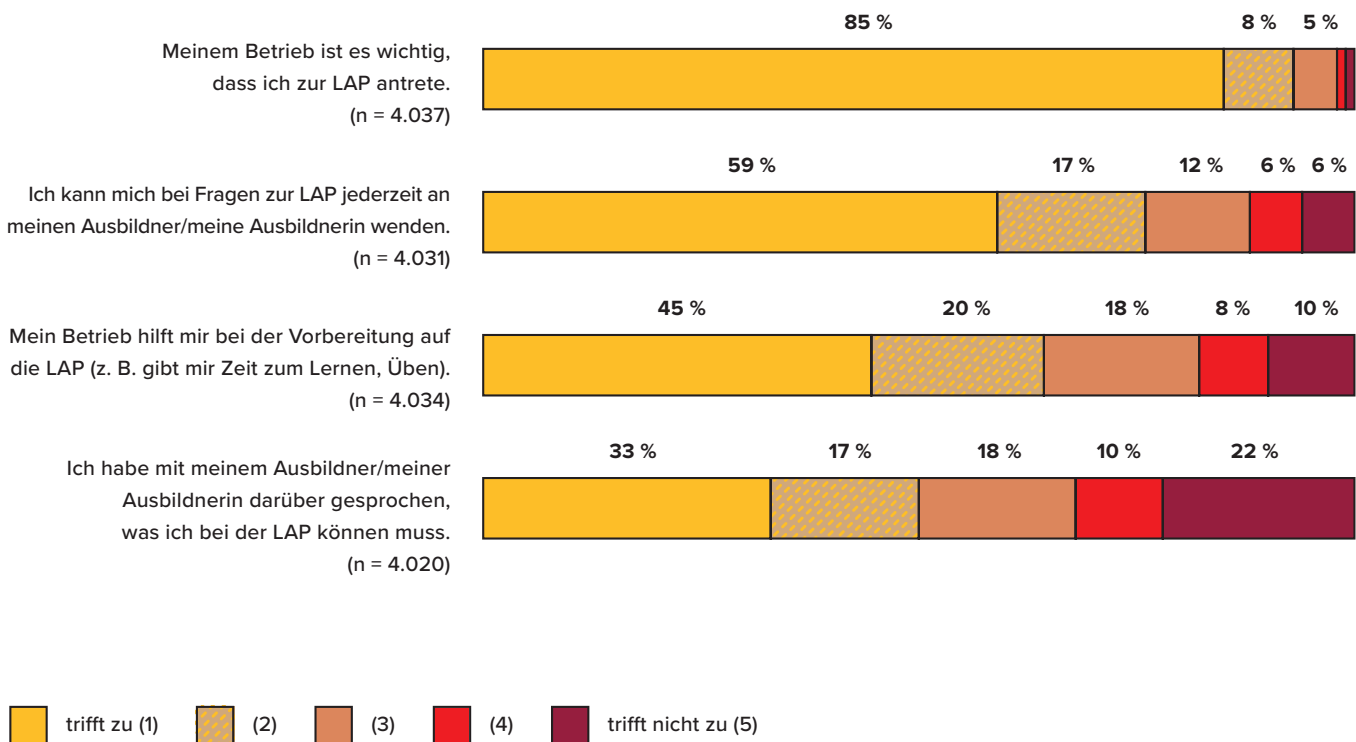
Das Antwortverhalten zeigt, dass es hier in der Gruppe der Lehrlinge keine klaren Präferenzen gibt. Rund ein Drittel würde sich für mehr Freizeit entscheiden, ein Fünftel ist in dieser Frage indifferent eingestellt und vier Zehntel würden eher nicht auf Einkommen zugunsten von mehr Freizeit verzichten.

Die genauere Analyse lässt ein differenziertes Antwortverhalten beobachten: Junge Frauen präferieren etwas stärker als junge Männer mehr Freizeit (37 % vs. 29 %). Männliche Lehrlinge würden hingegen für mehr Freizeit eher nicht auf Einkommen

verzichten wollen (47 % vs. 35 %). Personen mit nichtdeutscher Erstsprache haben eine geringfügig höhere Präferenz für Einkommen (46 % vs. 41 % mit deutscher Erstsprache).

Nach Berufen gibt es zwar Unterschiede, es lässt sich aber kein klares Muster erkennen. So präferieren etwa Lehrlinge in den Berufen Tischlerei, Einzelhandel, Bürokaufmann/-frau, Maurer:in überproportional mehr Freizeit. Lehrlinge in den Berufen Speditionskaufmann/-frau, Kraftfahrzeugtechnik, Hotel- und Gastgewerbeassistent:in, Großhandelskaufmann/-frau würden hingegen nicht auf Einkommen zugunsten von mehr Freizeit verzichten wollen. Analog zur geschlechtsspezifischen Differenz ist, dass Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen deutlich häufiger mehr Freizeit präferieren als Lehrlinge in männlich dominierten Lehrberufen (37 % vs. 28 %).

# Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

In Österreich ist die Lehrabschlussprüfung strukturell vom Ausbildungsprozess entkoppelt. Anders als etwa in Deutschland oder der Schweiz ist die Lehrabschlussprüfung kein integraler Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Die Lehrzeit endet nicht mit der Lehrabschlussprüfung, sondern mit dem vertraglich festgelegten Ende des Lehrvertrages (Mayerl, 2015). In Deutschland hingegen ist die Lehrabschlussprüfung Teil des Ausbildungsprozesses, d. h. die betriebliche Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung wird als Teil der Ausbildungsqualität gesehen (Quante-Brandt & Grabow, 2008). 4,6 % der Lehrlinge, die in Österreich im Jahr 2019 ihre Lehrzeit beendet haben, sind bis Ende 2020 nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten. 5,8 % der Lehrlinge konnten die

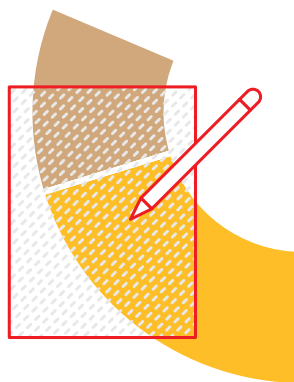
Lehrabschlussprüfung bis Ende 2020 nicht positiv abschließen (Quelle: QML-Jahresbericht 2019 der Wirtschaftskammer Österreich). Innerhalb der letzten zwei Jahre lässt sich wieder ein leichter Rückgang – möglicherweise auch bedingt durch die Corona-Pandemie – der erfolgreich absolvierten Lehrabschlussprüfungen (personenbezogene Zählweise) feststellen. Mehr als 10 % der Lehrlinge, welche die Lehrzeit regulär absolviert haben, beenden die Ausbildung ohne eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung, d. h. ohne formal anerkannten Berufsabschluss. 8,5 % (Einfachlehre ohne Module) bzw. 13,2 % (Einfachlehre, nur Hauptmodul) der Lehrlinge benötigen zwei oder mehr Prüfungsantritte, um die Prüfung erfolgreich zu absolvieren.

## Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung

Der Problematik des Rückgangs bei den LAP-Erfolgsquoten wurde versucht durch die Einführung von verschiedenen Maßnahmen im System der betrieblichen Lehrstellenförderung entgegenzuwirken (Schlögl & Mayerl, 2016a). Seit 2013 haben nicht mehr nur die Lehrbetriebe, sondern auch die Lehrlinge selbst Anspruch auf Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung bei externen Bildungsanbietern. Seit Juli 2017<sup>2</sup> wurde die Deckelung dieser Förderung (250 Euro) aufgehoben. Die Förderung von Vorbereitungskursen ist sowohl vom finanziellen als auch vom quantitativen Volumen her eine zentrale Maßnahme im System der Lehrstellenförderung (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 95). Aus einer kritischen Perspektive könnte allerdings die Frage gestellt werden, ob sich durch diesen kompensatorischen Ansatz

in der betrieblichen Lehrstellenförderung die Verantwortung zur Vorbereitung auf die LAP weg von den Lehrbetrieben und hin zu den Lehrlingen selbst verlagert sowie ob dies zu einer Entkoppelung zwischen betrieblichem Lernprozess und Prüfungssituation führt.

Allgemeiner gesetzlicher Zweck der Lehrabschlussprüfung ist es, festzustellen, ob der Lehrling sich die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat (§21 BAG), also im Zuge der Ausbildung berufliche Handlungskompetenz entwickelt hat (§1a BAG). Dennoch erfordert die Lehrabschlussprüfung eine besondere Vorbereitung. Eine Prüfungssituation ist nicht mit einer alltäglichen beruflichen Handlungssituation vergleichbar.



<sup>2</sup>Richtlinie des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft gemäß 19c Abs. 1 Z.

# Zufriedenheit mit der Ausbildung

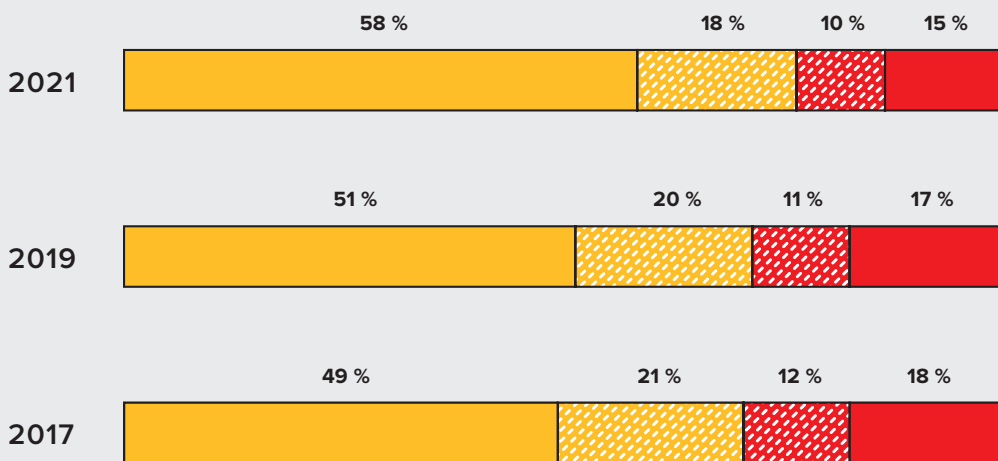
Die Wiederholungsbereitschaft der Ausbildung wird als ein Indikator herangezogen, um den Output der Lehrausbildung im Sinne der Zufriedenheit mit der Ausbildung zu messen. Im Vergleich mit den Ergebnissen der vorigen Runden des Lehrlingsmonitors haben sich die Zufriedenheitswerte mit der Lehrausbildung weiter verbessert.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge würde sich wieder für denselben Beruf und Betrieb entscheiden. Konträr dazu würde sich jeder siebte Lehrling nicht wieder für denselben Betrieb und Beruf entscheiden. Dazwischen finden sich Mischformen: Knapp jeder fünfte Lehrling würde nochmals denselben Beruf, aber nicht denselben Betrieb wählen, jeder zehnte den Betrieb

aber nicht den Beruf. 76 % der Lehrlinge würden sich für denselben Lehrberuf entscheiden, aber nur 68 % für denselben Lehrbetrieb.

Überproportional stark ausgeprägt bei den Lehrberufen ist eine mangelnde Wiederholungsbereitschaft für eine Ausbildung sowohl im selben Betrieb als auch im selben Beruf: Dies betrifft die Ausbildungen Maler:in und Beschichtungstechniker:in, Hotel- und Gastgewerbeassistent:in, Gastronomiefachmann/-frau, Großhandelskaufmann/-frau, Einzelhandel, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin und Elektrotechnik. Abermals ist die Wiederholungsbereitschaft bei geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen am geringsten ausgeprägt.

## Würdest du dich nochmals für denselben Beruf/Betrieb entscheiden?



 Beruf: ja/Betrieb: ja    Beruf: ja/Betrieb: nein    Beruf: nein/Betrieb: ja    Beruf: nein/Betrieb: nein

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n = 3.965 Lehrlinge. öibf/3. LM, n = 5.038 Lehrlinge. öibf/2. LM, n = 5.740 Lehrlinge. Differenzen auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

# Fazit & Forderungen

# Mangelhaft ausgebildet: Viele Lehrlinge werden alleingelassen

Endlich eigenes Geld verdienen, als Lehrling einen Beruf erlernen – und dann nach der Ausbildung als Fachkraft durchstarten: Diese Hoffnung vieler Jugendlicher wird enttäuscht. Der vierte österreichische Lehrlingsmonitor von Arbeiterkammer, Gewerkschaftsbund und Gewerkschaftsjugend zeigt: Nur für zwei von drei Lehrlingen sind die Lehr- und Lernbedingungen im Betrieb gut. Bei gut einem Drittel der Lehrlinge haben die Lehrbetriebe noch immer Aufholbedarf. Und das Ergebnis hängt stark mit der Branche zusammen, in der die Ausbildung stattfindet. Besondere Unzufriedenheit herrscht bei den Lehrlingen vor allem in Tourismus- und Handels-Lehrberufen. Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung hat dafür die Angaben von gut 4.100 Lehrlingen im letzten Lehrjahr und von knapp 2.000 Lehrlingen in der Anfangsphase ausgewertet.

Die Befragung lief von November 2020 bis Mai 2021, also mitten in der Corona-Krise. Knapp ein Fünftel der Lehrlinge war in Kurzarbeit – von ihnen sagte aber nicht einmal die Hälfte, dass sie in dieser Zeit ausgebildet wurden. Überproportional hoch ist dieser Anteil in den Lehrberufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Körperpflege/Schönheit und Büro/Handel/Finanzen.

Generell gibt es für ein Drittel der Befragten keine regelmäßige Besprechung des Ausbildungsfortschritts. Das betrifft kleine Betriebe häufiger, während in großen Betrieben der Ausbildungsfortschritt öfter besprochen wird. Viele Lehrlinge werden somit alleingelassen. Weiterhin muss fast ein Drittel (29 %) Überstunden machen – für unter 18-Jährige ist das jedenfalls verboten. Trotzdem zeigt der Lehrlingsmonitor, dass Unter-18-Jährige im selben Ausmaß Überstunden leisten müssen wie Über-18-Jährige.

In der Folge will jede/r dritte Befragte nicht im Lehrbetrieb bleiben – fast die Hälfte davon auch nicht im Beruf. Insgesamt ist die Zustimmung zum Verbleib im erlernten Lehrberuf mit 76 % höher als zum Verbleib im Betrieb (68 %). Also sind viele mit ihrem Lehrbetrieb unzufrieden.

Ein zusätzliches Problem für die Jugendlichen: Es ist für viele – je nach Region und Lehrberuf – nach wie vor schwer, überhaupt eine Lehrstelle in einem Betrieb zu finden. Inzwischen steigt zwar die Zahl der als offen gemeldeten Lehrstellen, aber die Unternehmer:innen nehmen weniger Lehrlinge auf. Gut 21.000 Jugendliche ohne Lehrstelle sind den Betrieben wohl nicht gut genug. Im Interesse der Jugendlichen und damit auch der Wirtschaft haben Gewerkschaftsbund, Gewerkschaftsjugend und Arbeiterkammer ein Programm für Ausbildungsqualität.

Am wichtigsten sind

- ein Kompetenzcheck zur Mitte der Ausbildung mit Feedback an Lehrlinge und Lehrbetriebe,
- die Einrichtung von Kompetenzzentren in Ergänzung der Ausbildungsverbände
- und eine Reform der Auszubildner:innenausbildung mit speziellem Fokus auf die pädagogische und fachliche Qualität.

# Wer Fachkräfte sucht, muss Lehrlinge ausbilden

Gut 21.000 Jugendliche suchen (Stand: November 2021) eine Lehrstelle in einem Betrieb. Entweder sind sie beim Arbeitsmarktservice als lehrstellensuchend vorgemerkt. Oder sie machen derzeit eine kürzere Schulung, in die sie das Arbeitsmarktservice geschickt hat. Oder sie machen eine Ausbildung in der öffentlich finanzierten überbetrieblichen Ausbildung.

Zwar gibt es aktuell rund 10.000 offene Lehrstellen (Stand: November 2021), aber das sind nur halb so viele Lehrplätze, wie es insgesamt Jugendliche ohne betriebliche Lehrstelle gibt. Damit beide Seiten zusammenkommen, sind sowohl entsprechende Vermittlungsangebote nötig als auch eine Bereitschaft der Betriebe, sich um die Jugendlichen zu bemühen.

Es ist aber nicht nur mit der Besetzung von Lehrstellen getan – auch die Qualität in der Ausbildung muss passen, damit die Fachkräfte von morgen die nötigen Fähigkeiten erlernen können. Daher haben die Arbeiterkammer, der Gewerkschaftsbund und die Gewerkschaftsjugend neuerlich eine umfassende Lehrlingsbefragung beauftragt.

Ergebnis: Für zwei von drei Lehrlingen passt die Ausbildung im Betrieb, für ein Drittel muss es deutliche Verbesserungen geben.

## Oft schlechte Qualität der Ausbildung

Generell ist noch einiges zu tun, um einheitlich gute Qualität in der Ausbildung für alle Lehrlinge zu erreichen. Von allen Befragten sagen drei Viertel, für sie gäbe es keine regelmäßige Dokumentation der Ausbildung. Niemand reflektiert mit ihnen den Ausbildungsfortschritt – und einer von fünf Lehrlingen leistet sehr häufig oder häufig ausbildungsfremde Arbeit.

Von den ausbildungsfremden Tätigkeiten hat nicht einmal die Hälfte wenigstens indirekt etwas mit dem jeweiligen Handwerk zu tun, wie zum Beispiel Dachdeckerarbeiten im Lehrberuf Zimmerei.

Viele Lehrlinge werden häufig für den privaten Bedarf von Unternehmern eingesetzt, quasi für Pfusch. Drei Beispiele:

- „Rasenmähen, Showroom putzen, Laub zusammenkehren, Schnee schaufeln, Unkraut entfernen ...“ (Lehrling in Kfz-Technik);
- „private Autos putzen, saugen, Blumen gießen, Küche säubern ...“ (Lehrling als Bürokauffrau/-mann);
- „Rasenmähen, Fassade putzen, Fenster putzen, mit dem Hund Gassi gehen, Holz in die Wohnung vom Chef räumen, Küchenmöbel vom Chef anstreichen, Telefondienst ...“ (Lehrling in Kfz-Technik).



## Fazit & Forderungen

---

Die Lehrlinge wissen genau, dass sie missbräuchlich für Tätigkeiten eingesetzt werden, für die sie nicht ausgebildet wurden. Das ist für viele demotivierend.

In der Folge will jede/r dritte Befragte nicht im Lehrbetrieb bleiben – fast die Hälfte der Befragten auch nicht im Beruf. Insgesamt ist die Zustimmung zum Verbleib im erlernten Lehrberuf mit 76 % höher als zum Verbleib im Betrieb (68 %).

Mehr als ein Drittel (36 %) fühlt sich nicht ausreichend vorbereitet, um als Fachkraft in einem anderen Betrieb als dem Lehrbetrieb zu arbeiten. Überdurchschnittlich stark haben Lehrlinge dieses Gefühl in den Berufen Koch/Köchin, Elektrotechniker:in, Friseur:in, Gastronomiefachfrau/-mann und Maler:in/Beschichtungstechniker:in.

## Corona-Kurzarbeit brachte Ausbildungslücken

Bekannterweise vereinbarten Arbeiterkammer und Gewerkschaftsbund in der Corona-Krise mit der Wirtschaftskammer die Möglichkeit für Betriebe, Kurzarbeit zu beantragen statt Beschäftigte zu kündigen. Möglich war es auch, Lehrlinge in die Kurzarbeit mitzunehmen. Betroffen war davon laut Lehrlingsmonitor einer von fünf Lehrlingen, insgesamt genau 19 %.

Zuerst die gute Nachricht: Die stabil bleibende Anzahl der Lehrlinge mit Lehrstelle im Jahr 2020 zeigt, dass diese Maßnahme erfolgreich darin war, bestehende Lehrstellen zu sichern.

Aber: In der Kurzarbeit sollten die Lehrlinge mindestens zur Hälfte der Ausfallszeit vollständig ausgebildet werden. Das gab es aber nicht einmal für die Hälfte aller betroffenen Lehrlinge.

In Wien richteten das Arbeitsmarktservice und der Wiener ArbeitnehmerInnen Fonds WAFF mit Unterstützung der Arbeiterkammer und der Wirtschaftskammer für Lehrlinge im Hotel- und Gastgewerbe einen überbetrieblichen Ausbildungsverbund ein, um die Lehrausbildung in der Kurzarbeit zu sichern. So funktioniert intelligentes Problemlösen. So etwas sollte es für alle Lehrlinge geben.

Die Probleme der Lehrlinge in der Corona-Krise spiegeln sich auch in Ergebnissen anderer Befragungen wider, zum Beispiel in einer Sonderauswertung der Sora-Jugendstudie „Generation Corona“ und in der Blitzbefragung „Wiener Lehrlinge“ im Juli 2020. Letztere stellte fest, dass Lehrlingen in den Phasen von Homeschooling oder Kurzarbeit sowohl der direkte Austausch mit Berufsschul-Lehrer:innen als auch mit Freund:innen beim Lernen gefehlt hat. Das bestätigt auch die Sora-Sonderauswertung, wonach neun von zehn Lehrlingen ohne ihre Freund:innen nicht glücklich sein könnten.

Die im Lehrlingsmonitor festgestellten Lücken in der Ausbildung durch Corona-Kurzarbeit hängen mit diesem Mangel an essenziellen Austauschmöglichkeiten zusammen. In der Folge sind Lehrlinge im Schnitt auch pessimistischer betreffend die Zukunft als Nicht-Lehrlinge.

# Digitalisierung durchdringt die Ausbildung noch nicht überall

Essenziell für die Fachkräfte von morgen ist eine gute Ausbildung im Umgang mit digitalen Geräten und Anwendungen. Nur so sind die Lehrlinge auf die Herausforderungen von morgen vorbereitet. Die Digitalisierung bringt große Umbrüche in der Produktions- und der Kommunikationsweise mit sich, die offensichtlich noch nicht überall in der Lehrausbildung angekommen sind. Es wäre Aufgabe der Betriebe, ihre Lehrlinge entsprechend auszubilden.

Aber die Antworten der Lehrlinge zur Behandlung des Themas „IT-Infrastruktur und digitale Medien“ in der Lehrausbildung zeigen: Viele Betriebe setzen sich nicht mit Digitalisierung insgesamt und damit mit Änderungen in der Produktion und der Ausbildung auseinander, weil sie auch nicht in die IT-Infrastruktur investieren. Die Digitalisierung ist jedenfalls noch nicht flächendeckend in allen Lehrbetrieben gleichermaßen angekommen.

# Ausbildung und Überstunden passen nicht zusammen

Wo der Ausbildungsaspekt der Lehre im Vordergrund steht, sollten Überstunden (wenn überhaupt) nur die Ausnahme darstellen. Hinzu kommt, dass Überstunden für Lehrlinge unter 18 Jahren in Österreich verboten sind. Ebenso sind die Lehrbetriebe zu Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden verpflichtet. Das gilt auch für die Leistung von Lehrlingen.

Tatsächlich müssen Lehrlinge oft länger arbeiten, als gesund für sie ist. Viele müssen auch unbezahlte Arbeit leisten – die Überstunden werden nicht immer abgegolten. Davon sind Unter-18-Jährige genauso stark betroffen wie Über-18-Jährige, zeigt der Lehrlingsmonitor.

- 29 % der Lehrlinge müssen Überstunden machen; wobei nicht einmal drei Viertel von ihnen die Überstunden abgegolten bekommen. Besonders häufig sind Lehrlinge in land- und forstwirtschaftlichen Betrieben sowie im Tourismus und der Gastronomie gezwungen, Überstunden zu leisten.
- 25 % müssen an einem oder zwei Samstagen im Monat arbeiten, 5 % werden an Samstagen und Sonntagen eingesetzt.
- Bei 31 % gibt es keine Arbeitszeitaufzeichnungen.

Eine derart unfaire Behandlung wirkt demotivierend – auch das ist ein Grund, warum zu viele Jugendliche weder im Lehrbetrieb noch im Lehrberuf bleiben wollen.

# Das Programm für mehr Qualität in der Ausbildung

Wer Fachkräfte will, muss Fachkräfte ausbilden. Gut vorbereitet auf die Lehrabschlussprüfung, gut vorbereitet auf ein Berufsleben als Fachkraft ist, wer als Lehrling umfassend praxisnah ausgebildet wurde.

**Weil ein Teil der Unternehmen säumig ist, fordern AK, ÖGJ und ÖGB:**

- Kompetenzcheck zur Mitte der Ausbildung mit Feedback an Lehrlinge und Lehrbetriebe;
  - Einrichtung von Kompetenzzentren in Ergänzung der Ausbildungsverbände;
  - Reform der Ausbilder:innenausbildung.
- 
- **Verpflichtende Kompetenzchecks** zur Mitte der Lehrzeit, um den Ausbildungsstand festzustellen. Damit kann der Inhalt der Lehrabschlussprüfung besser aufgeteilt werden, und allfällige Ausbildungsdefizite können noch innerhalb der Lehrzeit nachgeholt werden. Am Ende der Lehrzeit mit der Lehrabschlussprüfung die erreichten Ausbildungsziele zu überprüfen, ist zu spät.
  - **Facharbeitsfonds:** Die ÖGJ fordert seit langem die Einführung des sogenannten Facharbeitsfonds (Fachkräftemilliarde). In diesen Fonds zahlen jene Betriebe ein, die nicht ausbilden, obwohl sie könnten. Auf der anderen Seite werden mit den Mitteln aus diesem Fonds Betriebe unterstützt, die sich der Lehrausbildung annehmen. Ein ähnliches Konzept gibt es in der Vorarlberger Elektro- und Metallindustrie seit Jahren.
  - **Gut qualifizierte Ausbilder:innen:** Das geht nur mit verpflichtenden Weiterbildungen, sowohl fachlich als auch pädagogisch. Und die Ausbilder:innen – in vielen Betrieben sind das Mitarbeiter:innen, die vor allem andere Aufgaben haben und Ausbildung „nebenbei“ erledigen – müssen ausreichend Zeit für die Ausbildung und Unterstützung der Lehrlinge haben.
  - **Einführung von Kompetenzzentren:** Schaffung von Kompetenzzentren, in denen Lehrlinge zusätzlich zur Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule in spezifischen Berufsbildpositionen ausgebildet werden. In den Kompetenzzentren erhalten die Lehrlinge eine standardisierte Ausbildung auf dem neuesten Stand der Technik. Unterschiede in der technischen Ausstattung und im Know-how bei einzelnen Betrieben können so ausgeglichen werden.
  - **Verstärkte Investitionen** in die Berufsschulstandorte: Modernisierungs- und Digitalisierungsoffensive an den Berufsschulen (Digitalisierungs-Check für Berufsschulen und Internate sowie Lehrpersonal und Ausbilder:innen, Vermittlung digitaler Kompetenzen – auch englische Sprache, passende technische Ausstattung sowie bauliche Maßnahmen).
  - **Faire und angemessene Entlohnung:** Die ÖGJ fordert einen Facharbeiter:innen-Mindestlohn von 1.700 Euro brutto sowie Mindestlehrlingseinkommen in Höhe von 850 Euro in allen Kollektivverträgen.

# Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 1: Lehrberufssuche
- Abbildung 2: Berufswahl
- Abbildung 3: Corona-Kurzarbeit
- Abbildung 4: Ausbildung bei Corona-Kurzarbeit
- Abbildung 5: Kenntnis der Ausbildungsordnung
- Abbildung 6: Ausbildungsfremde Tätigkeiten
- Abbildung 7: Nutzen ausbildungsfremder Tätigkeiten
- Abbildung 8: Aktuelle Technologien in der Ausbildung
- Abbildung 9: Freiwilligkeit der Überstunden
- Abbildung 10: Bezahlung der Überstunden
- Abbildung 11: Überfachliche Kompetenzen
- Abbildung 12: Häufigkeit der Reflexion
- Abbildung 13: Form der Reflexion
- Abbildung 14: Qualität der Reflexion
- Abbildung 15: Wunsch nach Rückmeldung
- Abbildung 16: Ausbildungsmotive der Betriebe
- Abbildung 17: Einstellung zur Arbeitszeitverkürzung: Einkommen vs. Freizeit
- Abbildung 18: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
- Abbildung 19: Wiederholungsbereitschaft Berufs-/Betriebswahl

## **Bibliografische Information**

Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2021). 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen. *Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. Wien: öibf. [www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)

Follow us

---

# Bleib informiert und folge uns!



/oegj.at



/@oegj



/oegj.at



/oegj



/OEGJonline

