



Anforderungen in Lehrberufen

Lehrbetriebsbefragung

Helmut Dornmayr
Birgit Lengauer

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Anforderungen in Lehrberufen
Lehrbetriebsbefragung
ibw-Forschungsbericht Nr. 211, Wien 2022
Helmut Dornmayr, Birgit Lengauer
ISBN 978-3-903404-44-1

Medieninhaber und Herausgeber
ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ibw Austria - Research & Development in VET
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 | 1050 Wien
+43 1 545 16 71-0
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Foto (Titelseite)
Quelle: © Atelier 211 – stock.adobe.com

Diese Studie wurde durchgeführt im Auftrag der



Inhalt

1	Einleitung	4
2	Untersuchungsdesign	5
2.1	Grundgesamtheit und Stichprobe	5
2.2	Strukturmerkmale / Charakteristika der befragten Lehrbetriebe Niederösterreichs	7
3	Stand der Forschung – Einstiegsqualifikationen und berufliche Anforderungen in Lehrberufen	13
3.1	Einstiegsqualifikationen – Lese- und Sprachkompetenz	13
3.2	(Hinter-)Gründe von ungleichen und unzureichenden Einstiegsqualifikationen	15
3.3	Auswirkungen von unzureichenden bzw. heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge auf die Arbeit der AusbilderInnen	17
4	Anstieg der inhaltlichen Anforderungen in Lehrberufen	18
4.1.1	Anstieg der Anforderungen: Umfangreicher werdende Berufsbilder	24
4.1.2	Gründe für steigende berufliche Anforderungen in den Lehrberufen	28
4.2	Eingangsqualifikationen der Lehrlinge	29
4.3	Stärken/Schwächen der aktuellen Lehrlinge im Generationenvergleich	35
4.4	Lehrausbildung im Betrieb	43
5	Lehrlingssuche und Lehrlingsauswahl	47
5.1	Schwierigkeit bei der Lehrlingssuche sowie Ausbildungsbereitschaft	47
5.2	Lehrlingssuche	52
5.3	Lehrlingsauswahl	53
5.4	Herausforderungen bei der Lehrlingssuche	60
6	Vorbereitung auf den Berufseinstieg: Handlungsfelder und Anregungen der Lehrbetriebe	64
7	Zusammenfassung und Schlussfolgerungen	69
8	Literaturverzeichnis	72
9	Anhang: Zusatzgrafik Einstiegsqualifikationen	74
10	Anhang: Fragebogen	77

1 Einleitung

Steigenden Anforderungen an LehranfängerInnen (vor allem kognitiver Art) aufgrund komplexer werdender Lehrberufe steht möglicherweise keine adäquate Steigerung der Kompetenzen von PflichtschulabgängerInnen gegenüber. Im Gegenteil: Es gibt Indizien dafür, dass ein immer größerer Anteil der (kognitiv) besonders begabten Jugendlichen weiterführende höhere Schulen besucht.

Die zunehmende Digitalisierung der Lehrberufe verändert (und erhöht in der Regel) aber nicht nur Anforderungen an Lehrberufe, die Digitalisierung bewirkt auch eine neue Bewertung der vorhandenen Kompetenzen von Jugendlichen („digital natives“). Was bedeutet das für die Gegenwart und Zukunft der Lehrausbildung in Österreich?

Bringen die aktuellen Lehrstellensuchenden zunehmend herausforderndere oder sogar unzureichende Einstiegsvoraussetzungen für die modernen Lehrberufe mit sich? Oder verfügen sie vielleicht auch über neue Kompetenzen, die in manchen Bereichen besonders gut eingesetzt werden können?

Die zentralen Forschungsfragen und Ziele des Projektes lassen sich demnach folgendermaßen zusammenfassen:

- Wächst die Diskrepanz zwischen den Anforderungen an LehranfängerInnen und den tatsächlichen Kompetenzen von PflichtschulabgängerInnen?
- In welchen Bereichen vergrößert sich diese Differenz besonders stark, in welchen verringert sie sich vielleicht sogar? Welche Rolle spielt dabei die Digitalisierung?
- Was kann grundsätzlich zur Verkleinerung dieses Deltas getan werden?

2 Untersuchungsdesign

Kernelement des vorliegenden Forschungsberichts ist eine repräsentative Befragung von Lehrbetrieben in Niederösterreich. In Form einer Online-Befragung wurden alle aktuellen Lehrbetriebe in Niederösterreich (auf Basis vorhandener E-Mail-Adressen der Lehrlingsstelle Niederösterreich) kontaktiert.

Zielgruppe der Befragung waren die Ausbildungsverantwortlichen in den Lehrbetrieben. Der Versand der Einladungsschreiben erfolgte durch die WK NÖ. Fragebogen-Entwurf, Programmierung einer Befragungs-Homepage, Auswertung und Berichtslegung wurden seitens des ibw durchgeführt.

Die zentralen Themen der vorliegenden Befragung umfassen Anforderungen an Lehrstellensuchende (kognitiv, sozial, körperlich, ...), erforderliche und vorhandene Qualifikationen/Kompetenzen (Basiskompetenzen und berufsspezifische Kompetenzen), Erwartungen im Bewerbungsprocedere, Stärken und Schwächen von Jugendlichen: Veränderungen im Zeitverlauf, Veränderungen in den beruflichen Anforderungen, die Gestaltung und Bewertung der Lehrlingssuche sowie Handlungsfelder und Anregungen der Lehrbetriebe betreffend eine (bessere) Vorbereitung auf den Berufseinstieg.

2.1 Grundgesamtheit und Stichprobe

Grundgesamtheit der Untersuchung (Online-Befragung) bildeten alle (zum Befragungszeitpunkt aktiven) Lehrbetriebe Niederösterreichs mit bekannter E-Mail-Adresse¹. Die Lehrbetriebsbefragung zu den Anforderungen in Lehrberufen wurde grundsätzlich als Vollerhebung aller Lehrbetriebe in Niederösterreich konzipiert. Die Unternehmen der Grundgesamtheit wurden mittels E-Mail-Anschreiben zur Teilnahme an der Online-Befragung eingeladen.

Untersuchungseinheit war der einzelne **Ausbildungsstandort** und nicht der einzelne Lehrbetrieb, wodurch größere Betriebe auch stärker entsprechend ihrer tatsächlichen Größe bzw. Bedeutung als Lehrbetrieb im Sample repräsentiert sind. Daher ist auch die Grundgesamtheit der Befragung (5.808 Ausbildungsstandorte) größer als die Zahl der Lehrbetriebe in Niederösterreich (4.657 Lehrbetriebe Ende Dezember 2021). Aus Gründen der Einfachheit und Verständlichkeit werden im Bericht aber durchgehend die Begriffe „Lehrbetrieb“ und „Lehrbetriebsbefragung“ verwendet, obwohl streng genommen von Ausbildungsstandorten gesprochen werden müsste.

Die Befragungsdurchführung (inkl. Versand eines Erinnerungsschreiben/Reminders) umfasste konkret den Zeitraum von 23. Mai 2022 bis 20. Juni 2022.

¹ Stichtag für das Vorliegen der E-Mail-Adressen: Die E-Mailadressen wurden zum Stand 14.04.2022 erhoben.

Die Grundgesamtheit und die Stichprobe der Erhebung lassen sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 2-1 Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	Zahl der Adressen/ Betriebe
Brutto-Grundgesamtheit der Befragung: Lehrbetriebe/Ausbildungsstandorte in Niederösterreich mit bekannter E-Mail-Adresse (Stichtag: 14.4.2022)	5.808
Netto-Grundgesamtheit der Befragung: Erfolgreich versandte E-Mail-Einladungen an Lehrbetriebe/Ausbildungsstandorte in NÖ (ohne Fehlermeldungen/Bounces)	5.730
Netto-Stichprobe²: Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	541
Rücklaufquote (Basis: Netto-Grundgesamtheit und Netto-Stichprobe)	9,4%
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95%)	± 4,1%

Quelle: WKO-NÖ-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkungen: Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Gemäß der beschriebenen Grundgesamtheit und einer Anzahl von n = 541 verwertbaren Fragebögen beläuft sich die Rücklaufquote unter Bezugnahme auf die Netto-Grundgesamtheit auf 9,4%. Ausgehend von einer Netto-Grundgesamtheit von N = 5.730 Unternehmen und einem Rücklauf von n = 541 verwertbaren Fragebögen liegt (bei einem Sicherheitsniveau von 95%) der Bereich des maximalen Stichprobenfehlers ³ unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb von ± 4,1%.

² Insgesamt starteten 669 Personen die Online-Befragung. Das Ausschlusskriterium wurde getroffen, jene Fragebögen, die Frage 5 (Stärken und Schwächen der jetzigen Generation der Lehrlinge verglichen mit jener von vor 10 Jahren) erreicht haben, für die Auswertungen heranzuziehen. Dieses Auswahlkriterium stellt sicher, dass die Bezugsgröße, also die Zahl und Zusammensetzung der antwortenden Unternehmen über den Fragebogen hinweg weitgehend konstant gehalten wird und die teilnehmenden Befragten durch das Beantworten bis inkl. Frage 4 zum definierten Mindestausmaß bezogen auf die inhaltliche Relevanz beigetragen haben.

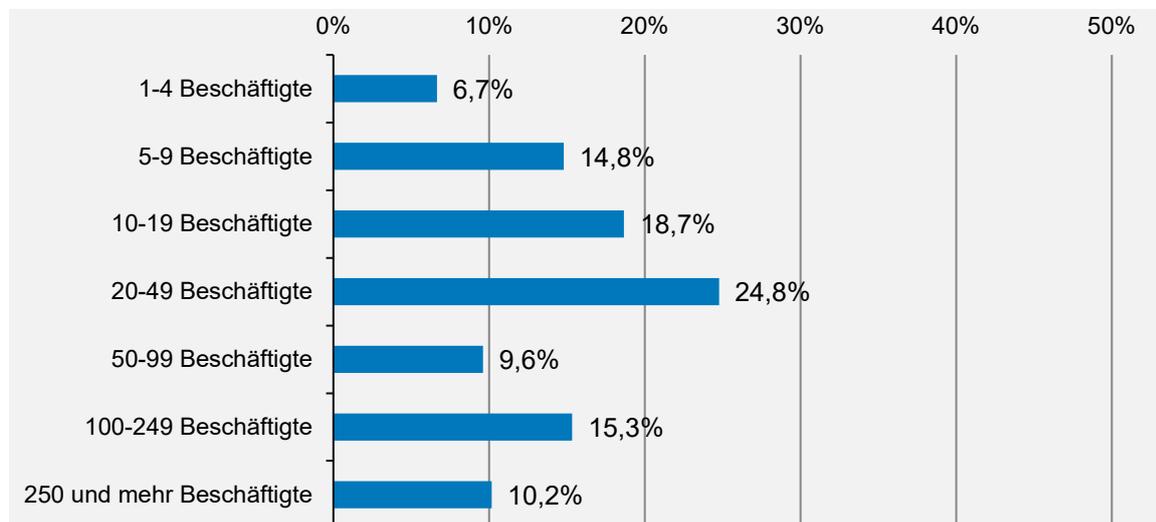
³ Anmerkung zur Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

2.2 Strukturmerkmale / Charakteristika der befragten Lehrbetriebe Niederösterreichs

Die nachfolgend dargestellten Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten Lehrbetriebe Niederösterreichs dienen dazu, alle weiteren inhaltlichen Ergebnisse der gegenständlichen Befragung vor dem Hintergrund der Merkmalsstruktur der befragten Lehrbetriebe (Betriebsgröße, Branche, ausgebildete Lehrberufe) adäquat einbetten zu können.

Nach Unternehmensgröße (gemessen an der Zahl der unselbstständig Beschäftigten zum Befragungszeitpunkt⁴) betrachtet, handelt es sich laut Selbstausskunft der befragten Lehrbetriebe zu 21,5% um Kleinbetriebe mit bis zu 9 Beschäftigten, zu 43,5% um Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten, zu 24,9% um Mittlere Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten sowie zu 10,2% um Großbetriebe mit 250 und mehr Beschäftigten (vgl. Grafik 2-1).

Grafik 2-1 Verteilung der befragten Lehrbetriebe in Niederösterreich nach Unternehmensgröße (Zahl der unselbstständig Beschäftigten im eigenen Betrieb)



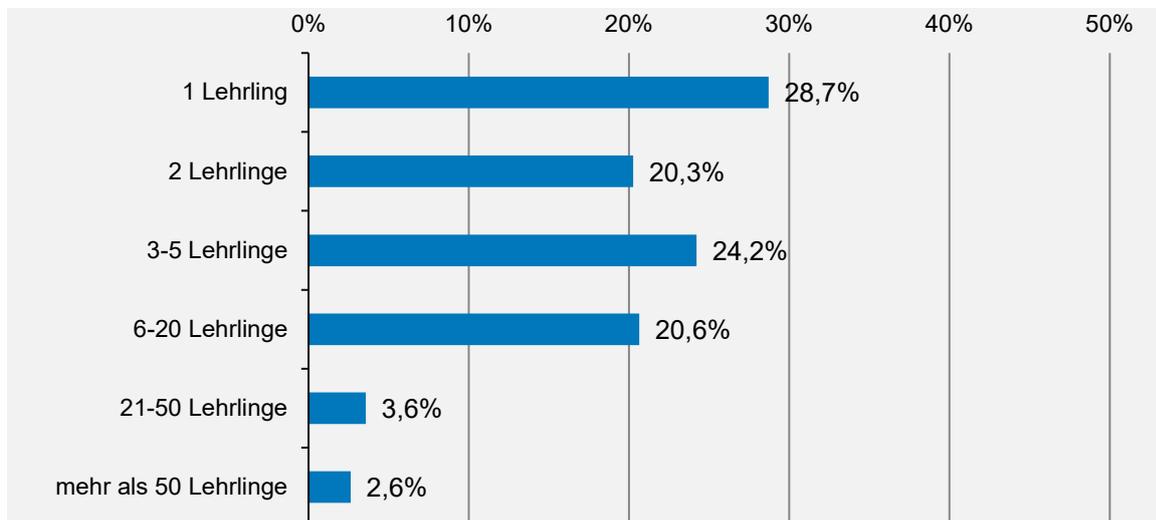
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Die Anzahl an unselbstständig Beschäftigten (inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie DienstnehmerInnen, aber ohne geringfügig Beschäftigte) beruht auf den Angaben der befragten Unternehmen.

⁴ Für die weiteren Auswertungen und die Klassifizierung der befragten Unternehmen nach Unternehmensgröße (Anzahl der unselbstständig Beschäftigten) wurden die Unternehmensangaben herangezogen. Die konkrete Fragestellung lautete: Wie viele MitarbeiterInnen (inkl. Lehrlinge) sind zurzeit in Ihrem Betrieb in Niederösterreich beschäftigt? (Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie DienstnehmerInnen, aber ohne geringfügig Beschäftigte). Die Antwortkategorien wurden analog zur Klassifizierung in Grafik 2-1 vorgegeben.

28,7% der befragten Lehrbetriebe bilden zum Befragungszeitpunkt einen Lehrling aus, 20,3% bilden zwei Lehrlinge aus, 24,2% drei bis fünf Lehrlinge, 20,6% sechs bis 20 Lehrlinge, 3,6% 21 bis 50 Lehrlinge und 2,6% mehr als 50 Lehrlinge (vgl. Grafik 2-2).

Grafik 2-2 Verteilung der Lehrbetriebe Niederösterreichs nach ausgebildeten Lehrlingen zum Befragungszeitpunkt

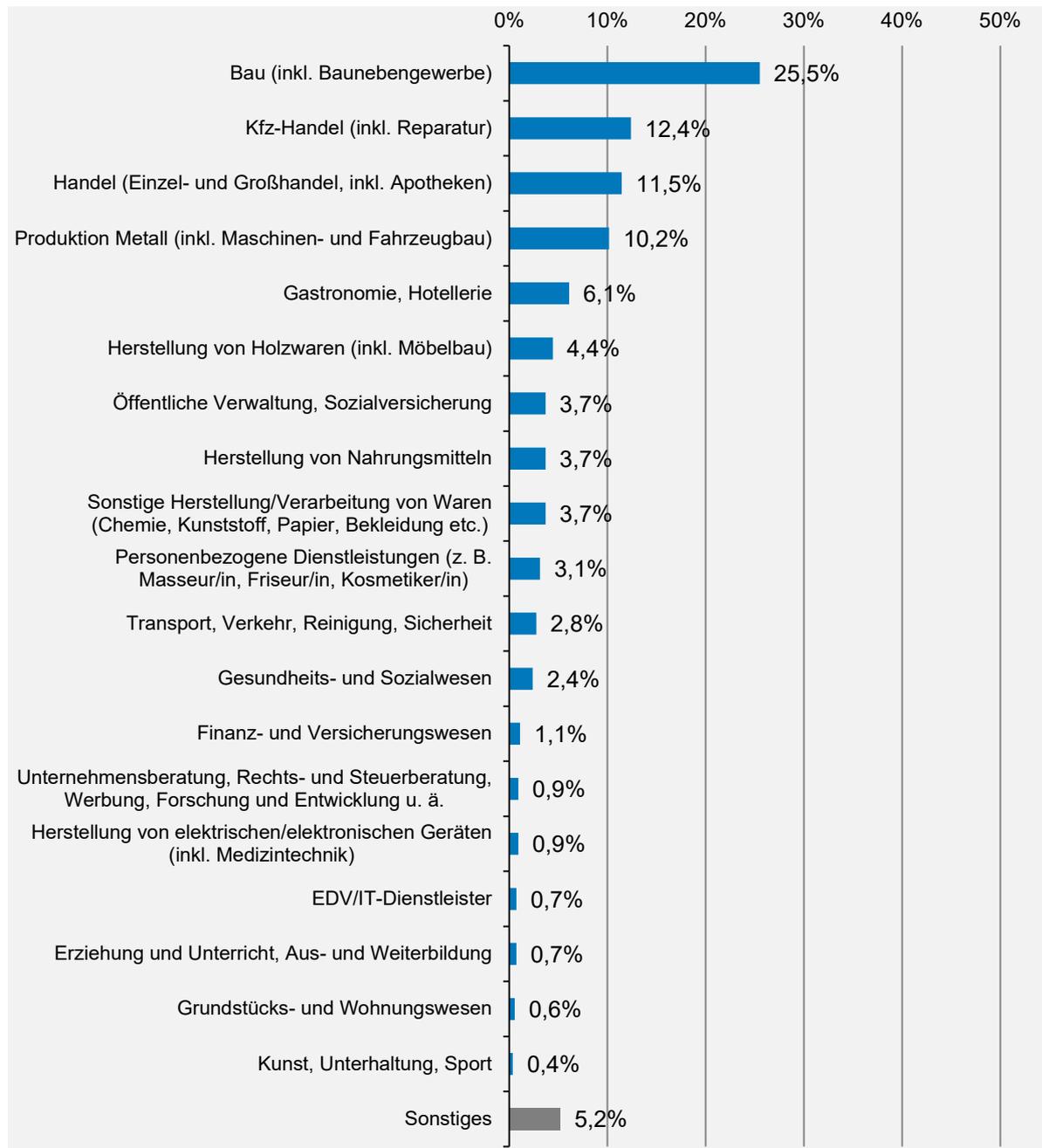


ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Die Zahl der Lehrlinge beruht auf den Angaben der befragten Unternehmen. Unter den befragten Lehrbetrieben haben darüber hinaus n = 8 Lehrbetriebe angegeben, zum Befragungszeitpunkt keinen Lehrling auszubilden.

Die Branche „Bau (inkl. Baunebenberufe)“ macht mit 25,5% vergleichsweise den größten Anteil unter den befragten Unternehmen der Netto-Stichprobe (n = 541) aus. 12,4% der befragten Unternehmen sind der Branche „Kfz-Handel (inkl. Reparatur)“ zugehörig, 11,5% der Branche „Handel (Einzel- und Großhandel inkl. Apotheken)“. 10,2% der befragten Lehrbetriebe entfallen auf die Branche „Produktion Metall (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau)“, 6,1% auf „Gastronomie / Hotellerie“, 4,4% auf „Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)“ sowie jeweils 3,7% auf „öffentliche Verwaltung / Sozialversicherung“, „Herstellung von Nahrungsmitteln“ und „sonstige Herstellung / Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung)“. 3,1% der befragten Lehrbetriebe sind der Branche „personenbezogene Dienstleistungen“ zuzuordnen, 2,8% „Transport / Verkehr / Reinigung / Sicherheit“ sowie 2,4% dem „Gesundheits- und Sozialwesen“ (vgl. Grafik 2-3). Alle weiteren abgefragten Branchen (siehe Grafik 2-3) weisen eine geringe Zellenbesetzung (n < 10 Fälle) auf und werden in den nachfolgenden Auswertungen in der Kategorie „Sonstige Branche“ subsumiert⁵.

⁵ Die nachfolgenden inhaltlichen Auswertungen nach Branchen umfassen Branchen, die zumindest n = 10 Betriebe umfassen. Dies trifft in der dargestellten Grafik 2-3 – absteigend betrachtet – auf alle Branchen bis inklusive Gesundheits- und Sozialwesen zu. Alle anderen Branchen, die keine entsprechende Zellenbesetzung von n = 10 Fällen aufweisen, werden im weiteren Verlauf in der Kategorie „Sonstiges“ subsumiert.

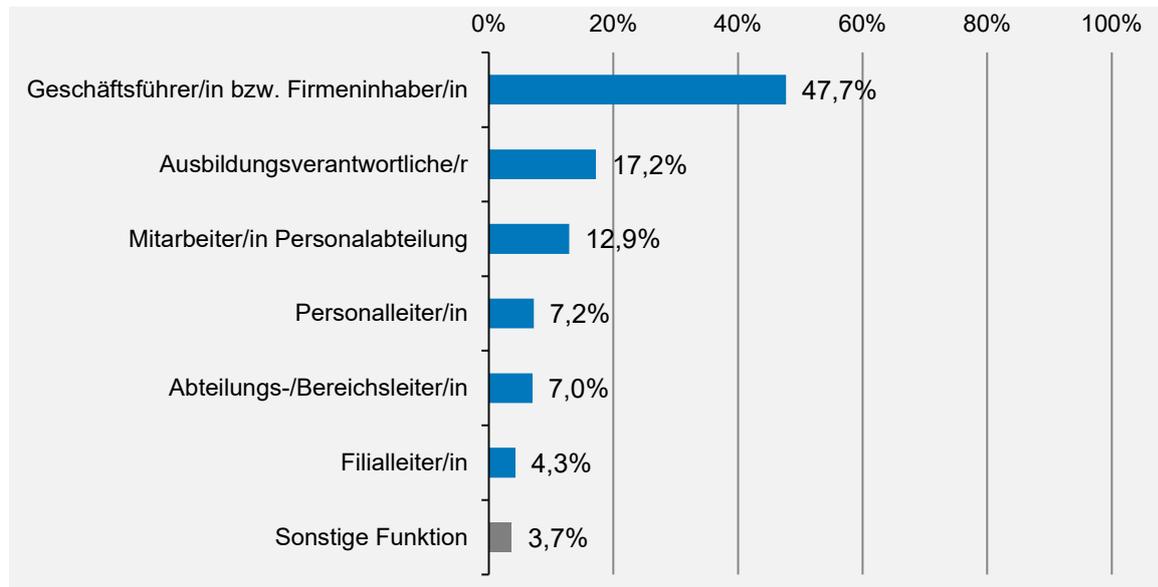
Grafik 2-3 Verteilung der befragten Lehrbetriebe nach Branchen

ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche handelte es sich um eine Pflichtfrage. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich vor allem aus Mischbetrieben zusammen, bzw. aus Betrieben, die den Bereichen Entsorgung oder Gartenbau und -gestaltung zugehörig sind.

Bei den Befragten, die stellvertretend für ihr Unternehmen (bzw. eine Unternehmenseinheit) an der im Mai/Juni 2022 durchgeführten Befragung zu Anforderungen in Lehrberufen teilgenommen haben, handelt es sich mehrheitlich (47,7%) um GeschäftsführerInnen bzw. FirmeninhaberInnen, gefolgt von Ausbildungsverantwortlichen (17,2%), MitarbeiterInnen der Personalabteilung (12,9%), PersonalleiterInnen (7,2%), Abteilungs-/BereichsleiterInnen (7,0%) und FilialleiterInnen (4,3%) (vgl. Grafik 2-4).

Grafik 2-4 Funktion der an der Befragung teilnehmenden Person (stellvertretend für die jeweilige Unternehmenseinheit)

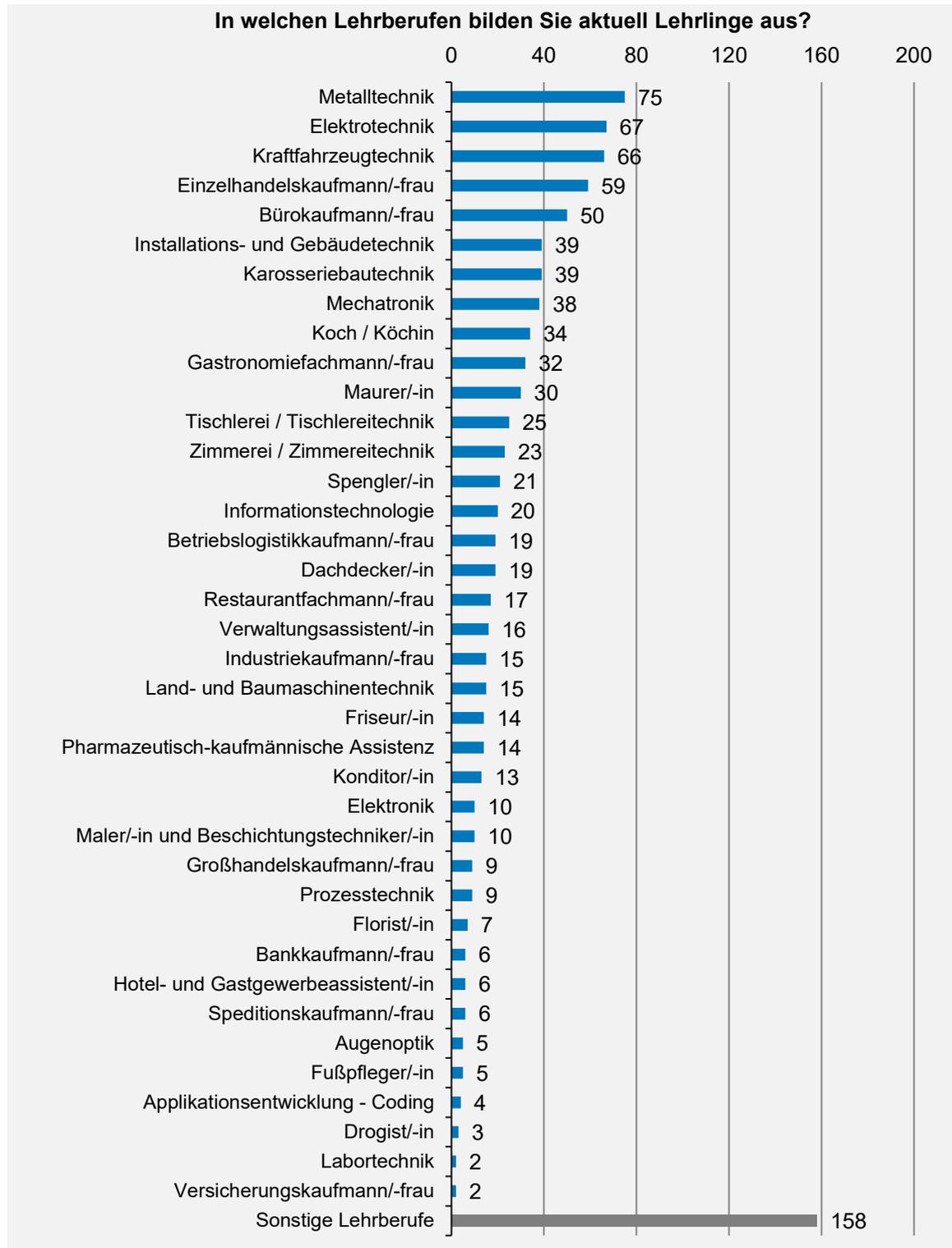


ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Als sonstige Funktionen wurden im Rahmen des offenen Textfeldes v. a. BezirksleiterInnen, ProkuristInnen und Büroangestellte genannt.

Nach einzelnen Lehrberufen aufgeschlüsselt betrachtet, bilden 75 der befragten Betriebe (n = 541 Unternehmen) zum Befragungszeitpunkt im Lehrberuf Metalltechnik aus, 67 im Lehrberuf Elektrotechnik, gefolgt von Kraftfahrzeugtechnik (n = 66), Einzelhandelskaufmann/-frau (n = 59) und Bürokaufmann/-frau (n = 50) (vgl. Grafik 2-5).

Grafik 2-5 Verteilung der befragten Betriebe Niederösterreichs nach Lehrberufen, in Absolutzahlen (Mehrfachnennungen möglich)



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Bei der Beantwortung der Frage nach den Lehrberufen, die zum Befragungszeitpunkt im Betrieb ausgebildet wurden, waren Mehrfachnennungen, sowie zusätzlich die Angabe von sonstigen Lehrberufen, möglich. Als sonstige Lehrberufe wurden im Rahmen des offenen Textfeldes u.a. BäckerIn, SystemgastronomIn, Bautechnische Assistenz, Bekleidungsfertigung/-gestaltung, BetonfertigungstechnikerIn, BodenlegerIn, Stukkateurln, Buch- und Medienwirtschaft, Drucktechnik, E-Commerce-Kaufmann/-frau, BerufskraftfahrerIn, Garten- und Landschaftsbau, GlaserIn, GlasbautechnikerIn, HafnerIn, Hörakustik, KonstrukteurIn, KosmetikerIn, Buch- und Medienwirtschaft, Kunststofftechnik, Lackiertechnik, Ofenbau, Platten- und FliesenlegerIn, Steuer-/Rechtsanwaltassistent, Straßenerhaltung, Betonbau, Tiefbau, Vermessungstechnik und Zahntechnik genannt.

3 Stand der Forschung – Einstiegsqualifikationen und berufliche Anforderungen in Lehrberufen

Im Zentrum der Untersuchung steht die Frage, ob und inwieweit die beruflichen Anforderungen in Lehrberufen gestiegen sind und inwieweit die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge diesen (möglicherweise gestiegenen) Anforderungen gerecht werden können. Bisherige Studien dazu konzentrieren sich vorrangig auf

- (unzureichende) Lesekompetenz bzw. Sprachbeherrschung (oftmals mit Fokus auf Lehrstellensuchende bzw. Lehrlinge mit Migrationshintergrund oder Lernschwäche) (vgl. u. a. Ergert 2018, Lang 2019, Granato/Christ 2022),
- (Hinter-)Gründe von ungleichen / unzureichenden Eingangsqualifikationen und geänderten Anforderungen in (Lehr-)Berufen unter Bezugnahme auf aktuelle Entwicklungen (Bildungsexpansion, Demographie, Reputationsnarrativ / Prestigevorstellungen, Digitalisierung etc.) (vgl. u. a. Schinko/Heinrichs 2021; Maaz 2018) sowie
- Auswirkungen von ungleichen und unzureichenden Einstiegsqualifikationen auf die Ausbildungspraxis bzw. das Tun der AusbilderInnen (vgl. u.a. Wagner 2012, Tutschner/Haasler 2012).

An Forschungsarbeiten zu potenziell gestiegenen beruflichen Anforderungen in Lehrberufen in Kombination mit einer Auseinandersetzung mit der Frage, wie es generell um die Eingangsqualifikationen von Lehrstellensuchenden bzw. Lehrlingen bestellt ist, fehlt es bislang. Die gegenständliche Befragung schafft hier Abhilfe und zielt darauf ab, nachzuweisen, ob bzw. inwiefern sich das berufliche Anforderungsprofil in den Lehrberufen in den letzten Jahren verändert hat und inwieweit die Eingangsqualifikationen der Lehrstellensuchenden und Lehrlinge den aktuellen Anforderungen entsprechen.

3.1 Einstiegsqualifikationen – Lese- und Sprachkompetenz

In der Berufsbildungsforschung liegen zahlreiche Befunde über mangelhafte Einstiegsqualifikationen von Lehrlingen in den Bereichen Sprachbeherrschung und Lesekompetenzen (u. a. auch mit Fokus auf Lehrlinge mit Migrationshintergrund) vor.

Ergert (2018) spricht in Hinblick auf die Lehrlingsausbildung von einem „Qualifikationsnotstand“ (vgl. ebd., S. 125), den sie vor allem in den Grundkompetenzen „Lesen und Schreiben“ feststellt. Es existiere eine Dysbalance zwischen schulischen Vorkenntnissen der Lehrlinge und den tatsächlichen Anforderungen in den Lehrberufen. Diese Dysbalance würde sich niederschlagen in „Problemen in der Kommunikation, im Verstehen und Umsetzen von Arbeitsaufträgen oder beim Verfassen von Protokollen oder Reflexionen.“ (vgl. ebd.) Auch gäbe es dadurch Probleme für den Berufsschulunterricht und das positive Absolvieren der Berufsschulklassen. Da das Einberufen in die Berufsschulklassen oftmals bereits sehr früh nach Beginn der Lehre erfolge, sei das Zeitfenster für die Arbeit an den Grundkenntnissen „Lesen und Schreiben“ in den Betrieben ein sehr enges. Das Problem hierbei sei weiters, dass es für das Erlangen und Verbessern der Grundkompetenzen in diesem Bereich konsequentes Üben bedarf.

Dieselbe Studie, die in der Projektregion Obersteiermark verortet ist, weist darauf hin, dass es generell an (qualifizierten) BewerberInnen für Lehrstellen mangelt. Als Reaktion darauf, sähen sich die Betriebe gezwungen, auch Lehrlinge mit einem schwächeren Qualifikationsprofil aufzunehmen. Die Anforderungen würden heruntergeschraubt, die Zielgruppen für die Lehre verschieben sich. So würden auch leistungsschwächere Lehrstellensuchende mit mangelhaften schulischen Grundkompetenzen, etwa im Bereich „Lesen und Schreiben“, als Lehrlinge in Betracht gezogen.

„Früher gab es für jede Lehrstelle dutzende Bewerberinnen und Bewerber. In komplexen Aufnahmeverfahren wurden in den Firmen die geeignetsten Lehrlinge ausgewählt. Das hat sich grundlegend geändert[...]. Um auf dem hart umkämpften Lehrlingsmarkt überhaupt noch Bewerberinnen und

Bewerber zu ergattern, sehen sich die Betriebe gezwungen, die Anforderungsprofile für die Lehrstellen auf ein Minimum zu reduzieren.“ (Ergert 2018, S.122)

Eine weitere Folge des Mangels an hinreichend qualifizierten LehrstellenbewerberInnen sei die Konkurrenzsituation um Lehrstellensuchende mit entsprechenden Eingangsqualifikationen. „Diese [qualifizierten BewerberInnen] können sich heute den Lehrplatz aussuchen, der ihnen am besten zusagt. [...] Am Ende der Rekrutierungsphase wollen viele Unternehmen dieselben Lehrlinge aufnehmen und bleiben auf den vakanten Lehrplätzen sitzen.“ (Ergert 2018, S.123f.)

Weitere Studien, die sich mit Eingangsqualifikationen von Lehrlingen befassen, fokussieren ebenfalls stark auf den Bereich der Sprachkenntnisse. Forschungsarbeiten zur Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten oder leistungsschwächeren Jugendlichen (mit Migrationshintergrund) zählen dazu. Diese Studien zeigen, dass Personen mit Zuwanderungs- oder Migrationshintergrund bzw. leistungsschwache LehrstellenbewerberInnen zum einen aus einem gesellschaftlichen Verantwortungsbewusstsein von Lehrbetrieben als Lehrlinge aufgenommen werden, und zum anderen um dem Problem des Fachkräfte- und Lehrlingsmangels zu begegnen (vgl. Ortlieb 2018, Granato/Christ 2022).

Betont wird, die Lehre könne trotz unzureichenden Einstiegsqualifikationen / sprachlichen Defiziten absolviert werden, wenn

- a) intensive Vermittlungsbemühungen (von überbetrieblichen Einrichtungen o. ä.) unternommen werden, um Personen mit Sprachdefiziten einen Lehrplatz zuzuteilen,
- b) an den Sprachkenntnissen/-kompetenzen intensiv und kontinuierlich gearbeitet wird (z. B. mittels Deutschförderkursen im Betrieb), und
- c) bestenfalls andere Einstiegsqualifikationen (überdurchschnittlich) vorhanden sind. Genannt werden hier z. B. Geflüchtete, die trotz Sprachbarriere durch deren Arbeitseifer und soziale Kompetenzen erfolgreich in Lehrbetriebe integriert werden und deutsche Sprachkenntnisse aufbauen konnten (vgl. Ortlieb 2018, Granat/Christ 2022).

Gemeinsam sind diesen bestehenden Studien zu Anforderungen in Lehrberufen und Einstiegsqualifikationen von Lehrlingen, dass sie zum einen auf gewisse Zielgruppen (Personen mit Zuwanderungs- und Migrationshintergrund bzw. leistungsschwache LehrstellenbewerberInnen), zum anderen auf gewisse Kompetenzen (mangelhafte Deutsch-, Lese- und Schreibkompetenz oder gestiegene Anforderungen im technischen Verständnis aufgrund fortschreitender Technologisierung und Digitalisierung) fokussieren. Eine allumfassende Thematisierung von Eingangsqualifikationen (von IT-, Mathematik-, Deutsch- und Fremdsprachenkenntnissen, über Motivation und Interesse bis hin zu sozialen Kompetenzen) unter LehrstellenbewerberInnen und Lehrlingen generell leisten bestehende Studien nicht. Genau an dieser Forschungslücke setzt die gegenständliche Erhebung an (siehe Forschungsergebnisse ab Kapitel 4).

3.2 (Hinter-)Gründe von ungleichen und unzureichenden Einstiegsqualifikationen

Ungleiche bzw. unzureichende Eingangsqualifikationen von Lehrlingen und Lehrstellensuchenden sowie (gestiegene) Anforderungen an Lehrberufe werden in der Bildungsforschung auch in Zusammenhang mit aktuellen Entwicklungen und Herausforderungen, wie beispielsweise (demographisch bedingten) betrieblichen Rekrutierungsschwierigkeiten oder einer fortschreitenden „Akademisierung der Arbeitswelt“ (vgl. Tutschner/Haasler 2012) thematisiert, denn sie nehmen Einfluss auf den potenziellen BewerberInnenpool von Lehrlingen und damit auf die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge, welchen sich die Betriebe gegenübersehen (vgl. Elsholz/Jaich/Neu 2018, Ulmer/Weiß/Zöllner 2012).

Auch das betriebliche Ausbilden und der Umgang mit bzw. das Vorhandensein von verschiedenartigen und zum Teil unzureichenden Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge sei nicht losgelöst von aktuellen (gesellschaftlichen) Entwicklungen und Herausforderungen zu sehen (vgl. ebd.). Vielmehr zeigen sich durch bestimmte Entwicklungen (demografischer Wandel, Heterogenität der Zielgruppen in der betrieblichen Ausbildung, Digitalisierung etc.) Auswirkungen auf die BewerberInnenlage, das Anforderungsprofil und die Ausbildungspraxis, die sich in weiterer Folge als spezielle Herausforderungen in der dualen Ausbildung manifestieren können. In der Fachliteratur werden vor allem folgende Herausforderungen für das Rekrutieren von Lehrlingen, deren Einstiegsqualifikationen und das Anforderungsprofil in Lehrberufen genannt:

- **Rekrutierungsschwierigkeiten bedingt durch die demografische Entwicklung:** Durch **geburtenschwache Jahrgänge** wird es schwieriger, (passende) Lehrlinge zu finden, wodurch die Ausbildungsbetriebe stärker herausgefordert sind, Lehrlinge zu gewinnen und auch mit sich ändernden Zielgruppen (etwa durch die Aufnahme eher leistungsschwächerer Jugendlichen etc.) zu tun haben (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.7; S.11; Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019, S 46f.).
- **Rekrutierungsschwierigkeiten bedingt durch eine „Akademisierung der Arbeitswelt“:** Die Nachfrage junger Erwachsener nach akademischen Abschlüssen ist in den vergangenen Jahren gestiegen, was sich auf den (potenziellen) BewerberInnenpool von Lehrbetrieben auswirkt. Zusätzlich dazu gäbe es im Bereich der Lehrlingsausbildung bereits erste Anhaltspunkte von weiteren Verdrängungseffekten etwa durch duale Studiengänge. Die Lehrlingsausbildung sei allerdings in keiner Weise ein Auslaufmodell, denn der entsprechende Bedarf an „qualifizierten Fachkräften des mittleren Qualifikationsniveaus“ bestehe fort. (Elsholz/Jaich/Neu 2018, S.85). Durch die Akademisierung der Arbeitswelt ergäbe sich die Notwendigkeit einer „Stärkung der Berufsorientierung zur Erhöhung der Attraktivität beruflicher Ausbildung“. (vgl. Elsholz/Jaich/Neu 2018, S. 78).
- **Inhaltliche/fachliche Herausforderungen bei der Wissensvermittlung durch steigende Komplexität der Berufswelt/Wandel der Arbeitswelt/Megatrends** (Digitalisierung, Internationalisierung etc.) und damit verbundene neue Anforderungen an die Lehre / Lehrlinge: „Mit dem Fortschreiten der digitalen Transformation nimmt die Geschwindigkeit zu, mit der sich unsere Welt verändert.“ (vgl. Saueressig/Oswald 2022, S.8) Außerdem nehmen Komplexität (etwa von Lieferketten) sowie Interdisziplinarität zu. Daraus resultieren auch steigende Anforderungen seitens der Betriebe an Lehrlinge/BewerberInnen, wobei die Leistungsfähigkeit der BewerberInnen für Lehrstellen eher zu sinken scheint (vgl. Saueressig/Oswald 2022, S.8; Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11; Bahl 2012, S. 21; S.32f.).
- **Steigende Heterogenität der Zielgruppe** für die Lehrlingsausbildung (Alter, Kultur/Sprache, Leistungsfähigkeit etc.) macht das Ausbilden auch pädagogisch anspruchsvoller und verlangt mehr Individualisierung und Binnenorientierung in der Ausbildung (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11; Tutschner/Haasler, S.102f.).

- **Genereller Werte- und Einstellungswandel** der Jugendlichen (Wagner 2012, S.51), etwa das Aufwerten/Wichtigerwerden von Freizeit/Hobbys im Vergleich zu Karriere/Beruf (Wagner 2012, S.51f.).
- **Persönliche Probleme der Jugendlichen, die die Ausbildung tangieren/beeinträchtigen** (Wagner 2012, S. 51f.).
- **Schwierigkeit des Umgangs mit knappen Ressourcen in Unternehmen.**
 - **Knappes Zeitbudget, um sich dem Ausbilden der Jugendlichen zu widmen**, da AusbilderInnen bzw. ausbildende Fachkräfte zumeist mehrere Aufgabenbereiche / Rollen vereinen und Ausbildung oftmals eine Tätigkeit unter vielen darstellt (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S. 11; Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019, S 41f.).
 - **Steigende Kosten für die Ausbildung** (Bahl 2012, S. 32f.).
 - **Dominierende Produktivitätsanforderungen in Betrieben**, was sich unter anderem in einem Spannungsverhältnis zwischen produktiver Tätigkeit und AusbilderInnentätigkeit manifestieren kann (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S. 9-11).
- **Ungleiche und unzureichende Einstiegsqualifikationen von Lehrlingen** stellen die Lehrbetriebe vor die Herausforderung, diese kompensieren / individuell adressieren zu müssen, u. a. auch, um die Ausbildungsfähigkeit herzustellen (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S.103). Als herausfordernde Einstiegsvoraussetzungen von (manchen) Lehrlingen werden u. a. folgende angeführt:
 - **Nachlassende schriftliche/sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Rechtschreib- und (Kopf-) Rechenkenntnisse** von LehrstellenbewerberInnen (vgl. Ergert 2018; Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11).
 - **Nachlassende Konzentrations- und Leistungsfähigkeit** der LehrstellenbewerberInnen (vgl. Bahl 2012, S.32f.).
 - **Motivationsprobleme** (Wagner 2012, S. 51f.).
 - **Herausforderndes Sozialverhalten** (Tutschner/Haasler 2012, S. 102f.).
 - **Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone** (vgl. Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019, S 46f.)

3.3 Auswirkungen von unzureichenden bzw. heterogenen Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge auf die Arbeit der AusbilderInnen

Ein weiterer Pfeiler jener Forschungsarbeiten, die mangelhafte beziehungsweise ungleiche Einstiegsqualifikationen unter den Lehrlingen thematisieren, fokussiert auf deren Auswirkungen auf das Ausbilden und das Ausüben der AusbilderInnen-tätigkeit.

Die Ausbildungspraxis, die stark von den AusbilderInnen getragen wird, sowie die betriebliche Ausbildung allgemein, können nicht losgelöst von gesellschaftlichen Entwicklungen und Megatrends, ebenso wenig von Entwicklungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems gedacht und analysiert werden (vgl. Diettrich 2017, S. 320). So ergeben sich durch aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, **durch ein sich änderndes Ausbildungsklientel** (Heterogenität der Zielgruppe von Lehre), **durch den Fachkräftemangel in vielen Bereichen/Branchen** und **aktuelle technische Entwicklungen** (Digitalisierung etc.) **Auswirkungen auf das Tätigkeitsprofil der AusbilderInnen** (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S.112).

Generell zeichnet sich der AusbilderInnenberuf durch eine **Doppelfachqualifikation** aus: Neben fachlicher bedarf es auch pädagogischer Qualifikation (vgl. Wagner 2012, S.55). Die Berufsbildungsforschung (vgl. Besozzi/Perrenoud/Lamara 2017) attestiert dem AusbilderInnenberuf gegenwärtig eine „**Fragmentierung der Tätigkeiten**“, was bedeutet, dass betriebliche AusbilderInnen vielfachen und stetig mehr werdenden und sich ausdifferenzierenden Tätigkeitsbereichen nachgehen (müssen) (vgl. auch Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019). Bedingt durch die Heterogenität der Zielgruppe in der Lehrlingsausbildung, was Alter, Kultur, Sprache und Leistungsfähigkeit anbelangt, wird auch auf eine **Verschiebung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche** von betrieblichen AusbilderInnen in Richtung Betreuung, Erziehung und Umgang mit schwierigen und/oder leistungsschwachen Jugendlichen hingewiesen, was zusehends erzieherisches, (sozial-) pädagogisches und zum Teil auch psychologisches Handeln seitens des betrieblichen AusbilderInnenpersonals (Binnendifferenzierung, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und persönliche Beratung) erfordern kann (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S. 109). Diese Verschiebung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von betrieblichen AusbilderInnen zeigt im Umkehrschluss auch, wie sich die Einstiegsqualifikationen der Lehrlinge verändern und wie diese beschaffen sind.

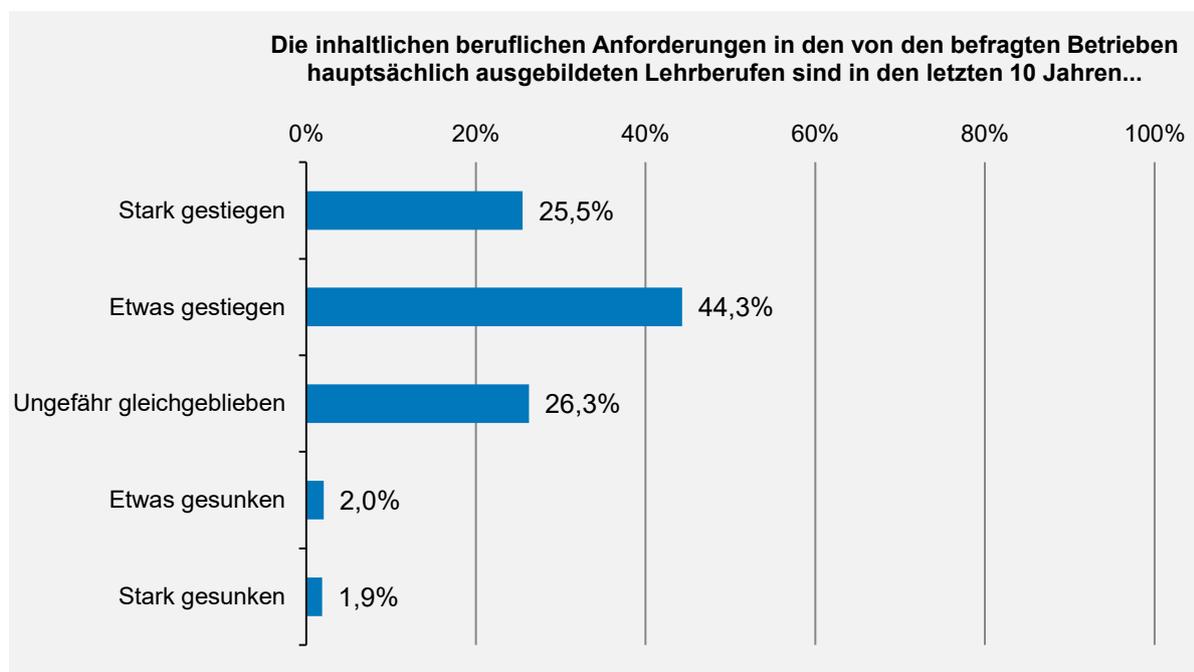
Eine gesonderte Aufmerksamkeit haben die Fragen, inwieweit die Anforderungen in Lehrberufen generell gestiegen sind und ob die Einstiegsqualifikationen der Lehrlinge bzw. Lehrstellensuchenden den aktuellen Anforderungen gerecht werden können, bislang jedoch nur unzureichend genossen, obwohl sie in bestehenden Forschungsarbeiten in den hier thematisierten Teilaspekten mitreflektiert werden. Eine nähere empirische Auseinandersetzung mit den Einstiegsqualifikationen von Lehrlingen kann basierend auf den Daten der gegenständlichen Erhebung geleistet werden (vgl. dazu die Forschungsergebnisse beginnend ab Kapitel 4).

4 Anstieg der inhaltlichen Anforderungen in Lehrberufen

Wie eingangs erwähnt, steht die Fragestellung im Fokus der gegenständlichen Untersuchung, ob und inwieweit die beruflichen Anforderungen in Lehrberufen gestiegen sind und inwieweit die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge diesen (möglicherweise gestiegenen) Anforderungen gerecht werden können.

Die Mehrheit (69,8%) der befragten Lehrbetriebe ist der Ansicht, dass **die inhaltlichen beruflichen Anforderungen** in den letzten 10 Jahren in den von den Betrieben hauptsächlich ausgebildeten Lehrberufen stark bzw. etwas gestiegen sind. Weitere 26,3% der Lehrbetriebe schätzen die inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den vergangenen 10 Jahren als ungefähr gleichgeblieben ein. Dem steht mit 3,9% ein äußerst geringer Prozentsatz an Lehrbetrieben gegenüber, die angeben, die beruflichen Anforderungen seien in den letzten zehn Jahren etwas bzw. stark gesunken (vgl. Grafik 4-1).

Grafik 4-1 **Einschätzung der Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren**



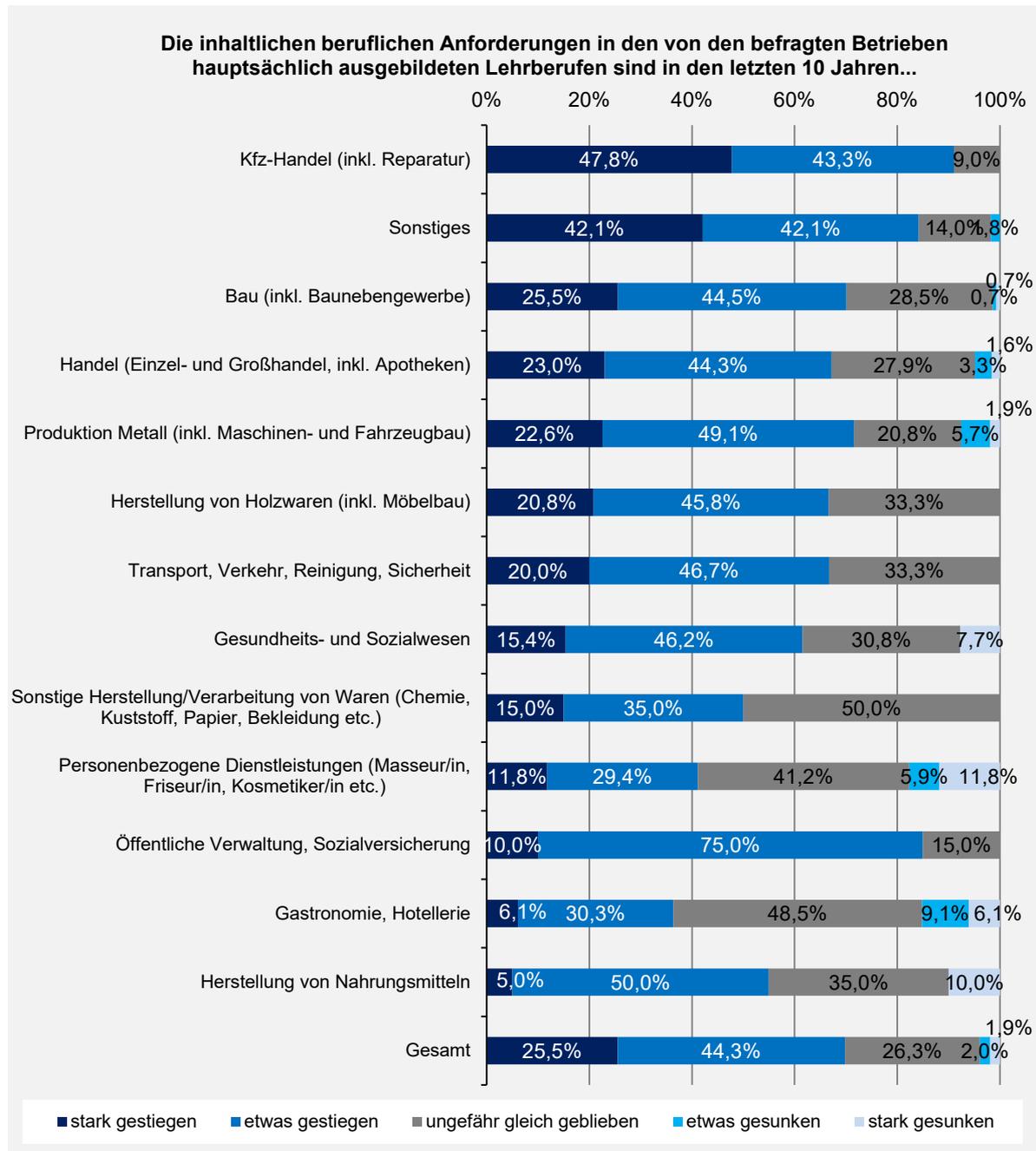
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Besonders betroffen von einem **Anstieg der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen** in den vergangenen zehn Jahren sind Lehrbetriebe, die den **Branchen Kfz-Handel** (inkl. Reparatur) und der **Branchensammelkategorie „Sonstiges“** zuzuordnen sind; die Kategorie „Sonstiges“ umfasst u. a. die Bereiche IT- und EDV-DienstleisterInnen, Finanz- und Versicherungswesen, Herstellung von elektrischen und elektronischen Geräten, Unternehmensberatung, Forschung und Entwicklung⁶. Es ist davon auszugehen, dass in diesen Bereichen die inhaltlichen Anforderungen durch aktuelle gesellschaftliche Megatrends wie Digitalisierung und einen rasanten technologischen Wandel stark zugenommen haben dürften. So geben in der Branche „Kfz-Handel (inkl. Reparatur)“ 47,8% der befragten Betriebe an, die inhaltlichen Anforderungen seien in den vergangenen zehn Jahren stark gestiegen, weitere 43,3% sagen, sie seien etwas gestiegen (vgl. Grafik 4-2). Insgesamt sind in der Branche „Kfz-Handel (inkl. Reparatur)“ also 91,1% der befragten Lehrbetriebe der Ansicht, dass die inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen angestiegen sind, im Durchschnitt quer über alle befragten Lehrbetriebe sind 69,8% dieser Ansicht. Auch in der Branchensammelkategorie „Sonstiges“ geben überdurchschnittlich viele Betriebe, nämlich insgesamt 84,2%, an, die inhaltlichen Anforderungen in den ausgebildeten Lehrberufen seien sehr bzw. eher gestiegen.

Am wenigsten betroffen von einem **Anstieg der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen** in den letzten zehn Jahren sind gemessen an der Antwortkategorie „stark gestiegen“ **Branchen, die größtenteils in Lehrberufen ausbilden, die nach wie vor stark von manuellen Tätigkeiten geprägt sind**. Darunter fallen die Branchen Herstellung von Nahrungsmitteln (5,0% Antwortkategorie „stark gestiegen“), Gastronomie und Hotellerie (6,1%), personenbezogene Dienstleistungen (MasseurInnen, FriseurInnen etc.) (11,8%) aber auch die Öffentliche Verwaltung (10,0%) (vgl. Grafik 4-2). Allerdings bleibt anzumerken, dass in fast allen Branchen die Mehrheit der befragten Betriebe der Ansicht ist, dass in den letzten 10 Jahren die inhaltlichen beruflichen Anforderungen stark oder zumindest etwas gestiegen sind. Lediglich in den Sparten Gastronomie und Hotellerie sowie personenbezogene Dienstleistungen (MasseurInnen, FriseurInnen etc.) geht die Mehrheit der Betriebe von nicht gestiegenen – einige wenige sogar von gesunkenen – Anforderungen aus.

⁶ Bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche handelte es sich um eine Pflichtfrage. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich aus allen Branchen mit einer Zellenbesetzung von $n < 10$ zusammen und umfasst damit die Branchen Finanz- und Versicherungswesen, Unternehmensberatung / Rechts- und Steuerberatung / Forschung / Entwicklung, Herstellung von elektrischen / elektronischen Geräten, EDV-/IT-DienstleisterInnen, Erziehung und Unterricht / Aus-Weiterbildung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Sport und Unterhaltung sowie alle im freien Textfeld als „Sonstige Branche“ erhobenen Fälle.

Grafik 4-2 **Einschätzung der Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren, nach Branche**



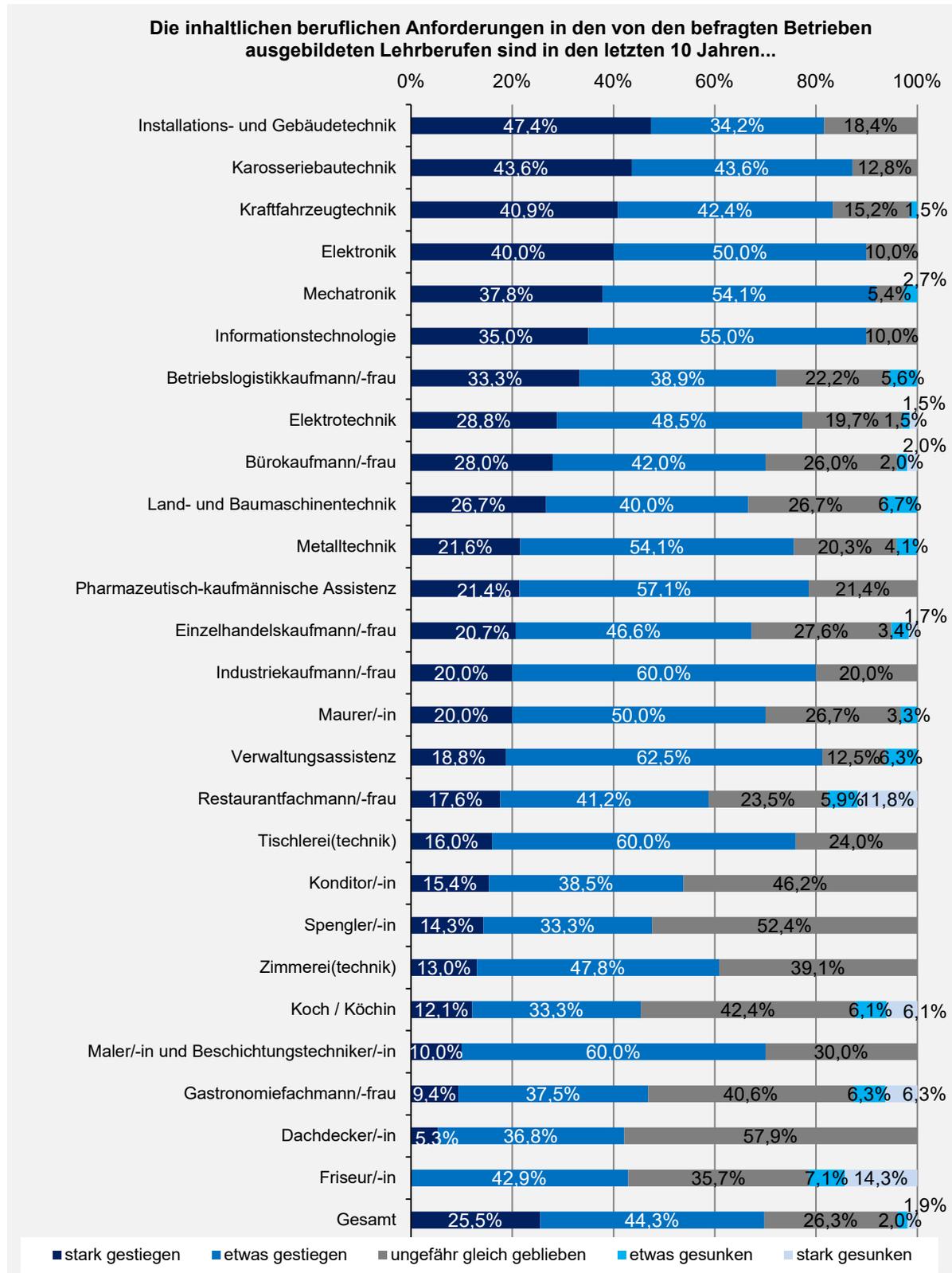
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche handelte es sich um eine Pflichtfrage. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich aus allen Branchen mit einer Zellenbesetzung von n < 10 Fällen zusammen und umfasst damit die Branchen Finanz- und Versicherungswesen, Unternehmensberatung/Rechts- und Steuerberatung/Forschung/Entwicklung, Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten, EDV-/IT-DienstleisterInnen, Erziehung und Unterricht/Aus- und Weiterbildung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Sport und Unterhaltung sowie alle im freien Textfeld als „Sonstige Branche“ erhobenen Fälle.

Besonders von einem **Anstieg der inhaltlichen beruflichen Anforderungen** in den letzten zehn Jahren, sind – analog zu den Befunden nach Branche (vgl. Grafik 4-2) – **Betriebe mit Lehrberufen** betroffen, die stark technologisch bzw. elektronisch gestützt arbeiten, neue (VR-)Technologien anwenden (bspw. als Planungstool in der Installations- und Gebäudetechnik) bzw. die mit neuen Technologien besonders stark und immer wieder aufs Neue konfrontiert sind (durch E-Autos, Solaranlagen, Wärmepumpen etc.). Darunter fallen etwa Betriebe mit den Lehrberufen „Installations- und Gebäudetechnik“, „Karosseriebautechnik“, „Kraftfahrzeugtechnik“, „Elektronik“ und „Mechatronik“ (vgl. Grafik 4-3).

Am wenigsten betroffen von einem Anstieg der inhaltlichen beruflichen Anforderungen sind dementsprechend Betriebe mit Lehrberufen, deren Kernarbeitsbereiche stärker auf manuellen Tätigkeiten beruhen und die in weitaus geringerem Maße technologisch gestützt vorgehen, z. B. Betriebe mit den Lehrberufen „Friseur/-in“, „Dachdecker/-in“, „Gastronomiefachmann/-frau“, „Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in“ und „Koch / Köchin“ (vgl. Grafik 4-3).

Grafik 4-3 **Einschätzung der Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren, nach Betrieben mit folgenden Lehrberufen**

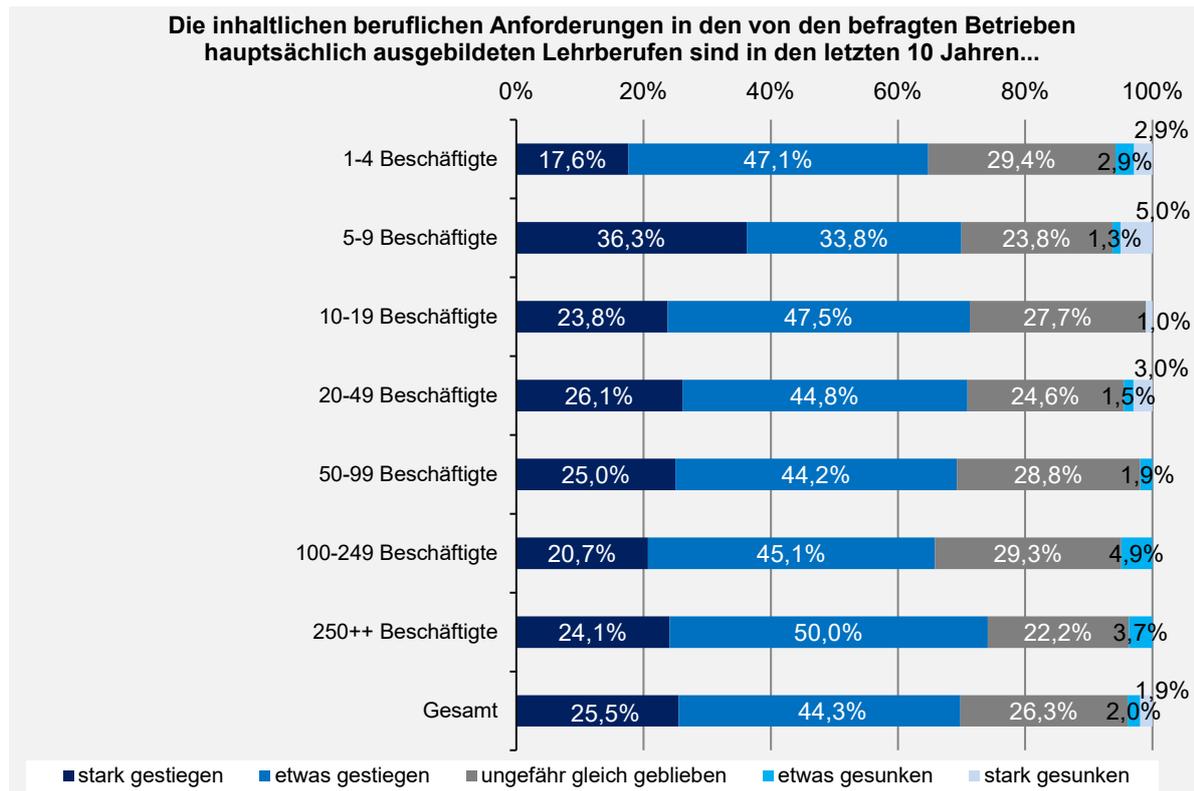


ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Dargestellt sind Lehrberufe mit n ≥ 10 Fällen.

Sehr gering sind die Unterschiede bezüglich der Einschätzung der gestiegenen inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den vergangenen 10 Jahren nach Lehrbetriebsgröße⁷ (Anzahl der MitarbeiterInnen in Niederösterreich) betrachtet (vgl. Grafik 4-4). Es gibt in kaum einer Betriebsgrößenkategorie eine eklatante Abweichung von der Gesamteinschätzung aller Lehrbetriebe in Bezug auf den Anstieg der beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen, wodurch davon ausgegangen werden kann, dass die Betriebsgröße hierfür kein ausschlaggebender Faktor sein dürfte, wohl aber die Branche und v. a. die ausgebildeten Lehrberufe per se (vgl. Grafik 4-2 ff.).

Grafik 4-4 Einschätzung der Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren, nach Betriebsgröße



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

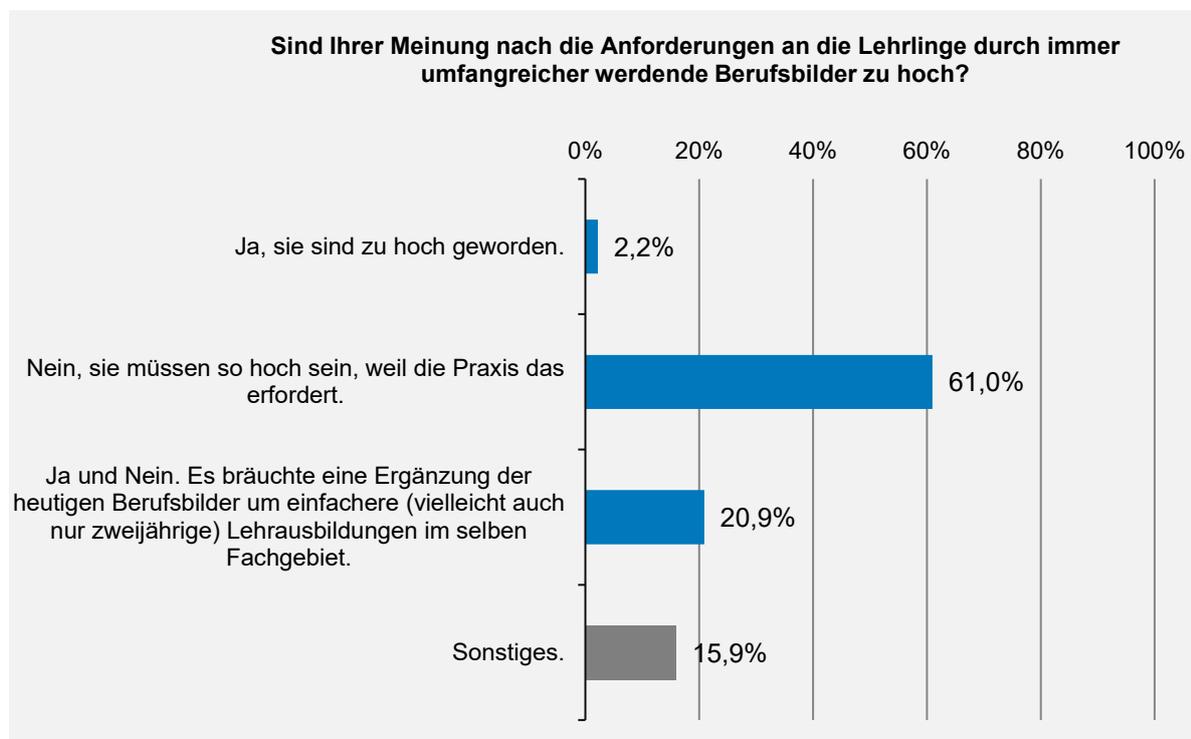
Anmerkung: Die Mitarbeiterzahl der Lehrbetriebe in Niederösterreich wurde im Fragebogen abgefragt, war eine Pflichtfrage und lautete: „Wie viele Mitarbeiter/innen (inkl. Lehrlinge) sind zurzeit in Ihrem Betrieb in Niederösterreich beschäftigt? Anm.: Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte). Die Lehrbetriebe konnten zwischen den hier abgebildeten vorgegebenen Größenkategorien wählen (siehe auch: Fragebogen im Anhang).

⁷ Die Fragestellung im Fragebogen war eine Pflichtfrage und lautete: „Wie viele Mitarbeiter/innen (inkl. Lehrlinge) sind zurzeit in Ihrem Betrieb in Niederösterreich beschäftigt? Anm.: Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte). Die Lehrbetriebe konnten zwischen vorgegebenen Größenkategorien wählen (siehe Fragebogen im Anhang).

4.1.1 Anstieg der Anforderungen: Umfangreicher werdende Berufsbilder

Die inhaltlichen beruflichen Anforderungen sind laut der Mehrheit der befragten Lehrbetriebe in Niederösterreich (stark oder etwas) gestiegen (vgl. Grafik 4-1). Vor diesem Hintergrund sind die **Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreichere Berufsbilder** gemäß der Einschätzung von 61,0% der Befragten dennoch nicht zu hoch geworden, sondern diese **müssen so hoch sein, weil die Praxis dies erfordert**, so die Betriebe. Lediglich 2,2% der Betriebe geben an, die Anforderungen an die Lehrlinge seien aufgrund der umfangreicher werdenden Berufsbilder zu hoch geworden. Rund ein Fünftel (20,9%) der Befragten sieht die Frage ambivalent, ob die Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreichere Berufsbilder zu hoch geworden sind: Ja und Nein. Es bräuchte laut deren Einschätzung eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere (vielleicht auch nur zweijährige) Lehrausbildungen im selben Fachgebiet (vgl. Grafik 4-5 und Grafik 4-6).

Grafik 4-5 Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreicher werdende Berufsbilder



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

15,9% der Befragten wählten in Bezug auf die Frage, ob die Anforderungen an die Lehrlinge heutzutage durch stetig umfangreicher werdende Berufsbilder zu hoch seien, das offene Antwortformat „Sonstiges“. Der Fokus der offenen Textantworten der Lehrbetriebe liegt dabei auf folgenden Aspekten:

- Durch die Vielzahl an Lehrberufen sei es für die Jugendlichen auch gegenwärtig bereits möglich, einen für ihre Stärken (und auch Schwächen) passenden Lehrberuf finden zu können. Ob es eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere (z. B. nur zweijährige) Lehrausbildungen brauche, wird angezweifelt.
- Nicht alle Berufsbilder haben sich gleich stark verändert. Daher sei eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere oder kürzere Lehrausbildungen nur für ganz bestimmte Lehrberufe – nicht aber für alle Lehrberufe gleichermaßen – sinnvoll.
- In Hinblick auf die Ergänzung der aktuellen Berufsbilder um einfachere Lehrausbildungen im selben Fachgebiet weisen einige Betriebe darauf hin, dass sie die Lehre dennoch nicht auf

zweijährige Ausbildungen kürzen würden, denn die Jugendlichen bräuchten selbst bei einfacher konzipierten Lehrausbildungen ausreichend Zeit für Erfahrungen.

- Nicht die Berufsbilder seien zu komplex geworden, sondern die Einstiegsqualifikationen würden sinken. Daher müsse viel Ausbildungszeit dem Kompensieren von fehlenden Qualifikationen gewidmet werden. Aus diesem Grund sprechen sich einige Betriebe für eine generelle Verlängerung der Lehrzeit aus.
- Auch für die AusbilderInnen seien die Anforderungen enorm gestiegen⁸. Die inhaltlichen beruflichen Anforderungen erfordern ein kontinuierliches Weiterbilden, um Lehrlinge auf aktuellem Stand ausbilden zu können. Hinzu kommen die stark unterschiedlichen und tendenziell schlechter werdenden Eingangsqualifikationen der Lehrstellensuchenden und Lehrlinge, mit denen die AusbilderInnen konfrontiert seien (vgl. dazu auch Kapitel 3.3.).

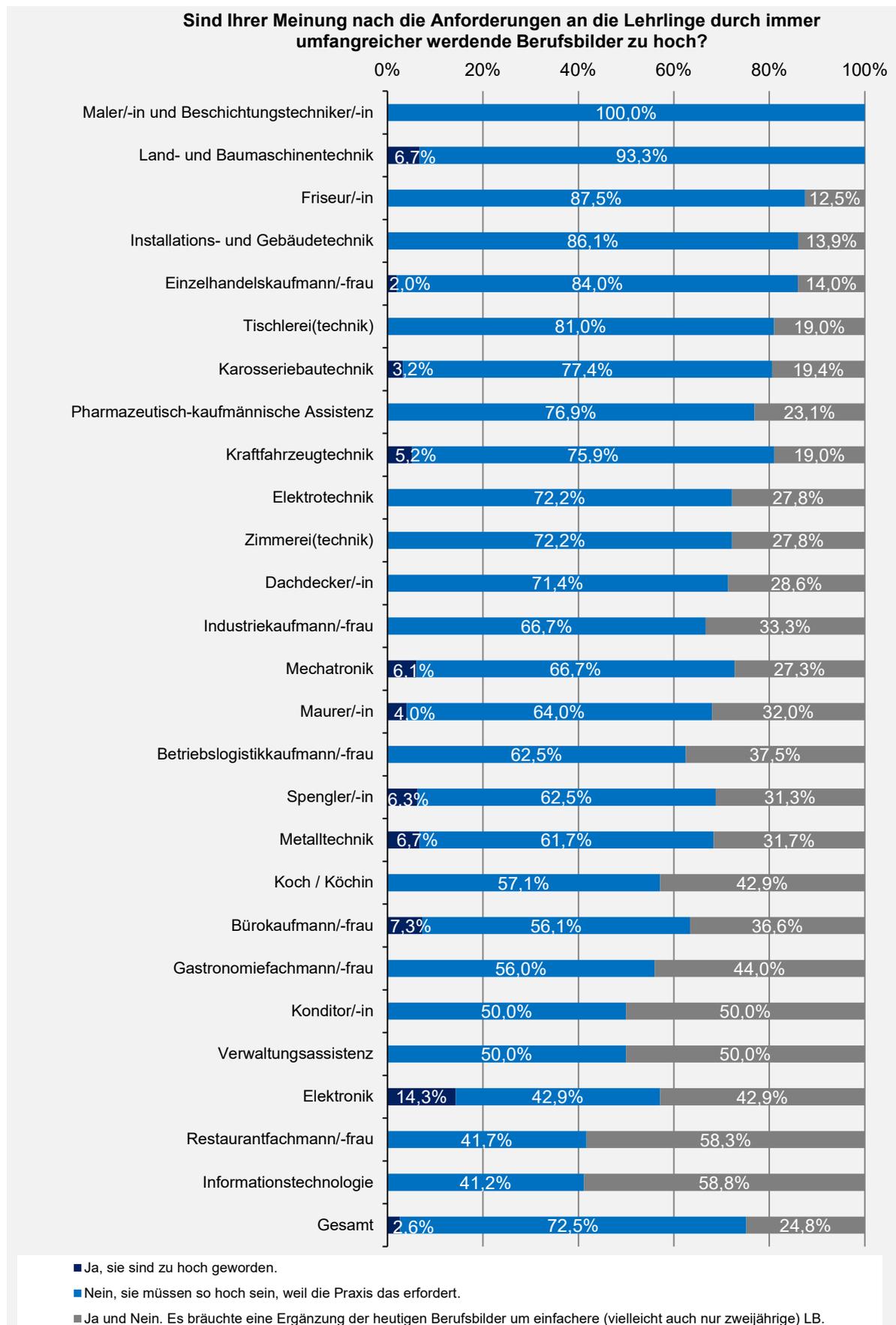
⁸ Vgl. dazu: Dornmayr, Helmut; Lengauer, Birgit; Rechberger; Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich. Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche. ibw-Forschungsbericht Nr.196. Wien. 2019.

Eine Annäherung an die **Frage, ob die Anforderungen an die Lehrlinge durch immer umfangreicher werdende Berufsbilder zu hoch** seien, **getrennt nach den ausgebildeten Lehrberufen betrachtet** (vgl. Grafik 4-6), bringt nachfolgende spannende Befunde⁹ mit sich:

1. Auch nach Lehrberufen getrennt betrachtet ist jeweils nur eine Minderheit der Betriebe, die auch tatsächlich Lehrlinge in den betreffenden Lehrberufen ausbildet, der Ansicht, die Anforderungen an die Lehrlinge seien durch umfangreichere Berufsbilder zu hoch geworden. Der einzige Lehrberuf, in dem mit 14,3% mehr als einer von zehn ausbildenden Betrieben angibt, die Anforderungen an Lehrlinge seien durch immer umfangreicher werdende Berufsbilder zu hoch geworden, ist der Lehrberuf „Elektronik“ (vgl. Grafik 4-6).
2. Das Ausmaß, in dem die befragten Lehrbetriebe die Antwortkategorien „Nein, die Anforderungen durch die Berufsbilder müssen so hoch sein, weil dies die Praxis erfordert.“ und „Ja und Nein. Es bräuchte eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere (vielleicht auch zweijährige) Lehrberufe.“ auswählten, variiert stark zwischen den ausgebildeten Lehrberufen. In den Lehrberufen "Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in" sowie „Land- und Baumaschinentechnik“ ist keiner der befragten Lehrbetriebe der Ansicht, es bräuchte eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder. In den Lehrberufen „Informationstechnologie“, Restaurantfachmann/-frau“, „Verwaltungsassistent/-in“ und „Konditor/-in“ ist hingegen die Hälfte bzw. sind sogar mehr als die Hälfte der befragten Lehrbetriebe der Meinung, eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere Lehrberufe sei durchaus sinnvoll (vgl. Grafik 4-6). Ein Bedarf bzw. ein Potential für zusätzliche einfachere Berufsbilder lässt sich daher vor allem in den Bereichen Gastronomie, IT/Elektronik sowie Büro/Verwaltung erkennen.

⁹ Einschränkung bleibt aber anzumerken, dass die Antworten nicht immer eindeutig einem bestimmten Lehrberuf zugeordnet werden können, da 30% der befragten Lehrbetriebe, Lehrlinge in mehreren Lehrberufen ausbilden.

Grafik 4-6 Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreicher werdende Berufsbilder, nach ausgebildetem Lehrberuf



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

4.1.2 Gründe für steigende berufliche Anforderungen in den Lehrberufen

70,4% der Lehrbetriebe sehen im **Einsatz neuer Technologien, Methoden und Verfahren** einen **Grund für die steigenden beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen**. Dies deckt sich auch mit den bereits dargelegten Befunden zur Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in auszubildenden Lehrberufen in den letzten 10 Jahren nach Branchen und Lehrberufen, wonach insbesondere jene Lehrberufe einen Anstieg an inhaltlichen beruflichen Anforderungen sehen, die stark technologiebasiert arbeiten bzw. von technologischen Neuerungen betroffen sind (vgl. Grafik 4-2 und Grafik 4-3).

Als weitere Gründe für wachsende Anforderungen im Beruf werden die fortschreitende Digitalisierung (59,7%), gestiegene Kundenerwartungen (53,3%), die Erweiterung des Aufgabenfeldes / Tätigkeitsspektrums (48,0%), erhöhter Kosten-/Zeitdruck (46,1%) sowie umfangreicher werdende Berufsbilder (39,5%) genannt (vgl. Grafik 4-7). Die umfangreicher werdenden Berufsbilder (Ausbildungsordnungen) sind dabei aber in erster Linie lediglich logische Konsequenz sowie Ausdruck einer komplexer werdenden beruflichen Realität, wie Grafik 4-5 bereits zeigen konnte. Laut der Mehrheit der Betriebe müssen die Berufsbilder in vielen Lehrberufen – wenngleich nicht in allen gleich bzw. gleich stark – umfangreicher werden, da die Praxis dies erfordert (vgl. Grafik 4-5).

Grafik 4-7 Gründe für den Anstieg der beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen

(unter jenen n = 375 Befragten, die angegeben haben, dass die beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen stark bzw. etwas gestiegen sind); Mehrfachantworten möglich



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Über das offene Antwortformat „Sonstiges“ führten die Betriebe als Gründe für gestiegene berufliche Anforderungen zudem folgendes an: Mangel an FacharbeiterInnen, Europäische Anforderungen, gesetzliche Bestimmungen (etwa im Beruf KraftfahrerIn), das Vorhandensein und die Nutzung von Bewertungs- und Internetplattformen durch potenzielle KundInnen und BewerberInnen, höherer Automatisierungsgrad und die Notwendigkeit nach vernetztem Denken.

4.2 Eingangsqualifikationen der Lehrlinge

Lehrbetriebe sind grundsätzlich mit unterschiedlichen und zum Teil sehr herausfordernden Eingangsvoraussetzungen ihrer Lehrlinge konfrontiert. Im Zuge der Online-Befragung wurde erhoben, welche Einstiegsqualifikationen die Lehrbetriebe bei der Auswahl von Lehrlingen als wichtig erachten.

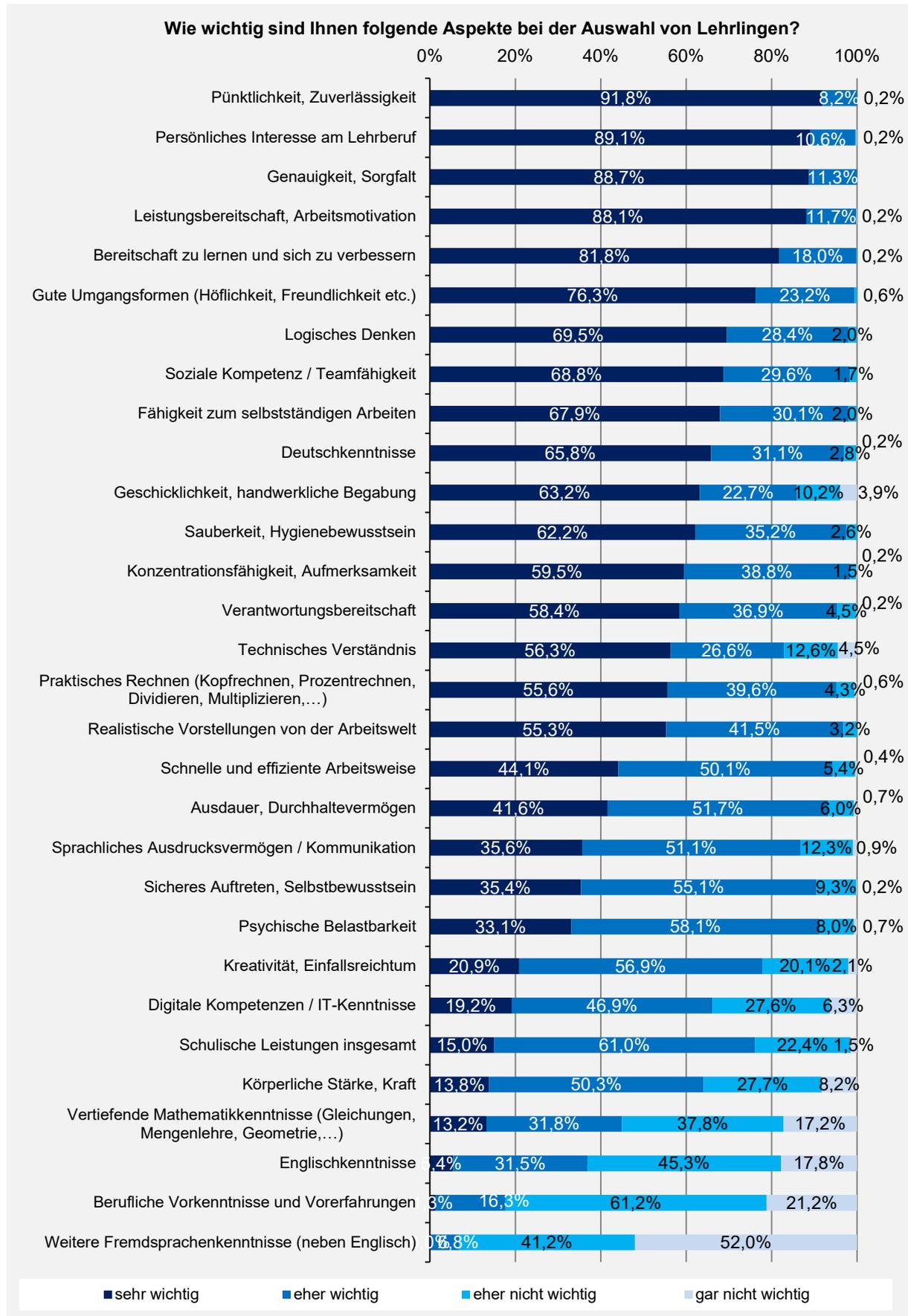
Am wichtigsten sind 92% der befragten Lehrbetriebe – anhand der Nennung der Antwortkategorie „sehr wichtig“ – die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ihrer Lehrlinge. 89% erachten das persönliche Interesse am Lehrberuf in Hinblick auf Einstiegsvoraussetzungen für die Lehre für sehr wichtig, ebenfalls 89% die Genauigkeit und Sorgfalt, 88% die Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation, sowie 82% die Bereitschaft zu lernen und sich zu verbessern (vgl. Grafik 4-8). Bemerkenswert ist dabei die Konstanz dieser Prioritäten im 15-Jahresvergleich. Schon 2007 erbrachte eine Untersuchung in Österreich (vgl. Dornmayr/Henkel/Wieser 2007, S 51 f.) ein nahezu identes Ranking der wichtigsten Einstiegsqualifikationen bei Lehrstellensuchenden: Persönliches Interesse am zu erlernenden Beruf (90% sehr wichtig), Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit (ebenfalls 90%), Lern- und Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation (85%), Genauigkeit, Sorgfalt (80%).

76% der befragten Betriebe geben an, gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit etc.) sind sehr wichtige Einstiegsvoraussetzungen, 70% nennen das logische Denken, 69% die soziale Kompetenz und Teamfähigkeit. Soziale Kompetenzen, Arbeitsmotivation und Interesse stehen bei den Betrieben also an oberster Stelle, was die Wichtigkeit von Einstiegsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen angeht.

Deutschkenntnisse sind für 66% der befragten Betriebe eine sehr wichtige Einstiegsqualifikation für die Auswahl von Lehrlingen. Für 56% sind das technische Verständnis und für ebenfalls 56% das praktische Rechnen (Kopfrechnen, Prozentrechnen) sehr wichtige Einstiegsvoraussetzungen (vgl. ebd.). Interessant ist, dass dementsprechend nur rund ein Fünftel der befragten Lehrbetriebe, nämlich 19%, angibt, digitale Kompetenzen der Lehrlinge seien eine sehr wichtige Einstiegsqualifikation – wenngleich digitale Kompetenzen auch nicht für alle Lehrberufe in gleichem Maße relevant sind. Für weitere 47% sind digitale Kompetenzen eher wichtig.

Am wenigsten wichtig für die Auswahl neuer Lehrlinge sind den befragten Betrieben die schulischen Leistungen insgesamt (15% sehr wichtig, 61% eher wichtig), die körperliche Stärke (14% sehr wichtig, 50% eher wichtig), vertiefende Mathematikkenntnisse (13% sehr wichtig, 32% eher wichtig), Englischkenntnisse (5% sehr wichtig, 32% eher wichtig), berufliche Vorkenntnisse (1% sehr wichtig, 16% eher wichtig) und weitere Fremdsprachenkenntnisse neben Englisch (0% sehr wichtig, 7% eher wichtig).

Grafik 4-8 Wichtigkeit von Eingangsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Für den Fall, dass die Lehrbetriebe eine bestimmte Einstiegsqualifikation (z. B. IT-Kenntnisse) für die Auswahl von Lehrlingen für (eher) wichtig erachtet haben, wurde ebenfalls erhoben, wie zufrieden der Betrieb mit dieser Einstiegsqualifikation unter den tatsächlichen Lehrlingen ist¹⁰. Am höchsten – gemessen an der Antwortkategorie „sehr zufrieden“ – ist die Zufriedenheit mit den Deutschkenntnissen (59% sehr zufrieden), der Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit (45%), guten Umgangsformen (44%) der sozialen Kompetenz / Teamfähigkeit (39%) und dem persönlichen Interesse am Lehrberuf (38%) (vgl. Grafik 4-9). Die stärkste Zufriedenheit mit Einstiegsqualifikationen von Lehrlingen besteht also in Bezug auf Deutschkenntnisse, dem Interesse am jeweiligen Lehrberuf und bestimmten Soft Skills / Umgangsformen.

27% der Lehrbetriebe sind sehr zufrieden mit den digitalen Kompetenzen bzw. IT-Kenntnissen ihrer Lehrlinge, weitere 59% sind damit eher zufrieden. Mit dem technischen Verständnis der Lehrlinge sind 24% sehr zufrieden. 21% der Lehrbetriebe sind mit den praktischen Rechenkenntnissen ihrer Lehrlinge sehr zufrieden sowie ebenfalls 21% mit dem logischen Denken.

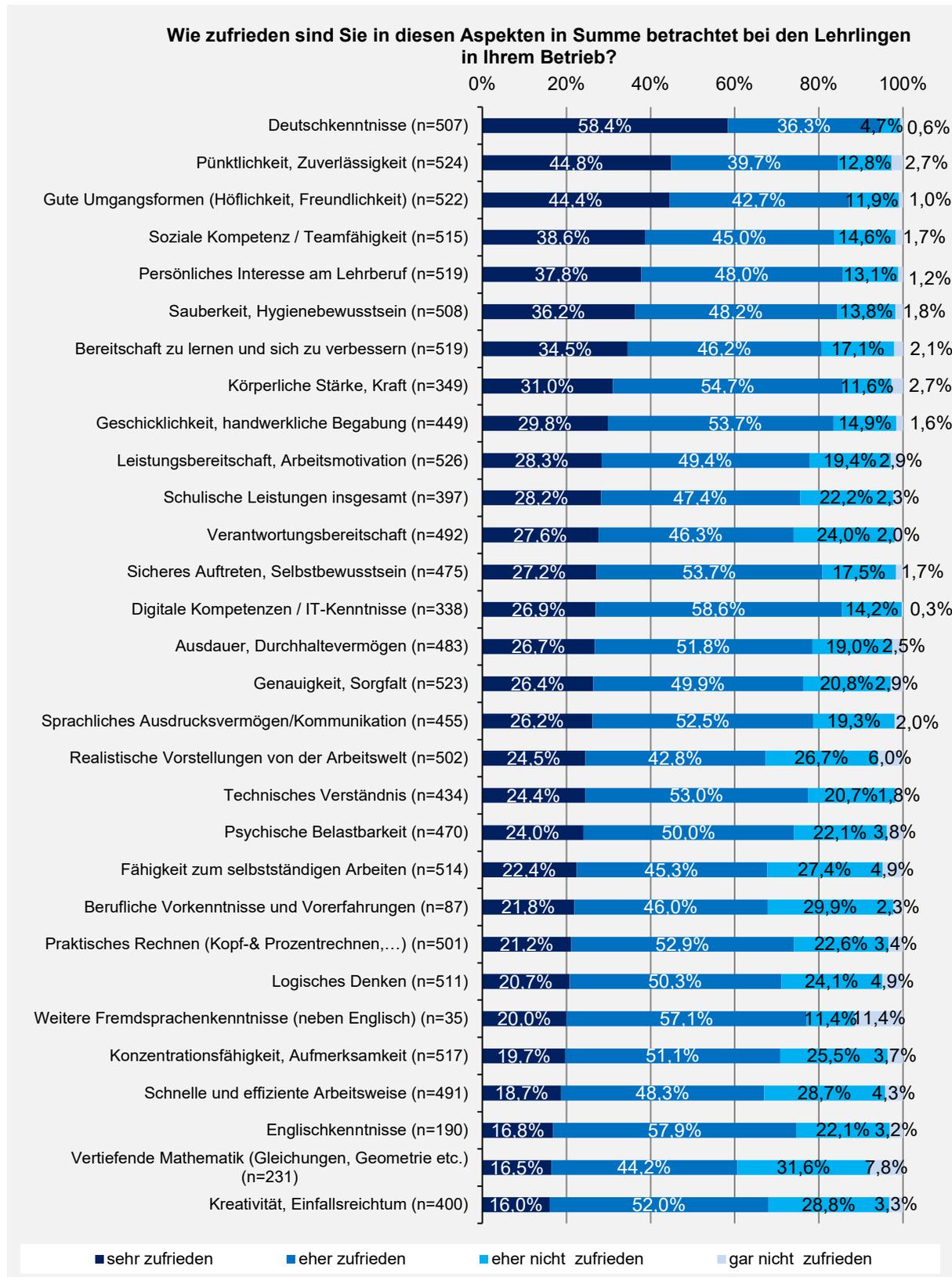
Am geringsten ist die Zufriedenheit der befragten Lehrbetriebe mit der Kreativität und dem Einfallsreichtum der Lehrlinge (16% sehr zufrieden), vertiefenden Mathematikkenntnissen, wie z. B. Geometrie, Gleichungen und Mengenlehre (17%) und Englischkenntnissen (17%). Oftmals fehle es an grundlegenden schulischen Kenntnissen, so die befragten Lehrbetriebe. Auch mit einer schnellen und effizienten Arbeitsweise (19%) und der Konzentrationsfähigkeit/Aufmerksamkeit der Lehrlinge (20%) sind nur jeweils knapp weniger als ein Fünftel der befragten Lehrbetriebe sehr zufrieden (vgl. Grafik 4-9).

Die Zufriedenheit mit den Eingangsvoraussetzungen bei den eigenen Lehrlingen im Betrieb kann jedenfalls mit deren Wichtigkeit nicht in vollem Umfang mithalten, beide Variablen können allerdings auch nicht auf derselben Skala gemessen werden. Bezogen auf die vier wichtigsten Eingangsvoraussetzungen (vgl. Grafik 4-8) sind immerhin 45% der Lehrbetriebe mit Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ihrer Lehrlinge sehr zufrieden (weitere 40% eher zufrieden), 38% sehr zufrieden mit dem persönlichen Interesse am Lehrberuf, lediglich 28% sehr zufrieden mit der Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation sowie 26% mit Genauigkeit und Sorgfalt.

Ein direkter Vergleich der Ergebnisse mit der österreichweiten Untersuchung aus dem Jahr 2007 (vgl. Dornmayr/Henkel/Wieser 2007, S 63 f.) ist nicht möglich, da damals die Frage zur Zufriedenheit nicht auf die Lehrlinge im eigenen Betrieb, sondern auf alle Lehrstellensuchenden bezogen wurde. Dadurch waren die Zufriedenheitswerte 2007 in der Regel deutlich geringer als nun im Jahr 2022. Die Frage, ob die Zufriedenheit seit 2007 tatsächlich zu- oder abgenommen hat, lässt sich daher nicht seriös beantworten. Es lässt sich aber vermuten, dass – entgegen der Wahrnehmung mancher Befragten (vgl. auch Abschnitt 4.3) – die Zufriedenheit mit den Eingangsvoraussetzungen wohl nicht dramatisch gesunken ist. Die Zufriedenheit selbst lässt aber keine direkte Aussage über die tatsächliche Entwicklung der Einstiegsqualifikationen unter den Lehrlingen bzw. Lehrstellensuchenden zu.

¹⁰ Hierbei sei angemerkt, dass die Zufriedenheit mit diesen Einstiegsqualifikationen unter allen LehrstellenbewerberInnen (im Gegensatz zu der vorliegenden Bezugsgröße „unter den Lehrlingen im eigenen Betrieb“) der befragten Betriebe gänzlich anders beschaffen sein könnte; die Bezugsgröße, was die Zufriedenheit mit bestimmten Einstiegsqualifikationen anbelangt, waren in der gegenständlichen Erhebung die tatsächlichen Lehrlinge im Betrieb und nicht alle LehrstellenbewerberInnen insgesamt.

Grafik 4-9 Zufriedenheit mit Einstiegsqualifikationen bei den Lehrlingen in den befragten Betrieben
 (jeweils von jenen befragten Betrieben, die angegeben haben, dass ihnen die jeweilige Einstiegsqualifikation auch tatsächlich sehr bzw. eher wichtig ist)



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Die Abfrage der Zufriedenheit mit den jeweiligen Aspekten (Deutschkenntnisse, Englischkenntnisse, logisches Denken etc.) erfolgte nur bei den befragten Betrieben, die angegeben haben, dass ihnen der jeweilige Aspekt (z.B. Deutschkenntnisse) sehr bzw. eher wichtig ist.

Die Differenz zwischen der Zufriedenheit mit einer Einstiegsqualifikation unter den tatsächlichen Lehrlingen und der generellen Wichtigkeit, die derselben Einstiegsvoraussetzung beigemessen wird, lässt – trotz der unterschiedlichen Messdimensionen (Zufriedenheit versus Wichtigkeit) – Rückschlüsse zu, inwiefern die befragten Lehrbetriebe in Niederösterreich bestimmte Eingangsvoraussetzungen (z. B. Deutsch-, Englisch- und Mathematikkenntnisse, sprachliches Ausdrucksvermögen, IT-Kenntnisse, sogenannte „Soft Skills“ wie gute Umgangsformen und Pünktlichkeit) ihrer Lehrlinge als ausreichend / erfüllt oder als unzureichend / nicht erfüllt betrachten (vgl. Tabelle 4-1). Zum Beispiel beträgt die Differenz zwischen der Zufriedenheit mit der Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten (67,7% sehr bzw. eher zufrieden) und der für generell als wichtig eingeschätzten Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten (98,0% sehr bzw. eher wichtig) 30,3 Prozentpunkte. Die Zufriedenheit mit der Einstiegsqualifikation unter den eigenen Lehrlingen ist also um rund dreißig Prozentpunkte geringer, als die Betriebe diese Einstiegsqualifikation generell für wichtig erachten. Die Erwartungen, die mit der Einstiegsqualifikation „selbstständiges Arbeiten“ einhergehen, werden von den eigenen Lehrlingen also nicht in demselben Maße erfüllt, wie sie für generell wichtig erachtet wird.

Welche Erwartungen an die Einstiegsqualifikationen ihrer Lehrlinge sind laut den befragten Betrieben in Niederösterreich nun (eher) erfüllt bzw. unerfüllt? Am stärksten ist die Erwartung an eine Einstiegsqualifikation unerfüllt (und damit die größte erhobene Differenz zwischen der Zufriedenheit mit einer Einstiegsqualifikation bei den eigenen Lehrlingen und der generellen Wichtigkeit derselben Einstiegsvoraussetzung für den Lehrbetrieb) bei der „Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten“ (-30,3%)¹¹, „realistischen Vorstellungen der Arbeitswelt“ (-29,5%), „Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit“ (-27,5%), einer „schnellen und effizienten Arbeitsweise“ (-27,2%), „logischem Denken“ (-26,9%), „Genauigkeit, Sorgfalt“ (-23,7%), „Leistungsbereitschaft / Arbeitsmotivation“ (-22,1%) und „Verantwortungsbereitschaft“ (-21,4%). Die Unzufriedenheit bezogen auf (unzureichende) Einstiegsqualifikationen ihrer Lehrlinge bezieht sich damit stärker auf die Bereiche Soft Skills, Effizienz, Motivation und Logik als auf die schulischen Grundkompetenzen, wobei hier v. a. im Bereich des praktischen Rechnens (-21,1%) (eher) Unzufriedenheit herrscht (vgl. Tabelle 4-1). In weiteren Aspekten der schulischen Grundkompetenzen herrscht deutlich geringere Unzufriedenheit vor – z. B. im Falle des technischen Verständnisses (-5,5%) und der Deutschkenntnisse (-2,3%).

Erfüllte Erwartungshaltungen in Hinblick auf Eingangsvoraussetzungen ihrer Lehrlinge sind beispielsweise bei den „digitalen Kompetenzen / IT-Kenntnissen“ (+19,4%) sowie „beruflichen Vorkenntnissen / Vorerfahrungen“ (+50,2%) festzustellen (vgl. Tabelle 4-1).

Insgesamt sind die Betriebe von Aspekten an Einstiegsqualifikationen, die kein „Muss“ für viele Lehrberufe darstellen, wie „vertiefende Mathematikkenntnisse“ (+15,6%), Englischkenntnisse (+37,8%) oder „weitere Fremdsprachen neben Englisch“ (+70,3%), eher positiv überrascht, was deren potenzielles Vorhandensein bei ihren Lehrlingen anbelangt. Anders ausgedrückt werden diese Aspekte von vielen Lehrbetrieben von ihren Lehrlingen nicht zwingend erwartet, die Zufriedenheit damit – falls beispielsweise Lehrlinge weitere Sprachen sprechen – übersteigt damit die Erwartungen im Positiven.

¹¹ In die Berechnung eingegangen sind Fragen 3 und 4 des Fragebogens (siehe Anhang). Die Differenz zwischen der Zufriedenheit (Prozentpunkte der Kategorien „sehr zufrieden“, „eher zufrieden“) und der generellen Wichtigkeit (Prozentpunkte der Kategorien „sehr wichtig“, „eher wichtig“) entspricht den Prozentpunkten, die zwischen der erhobenen Zufriedenheit und Wichtigkeit je Einstiegsqualifikationen liegen. Werte im Minusbereich entsprechen einer Unzufriedenheit mit den Einstiegsvoraussetzungen der Lehrlinge im Betrieb, Werte im Plusbereich entsprechen wiederum einer Zufriedenheit mit dem jeweiligen Aspekt der Einstiegsqualifikationen.

Tabelle 4-1 (Un-)Zufriedenheit mit Einstiegsqualifikationen der Lehrlinge in den befragten Lehrbetrieben

Einstiegsqualifikationen	Zufriedenheit mit der Qualifikation bei den Lehrlingen minus Wichtigkeit der Qualifikation generell
	Werte im Minusbereich: (eher) unzufrieden; im Plusbereich: (eher) zufrieden
Fähigkeit zum selbstständigen Arbeiten	-30,3%
Realistische Vorstellungen von der Arbeitswelt	-29,5%
Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit	-27,5%
Schnelle und effiziente Arbeitsweise	-27,2%
Logisches Denken	-26,9%
Genauigkeit, Sorgfalt	-23,7%
Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation	-22,1%
Verantwortungsbereitschaft	-21,4%
Praktisches Rechnen (Kopfrechnen, Prozentrechnen, Dividieren, Multiplizieren, ...)	-21,1%
Bereitschaft zu lernen und sich zu verbessern	-19,1%
Psychische Belastbarkeit	-17,2%
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	-15,5%
Ausdauer, Durchhaltevermögen	-14,8%
Soziale Kompetenz / Teamfähigkeit	-14,8%
Persönliches Interesse am Lehrberuf	-13,9%
Sauberkeit, Hygienebewusstsein	-13,0%
Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit etc.)	-12,4%
Kreativität, Einfallsreichtum	-9,8%
Sicheres Auftreten, Selbstbewusstsein	-9,6%
Sprachliches Ausdrucksvermögen / Kommunikation	-8,1%
Technisches Verständnis	-5,5%
Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung	-2,4%
Deutschkenntnisse	-2,3%
Schulische Leistungen insgesamt	-0,5%
Vertiefende Mathematikkenntnisse (Gleichungen, Mengenlehre, Geometrie, ...)	15,6%
Digitale Kompetenzen / IT-Kenntnisse	19,4%
Körperliche Stärke, Kraft	21,6%
Englischkenntnisse	37,8%
Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen	50,2%
Weitere Fremdsprachenkenntnisse (neben Englisch)	70,3%

ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

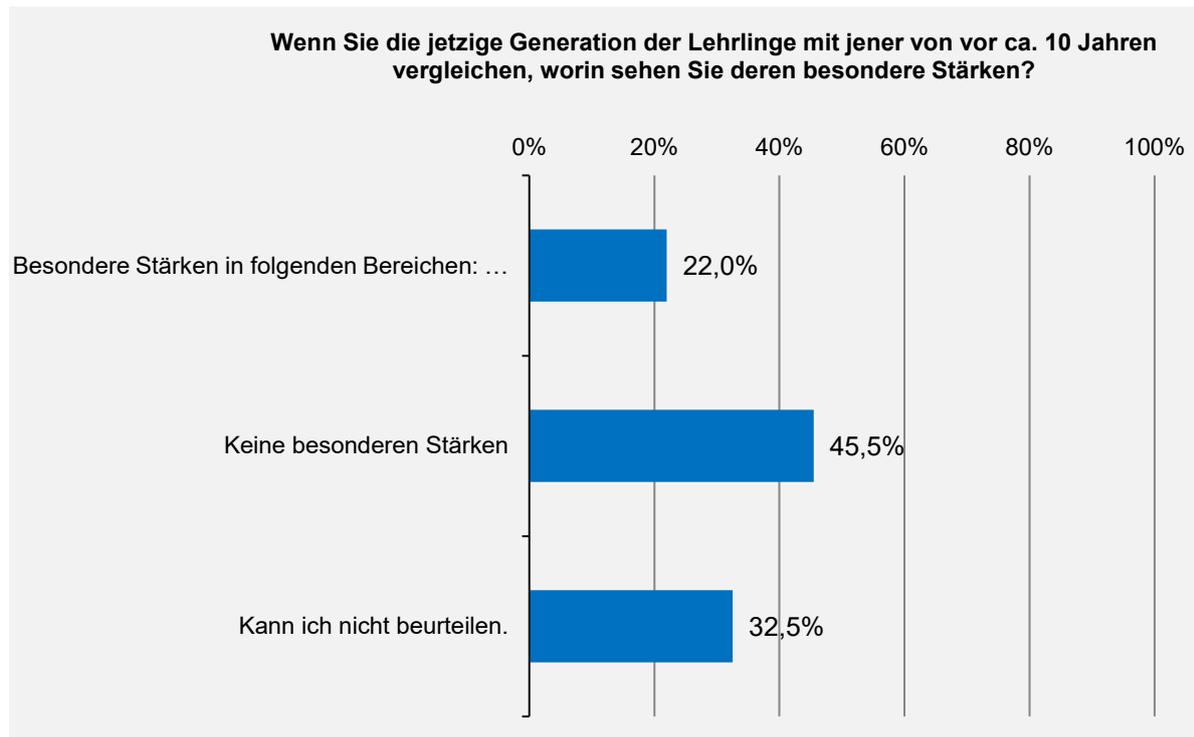
Anmerkung: In die Berechnung eingegangen sind Fragen 3 und 4 des Fragebogens (siehe Anhang). Diese lauteten: Frage 3: „Wie wichtig sind Ihnen folgende Aspekte bei der Auswahl von Lehrlingen?“ – Die vorgegebenen Einstiegsqualifikationen, die in dieser Tabelle gelistet sind, konnten auf einer 4-stufigen Skala (sehr wichtig, eher wichtig, eher nicht wichtig, gar nicht wichtig) bewertet werden. Frage 4 (falls bei Frage 3 je Qualifikation sehr bzw. eher wichtig gewählt wurde): „Wie zufrieden sind Sie in diesen Aspekten in Summe betrachtet bei den Lehrlingen in Ihrem Betrieb?“ Antwortmöglichkeiten auf einer 4-stufigen Skala (sehr zufrieden, eher zufrieden, eher nicht zufrieden, gar nicht zufrieden). Die Differenz der Zufriedenheit (sehr zufrieden, eher zufrieden) und der generellen Wichtigkeit (sehr wichtig, eher wichtig) entspricht den Prozentpunkten, die zwischen Zufriedenheit und Wichtigkeit je Einstiegsqualifikationen liegen. Werte im Minusbereich entsprechen einer Unzufriedenheit mit den Einstiegsqualifikationen der Lehrlinge im Betrieb, Werte im Plusbereich entsprechen wiederum einer Zufriedenheit mit dem jeweiligen Aspekt der Einstiegsqualifikationen.

4.3 Stärken/Schwächen der aktuellen Lehrlinge im Generationenvergleich

Die Betriebe wurden des Weiteren nach den besonderen Stärken und Schwächen der aktuellen Lehrlingsgeneration im Vergleich mit den Lehrlingen vor 10 Jahren befragt.

46% der Befragten sehen bei der jetzigen Generation der Lehrlinge im Vergleich mit jener vor 10 Jahren keine besonderen Stärken, 33% können das nicht beurteilen und 22% sehen sehr wohl besondere Stärken der aktuellen Lehrlingsgeneration.

Grafik 4-10 Stärken der aktuellen Lehrlinge im 10-Jahresvergleich



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

An konkreten besonderen Stärken wurden vor allem und besonders oft **digitale Kompetenzen** genannt, seltener auch gestiegenes **Selbstbewusstsein**.

Konkrete Beispiele bzw. konkrete Aussagen zu den genannten Stärken finden sich im Folgenden, darunter aufgrund der größeren Häufigkeit vor allem Aussagen zu den Stärken im Bereich der digitalen Kompetenzen:

Stärken in Bezug auf Digitale Kompetenzen, z.B.:

„Besserer Umgang mit IT“

„Digital Natives“

„Digital versiert; offene Denkmuster und -wege; sind bei Lehrbeginn reifer“

„Digital Kompetent, Orientierung im Netz“

„Digitale Kompetenz“

„Digitale Kompetenz, Umgang mit Veränderung“

„Digitale Kompetenz/Neugierde“

„Digitale Welt“

„Digitaler Umgang“

„Digitales Arbeiten“

„Digitales Know-How vorhanden“

„Digitales Wissen“

„Digitalisierung“

„EDV“

„EDV-Kenntnisse“

„Handyprofis“

„Im Bereich IT

„IT“

„IT & Englisch Kenntnisse“

„IT affiner“

„IT-Fähigkeiten sind besser“

„IT-Kennntnis verbessert“

„IT-Kenntnisse

„IT-Kenntnisse, Interesse an der Tätigkeit, Selbstbewusstsein“

„IT-Kenntnisse gestiegen“

„IT-Verständnis“

„Multitasking, gute digitale Grundkenntnisse“

„Neue Medien“

„PC-Kenntnisse“

„Sie sind kommunikativer und im Social Media Bereich top“

„Sind mit digitalen Dingen bereits vertraut – keine Hemmschwelle bei Benützung“

„Social Media“

„Soziale Medien“

„Technische Auffassungsgabe“

„Umgang Handy und digitale Medien

„Umgang mit digitalen Medien“

„Umgang mit Digitalisierung, Computerkenntnisse“

„Umgang mit EDV“

„Umgang mit EDV, Datenverarbeitung, digitalen Medien“

„Umgang mit Handy“

„Umgang mit Handy super“

„Umgang mit Handy, Apps, PC-Anwendungen“

„Umgang mit neuen Medien“

„Umgang mit Social Media, Flexibilität bei der Arbeit“

„Umgang mit sozialen Medien, technikaffin“

„Unbegrenzter Informationszugang“

Stärken hinsichtlich Selbstbewusstseins, z.B.:

„Mehr Selbstbewusstsein“

„Mehr Selbstvertrauen“

„Selbstbewusst“

„Selbstbewusster und gute IT-Kenntnisse“

„Selbstbewusstes Auftreten“

„Selbstbewusstsein“

„Selbstbewusstsein gestiegen“

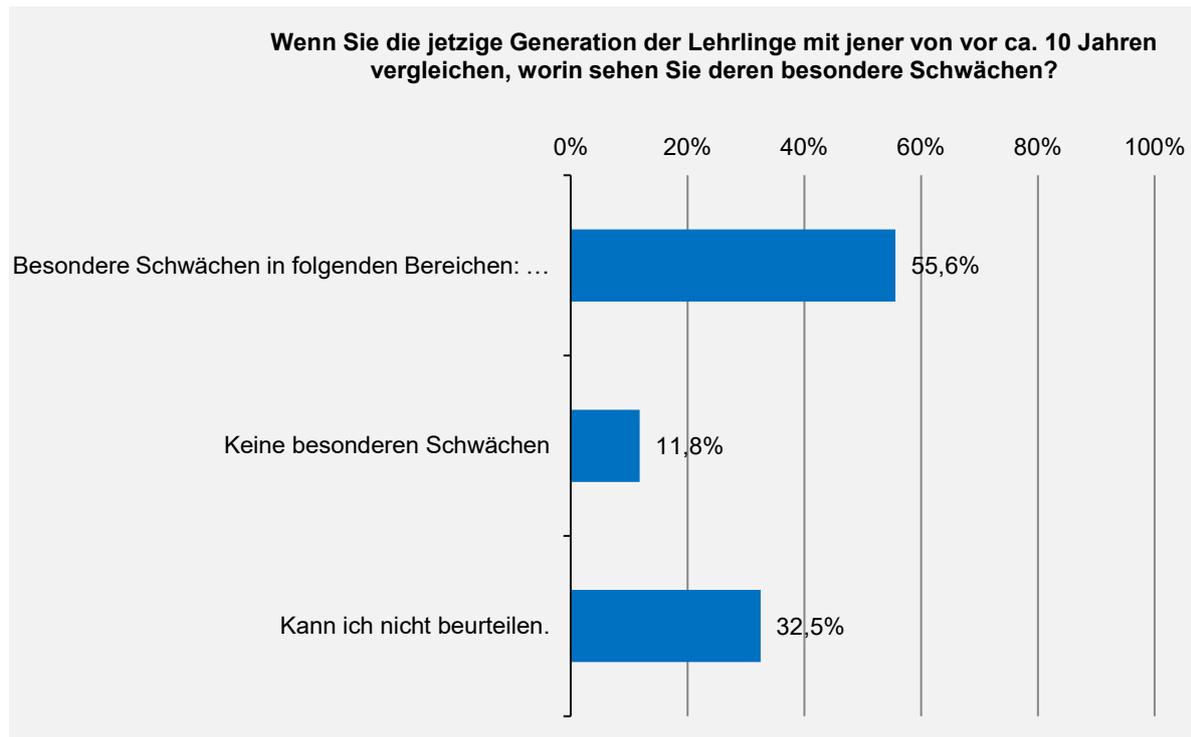
„Selbstbewusstsein ist höher“

„Sie sind selbstbewusster“

„Selbstsicher, präsentiert sich gerne selbst“

Auf der anderen Seite sehen aber **56%** der Befragten bei der jetzigen Generation der Lehrlinge im Vergleich mit jener vor 10 Jahren **besondere Schwächen**, 33% können das nicht beurteilen und 12% sehen keine besonderen Schwächen der aktuellen Lehrlingsgeneration (vgl. Grafik 4-11). Der Anteil derer, die an der jetzigen Lehrlingsgeneration (im Vergleich zu jener vor 10 Jahren) besondere Schwächen erkennen (56%) ist also deutlich höher als der Anteil jener, die (auch) besondere Stärken erkennen können (22% - vgl. Grafik 4-10). Der Stärken-/Schwächenvergleich der jetzigen Lehrlinge mit jenen vor 10 Jahren fällt also in Summe betrachtet eher zu Ungunsten der aktuellen Generation aus, eine Entwicklung und Perspektive, welche aber möglicherweise schon vielen Generationen zuteilwurde.

Grafik 4-11 Schwächen der aktuellen Lehrlinge im 10-Jahresvergleich



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

An diesen als **besondere Schwächen** beschriebenen Aspekten wurden vor allem genannt:

- **Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft** (häufigste Nennungen!)
- **Schulische Vorbildung (inkl. Allgemeinbildung)**
- **Ausdauer und Durchhaltevermögen**
- **Aufmerksamkeit und Konzentration (inkl. Ablenkung durch das Handy)**

Etwas seltener aber ebenfalls noch relativ häufig genannt wurden:

- Soziale Kompetenz
- Hausverstand, Handwerkliche Vorerfahrungen, Logisches Denken, Kopfrechnen

Konkrete Beispiele bzw. konkrete Aussagen zu den genannten als Schwächen betrachteten Punkten finden sich im Folgenden, darunter auch einige (aber nicht typische) recht drastische Aussagen:

Schwächen hinsichtlich Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft, z. B.:

„Arbeitsbereitschaft nimmt ab“

„Arbeitsbereitschaft und der Wille zu lernen, sowie die Motivation sind stark gesunken“

„Arbeitsmoral sinkt, Freizeit sehr wichtig, Arbeit weniger“

„Arbeitsmoral, Disziplin schwindet eher“

„Arbeitseinstellung“

„Bequemlichkeit, wenig Motivation, Leistung ist nicht mehr wichtig“

„Bereitschaft zu arbeiten und Neugier... Über sich selbst hinauswachsen wollen...“

„Bereitschaft, mehr an Engagement für ein Unternehmen zu zeigen (meine Freizeit ist mir wichtiger als eine mögliche Karriere)“

„Desinteresse, keine Motivation, nicht belastbar, verweicht, schlechte Schulbildung, willkürlich, verantwortungslos, kein Mitdenken, perspektivenlos, kein Ehrgeiz, keine Träume, handygesteuerte Lemminge“

„Einsatzbereitschaft, Ehrgeiz fehlt“

„Einstellung zum Beruf, Motivation zur Arbeit, Interesse fehlt, Information zum Berufsbild fehlt“

„Entschlossenheit und Motivation“

„Fehlende Motivation zu lernen, sich mit der Arbeit zu identifizieren“

„Fehlende Motivation, keine Ziele keine Pläne“

„Fehlender Arbeitswille, zu wenig Leistungsbereitschaft, keine realistische Einschätzung der Arbeits- und Geschäftswelt (Lohnvorstellung etc.)“

„Generelle Einstellung zur Arbeit, Grundbildung, Bereitschaft zum persönlichen Einsatz“

„Gleichgültigkeit“

„Interesse am Beruf / Sachen hinterfragen: Warum funktioniert das so?“

„Interesse/Berufliche Ziele“

„Jetzige Generation: Kein Biss, antriebslos, keine Eigeninitiative“

„Kaum Leistungsbereitschaft, sich im Berufsleben zu bewähren“

„Kein Interesse mehr, wollen alle nur mehr chillen“

„Leistungsbereitschaft im Vergleich nicht gegeben - anderes Wertgefühl für Work-Life-Balance“

„Leistungsbereitschaft, Motivation und Freude am Beruf“

„Leistungsbereitschaft. Kein Interesse immer vorne dabei zu sein. Die Lehrausbildung wird nicht ernst genommen.“

„Mangelnde Bereitschaft für Einsatz und schwächere Konzentrationsfähigkeit“

„Motivation“

„Motivation & Respekt“

„Motivation an der Arbeit, Durchhaltevermögen, Einsatzbereitschaft, Schulische Vorkenntnisse, auf die wir aufbauen können, deutlich gesunken“

„Motivation fehlt zum Teil nach Corona“

„Motivation- und Ausdauerproblem, kein Interesse an körperlicher Arbeit“

„Motivation, Ausdauer“

„Motivation, Bereitschaft zum Lernen, logisches Denken, schulisches Lernen, Allgemeinbildung“

„Motivation, techn. Verständnis, Eigeninitiative“

„Planlosigkeit; fehlender Leistungswille“

„Schlechtere Motivation, schlechtere Umgangsformen, schlechtere Vorstellungen vom Arbeiten überhaupt“

„Unmotiviert, unzuverlässig, nicht bereit etwas dazuzulernen, verwöhnt, Arbeiten nicht gewöhnt, faul, immer müde, keine Bereitschaft gute Leistungen abzuliefern bzw. die Motivation dazu“

„Wenig Interesse am Beruf“

„Weniger engagiert, mehr am Handy“

„Wichtigkeit der Freizeit“

„Wille zur praktischen Arbeit fehlt“

„Wissen nicht, was sie wollen“

„Wollen nicht arbeiten“

„Zu wenig Antrieb, Eigeninitiative fehlt, Verantwortungsbewusstsein fehlt, Zukunftsziel fehlt“

Schwächen in der schulischen Vorbildung (inkl. Allgemeinbildung), z. B.:

„Allgemeinbildung Schule“

„Allgemeinwissen, logisches Denken“

„Basiskenntnisse Mathe, Selbsteinschätzung, Arbeitshaltung“

„Deutlich gesunkenes Vorbildungsniveau“

„Einfache mathematische Kenntnisse“

„Grundwissen (Schreiben, Rechnen, Allgemeinwissen); Respekt und Bewusstsein dem Arbeitsplatz (Job) gegenüber“

„Rechnen, Schreiben, Allgemeinbildung“

„Schulwissen, Wissen generell, Arbeitsmoral“

„Schlechte Schulausbildung“

„Schulbildung“

„Schulisch keine Ausbildung (Schreiben, Rechnen, Naturwissenschaften, Physik)“

„Schulische Ausbildung, vor allem Mathematik“

„Schulische Defizite“

„Schulische Leistungen“

„Schulische Vorbildung“

„Schulisches Ausbildungsniveau, psychische und physische Belastbarkeit“

„Schulwissen, Wissen generell, Arbeitsmoral“

„Schwache schulische Vorkenntnisse; schwache Kommunikation“

„Verweicht, können nicht arbeiten, da sie niemals was selbst angegriffen haben (es gibt aber Ausnahmen). Völliges Versagen der Schulausbildung und der Eltern in einer Vielzahl! Statt gute Handwerker zu werden, wird jeder, der sich die Schuhe binden kann, ein "Titelhamster" (FH) BAC, etc.... Ich kann über 30 Jahre die Qualität der Schulen belegen anhand unserer eigenen Lehrlingstests: Früher haben wir von 150 Punkten keinen genommen, der unter 100 Punkte hat – heute haben wir gar keine mehr die auch nur annähernd 100 Punkte erreichen!“

„Vorbildung“

Schwächen in Bezug auf Ausdauer und Durchhaltevermögen, z. B.:

„Ausdauer“

„Ausdauer, Geduld, Lernbereitschaft und der respektvolle Umgang mit anderen Personen“

„Ausdauer, Zielstrebigkeit, Entwicklung, Erziehung, Sauberkeit, handwerkliches Geschick“

„Durchhaltevermögen“

„Durchhaltevermögen / Leistungsbereitschaft“

„Durchhaltevermögen, Ausdauer“

„Durchhaltevermögen, Einstellung zur Arbeit ist mangelhaft“

„Durchhaltevermögen, kein Pflichtbewusstsein, kein Hausverstand, unmotiviert, luxusverwöhnt, dümmer als Vor-
generationen“

„Durchhaltevermögen, Konsequenz, Ehrgeiz“

„Kein Kampfgeist und Durchhaltevermögen – geben schneller auf“

„Vermindertes Durchhaltevermögen, Arbeitseifer“

„Weniger Ausdauernd“

Schwächen hinsichtlich Aufmerksamkeit/Konzentration (inkl. Ablenkung durch das Handy), z. B.:

„Ablenkung (Handy)“

„Ablenkung durch Handy“

„Ablenkung Handy, Facebook“

„Aufmerksamkeit, Arbeitswille“

Aufmerksamkeit, Hierarchieakzeptanz

„Aufmerksamkeit; mentale Gesundheit oft angeschlagen; verlangen mehr als sie geben (unrealistische Einschätzungen); fehlende Selbstmotivation und Zuverlässigkeit“

„Handysucht“

„Handysucht, Durchhaltevermögen, Vorstellung der eigenen Zukunft“

„Handyverliebt“

„Konzentration, Arbeitseinsatz“

„Konzentration, Merkfähigkeit“

„Konzentration, Umgangsformen, Ungenauigkeit“

„Privat sozial überfordert, Tik Tok, Bloggen, immer online“

„Wenig Verantwortungsbewusstsein, Ablenkung durch Smartphones“

„Zu abgelenkt vom Handy, kaum Ziele“

„Zu starke Handyaffinität“

Schwächen in Bezug auf soziale Kompetenz

„Fehlende Umgangsformen, fehlender Überblick, schwer zu motivieren (Vorbild Elternhaus)“

„Soziale Kompetenz“

„Soziale Kompetenz, Leistungsbereitschaft“

„Soziale Kompetenzen, Umgangsformen“

„Sozialkompetenz“

„Sprunghafter, weniger Pflichtbewusstsein“

„Teamfähigkeit, logisches Denken, Hausverstand“

„Teilweise Traumvorstellungen und keinerlei Benehmen“

„Teilweise zu wenig Respekt, Hausverstand und Ausdauer“

„Übernehmen von Verantwortung“

„Umgangsformen, erhöhte Krankenstände“

„Umgangsformen, Kommunikation“

„Umgangsformen, schulische Defizite, Verantwortungsbewusstsein, Pünktlichkeit, Arbeitswille“

„Verantwortung“

„Verantwortung übernehmen“

„Verantwortung, Fachkenntnisse, logisches Denken, schulische Allgemeinbildung“

„Verantwortungsbewusstsein“

„Verlässlichkeit“

Schwächen hinsichtlich Hausverstand, handwerkliche Vorerfahrungen, Logisches Denken, Kopfrechnen

„Hausverstand“

„Hausverstand geht verloren, weniger "Biss", handwerkliche Vorerfahrungen aus dem Elternhaus werden weniger ("Bauernkinder" werden weniger)

„Hausverstand Grundkenntnisse“

„Hausverstand, logisches Denken, Bildung“

„Keinen Hausverstand!“

„Keine Vorkenntnisse mit Werkzeug und Material (alles Neuland, zu Hause wird / darf nicht mitgeholfen werden)“

„Kopfrechnen“

„Kopfrechnen, handwerkliches Geschick, Rechtschreibung, techn. Verständnis bzw. Interesse an Technik“

„Kopfrechnen, logisches Denken“

„Kopfrechnen, Menge/Gewicht Schätzen“

„Logisches Denken, der Wille zu arbeiten, Eigeninitiative“

„Logisches Denken“

„Logisches Denken, Hausverstand, Höflichkeit, Disziplin“

„Logisches Denken, Leistungsbereitschaft“

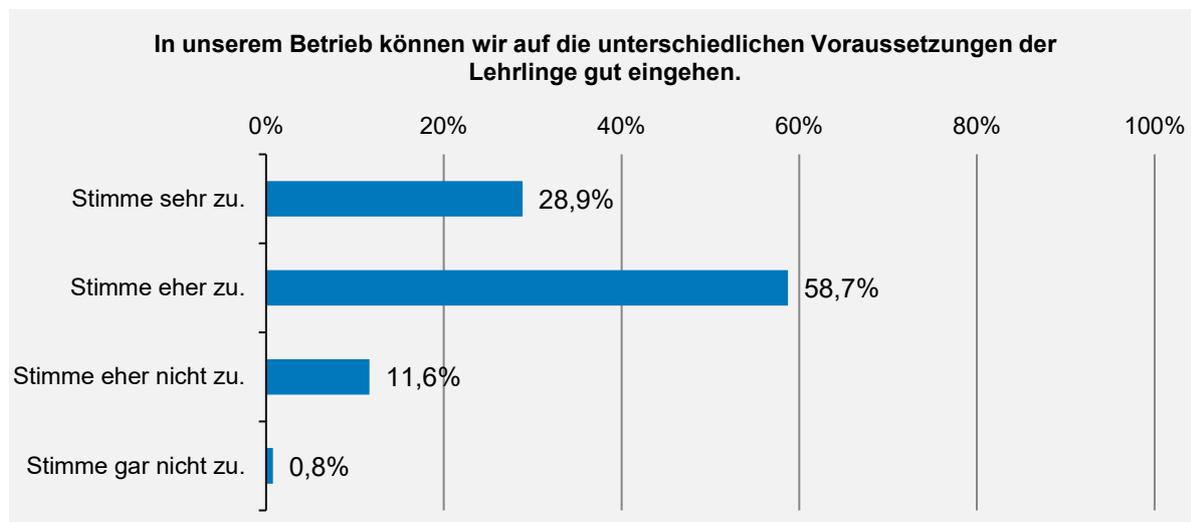
„Nur noch wenig "Hausverstand" vorhanden“

4.4 Lehrausbildung im Betrieb

Lehrbetriebe sind mit unterschiedlichen und zum Teil auch unzureichenden Einstiegs Voraussetzungen ihrer Lehrlinge konfrontiert. Wie gehen die Lehrbetriebe damit um und was sind die größten Probleme, wenn es darum geht, unzureichende Eingangsvoraussetzungen im Betrieb auszugleichen?

Der Großteil der Betriebe (87,6%) stimmt der Aussage sehr bzw. eher zu, dass sie gut auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Lehrlinge eingehen können. 12,4 % – und damit etwas mehr als jeder zehnte Befragte Betrieb – stimmen der Aussage eher bzw. gar nicht zu, gut auf die unterschiedlichen Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge eingehen zu können (vgl. Grafik 4-12).

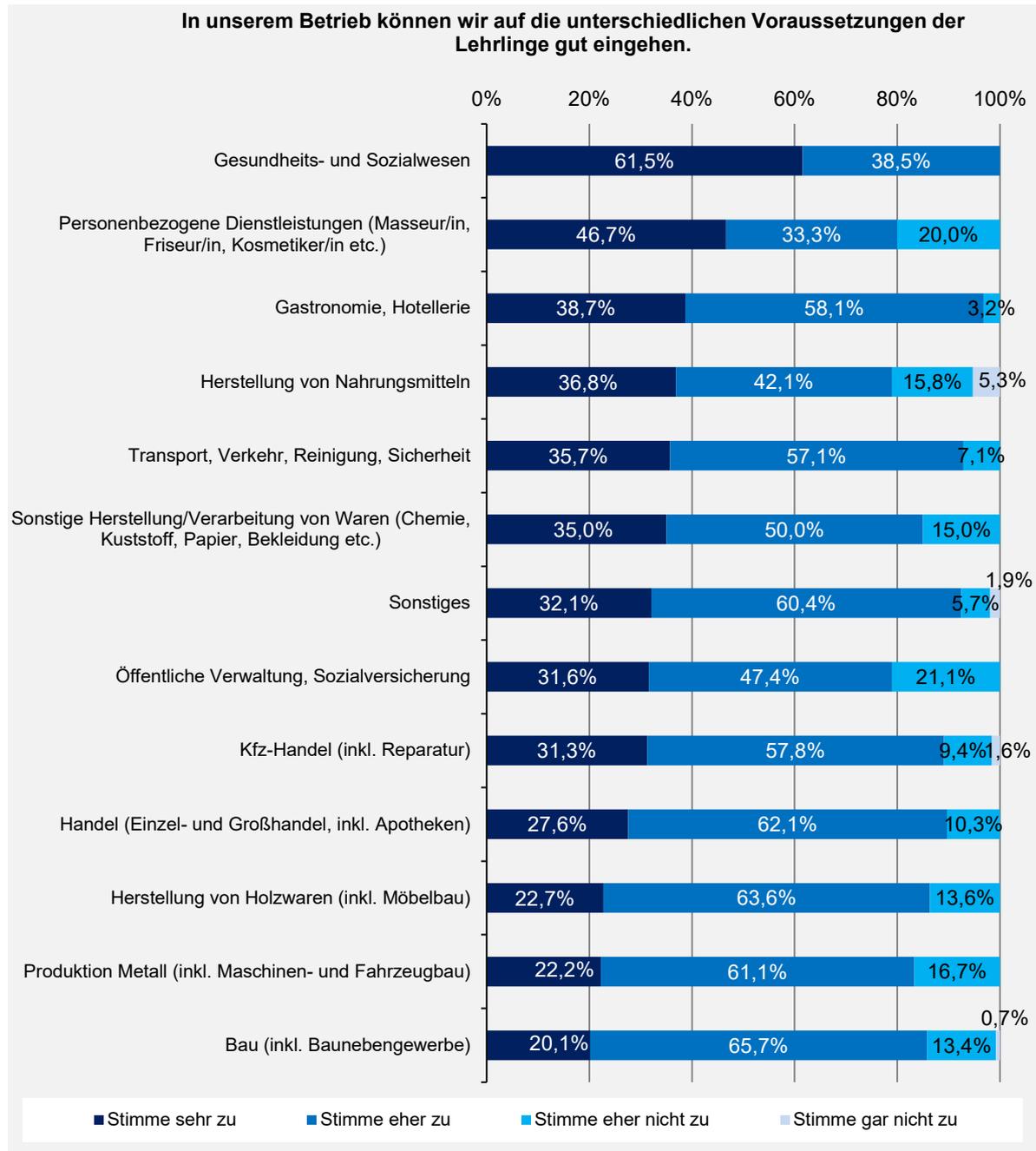
Grafik 4-12 Selbsteinschätzung der befragten Betriebe betreffend den Umgang mit unterschiedlichen Voraussetzungen der Lehrlinge im eigenen Lehrbetrieb



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Nach Branchen betrachtet stimmen Lehrbetriebe, die der Branche Gesundheits- und Sozialwesen angehören, der Aussage am stärksten zu, gut auf unterschiedliche Voraussetzungen der Lehrlinge eingehen zu können (61,5% „stimme sehr zu“-Antworten), gefolgt von personenbezogenen Dienstleistungen, wie z. B. FriseurInnen, MasseurInnen, KosmetikerInnen (46,7%), Gastronomie und Hotellerie (38,7%) und der Herstellung von Nahrungsmitteln (36,8%). Lehrbetriebe, die den Branchen Bau / Baunebengewerbe (20,1%), Produktion Metall (22,2%) und Herstellung von Holzwaren / Möbelbau (22,7%) zugehörig sind, sind laut Selbsteinschätzung – gemessen an der Antwortkategorie „stimme sehr zu“ – am wenigsten der Ansicht, gut auf unterschiedliche Eingangsvoraussetzungen von Lehrlingen eingehen zu können. Insgesamt bleibt festzuhalten, dass in allen Branchen rund um die 80% der Lehrbetriebe – oder sogar ein noch höherer Anteil – der Aussage sehr bzw. eher zustimmen, gut auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Lehrlinge eingehen zu können (vgl. Grafik 4-13).

Grafik 4-13 Selbsteinschätzung der befragten Betriebe betreffend den Umgang mit unterschiedlichen Voraussetzungen der Lehrlinge im eigenen Lehrbetrieb, nach Branche



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

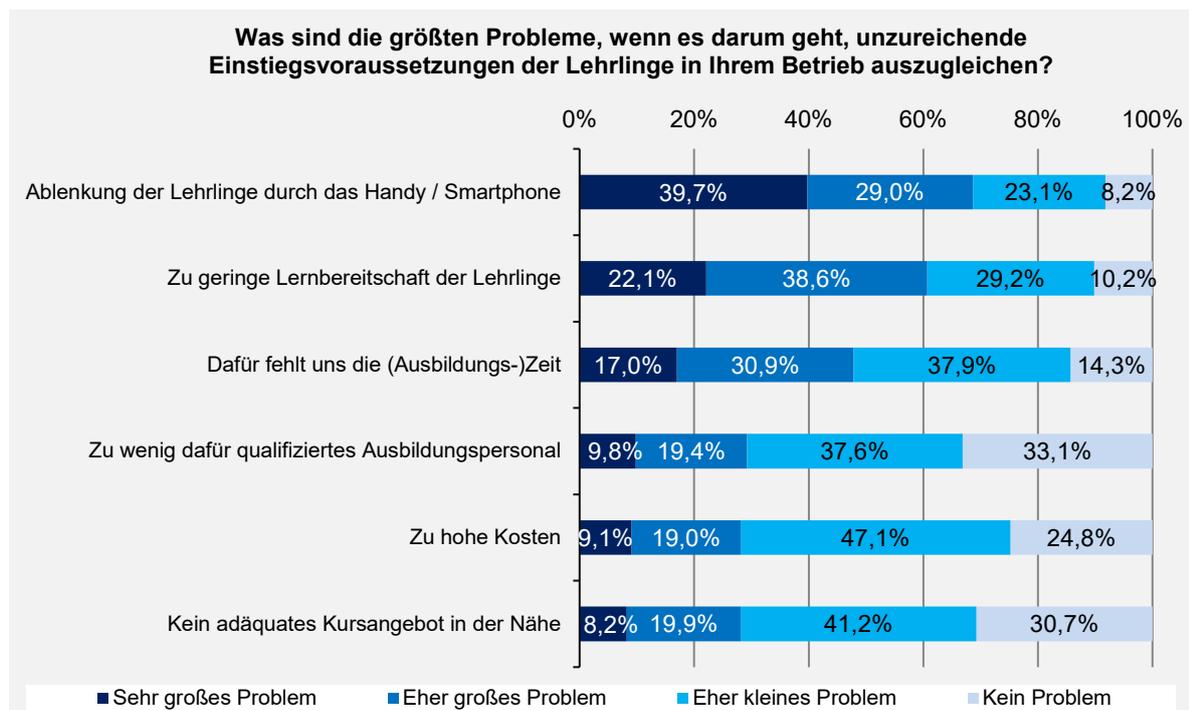
Anmerkung: Bei der Abfrage der am meisten zutreffenden Branche handelte es sich um eine Pflichtfrage. Die Kategorie „Sonstiges“ setzt sich aus allen Branchen mit einer Zellenbesetzung von n < 10 Fällen zusammen und umfasst damit die Branchen Finanz- und Versicherungswesen, Unternehmensberatung/Rechts- und Steuerberatung/Forschung/Entwicklung, Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten, EDV-/IT-DienstleisterInnen, Erziehung und Unterricht/Aus- und Weiterbildung, Grundstücks- und Wohnungswesen, Sport und Unterhaltung sowie alle im freien Textfeld als „Sonstige Branche“ erhobenen Fälle.

Die größten Probleme, vorhandene unzureichende Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge in den Lehrbetrieben auszugleichen, sind laut den befragten Unternehmen am ehesten auf eine mangelhafte Lern- und Leistungsbereitschaft der Jugendlichen zurückzuführen. 68,7% der befragten Lehrbetriebe sehen in der Ablenkung der Jugendlichen durch ihr Handy ein sehr bzw. eher großes Problem, was das Eingehen auf unzureichende Einstiegsvoraussetzungen im Lehrbetrieb anbelangt. 60,7% der Lehrbetriebe geben diesbezüglich die zu geringe Lernbereitschaft der Lehrlinge als sehr bzw. eher großes Problem an (vgl. Grafik 4-14).

In den Lehrbetrieben selbst fehlt es am meisten am Faktor (Ausbildungs-)Zeit, um unzureichende Eingangsvoraussetzungen im Betrieb ausgleichen zu können. Beinahe die Hälfte der befragten Lehrbetriebe (47,9%) gibt an, das Fehlen an (Ausbildungs-)Zeit sei ein sehr bzw. eher großes Problem in Hinblick auf das Ausgleichen von Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge (vgl. Grafik 4-14).

In weitaus geringerem Ausmaß geben die Lehrbetriebe an, dass zu wenig qualifiziertes Ausbildungspersonal (29,2%), zu hohe Kosten (28,1%) oder kein adäquates Kursangebot in der Nähe des Lehrbetriebs (28,1%) ein sehr bzw. eher großes Problem seien (vgl. Grafik 4-14).

Grafik 4-14 Einschätzung der Befragten hinsichtlich der größten Probleme, wenn es darum geht, die unzureichenden Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge in den Betrieben auszugleichen



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Im Rahmen eines offenen Antwortformates hatten die befragten Lehrbetriebe außerdem die Möglichkeit, weiterführende Probleme bzw. Anmerkungen in Bezug auf unzureichende Einstiegsvoraussetzungen der Lehrlinge und damit verbundene Probleme anzuführen. Der Schwerpunkt dabei lag auf folgenden Aspekten:

1. Einige Betriebe führen an, bei unzureichenden Einstiegsvoraussetzungen den Lehrstellensuchenden keinen Ausbildungsplatz in ihrem Betrieb zur Verfügung zu stellen. Dadurch gäbe es auch kaum bzw. keine Probleme mit unzureichenden Einstiegsvoraussetzungen.
2. Für den Fall, dass Lehrlinge bei unzureichenden Einstiegsvoraussetzungen einen Ausbildungsplatz erhalten, stellt der Umgang mit lernschwachen Jugendlichen sowie mit mangelhaften schulischen Vorkenntnissen und schwierigen sozialen Umgangsformen der Lehrlinge in weiterer Folge die Betriebe und insbesondere auch die AusbilderInnen vor große Herausforderungen (vgl. dazu auch: Kapitel 3.3).

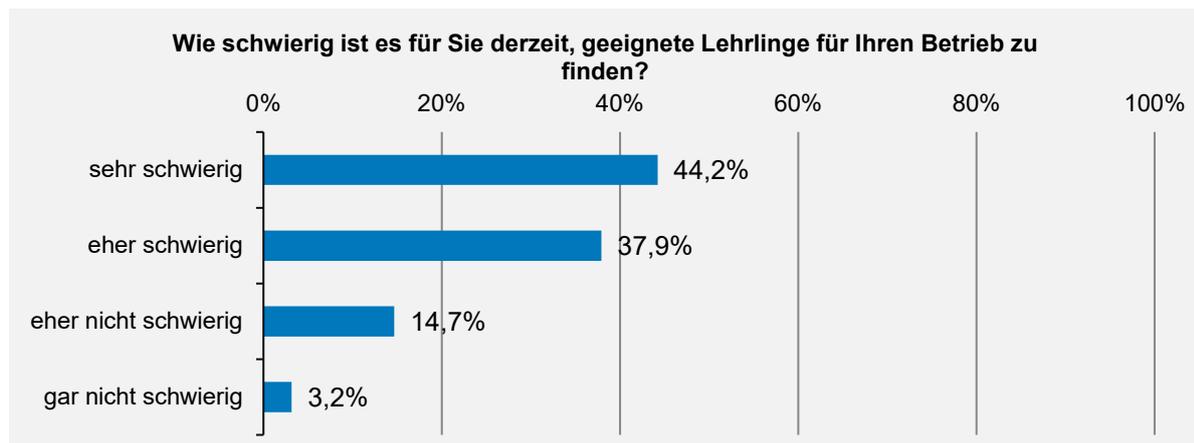
5 Lehlingssuche und Lehlingauswahl

5.1 Schwierigkeit bei der Lehlingssuche sowie Ausbildungsbereitschaft

Für 82,1% – und damit für mehr als acht von zehn Lehrbetrieben – ist es zum Zeitpunkt der Befragung sehr bzw. eher schwierig, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden (vgl. Grafik 5-1). Für 14,7% der Befragten, ist es zum Befragungszeitpunkt eher nicht schwierig, für lediglich 3,2% wiederum gar nicht schwierig, geeignete Lehrlinge zu finden (vgl. Grafik 5-1).

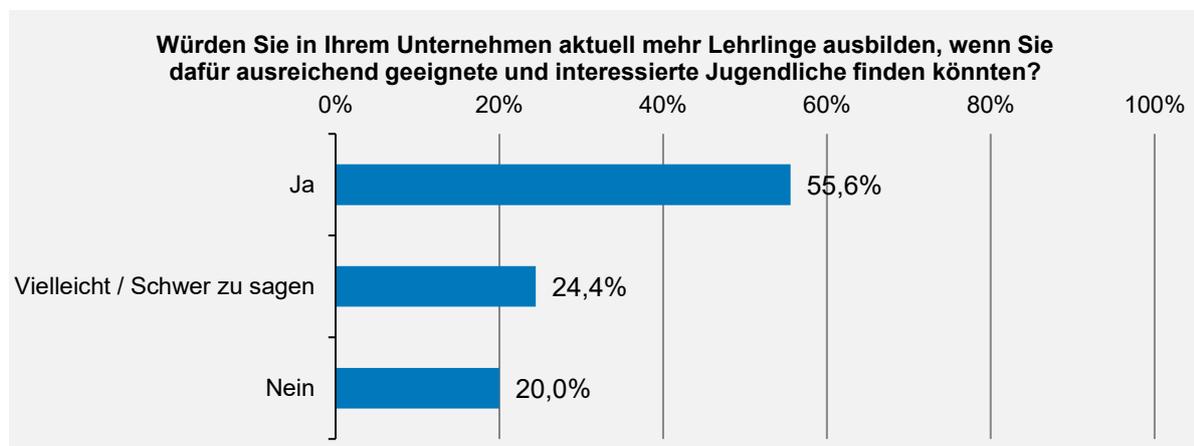
55,6% der befragten Lehrbetriebe würden außerdem mehr Lehrlinge ausbilden, würden sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Lehrlinge finden. Weitere 24,4% geben an, eventuell mehr Lehrlinge auszubilden, für den Fall, dass sie geeignete Lehrlinge finden würden. 20,0% der befragten Betriebe würde zum Befragungszeitpunkt nicht mehr Lehrlinge ausbilden, als sie ohnehin bereits ausbilden (vgl. Grafik 5-2). Die grundlegende Ausbildungsbereitschaft der befragten Lehrbetriebe Niederösterreichs wäre also in der Mehrheit der Fälle höher als die realisierte. Das Finden geeigneter Lehrlinge für den eigenen Lehrbetrieb stellt den Großteil der befragten Betriebe vor große Herausforderungen.

Grafik 5-1 Einschätzung der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

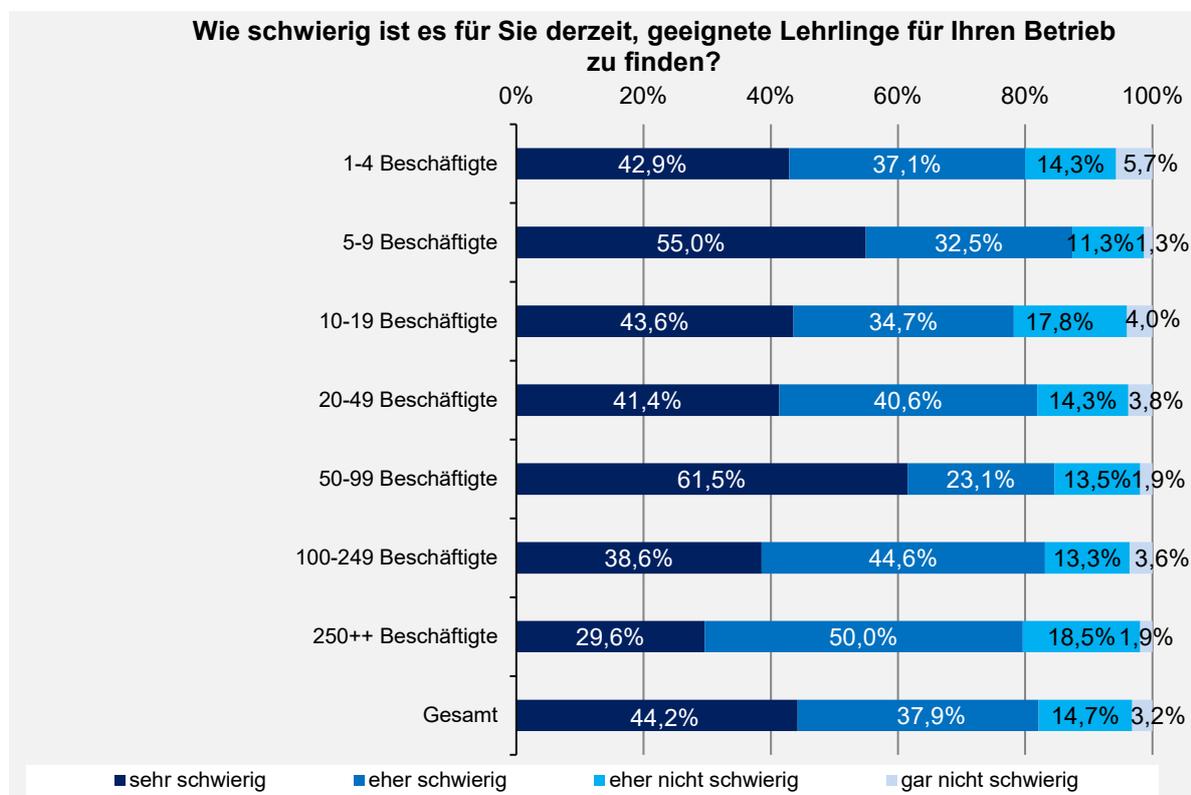
Grafik 5-2 Bereitschaft, mehr Lehrlinge auszubilden



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Hervorzuheben ist ferner, dass die Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden, in Betrieben ab 100 Beschäftigten als etwas geringer – aber dennoch sehr herausfordernd – wahrgenommen wird. Gemessen an der Antwortkategorie „sehr schwierig“ geben durchschnittlich 44,2% der Betriebe an, dass es sehr schwierig sei, zum Befragungszeitpunkt geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb finden zu können. In mittleren Betrieben mit 100-249 Beschäftigten geben 38,6% an, dass es sehr schwierig sei, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb rekrutieren zu können, in Großbetrieben 29,6% und damit mehr als 10 Prozentpunkte weniger als der Durchschnitt der befragten Lehrbetriebe (vgl. Grafik 5-3). Diese etwas geringeren (aber dennoch vorhandenen) Schwierigkeiten von Großbetrieben, geeignete Lehrlinge für ihren Betriebe zu finden, stehen vermutlich in Zusammenhang mit größeren (personellen und finanziellen) Ressourcen für Lehrlingsrekrutierung und Lehrstellenmarketing sowie einem höheren Bekanntheitsgrad der Großbetriebe, möglicherweise auch mit attraktiveren Beschäftigungs- und Karriereperspektiven.

Grafik 5-3 **Einschätzung der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden, nach Betriebsgröße**



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

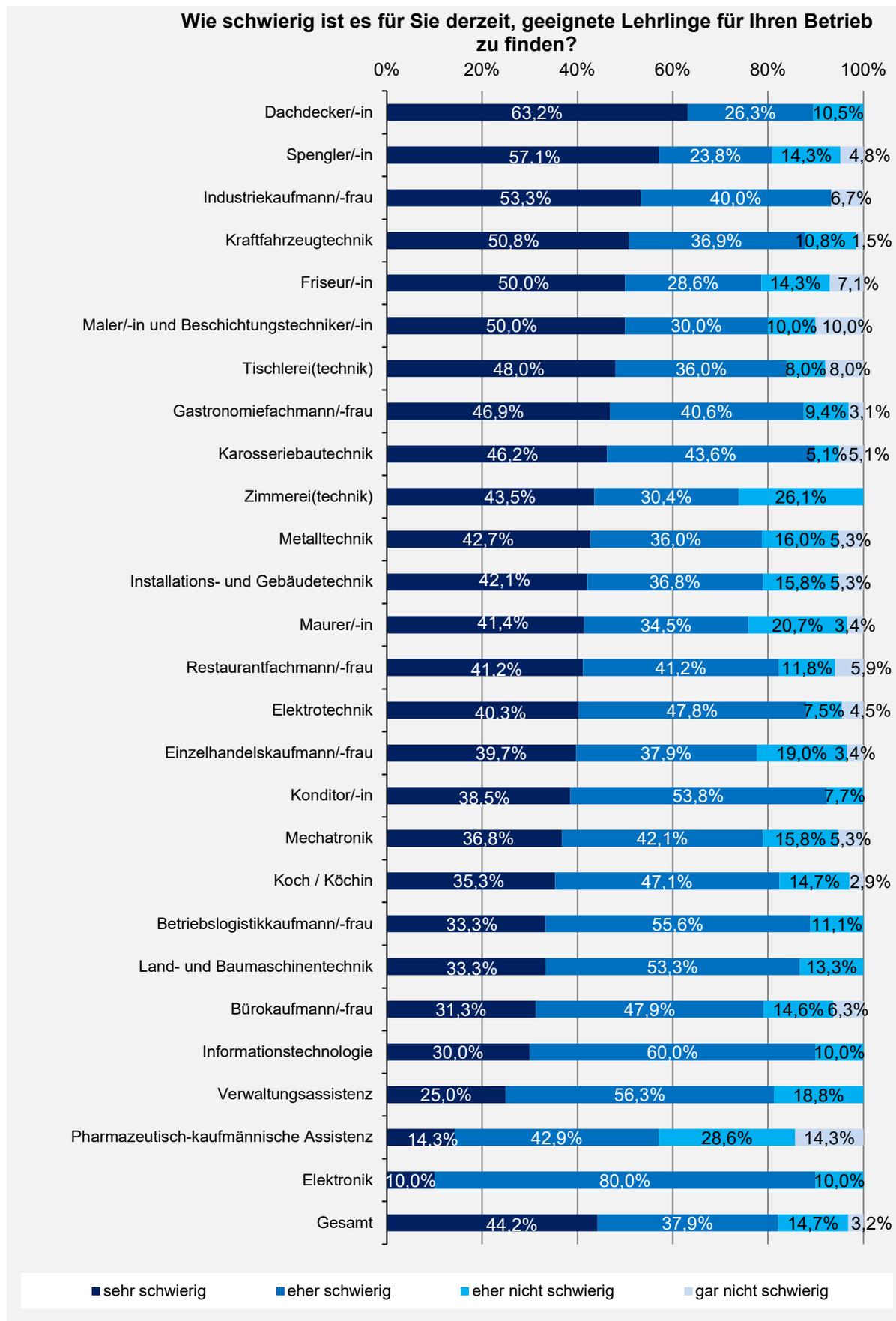
Grafik 5-4 veranschaulicht, in welchen Lehrberufen die Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden, als besonders stark eingeschätzt wird.

Durchschnittlich geben 44,2% der befragten Lehrbetriebe an, es sei zum Befragungszeitpunkt sehr schwierig, geeignete Lehrlinge für ihren Betrieb finden zu können. In Betrieben, die den Lehrberuf Dachdecker/-in ausbilden, geben hingegen 63,2% der befragten Lehrbetriebe an, dass es sehr schwierig sei, geeignete Lehrlinge für ihren Lehrbetrieb finden zu können. Die „sehr schwierig“-Nennungen, was das Suchen geeigneter Lehrlinge für den eigenen Betrieb anbelangt, liegen auch in Betrieben mit den Lehrberufen „Spengler/-in“ (57,1% sehr schwierig), „Industriekaufmann/-frau“ (53,3%), „Kraftfahrzeugtechnik“ (50,8%), „Friseur/-in“ (50,0%), „Maler/-in und Beschichtungstechniker/in“ (50,0%), „Tischlereitechnik“ (48,0%), „Gastronomiefachmann/-frau“ (46,9%) und „Karosseriebautechnik“ (46,2%) über dem Durchschnitt (vgl. Grafik 5-4).

In Betrieben mit Lehrberufen, die beispielsweise den Bereichen Elektronik, IT, oder Büro / Verwaltung zuzuordnen sind, sowie mit dem Lehrberuf „pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz“ liegen die Einschätzungen, inwiefern Schwierigkeiten bestehen, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden, gemessen an den „sehr schwierig“-Nennungen unter dem Durchschnitt (vgl. Grafik 5-4). Die Lehrbetriebe geben für Lehrberufe, die diesen Bereichen zuzuordnen sind, auch in deutlich geringerem Ausmaß an, dass sie aktuell mehr Lehrlinge ausbilden würden, gäbe es mehr geeignete und interessierte BewerberInnen (vgl. Grafik 5-5). Die Schwierigkeiten, geeignete Lehrlinge zu finden, dürften in diesen Bereichen / Lehrberufen also etwas weniger eklatant sein, wenngleich sie dennoch als deutlich herausfordernd wahrgenommen werden, denn: Außer in Betrieben mit dem Lehrberuf „pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz“ (57,2% sehr bzw. eher schwierig) geben in allen anderen abgefragten und zur Analyse herangezogenen Lehrberufen zumindest 7 von 10 Lehrbetrieben an, es sei sehr oder eher schwierig, geeignete Lehrlinge für ihren Betrieb finden zu können (vgl. Grafik 5-4). Bemerkenswert ist, dass dies selbst in Berufen der Fall ist, welche allgemein als sehr (oder sogar zu) beliebt bei Jugendlichen gelten, etwa „Kraftfahrzeugtechnik“ oder „Friseur/-in“.

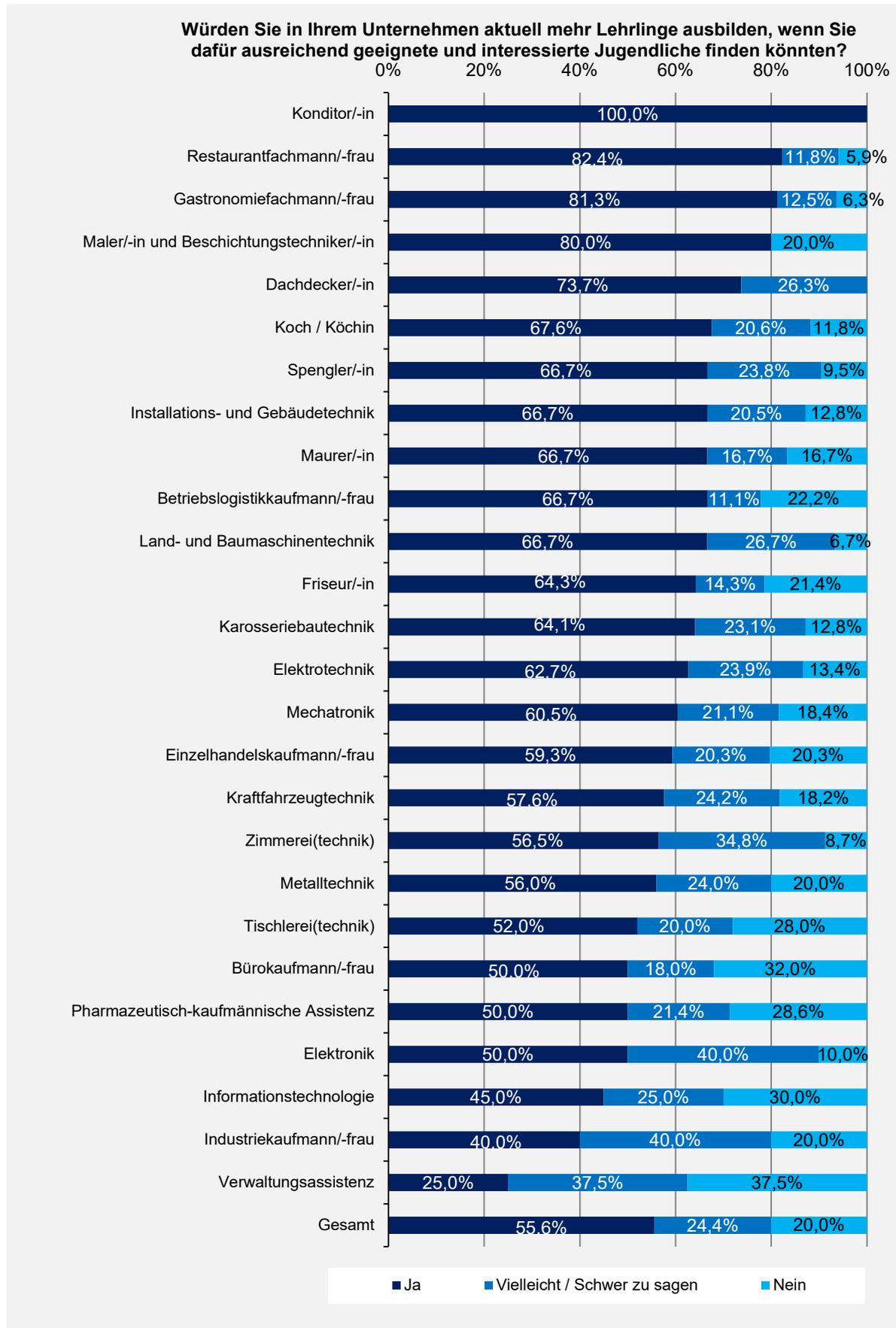
Die Frage, ob die Lehrbetriebe aktuell mehr Lehrlinge ausbilden würden, sofern sich mehr geeignete und interessierte Lehrlinge bewerben würden, wird am stärksten von Lehrbetrieben bejaht, die in den Lehrberufen „Konditor/-in“, „Gastronomiefachfrau/-mann“, „Restaurantfachmann/-frau“, „Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in“ und „Dachdecker/-in“ ausbilden. In diesen Lehrberufen dürfte es demnach überaus schwierig sein, offene Lehrstellen durch geeignete BewerberInnen besetzen zu können (vgl. Grafik 5-5).

Grafik 5-4 Einschätzung der Schwierigkeit, geeignete Lehrlinge für den eigenen Betrieb zu finden, nach Lehrberufen



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Grafik 5-5 **Bereitschaft, mehr Lehrlinge aufzunehmen, nach Lehrberufen**

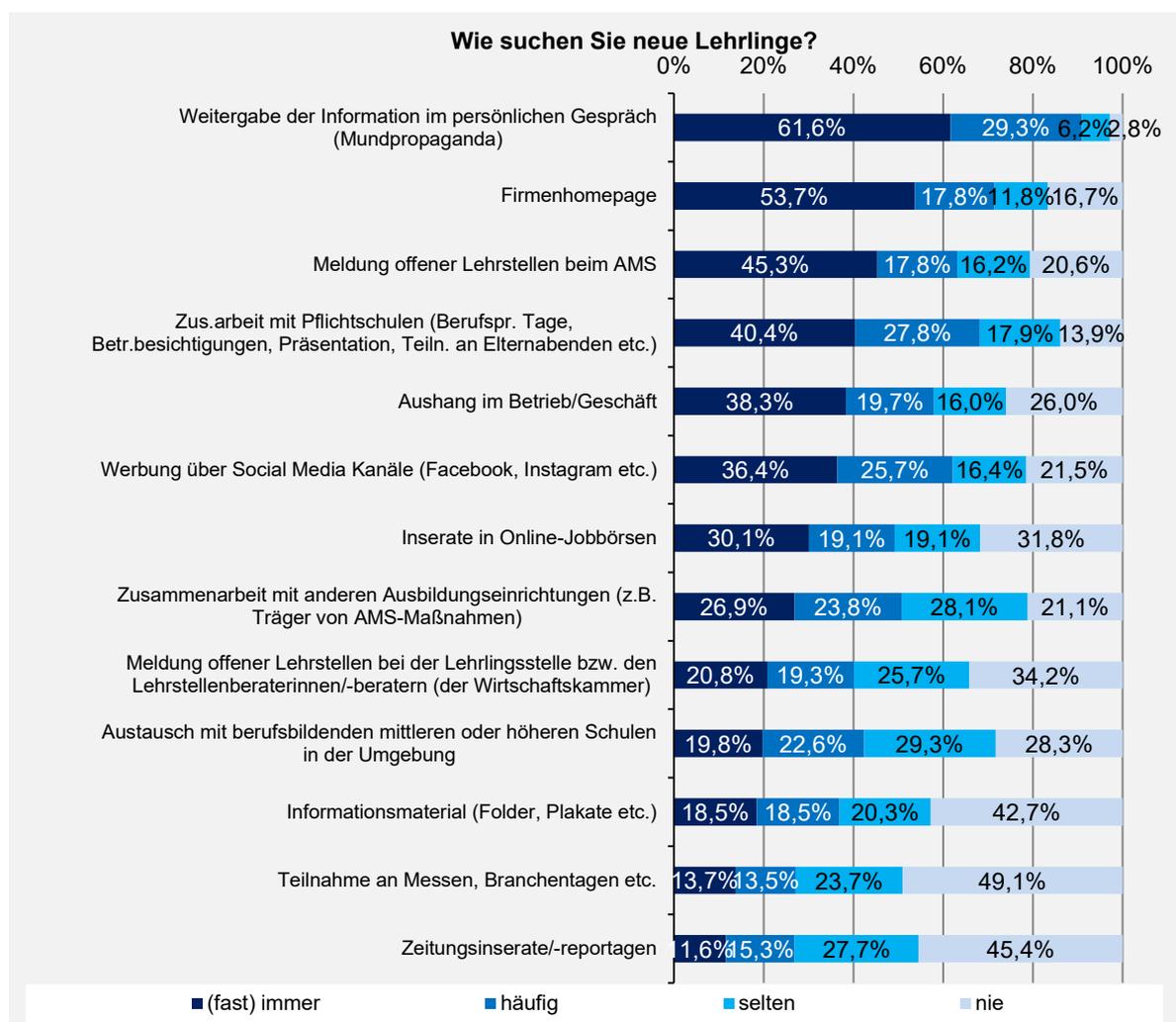


ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

5.2 Lehrlingssuche

Im Falle des Vorhandenseins offener Lehrstellen suchen die befragten Lehrbetriebe neue Lehrlinge am häufigsten über die Weitergabe dieser Information im persönlichen Gespräch, d. h. in Form von sog. „Mundpropaganda“ (61,6% (fast) immer). Gereiht nach der Antwortmöglichkeit „(fast) immer“ erfolgt die Lehrlingssuche darüber hinaus sehr oft über die Firmenhomepage (53,7% (fast) immer), das Melden offener Lehrstellen beim AMS (45,3% (fast) immer), die Zusammenarbeit mit Pflichtschulen (40,4% (fast) immer), einen Aushang im Betrieb/Geschäft (38,3% (fast) immer), Werbung über Social Media Kanäle (36,4% (fast) immer), Inserate in Online Jobbörsen (30,1% (fast) immer) und die Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungseinrichtungen, z. B. Trägerorganisationen von AMS-Maßnahmen (26,9% (fast) immer) (vgl. Grafik 5-6). Rund ein Fünftel der Lehrbetriebe gibt an, (fast) immer nach neuen Lehrlingen über den Austausch mit berufsbildenden mittleren und höheren Schulen zu suchen bzw. meldet offene Lehrstellen bei der Lehrlingsstelle bzw. den LehrstellenberaterInnen der Wirtschaftskammer. Im Rahmen der Lehrlingsakquise wird von den zeit- und kostenintensiveren Varianten der BewerberInnen-suche, wie dem Erstellen von Informationsmaterial (Folder, Plakate etc.), der Teilnahme an Messen bzw. Branchentagen und dem Verfassen bzw. Schalten von Zeitungsinseraten und -reportagen am wenigsten Gebrauch gemacht (vgl. Grafik 5-6).

Grafik 5-6 Arten der BewerberInnensuche bei offenen Lehrstellen im Betrieb



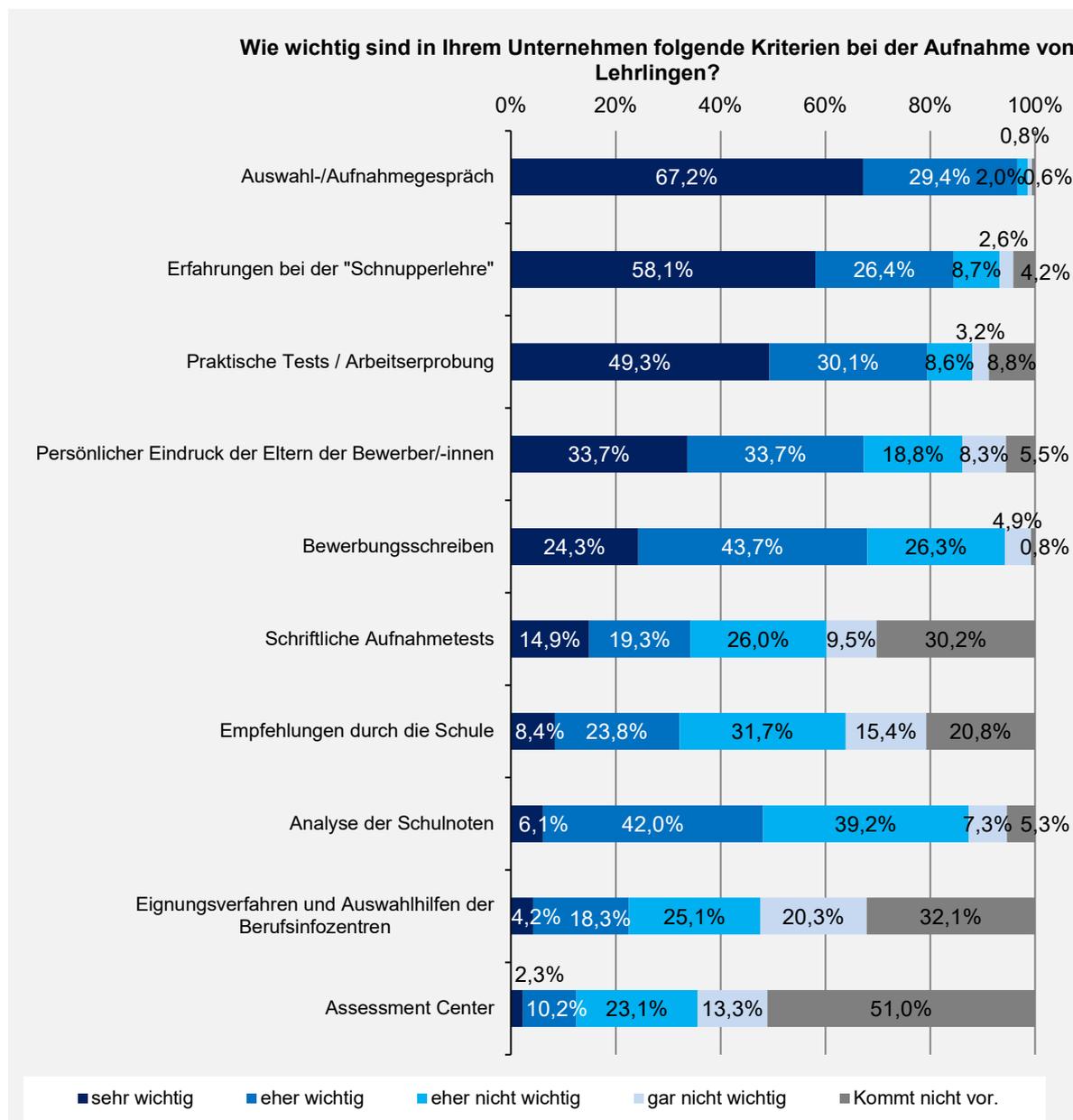
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Die Betriebe hatten die Möglichkeit im Rahmen eines optionalen Textfeldes weitere Formen der Lehrlingsakquise anzuführen. Genannt wurden das Anbieten von berufspraktischen Tagen und Ferialpraktika, die Suche im Bekanntenkreis, Initiativbewerbungen und Werbung über Regiowall (LED- Werbewände an öffentlichen Plätzen, vielbefahrenen Straßen etc.)

5.3 Lehrlingsauswahl

Die nachfolgende Grafik 5-7 verdeutlicht, wie wichtig den befragten Lehrbetrieben bestimmte Auswahlkriterien – etwa das Bewerbungsschreiben, Schulnoten oder das Auswahlgespräch – bei der Aufnahme von Lehrlingen sind. Die wichtigsten Aufnahmekriterien für die Lehrlingssuche sind, gemessen an den Antwortkategorien sehr und eher wichtig, das Auswahl-/Aufnahmegespräch (96,6%), die Erfahrungen bei der „Schnupperlehre“ (84,5%) sowie praktische Tests und Arbeitserprobungen (79,4%) – und damit allesamt Möglichkeiten, die sozialen Umgangsformen, die Arbeitseinstellung sowie gewisse Vorkenntnisse und Begabungen **anhand direkter persönlicher Erfahrungen/Beobachtungen** einschätzen zu können (vgl. Grafik 5-7). Auch der persönliche Eindruck von den Eltern der BewerberInnen spielt dabei noch eine bedeutende Rolle (67,4 % sehr oder eher wichtig). Am unteren Ende der Grafik, und damit die am wenigsten wichtigen Kriterien bei der Aufnahme von Lehrlingen, stehen die Analyse von Schulnoten, Auswahlhilfen der Berufsinfozentren sowie die Ergebnisse eines Assessment Center (vgl. Grafik 5-7). Letzteres kommt allerdings nur bei einer Minderheit der Betriebe überhaupt zur Anwendung.

Grafik 5-7 Einschätzung der Wichtigkeit von Aufnahmekriterien bei der Lehrlingssuche



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Eine weitere Frage der Erhebung widmete sich dem Sachverhalt, welche Vorgehensweisen (z. B. Erstkontakt durch die Eltern, Erkundigen nach dem Bewerbungsstand etc.) Lehrbetriebe im Bewerbungsverlauf als positiv oder negativ bzw. als neutral einschätzen (vgl. Grafik 5-8). **Überwiegend positiv** (und darüber hinaus von 25% bis 29% der Betriebe als neutral eingestuft) werden **folgende Vorgehensweisen während des Bewerbungsverlaufs**:

- Telefonische Kontaktaufnahme der LehrstellenbewerberInnen bereits vor dem Bewerbungsschreiben (69,0% Positivnennungen, 25,2% neutral)
- Elektronische Bewerbung per E-Mail, Bewerbungsportal etc. (66,9% positiv, 28,2% neutral)
- Telefonische Nachfrage nach dem Stand des Auswahlverfahrens (65,8% positiv, 28,6% neutral)
- Persönliche, direkte Vorsprache im Betrieb ohne jeglichen Vorkontakt (59,6% positiv, 27,7% neutral)

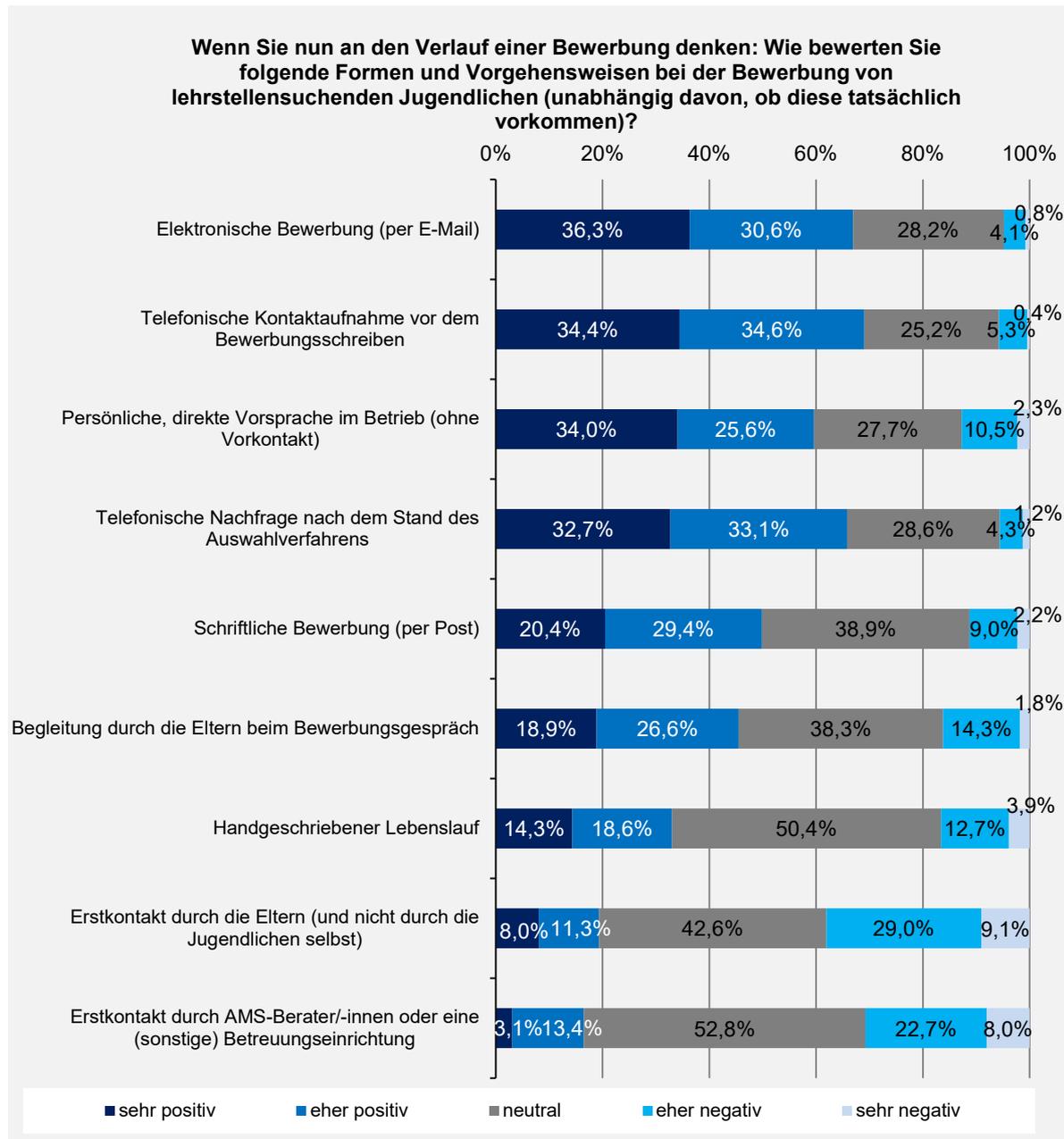
Bereits **von über einem Drittel der befragten Lehrbetriebe als neutral, aber dennoch als (eher) positiv aufgefasst** werden die nachfolgenden Vorgehensweisen im Bewerbungsprozess um Lehrstellen:

- Schriftliche Bewerbungen per Post (38,9% neutral, 49,8% positiv)
- Begleitung der Eltern zum Bewerbungsgespräch (38,3% neutral, 45,5% positiv)
- Handgeschriebene Lebensläufe (50,4% neutral, 32,9% positiv)

Mehrheitlich neutral, aber mit einer starken Tendenz zu den Negativ- gegenüber den Positivnennungen werden Erstkontakte durch die Eltern (42,6% neutral, 38,1% Negativnennungen) sowie Erstkontakte durch AMS-BeraterInnen oder sonstige Betreuungseinrichtungen (52,8% neutral, 30,7% Negativnennungen) von den Lehrbetrieben bewertet (vgl. Grafik 5-8).

Grundsätzlich bleibt aber auch zu erwähnen, dass die Erwartungen/Bewertungen seitens der Betriebe in manchen Aspekten unterschiedlich sind, dass also jede (vielleicht auch ungewöhnliche) Bewerbungsstrategie unter bestimmten Umständen erfolgreich sein kann.

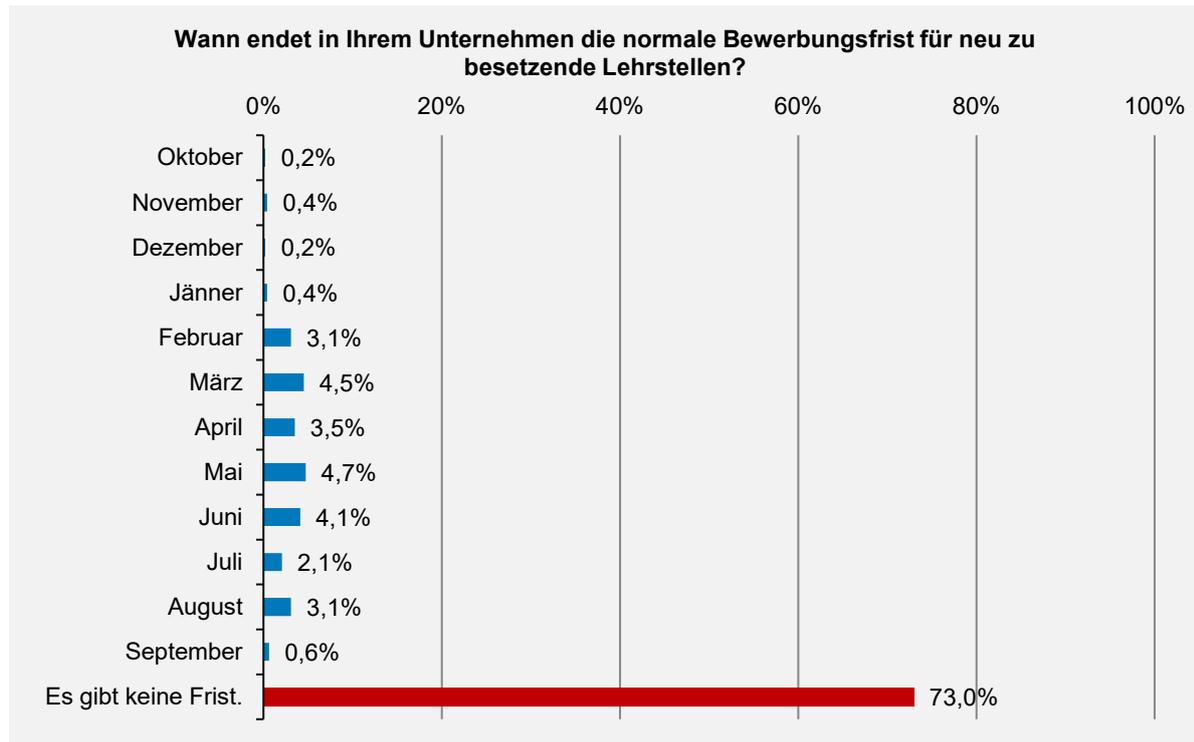
Grafik 5-8 Unternehmensbewertung von Formen / Vorgehensweisen bei der Bewerbung von lehrstellensuchenden Jugendlichen



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

73% der befragten Lehrbetriebe geben an, dass es keine generelle Frist für neu zu besetzende Lehrstellen am Ausbildungsstandort gibt. Im Zuge eines freien Textfeldes wurde u. a. angegeben, die Bewerbungsfristen würden aufgrund von dauerhaft unbesetzten Lehrstellen nie enden bzw. es gäbe für gute BewerberInnen das ganze Jahr über die Chance sich zu bewerben und zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. In anderen Betrieben wird wiederum nach Bedarf rekrutiert, in wenigen Fällen gab es zum Befragungszeitpunkt einen generellen Aufnahmestopp. Sofern es eine Frist gibt, liegt das Ende der Bewerbungsfrist für neu zu besetzende Stellen zwischen Februar und August (vgl. Grafik 5-9).

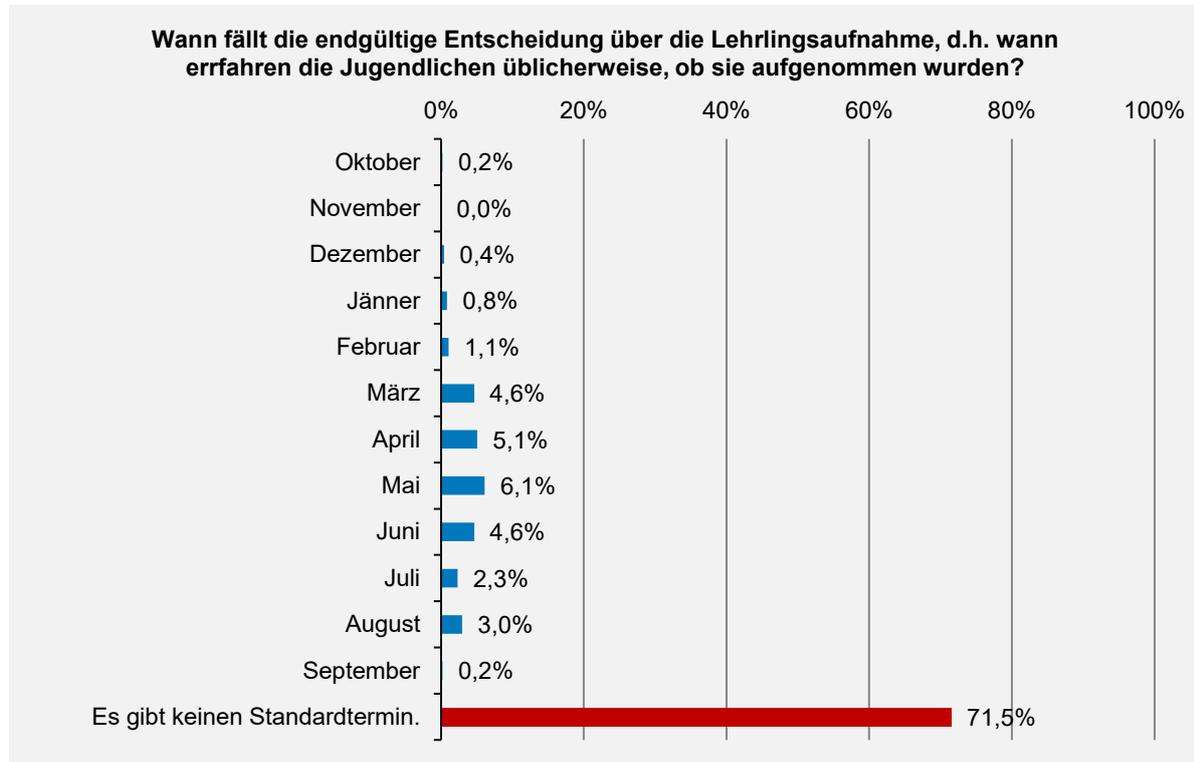
Grafik 5-9 Zeitpunkt des Endes der Bewerbungsfrist für neu zu besetzende Lehrstellen in den befragten Lehrbetrieben Niederösterreichs



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Analog zu den Angaben bezüglich einer Bewerbungsfrist geben auch 72% der Betriebe an, es gäbe keinen genauen Standardtermin für eine endgültige Entscheidung über die Lehrlingsaufnahme (vgl. Grafik 5-10). Entsprechend zeitversetzt zum Ende der Bewerbungsfrist (Februar und Folgemonate) entfällt die endgültige Entscheidung über die Lehrlingsaufnahme in den befragten Lehrbetrieben auf die Monate März bis August (vgl. ebd.).

Grafik 5-10 Zeitpunkt der endgültigen Entscheidung über die Lehrlingsaufnahme in den befragten Lehrbetrieben Niederösterreichs

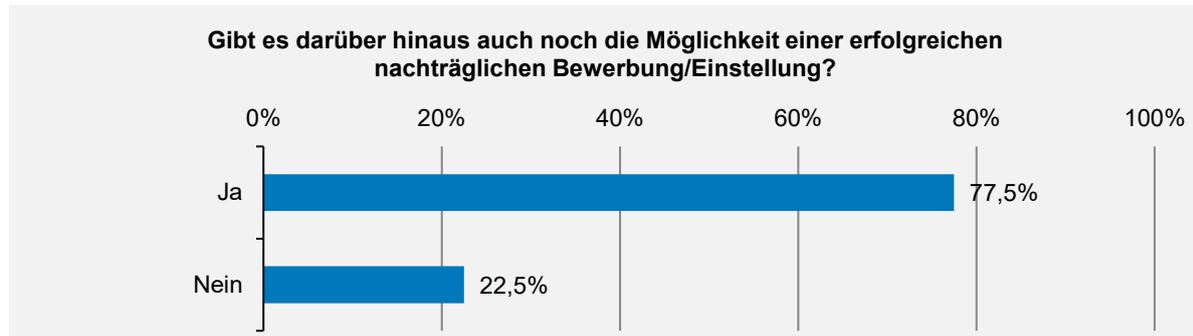


ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

In 77,5% der befragten Lehrbetriebe, die über eine Bewerbungsfrist für offene Lehrstellen verfügen, gibt es auch eine Möglichkeit für Lehrstellensuchende, sich nachträglich für eine Lehrstelle zu bewerben¹² (vgl. Grafik 5-11). Mehr als drei Viertel jener Lehrbetriebe, in denen es Bewerbungs- und Einstellungsfristen gibt, nehmen also auch nachträglich bzw. laufend Lehrlinge ins Bewerbungsverfahren auf, was wohl auch als Ausdruck der generell großen Herausforderungen, geeignete bzw. überhaupt Lehrlinge finden zu können, aufgefasst werden kann.

Grafik 5-11 Möglichkeiten zu einer erfolgreichen nachträglichen Bewerbung/Einstellung von Lehrstellensuchenden in den befragten Lehrbetrieben Niederösterreichs

(unter jenen n = 187 Betrieben, in welchen es eine Bewerbungsfrist gibt)



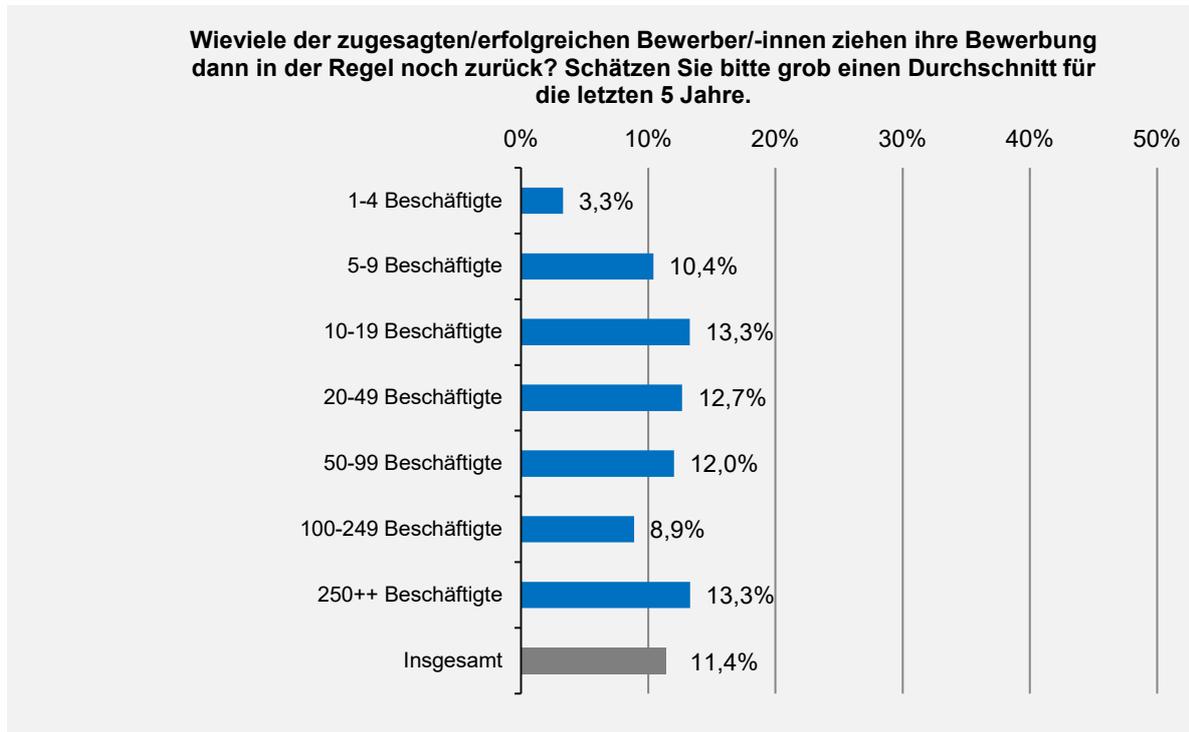
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

In einem freien Textfeld wurde den Betrieben die Möglichkeit geboten, die Umstände für eine nachträgliche Bewerbung genauer zu erläutern. In manchen Betrieben gibt es in Abhängigkeit vom Beginn der Berufsschule noch die Möglichkeit, sich nachträglich zu bewerben. Viele Lehrbetriebe geben zudem an, aus einer Notwendigkeit heraus – z. B. bei einer nachträglichen Absage von LehrstellenbewerberInnen, bei Lehrabbrüchen, bei dauerhaft unbesetzten Lehrbestellen aufgrund fehlender BewerberInnen – aber auch bei überdurchschnittlich guter Auftragslage oder überdurchschnittlichem Interesse und speziellen Voraussetzungen von BewerberInnen (vielversprechende QuereinsteigerInnen, SchulabbrecherInnen etc.) nachträgliche Bewerbungen und Einstellungen zu ermöglichen.

Darüber hinaus wurde abgefragt, wie viele der zugesagten / erfolgreichen BewerberInnen ihre Bewerbung in der Regel noch zurückziehen. Im Mittel (bezogen auf den Durchschnitt der letzten 5 Jahre) schätzen die befragten Lehrbetriebe, dass ca. 11,4% der Lehrstellensuchenden, denen sie eine Zusage zu einer Lehrstelle machen, ihre Bewerbung wieder zurückziehen bzw. die Lehre nicht antreten. Der Anteil an nachträglich zurückgezogenen Bewerbungen variiert nur wenig nach Betriebsgröße (vgl. Grafik 5-12), lediglich in Kleinstbetrieben unter 5 Beschäftigten liegt er deutlich unter dem Gesamtdurchschnittswert, was vermutlich auch damit zu tun hat, dass in diesen Kleinstbetrieben in den letzten 5 Jahren nur ganz wenige Lehrlinge aufgenommen werden konnten.

¹² Die genaue Fragestellung hierbei lautete: „Gibt es darüber hinaus noch die Möglichkeit einer erfolgreichen nachträglichen Bewerbung/Einstellung? – Ja, und zwar in folgender Form / unter folgenden Umständen: [Offenes Textfeld]. Nein.“

Grafik 5-12 Anteil an nachträglich (nach der Zusage) zurückgezogenen Bewerbungen für eine Lehrstelle, geschätzter Durchschnitt der letzten 5 Jahre – nach Betriebsgröße



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

5.4 Herausforderungen bei der Lehrlingssuche

Als die größten Herausforderungen bei der Lehrlingssuche betrachten die befragten Lehrbetriebe eine **unzureichende Arbeitsmotivation der BewerberInnen** (76,4% stark oder eher zutreffend), dass es generell **zu wenig fachlich geeignete BewerberInnen** gibt (73,4%), **Defizite in der Qualität der Pflichtschulausbildung** (71,2%), dass es **allgemein zu wenig LehrstellenbewerberInnen** in ihrem Betrieb gibt (70,7%) und dass das **Interesse an den ausgebildeten Lehrberufen zu gering ist** (69,7%) (vgl. Grafik 5-13). Laut Selbsteinschätzung der Lehrbetriebe, welche die jeweiligen Lehrberufe ausbilden, ist vor allem das Interesse an Lehrberufen im Bereich Gastronomie / Hotellerie am geringsten, gefolgt von einigen Lehrberufen aus dem Bereich Bau, nämlich an den Lehrberufen „Spengler/-in“, „Dachdecker/-in“ und „Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in“ (vgl. Grafik 5-14).

59,8% der befragten Lehrbetriebe sehen **mangelnde soziale Kompetenzen bzw. Umgangsformen** bei den Lehrstellensuchenden aktuell als (stark oder eher zutreffende) **Herausforderung für die Lehrlingssuche**, 59,2% bedingt durch einen Geburtenrückgang in den letzten Jahren allgemein eine **zu geringe Zahl an Jugendlichen** (vgl. Grafik 5-13).

Zusammengefasst erleben also viele Lehrbetriebe sowohl die Quantität / Zahl an Lehrstellensuchenden (bedingt etwa durch die Demographie und Interessenslagen der Jugendlichen) als auch die Qualität der Eingangsqualifikationen von BewerberInnen (Motivation, schulische Grundkenntnisse etc.) als große Herausforderungen bei der Lehrlingssuche. Durch den seitens der Lehrbetriebe Niederösterreichs wahrgenommenen generellen Mangel an (geeigneten) Lehrstellensuchenden kommt es auch zur Konkurrenz um die BewerberInnen unter den auszubildenden Betrieben. So drücken 44,3% der Betriebe aus, es trifft stark bzw. eher zu, dass es eine starke Konkurrenz um BewerberInnen durch andere Ausbildungsbetriebe gibt (vgl. Grafik 5-13). Im Rahmen des offenen Textfeldes „sonstige Herausforderungen“ wurde darüber hinaus deutlich, dass die weiterführenden / höheren Schulen eine noch viel stärkere Konkurrenz für die Lehrbetriebe darstellen, denn geeignete und für die Lehrberufe begabte Jugendliche würden sich mehrheitlich für weiterführende / höhere Schulen statt für die Lehre entscheiden, so viele befragte Betriebe in ihren Kommentaren.

In geringerem Ausmaß als Herausforderung bei der Lehrlingssuche werden hingegen die Lage des Ausbildungsbetriebes, die Arbeitszeiten im Lehrbetrieb bzw. in den betreffenden Berufen sowie eine hohe Zahl an Absagen von geeigneten Jugendlichen, die sich bei mehreren Firmen beworben haben, genannt (vgl. Grafik 5-13).

Vor allem die arbeitszeitbedingten Herausforderungen bei der Lehrlingssuche unterscheiden sich allerdings sehr stark nach Lehrberufen und -betrieben (vgl. Grafik 5-15). In den Lehrberufen Gastronomiefachmann/-frau (74,1%), Konditor/-in (72,7%), Restaurantfachmann/-frau (66,7%), pharmazeutischkaufmännische Assistenz (66,7%) und Koch/Köchin (64,5%) stimmen weitaus mehr als die Hälfte der befragten Lehrbetriebe sehr bzw. eher zu, dass die Arbeitszeiten in ihrem Betrieb bzw. in den betreffenden Berufen eine große Herausforderung bei der Lehrlingssuche sind. Im Lehrberuf Verwaltungsassistenz stimmen dieser Aussage hingegen nur 7,7% zu, im Lehrberuf Maler/-n und Beschichtungstechniker/-in 11,1% und in der Karosseriebautechnik 13,9% (vgl. ebenda).

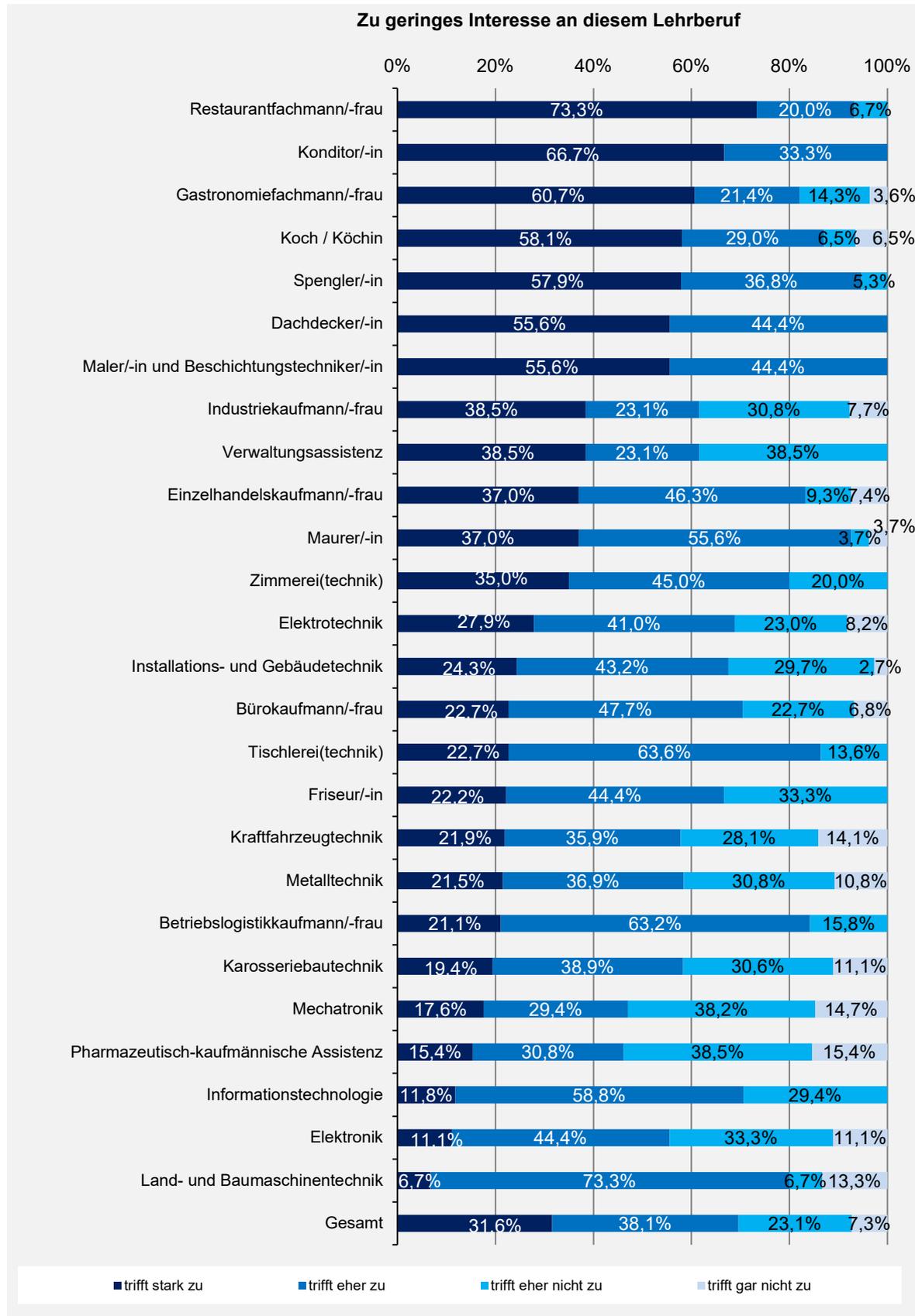
Grafik 5-13 Herausforderungen bei der Lehrlingssuche



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

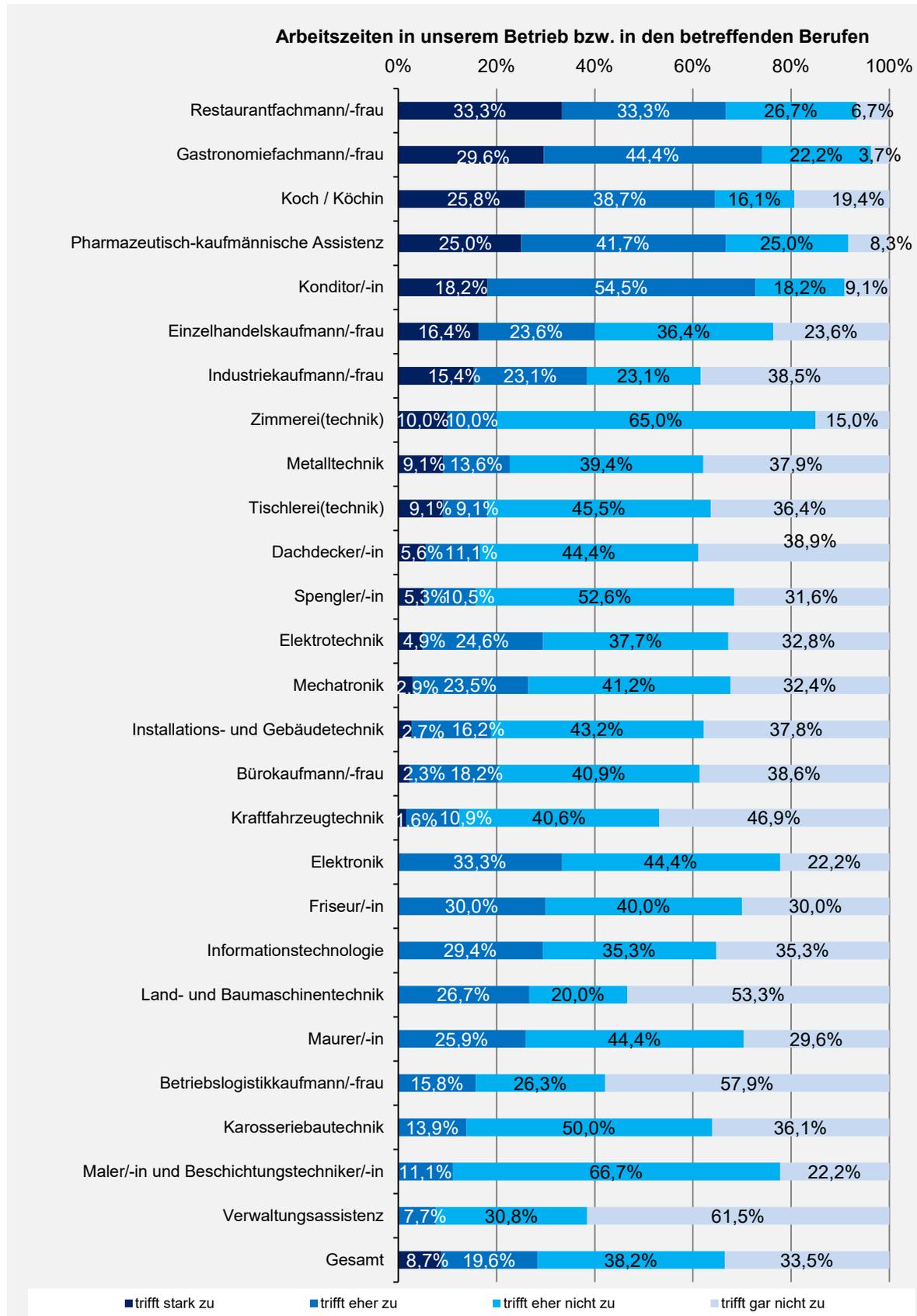
Anmerkung: Reihung nach der Häufigkeit der „trifft stark zu“-Antworten.

Grafik 5-14 Herausforderungen bei der Lehrlingssuche: Zu geringes Interesse an diesem Lehrberuf; Selbsteinschätzung der Betriebe aufgeschlüsselt nach den ausgebildeten Lehrberufen



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Grafik 5-15 Herausforderungen bei der Lehrlingssuche: Arbeitszeiten in unserem Betrieb bzw. in den betreffenden Berufen; Selbsteinschätzung der Betriebe aufgeschlüsselt nach den ausgebildeten Lehrberufen



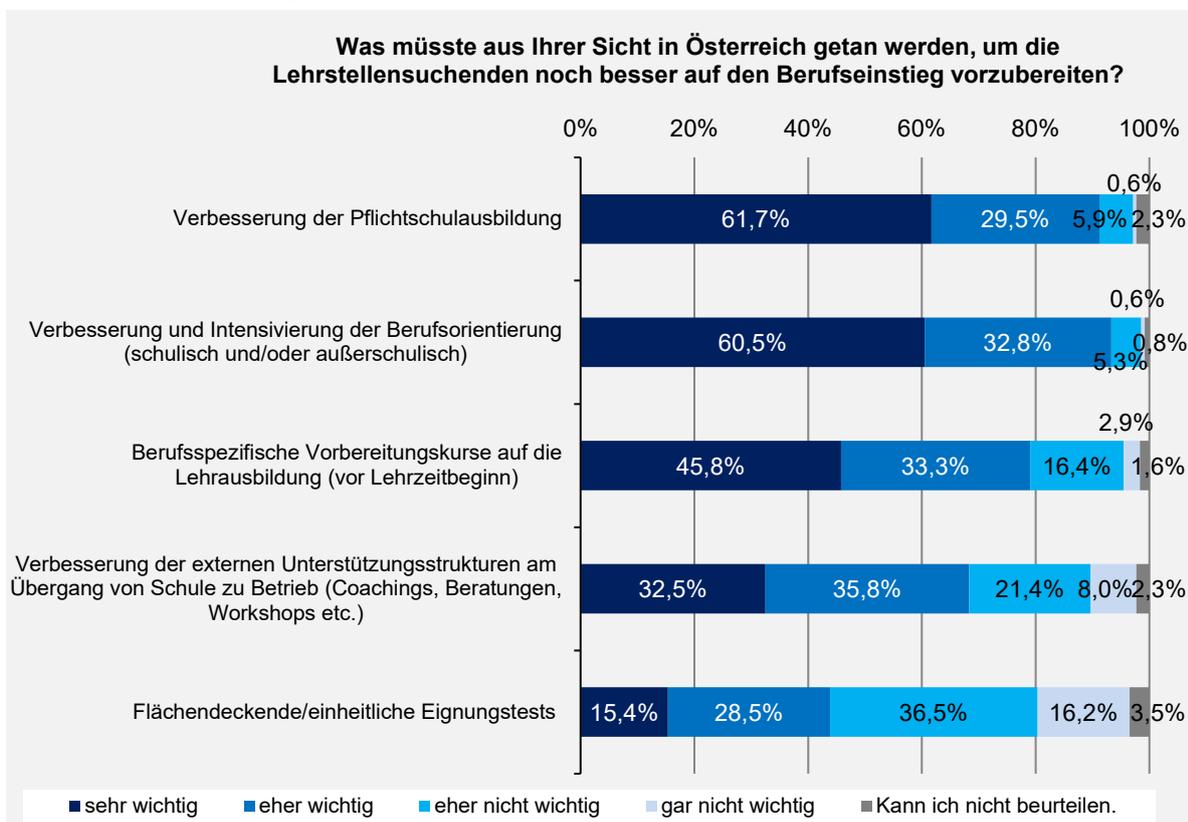
ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

6 Vorbereitung auf den Berufseinstieg: Handlungsfelder und Anregungen der Lehrbetriebe

Der Wechsel von Jugendlichen / jungen Erwachsenen von der Schule in die berufliche Ausbildung und Berufswelt ist ein sensibler Übergang, der als wesentliche Basis für den beruflichen und sozialen Werdegang eines Menschen gilt. Der Übergang „Schule – Beruf“ bedarf entsprechender Vorbereitung (z. B. Berufsorientierung/-information, Erwerb schulischer Grundkenntnisse und sozialer Kompetenzen) und Begleitung. In der Forschung und Politik wird die Gestaltung des Übergangs „Schule – Beruf“ vor allem in Deutschland unter dem Begriff „Übergangsmanagement“ thematisiert. Dieses „Übergangsmanagement“ umfasst wiederum eine Vielzahl (möglicher) Übergangsmaßnahmen (vgl. BIBB 2011 bzw. nachfolgende Seite).

Die gegenständliche Befragung untersuchte einige Übergangsmaßnahmen sowie vorgeschaltete Maßnahmen (im Pflichtschulbereich) aus der Sicht der Lehrbetriebe. Am wichtigsten im Hinblick auf eine (noch) bessere Vorbereitung auf den Berufseinstieg sind den befragten Lehrbetrieben eine Verbesserung und Intensivierung der schulischen und/oder außerschulischen Berufsorientierung (93,3% sehr bzw. eher wichtig) sowie die Verbesserung der Pflichtschulausbildung (91,2%) (vgl. Grafik 6-1). Ebenfalls als mehrheitlich wichtig eingeschätzt werden berufsspezifische Vorbereitungskurse auf die Lehrausbildung vor Lehrzeitbeginn (79,1%) und die Verbesserung von externen Unterstützungsstrukturen durch Coaching, Beratungen, Workshops etc. (68,3%) genau an diesem Übergang „Schule – Beruf“. Uneins sind sich die befragten Lehrbetriebe, was Eignungstests anbelangt: Der Großteil der befragten Lehrbetriebe (52,7%) hält flächendeckende bzw. einheitliche Eignungstests für eher bzw. gar nicht wichtig, mit 43,9% empfinden aber auch mehr als vier von zehn Betrieben derartige Eignungsfeststellungen als (eher) wichtig (vgl. Grafik 6-1).

Grafik 6-1 Einschätzung von Maßnahmen zur Förderung der Vorbereitung auf den Berufseinstieg in Österreich



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Exkurs: Übergangsmanagement Schule – Beruf

Das speziell in Deutschland so betitelte „Übergangsmanagement“ an der Schnittstelle „Schule – Beruf“ (oder im Falle von QuereinsteigerInnen auch von einer nicht-schulischen Ausgangssituation) ist ein Überbegriff für ein Koordinieren, Begleiten und Ausrichten des sensiblen Übergangsprozesses zwischen Schule und Berufsleben und kann eine Vielzahl an potenziellen Übergangsmaßnahmen umfassen. Das **Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**, das als Kompetenzzentrum für die Erforschung und (Weiter-)Entwicklung von beruflicher Aus- und Weiterbildung in Deutschland fungiert, entwickelte eine **Leitlinie zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf** (vgl. BIBB 2011), die kurzgefasst folgende Hauptaussagen beinhaltet:

- Für die Wahl einer passenden Ausbildung bedarf es Berufsorientierung, Kompetenzfeststellung/-entwicklung und einer schulischen Gesamtausrichtung, welche Ressourcen und Stärken von Jugendlichen und (jungen) Erwachsenen ganzheitlich in den Blick nimmt und fördert. Insbesondere sei auch bei leistungsschwachen Jugendlichen möglichst frühzeitig mit entsprechender Förderung und maßgeschneiderten Maßnahmenbündeln anzusetzen (vgl. BIBB 2011).
- „Jugendliche brauchen Perspektiven für den Einstieg in die berufliche Ausbildung und das Berufsleben.“ (BIBB 2011, S. 2.455) Dies beinhaltet mitunter das Aufzeigen von (beruflichen) Perspektiven (z. B. Selbstständigkeit) und Weiterbildungsmöglichkeiten (Höhere Berufsbildung) mit/nach einem Lehrabschluss durch LehrerInnen und sonstige AkteurInnen der (außer-)schulischen Berufsorientierung und zielt nicht nur auf SchülerInnen, sondern auch auf deren Eltern ab.
- Thematisiert werden darüber hinaus das Schaffen von praxisnahen Einblicken in die Berufspraxis und in (Lehr-)Betriebe. Denn ähnlich dem Thematisieren und Aufzeigen der Chancen und Aufstiegsmöglichkeiten mit bzw. nach abgeschlossener Lehrausbildung sind auch Berührungspunkte zwischen Jugendlichen bzw. (jungen) Erwachsenen mit potenziellen Lehrbetrieben, Lehrberufen oder im Falle von leistungsschwächeren Jugendlichen auch mit überbetrieblichen TrägerInnen von Lehrausbildungen essenziell, um Interesse an einer bestimmten Lehrlingsausbildung entstehen zu lassen (vgl. BIBB 2011).
- Angesichts dessen, dass sich seit Jahren „spürbare[...] Engpässe[...] bei Bewerbungen um betriebliche Ausbildungsplätze im dualen Berufsausbildungssystem mit erheblichen Folgen für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses“ (vgl. BIBB 2011, S. 2.454) abzeichnen, sowie unter dem Gesichtspunkt, der Lehre wieder mehr gesellschaftlichen Stellenwert zu geben, seien auch politische AkteurInnen in Bezug auf Maßnahmen, die in das Übergangsmanagement „Schule – Beruf“ fallen, nicht außer Acht zu lassen (vgl. ebd.).

Welche Handlungsfelder sehen die befragten Lehrbetriebe den Berufs-/Ausbildungseinstieg betreffend? In offenen Textfeldern wurde den befragten Lehrbetrieben die Möglichkeit geboten, darzulegen, was aus Sicht der Unternehmen **sowohl innerhalb als auch außerhalb der Pflichtschule vordringlich verbessert oder gänzlich neu angeboten** werden müsste:

Vorschläge der Lehrbetriebe zum Verbesserungsbedarf innerhalb der Pflichtschule:

- Überarbeitung der Ausrichtung von Unterricht
 - Stetiges Prüfen der Aktualität der Lerninhalte.
 - Praxis- und lebensnaher Unterricht (Briefumschläge beschriften, Zahlscheine kennenlernen etc.).
 - Anwendungsorientiertes Lernen statt Auswendiglernen für Prüfungen.
 - „Entrümpelung“ der Lehrpläne / Konzentration auf das Wesentliche: Das Grundlegende intensiv lernen.
 - Praktischer (Werk-)Unterricht, in Anlehnung an konkrete Lehrberufe (unter Zuhilfenahme von entsprechenden Hilfsmitteln wie „Jobs aus der Box“, Werkboxen von den Lehrlingswelten¹³ etc.).
 - Etablieren eines Schulfaches „Soziales Lernen“, welches das Miteinander, den Umgang mit den eigenen Gefühlen und Gedanken, das Kennenlernen von sich selbst mit den eigenen Stärken und Schwächen etc. verstärkt thematisiert.
- Überdenken der Architektur des Schulsystems
 - Verlängerung der Pflichtschuljahre auf mindestens 10 Schuljahre.
 - Vorselektion / Zugangsbeschränkungen zu höheren Schulen.
- Verbesserung der schulischen Berufsorientierung
 - Berufsorientierung als Schulfach unabhängig vom Schultyp verankern.
 - Etablieren von Berufspraxistagen oder -wochen ähnlich wie Sportwochen mit Fokus auf der Freude am Tun.
 - Einblicke in konkrete Lehrberufe durch reale Einblicke in Betriebe (Schnuppertage, Exkursionen, praxisnahe Workshops an Schulen etc.).
 - SchülerInnen wertfrei beraten, anstatt pauschal weiterführende Schulen und ein Studium zu empfehlen.
 - Herstellen von Kontakten zu Unternehmen, um den SchülerInnen Perspektiven aufzuzeigen und Berufsbilder bekannt zu machen.
- Förderung einer „ehrlichen“ Notengebung
 - Einführen von flächendeckenden Tests, um Noten aussagekräftiger zu machen.
 - Kein Aufsteigen in die nächsthöhere Schulstufe bei Note „Nicht Genügend“.
- LehrerInnenausbildung und Berufsausübung
 - Den LehrerInnenberuf attraktiver gestalten und besser vermarkten.
 - Den LehrerInnen Freiraum für situationsangepassten Unterricht lassen, statt zu vielen Vorgaben von oben.
 - Train the Teacher: Schulung von allen (Berufsorientierungs-)LehrerInnen betreffend Lehrberufe, Chancen mit / nach einer Lehre, Weiterbildungsmöglichkeiten nach

¹³ Die „Kreativen Lehrlingswelten“ (und die in deren Rahmen zur Verfügung gestellten Werkboxen) sind ein LEADER-Kooperationsprojekt der Regionalentwicklungsagentur Oststeirisches Kernland mit allen 15 steirischen LEADER-Regionen, das mit Mitteln des Landes Steiermark und der Europäischen Union unterstützt wird.

- abgeschlossener Lehre, Lehre mit Matura etc. und Sensibilisierung der LehrerInnen betreffend ihre Rolle im Ausbildungs- und Berufswahlprozess ihrer SchülerInnen
- Train the Teacher: Berufspraktikum für BerufsorientierungslehrerInnen beispielsweise in den Ferien
- Elterncoachings: Eltern hinsichtlich der Berufsorientierung ihrer Kinder und der Lehre schulen
- Qualitätssteigerung der Nachmittagsbetreuung
 - Schaffen von Möglichkeiten zum Aufholen von Defiziten
 - Workshopähnlicher Aufbau mit gezielter Ausrichtung z. B. auf den MINT-Bereich, Kreativität, Sport / Bewegung, Einblicke in Berufe (unter Zuhilfenahme von entsprechenden Hilfsmitteln wie „Jobs aus der Box“ etc.)

Vorschläge der Lehrbetriebe zum Verbesserungsbedarf außerhalb der Pflichtschule:

- Außerschulische Kursangebote für Jugendliche / junge Erwachsene
 - Außerschulisches Angebot an Berufsorientierungstagen und Bewerbungstrainings
 - Etablieren von spannenden Onlinekursen und Video-Tutorials zu allen Fachthemen der Lehrlingsausbildung
 - Angebot an berufsspezifischen Vorbereitungskursen
 - Sommercamps, die sich ausschließlich bestimmten Lehrberufen widmen
 - Mehr Freizeit- und Kreativkurse mit Bezug zu Lehrberufen sowie in den Bereichen IT und MINT
- Ausbau der Unterstützungsmaßnahmen für Lehrbetriebe
 - Ausbau der finanziellen Unterstützung für Lehrbetriebe zum Zwecke einer zeitgemäßen Vermittlung von (neuen) Lerninhalten
 - Ausbau von Unterstützungsstrukturen für Lehrlinge mit psychischen Problemen und zur Suchtprävention
- Weiterbildungen für AusbilderInnen
 - Mentoring / Coaching für (langjährige) MitarbeiterInnen, damit diese bessere Einblicke in die heutige Generation der Jugendlichen erhalten
 - Weiterbildungen und Coachings betreffend zeitgemäße Wissensvermittlung bzw. (neue) Ausbildungsinhalte
 - Sensibilisieren der AusbilderInnen für ein Miteinander auf Augenhöhe und ein Lernen ohne unnötig viel Druck, um den Spaß am Tun und den Spaß am Arbeiten zu fördern.
- (Kurs-)Angebote für Lehrlinge:
 - Dauerbegleitung aller Lehrlinge durch externe Coaches / MentorInnen – v. a. im ersten Lehrjahr
 - Angebot eines Lehrlingscoachings in allen Bezirkshauptstädten (zu den Themen Kommunikation, soziales Lernen, wirtschaftliche Grundkenntnisse etc.)
 - Möglichkeit des zeitlich begrenzten Tauschens von Lehrlingen, damit die Lehrlinge Einblicke in andere Betriebe erhalten können

- Reform der Dualen Ausbildung / Herauslösen der Lehrlingsausbildung aus alten Strukturen:
 - Zeitgemäße Gestaltung der Lehrlingsausbildung: Inhalte stärker über Apps oder via Gamification vermitteln
 - Modulhafte Gestaltung der Ausbildung statt genereller jahrelanger Bindung an ein Unternehmen
 - Vorschalten einer Kurzausbildung in eigenen Akademien (z. B. Friseurakademie) oder einer eigens auf Lehrberufsbereiche ausgerichteten Fachschule (analog zu den dreijährigen landwirtschaftlichen Fachschulen) vor Lehrzeitbeginn
 - Aufgreifen des Trends zur Teilzeitarbeit in bzw. nach der Lehre
 - Erhöhen des Eintrittsalters in die Lehre auf z. B. 18 Jahre
 - Umbenennen der Lehrlingsausbildung (Traineeship, Fachkräfteausbildung etc.)
- Gesellschaftliche Aufwertung der Lehre /Politische Maßnahmen zur Imageförderung der Lehre:
 - Gesellschaftlicher Wahrnehmungswandel, denn die Lehre würde gesellschaftlich angesehen werden als eine Ausbildung für leistungsschwache SchülerInnen
 - Vermitteln, dass die Lehre nichts Minderwertiges, sondern etwas zutiefst Sinnvolles mit beruflichen Aufstiegschancen ist
 - Ausbau der Wertigkeit der Lehre analog zu Schule und Studium (Lehrabschluss events analog zum Maturaball, Wohnbeihilfe, Freifahrten etc.)
 - Monetäre Aufwertung der Lehre: Erhöhen der Lehrlingsentschädigung und der im Kollektivvertrag festgehaltenen Mindestgehälter/-löhne für FacharbeiterInnen in bestimmten Branchen
 - Optimieren der Informationen zu Lehrberufen, Berufschancen und Weiterbildungsmöglichkeiten nach der Lehre & Finden geeigneter Kanäle zur Informationsbereitstellung
- Neue Zielgruppen der Lehre besser ansprechen
 - Lehre mit Matura besser erklären und auch die Betriebe dazu animieren
- Zielgruppenadäquate Werbung:
 - Orientierungshilfen für Jugendliche sowie Werbung für die Lehre und für bestimmte Lehrberufe über geeignete Kanäle (z. B. Social Media), um Jugendliche zeitgemäß erreichen zu können
 - Aufklärungsarbeit in den Familien – Eltern über die Vorteile einer Lehre informieren

7 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung zur Thematik der Anforderungen in Lehrberufen zeigen sehr deutlich, dass die Anforderungen in vielen Lehrberufen steigen bzw. gestiegen sind, während die Einstiegsqualifikationen der Jugendlichen damit vielfach nicht mithalten können, gemäß Einschätzung der Lehrbetriebe sogar mehr zu sinken als zu wachsen scheinen. Die Rekrutierung von geeigneten Jugendlichen ist vielfach zur zentralen Herausforderung der betrieblichen Lehrausbildung geworden¹⁴, selbst in bei Jugendlichen sehr beliebten Lehrberufen. 56% der im Mai/Juni 2022 befragten Lehrbetriebe aus Niederösterreich (n=541) würden mehr Lehrlinge ausbilden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten. Zu beachten ist hierbei außerdem, dass im Rahmen der vorliegenden Untersuchung nur (noch) aktive Lehrbetriebe befragt wurden. Betriebe (vor allem Kleinbetriebe), welche aufgrund eines akuten Mangels an Lehrlingen in den letzten Jahren die Lehrausbildung bereits eingestellt haben, sind somit nicht im Sample enthalten und daher auch in den Antworten nicht repräsentiert.

Ein wesentlicher Aspekt der vorliegenden Studie widmete sich zudem dem Bewerbungsprozess selbst, insbesondere auch erfolgreichen Bewerbungsstrategien von Jugendlichen. Denn trotz eines akuten Mangels an Lehrlingen (vor allem in Kleinbetrieben) gibt es nach wie vor Betriebe (vor allem Großbetriebe), welche in größerem Stil über Auswahlmöglichkeiten und -verfahren verfügen. Für alle Lehrbetriebe stellt selbstverständlich die Identifizierung und Auswahl von für den jeweiligen Lehrberuf und Betrieb geeigneten Jugendlichen eine Schlüsselaufgabe im Rahmen der Lehrausbildung dar, welche erwartungsgemäß sehr betriebs- und personenspezifisch gehandhabt wird. Von einer besonders großen Zahl an Betrieben positiv gewertet werden telefonische Kontaktaufnahmen, sowohl vor dem Bewerbungsschreiben (69% Positivnennungen) als auch in Form einer Nachfrage zum Stand des Auswahlverfahrens (66% positiv). Offensichtlich wird dies als Indiz für ein manifestes Interesse an der Ausbildung und am Betrieb interpretiert. Auch eine persönliche, direkte Vorsprache im Betrieb ohne jeglichen Vorkontakt wird von der Mehrheit (60%) positiv (vermutlich im Sinne eines besonderen Engagements) betrachtet. Ähnliches gilt wohl auch für das Engagement der Eltern, deren Begleitung zum Bewerbungsgespräch wesentlich häufiger positiv (46%) als negativ (16%) beurteilt wird. Hervorzuheben ist auch, dass mittlerweile im Großteil der Lehrbetriebe eine Bewerbung im gesamten Jahresverlauf möglich und sinnvoll ist.

Der Auswahl von geeigneten Jugendlichen kommt auch deswegen eine hohe Bedeutung zu, weil die Mehrheit (70%) der im Mai/Juni 2022 befragten Lehrbetriebe aus Niederösterreich der Ansicht ist, dass die inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den letzten 10 Jahren in den von den Betrieben hauptsächlich ausgebildeten Lehrberufen stark bzw. etwas gestiegen sind. Weitere 26% der Lehrbetriebe schätzen die inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den vergangenen 10 Jahren als ungefähr gleich geblieben ein. Dem steht mit 4% nur ein sehr geringer Prozentsatz an Lehrbetrieben gegenüber, die angeben, die beruflichen Anforderungen seien in den letzten zehn Jahren etwas bzw. stark gesunken.

Berufe, in denen die beruflichen Anforderungen als besonders stark gestiegen beurteilt werden, sind etwa Installations- und Gebäudetechnik, Karosseriebau- und Kraftfahrzeugtechnik, Elektronik, Mechatronik und Informationstechnologie. Als Hauptgründe für die gestiegenen beruflichen Anforderungen werden allgemein der Einsatz neuer Technologien, Methoden und Verfahren, die fortschreitende Digitalisierung, sowie auch gestiegene Kundenerwartungen und die Erweiterung des Aufgabenfeldes/Tätigkeitsspektrums (z. B. Elektromobilität) betrachtet.

Vor diesem Hintergrund sind die Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreichere Berufsbilder gemäß Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Befragten dennoch nicht zu hoch geworden, da diese so hoch sein müssten, weil die Praxis dies erfordere. Lediglich 2% der Betriebe geben an, die

¹⁴ Vgl. auch Dornmayr/Lengauer/Rechberger 2019

Anforderungen an die Lehrlinge seien aufgrund der umfangreicher werdenden Berufsbilder zu hoch geworden. Rund ein Fünftel (21%) der Befragten sieht die Frage, ob die Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreichere Berufsbilder zu hoch geworden sind, zumindest ambivalent. Es bräuchte aus ihrer Sicht eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere (vielleicht auch nur zweijährige) Lehrausbildungen im selben Fachgebiet. Ein genereller Bedarf bzw. ein allgemeines Potential für zusätzliche einfachere Berufsbilder (etwa wie in der Schweiz¹⁵) lässt sich aus den Befragungsergebnissen für Österreich aber nicht erkennen, wohl aber in einzelnen Berufen, vor allem in den Bereichen Gastronomie, IT/Elektronik sowie Büro/Verwaltung.

Wie sieht es angesichts der gestiegenen Anforderungen mit den Ausgangsvoraussetzungen der Lehrlinge/Jugendlichen aus? Als die vier wichtigsten Einstiegsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen nennen die befragten Lehrbetriebe die Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ihrer Lehrlinge (92% sehr wichtig), das persönliche Interesse am Lehrberuf (89%), die Genauigkeit und Sorgfalt (89%) sowie die Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation (88%). Die Zufriedenheit mit diesen Voraussetzungen bei den eigenen Lehrlingen im Betrieb kann mit deren Wichtigkeit nicht in vollem Umfang mithalten, beide Variablen können allerdings auch nicht auf derselben Skala gemessen werden. Immerhin 45% der Lehrbetriebe sind mit Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit ihrer Lehrlinge sehr zufrieden (weitere 40% eher zufrieden), 38% sehr zufrieden mit dem persönlichen Interesse am Lehrberuf, lediglich 28% sehr zufrieden mit der Leistungsbereitschaft und Arbeitsmotivation sowie 26% mit Genauigkeit und Sorgfalt.

Der Anteil der Lehrbetriebe, die an der jetzigen Lehrlingsgeneration (im Vergleich zu jener vor 10 Jahren) besondere Schwächen erkennen (56%) ist deutlich höher als der Anteil jener, die (auch) besondere Stärken erkennen können (22%). Während die Stärken vor allem im Bereich digitale Kompetenzen und Selbstbewusstsein gesehen werden, liegen die artikulierten Schwächen ganz besonders im Bereich der Arbeitsmotivation. Ein Zusammenhang zu den Erfahrungen und Auswirkungen der COVID-19-Pandemie scheint dabei auf den ersten Blick naheliegend, ist aber deswegen fraglich, weil auch schon in älteren – allerdings aufgrund veränderter Fragestellung nicht direkt vergleichbaren – Untersuchungen die Zufriedenheit mit Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft relativ gering war (vgl. Dornmayr/Henkel/Wieser 2007, S 63 f.). Generell ist die Frage, ob, inwieweit und worin die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge und Lehrstellensuchenden im Zeitvergleich tatsächlich geringer wurden, äußerst schwierig zu beantworten. Daran, dass viele Lehrbetriebe aber zumindest den subjektiven Eindruck haben, dass diese gesunken sind, besteht kein Zweifel.

Neben der (besonders häufig genannten) als zu gering erachteten Arbeitsmotivation wurde auch noch auf andere mögliche Defizite der aktuellen Lehrlingsgeneration vielfach hingewiesen, besonders auf eine unzureichende schulische Vorbildung (inkl. Allgemeinbildung) sowie Schwächen in Bezug auf Ausdauer und Durchhaltevermögen, Aufmerksamkeit/Konzentration (unterstützt von der Ablenkung durch das Handy), soziale Kompetenz, Hausverstand, handwerkliche Vorerfahrungen und logisches Denken.

Angesichts der ebenfalls formulierten und parallel zu den Schwächen beschriebenen Stärke in den digitalen Kompetenzen könnte man auch stark vereinfachend und pointiert ausgedrückt die Wahrnehmung vieler Betriebe folgendermaßen zusammenfassen: Viele Jugendliche leben bereits intensiv in der digitalen Welt, die Ausbildung und die Arbeitswelt funktionieren aber noch primär analog.

Unabhängig von der Frage, ob, worin und in welchem Ausmaß die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge in den letzten Jahren tatsächlich rückläufig waren, bleibt der Umstand bestehen, dass die beruflichen Anforderungen in vielen Lehrberufen stark gestiegen sind.

¹⁵ In der Schweiz gibt es für alle Lehrberufe die Möglichkeit, ein drei- bis vierjähriges Eidgenössisches Fähigkeitszeugnis (EFZ) oder ein zweijähriges Eidgenössisches Berufsattest (EBA) zu erwerben.

Mögliche bildungspolitische Handlungsfelder und -optionen auf gestiegene berufliche Anforderungen bei aus Sicht der Lehrbetriebe sogar sinkenden Eingangsvoraussetzungen könnten sein:

A) Steigerung der Einstiegsqualifikationen

- **Verbesserung der Pflichtschulausbildung:** Z.B. durch Praxisorientierung, Stärkenförderung, verbindliche Bildungsziele (statt verbindlicher Pflichtschulzeit), Entwicklung/Förderung des Potentials von Mehrsprachigkeit, Qualifizierung im Rahmen der Nachmittagsbetreuung, ...
- **Neue (und intensivere) Formen von Berufserprobung und Berufsorientierung** (z.B. „Jobs aus der Box“ und Werkboxen in der Steiermark), um geeignete Personen noch besser und häufiger identifizieren und fördern zu können.
- **Lehrberufsspezifische Vorbereitungskurse (z.B. auch in Form von attraktiven Sommercamps).**
- **Attraktivierung der Lehrausbildung und Gewinnung neuer Zielgruppen mit höheren Einstiegsqualifikationen und/oder bisher unerkannten/ungeförderten Talenten für die Lehre:** Z.B. Jugendliche mit Migrationshintergrund (bisher unterrepräsentiert in der Lehre), Lehrausbildung für Erwachsene, Lehrausbildung für MaturantInnen und StudienabbrecherInnen (z.B. in Form der „Dualen Akademie“), etc. Hierfür wurden in den letzten Jahren ja bereits Initiativen und Aktivitäten verschiedenster Art begonnen bzw. gesetzt.

B) Verlängerung/Intensivierung der Ausbildung

- **Stärkere bedarfs- und bedürfnisorientierte Individualisierung der Lehrausbildung/Lehrzeitdauer (inkl. Verlängerungsmöglichkeiten):** Dies wäre eine mögliche Reaktion auf die zunehmende Heterogenität der Zielgruppen bzw. Eingangsvoraussetzungen in der Lehrlingsausbildung. Indiz für einen diesbezüglichen Bedarf ist ein stetes Ansteigen der Lehrlinge mit individuell vereinbarter Lehrzeitverlängerung gemäß § 8b Abs.1 BAG¹⁶.
- **Ermöglichung einer echten Teilzeitlehre** (bei der im Gegensatz zum jetzigen Modell auch der Berufsschulunterricht in Teilzeit erfolgt).
- **Ausbau und Förderung unterstützender Didaktik-Tools** (Videos, Games etc.)

C) Ergänzende einfachere Berufsbilder in bestimmten Berufen:

- **Nicht generell aber doch in einzelnen Berufsfeldern** (z.B. Gastronomie, IT/Elektronik, Büro/Verwaltung) scheint es auch in Österreich einen bestimmten Bedarf an zusätzlichen einfacheren Berufsbildern zu geben. Die Ausbildung in diesen einfacheren Berufsbildern müsste selbstverständlich eine volle Anrechenbarkeit für die Ausbildung in den vollständigen Berufsbildern implizieren. Die Umsetzung könnte von den Erfahrungen in der Schweiz mit dem zweijährigen Eidgenössischen Berufsattest (EBA) als Vorstufe zum drei- bis vierjährigen Eidgenössischen Fähigkeitszeugnis (EFZ) profitieren.

¹⁶ 2021 nahmen n=7.267 (d. h. 6,8% aller) Lehrlinge in Österreich eine Lehrzeitverlängerung gemäß § 8b Abs.1 BAG in Anspruch, vor 15 Jahren (nämlich 2006) waren dies erst n=1.752 (d. h. 1,4% aller) Lehrlinge.

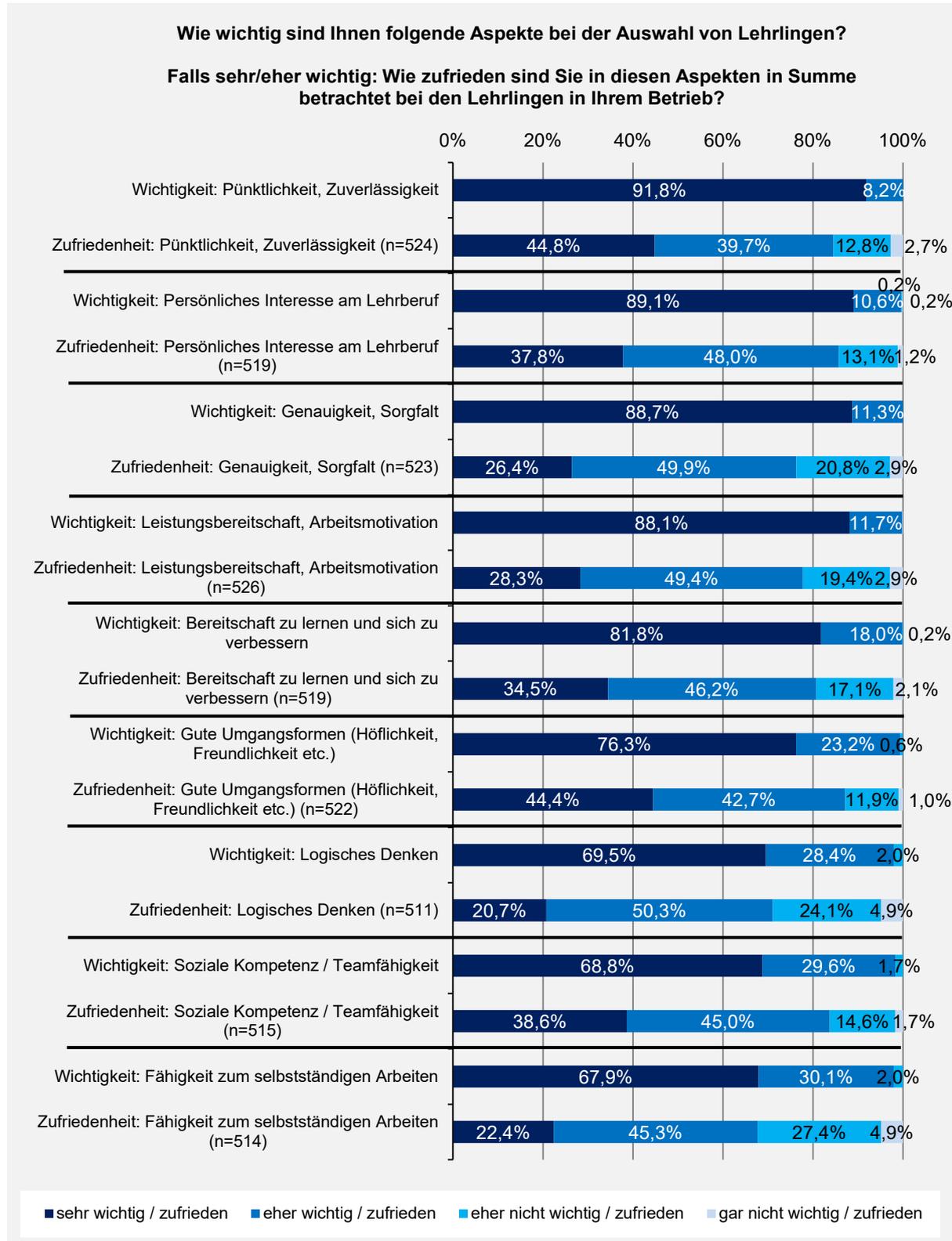
8 Literaturverzeichnis

- AWS (2017): „Mobile Learning. 10 Apps für einen digital innovativen Unterricht.“ [<https://aws.ibw.at/offers/67>; letzter Zugriff: 05.08.2022]
- Bahl, Anke (2012): Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.21-44.
- Besozzi, Roberta; Perrenoud, David; Lamara Nadia (2017): Le temps au cœur des contraintes des formateurs et formatrices en entreprise. In: Revue économique et sociale, S.53-68.
- BIBB (2011): Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung. Leitlinien zur Verbesserung des Übergangs Schule – Beruf. 17.6.2011, Bundesanzeiger Nr. 101 vom 8. Juni S. 2 454, URL: <https://www.bibb.de/de/33996.php> [Zugriff: 18.7.2022].
- Dietrich, Andreas (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, Martin; Dietrich, Andreas (2017) (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Bentwisch / Rostock, S.319-329.
- Dornmayr, Helmut; Lengauer, Birgit; Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich. Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche, ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien.
- Dornmayr, Helmut; Wieser, Reginie; Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, ibw-öibf-Forschungsbericht, Wien.
- Elsholz, Uwe; Jaich, Roman; Neu, Ariane (2018): Folgen der Akademisierung der Arbeitswelt: Wechselwirkungen von Arbeits- und Betriebsorganisation, betrieblichen Qualifizierungsstrategien und Veränderungen im Bildungswesen. Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung.
- Ergert, Margit (2018) (P)REPARation Days: Lehrlingscoaching an der Nahtstelle zwischen Schule und Arbeitswelt. In: Resinger, Paul (2018): Förderung der Lesekompetenz bei Jugendlichen in Ausbildung. Baden-Baden: Tectum Verlag, S.121-130.
- Granato, Mona; Christ, Alexander (2022): Integration junger Geflüchteter in berufliche Ausbildung: Zugang zu und Gestaltung von beruflicher Ausbildung.
- Huchler, Norbert; Wittal, Regina; Heinlein, Michael (2022): Erfahrungsbasiertes Lernen in der virtuellen Realität – Potenziale und Herausforderungen. BWP 2/2022, S.28-32.
- Lamara, Nadia; Duc, Barbara; Baumeler, Carmen (2018): Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Schweiz – die unsichtbaren Sozialisationsagenten. In: BIBB (2018): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Ausgabe 3/2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 8-11.
- Lang, Christine (2019): Die Auswahl von Auszubildenden in Berliner Verwaltungen. In: Die Produktion von Diversität in städtischen Verwaltungen, S.149-165.
- Maaz, Kai (2018): Aktuelle Trends im Bildungssystem – Herausforderungen und Perspektiven. In: Rauschenbach, Thomas; von der Gathen-Huy, Julia; Gosse, Katharina; Sass Erich: Kinder- und Jugendarbeit. Potenziale erkennen, Zukunft gestalten. Dortmund: Eigenverlag Forschungsverbund DJI/TU, S. 183-194.
- Ortlieb, Renate et al. (2018): Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten: Perspektiven von Geflüchteten, Arbeitgebern, KollegInnen und VermittlerInnen. Graz: Universität Graz.
- Saueressig, T.; Oswald, G. (2022): Digitale Transformation aus Perspektive der Wirtschaft. In: Oswald, G. et al: Digitale Transformation. Fallbeispiele und Branchenanalysen. Walldorf: Springer Verlag. S. 7-17.

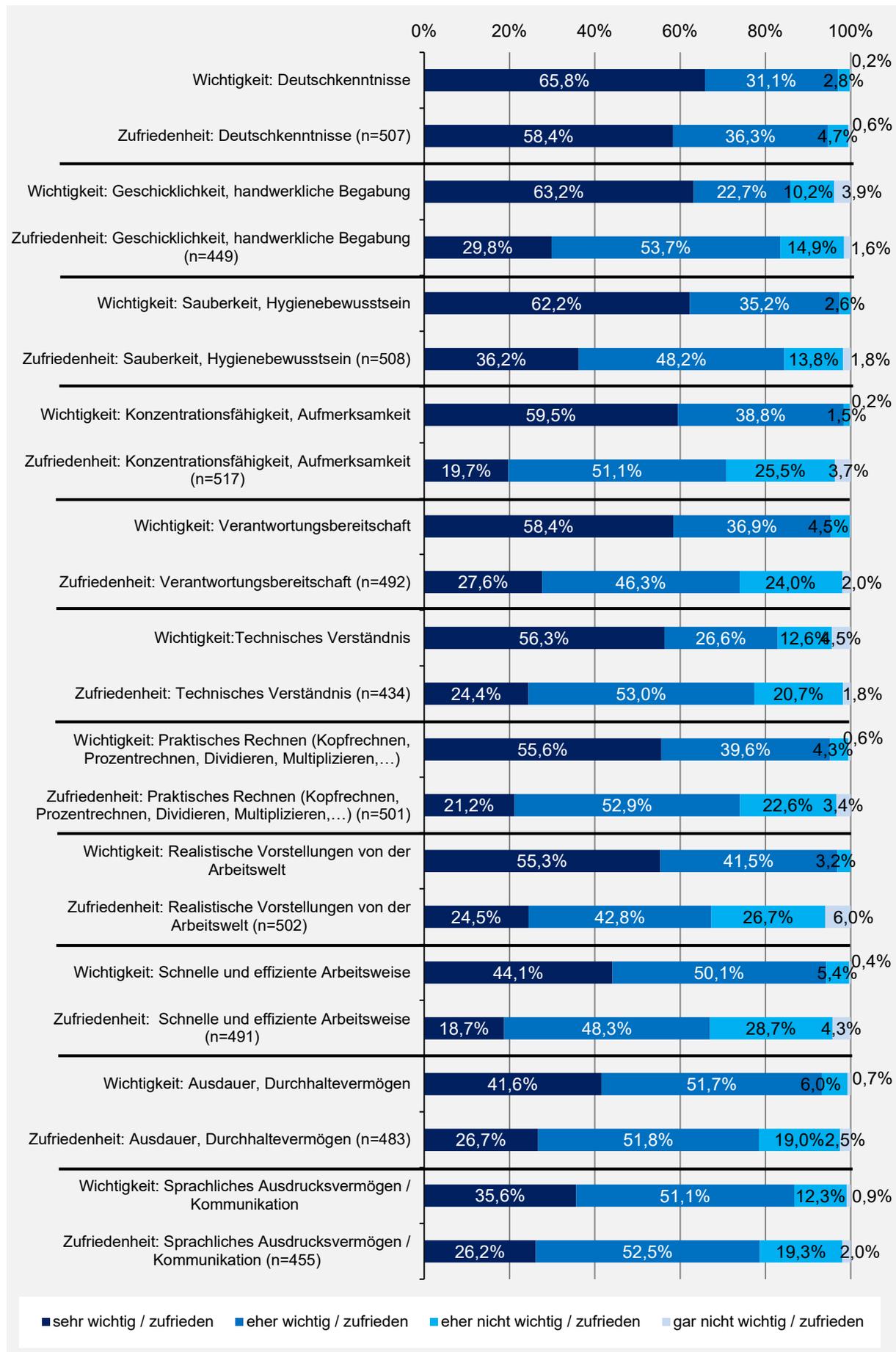
- Schinko, Michaela; Heinrichs, Karin (2021): Die duale Berufsausbildung in Österreich im Spannungsfeld von Reputationsnarrativ und Evidenzbasierung. In: Pädagogische Horizonte Band 5 (2). Linz: PHDL, S.293-315.
- Tutschner, Roland; Haasler, Simone R. (2012): Meister der Methode – Zum Wandel des Rollenverständnisses von Lehrern und Ausbildern in der beruflichen Bildung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.97-116.
- Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (2012): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung; S. 7-18.
- Wagner, Jost (2012): Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.45-58.

9 Anhang: Zusatzgrafik Einstiegsqualifikationen

Grafik 9-1 Wichtigkeit von Eingangsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen sowie Zufriedenheit mit diesen Qualifikationen bei den Lehrlingen in den befragten Betrieben, Reihung nach Antwortkategorie „sehr wichtig“
 (Darstellung der Zufriedenheit jeweils von jenen befragten Betrieben, die angegeben haben, dass ihnen die jeweilige Einstiegsqualifikation auch tatsächlich sehr bzw. eher wichtig ist)



Fortsetzung auf der nächsten Seite



Fortsetzung auf der nächsten Seite



ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Anmerkung: Die Abfrage der Zufriedenheit mit den jeweiligen Aspekten (Deutschkenntnisse, Englischkenntnisse, logisches Denken etc.) erfolgte nur bei den befragten Betrieben, die angegeben haben, dass ihnen der jeweilige Aspekt (z.B. Deutschkenntnisse) sehr bzw. eher wichtig ist.

10 Anhang: Fragebogen

ALLGEMEINE DATEN

Ihre Funktion*:

(Erstzutreffendes ankreuzen)

- Geschäftsführer/in bzw. Firmeninhaber/in
- Filialleiter/in
- Personalleiter/in
- Abteilungs-/Bereichsleiter/in
- Ausbildungsverantwortliche/r
- Mitarbeiter/in Personalabteilung
- Sonstige Funktion, und zwar:

Branche*

(Bitte die am meisten zutreffende ankreuzen)

- Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)
- Produktion Metall (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau)
- Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik)
- Herstellung von Nahrungsmitteln
- Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung etc.)
- Bau (inkl. Baunebengewerbe)
- Kfz-Handel (inkl. Reparatur)
- Handel (Einzel- und Großhandel, inkl. Apotheken)
- Gastronomie, Hotellerie
- EDV/IT-Dienstleister
- Finanz- und Versicherungswesen
- Grundstücks- und Wohnungswesen
- Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit
- Unternehmensberatung, Rechts- und Steuerberatung, Werbung, Forschung und Entwicklung u. ä.
- Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. Masseur/in, Friseur/in, Kosmetiker/in etc.)
- Öffentliche Verwaltung, Sozialversicherung
- Erziehung und Unterricht, Aus- und Weiterbildung
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Kunst, Unterhaltung, Sport
- Sonstige Branche, und zwar:

BESCHÄFTIGTE UND LEHRLINGE

Wie viele Mitarbeiter/innen (inkl. Lehrlinge) sind zurzeit in Ihrem Betrieb in Niederösterreich beschäftigt?

Anm.: Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)

- 1-4 Beschäftigte
- 5-9 Beschäftigte
- 10-19 Beschäftigte
- 20-49 Beschäftigte
- 50-99 Beschäftigte
- 100-249 Beschäftigte
- 250++ Beschäftigte

Wie viele Lehrlinge werden zurzeit insgesamt in Ihrem Betrieb in Niederösterreich ausgebildet?

- Kein Lehrling derzeit
- 1 Lehrling
- 2 Lehrlinge
- 3-5 Lehrlinge
- 6-20 Lehrlinge
- 21-50 Lehrlinge
- 50++ Lehrlinge
- Weiß nicht / Kann ich nicht sagen

LEHRLINGE/LEHRSTELLENSUCHENDE

Wie schwierig ist es für Sie derzeit, geeignete Lehrlinge für Ihren Betrieb zu finden?

- sehr schwierig
- eher schwierig
- eher nicht schwierig
- gar nicht schwierig

Würden Sie in Ihrem Unternehmen aktuell mehr Lehrlinge ausbilden, wenn Sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche finden könnten?

- Ja
- Vielleicht/Schwer zu sagen
- Nein

LEHRBERUFE

In welchen Lehrberufen bilden Sie aktuell Lehrlinge aus?

(Mehrfachnennungen möglich.)

- Applikationsentwicklung - Coding
- Augenoptik
- Bankkaufmann/-frau
- Betriebslogistikkaufmann/-frau
- Bürokaufmann/-frau
- Dachdecker/-in
- Drogist/-in
- Einzelhandelskaufmann/-frau
- Elektronik
- Elektrotechnik
- Florist/-in
- Friseur/-in
- Fußpfleger/-in
- Gastronomiefachmann/-frau
- Großhandelskaufmann/-frau
- Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in
- Industriekaufmann/-frau
- Informationstechnologie
- Installations- und Gebäudetechnik
- Karosseriebautechnik
- Koch/Köchin
- Konditor/-in
- Kraftfahrzeugtechnik
- Labortechnik
- Land- und Baumaschinentechnik
- Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in
- Maurer/-in
- Mechatronik
- Metalltechnik
- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz
- Prozesstechnik
- Restaurantfachmann/-frau
- Speditionskaufmann/-frau
- Spengler/-in
- Tischlerei/Tischlereitechnik
- Versicherungskaufmann/-frau
- Verwaltungsassistent/-in
- Zimmerei/Zimmereitechnik
- Sonstige Lehrberufe, und zwar:**

1. Sind die inhaltlichen beruflichen Anforderungen in den von Ihnen hauptsächlich ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren ...?

- Stark gestiegen
- Etwas gestiegen
- Ungefähr gleichgeblieben (weiter mit Frage 3)
- Etwas gesunken (weiter mit Frage 3)
- Stark gesunken (weiter mit Frage 3)

2. Wodurch sind die beruflichen Anforderungen in den Lehrberufen gestiegen?

(Mehrfachantworten möglich)

- Fortschreitende Digitalisierung vieler Arbeitsprozesse
- Einsatz neuer Technologien, Methoden und Verfahren
- Erweiterung des Aufgabenfeldes/Tätigkeitsspektrums
- Die Berufsbilder (Ausbildungsordnungen) werden immer umfangreicher
- Gestiegene Kundenerwartungen
- Erhöhter Kosten- und/oder Zeitdruck
- Sonstiges, und zwar:

3. Wie wichtig sind Ihnen die folgenden Aspekte bei der Auswahl von Lehrlingen?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig
Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktisches Rechnen (z.B. Kopfrechnen, Prozentrechnen, Dividieren, Multiplizieren, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertiefende Mathematikkenntnisse (z.B. Gleichungen, Mengenlehre, Geometrie, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englischkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Fremdsprachenkenntnisse (neben Englisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Kompetenzen / IT-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulische Leistungen insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachliches Ausdrucksvermögen, Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technisches Verständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logisches Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicheres Auftreten, Selbstbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenz/Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genauigkeit, Sorgfalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sauberkeit, Hygienebewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität, Einfallsreichtum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Stärke, Kraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer, Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schnelle und effiziente Arbeitsweise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Interesse am Lehrberuf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft zu lernen und sich zu verbessern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realistische Vorstellung von der Arbeitswelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Wie zufrieden sind Sie in diesen Aspekten in Summe betrachtet bei den Lehrlingen in Ihrem Betrieb?

	Sehr zu- frieden	Eher zu- frieden	Eher nicht zu- frieden	Gar nicht zufrieden
Deutschkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praktisches Rechnen (z.B. Kopfrechnen, Prozentrechnen, Dividieren, Multiplizieren, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vertiefende Mathematikkenntnisse (z.B. Gleichungen, Mengenlehre, Geometrie, ...)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Englischkenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitere Fremdsprachenkenntnisse (neben Englisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Digitale Kompetenzen / IT-Kenntnisse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schulische Leistungen insgesamt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachliches Ausdrucksvermögen, Kommunikation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Technisches Verständnis	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Geschicklichkeit, handwerkliche Begabung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Logisches Denken	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gute Umgangsformen (Höflichkeit, Freundlichkeit etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sicheres Auftreten, Selbstbewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Soziale Kompetenz/Teamfähigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Genauigkeit, Sorgfalt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sauberkeit, Hygienebewusstsein	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Leistungsbereitschaft, Arbeitsmotivation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fähigkeit zum selbständigen Arbeiten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kreativität, Einfallsreichtum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Körperliche Stärke, Kraft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ausdauer, Durchhaltevermögen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Konzentrationsfähigkeit, Aufmerksamkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Schnelle und effiziente Arbeitsweise	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Psychische Belastbarkeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Berufliche Vorkenntnisse und Vorerfahrungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Persönliches Interesse am Lehrberuf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortungsbereitschaft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bereitschaft zu lernen und sich zu verbessern	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Realistische Vorstellung von der Arbeitswelt	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Wenn Sie die jetzige Generation der Lehrlinge mit jener von vor ca. 10 Jahren vergleichen, worin sehen Sie deren besondere Stärken und worin besondere Schwächen?

Besondere Stärken:

- Keine besonderen Stärken
 Kann ich nicht beurteilen.

Besondere Schwächen:

- Keine besonderen Schwächen
 Kann ich nicht beurteilen.

6. Wie sehr trifft die folgende Aussage auf Ihren Betrieb zu?

In unserem Betrieb können wir auf die unterschiedlichen Voraussetzungen der Lehrlinge gut eingehen.

- Stimme sehr zu.
 Stimme eher zu.
 Stimme eher nicht zu.
 Stimme gar nicht zu.

7. Was sind die größten Probleme, wenn es darum geht, unzureichende Einstiegsvoraussetzungen der Lehrlinge in Ihrem Betrieb auszugleichen?

	Sehr großes Problem	Eher großes Problem	Eher kleines Problem	Kein Problem
Dafür fehlt uns die (Ausbildungs-)Zeit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu hohe Kosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu wenig dafür qualifiziertes Ausbildungspersonal	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kein adäquates Kursangebot in der Nähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zu geringe Lernbereitschaft der Lehrlinge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ablenkung der Lehrlinge durch das Handy/Smartphone	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Wie suchen Sie neue Lehrlinge?

	(fast) immer	häufig	selten	nie
Aushang im Betrieb/Geschäft	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Weitergabe der Information im persönlichen Gespräch (Mundpropaganda)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meldung offener Lehrstellen beim AMS	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Meldung offener Lehrstellen bei der Lehrlingsstelle bzw. den Lehrstellenberatern (der Wirtschaftskammer)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Firmenhomepage	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werbung über Social Media Kanäle (Facebook, Instagram etc.)				
Zeitungsinserate/-reportagen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inserate in Online-Jobbörsen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Informationsmaterial (Folder, Plakate etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit Pflichtschulen (z.B. „Schnupperlehre“/Berufspraktische Tage, Betriebsbesichtigungen, Präsentationen, Teilnahme an Elternabenden etc.)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Austausch mit berufsbildenden mittleren oder höheren Schulen in der Umgebung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungseinrichtungen (z.B. Träger von AMS-Maßnahmen)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Teilnahme an Messen, Branchentagen etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Item-Rotation: Ja (Ausnahme: Sonstiges)

9. Wie wichtig sind in Ihrem Unternehmen folgende Kriterien bei der Aufnahme von Lehrlingen?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig	Kommt nicht vor
Bewerbungsschreiben	<input type="checkbox"/>				
Auswahl-/Aufnahmegespräch	<input type="checkbox"/>				
Analyse der Schulnoten	<input type="checkbox"/>				
Schriftliche Aufnahmetests	<input type="checkbox"/>				
Praktische Tests/Arbeitserprobung	<input type="checkbox"/>				
Erfahrungen bei „Schnupperlehre“	<input type="checkbox"/>				
Empfehlungen durch die Schule	<input type="checkbox"/>				
Persönlicher Eindruck der Eltern der Bewerber/-innen	<input type="checkbox"/>				
Assessment-Center	<input type="checkbox"/>				
Eignungsverfahren und Auswahlhilfen der Berufsinfozentren	<input type="checkbox"/>				
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>				

Item-Rotation: Ja (Ausnahme: Sonstiges)

10. Was sehen Sie als die größten Herausforderungen bei der Lehrlingssuche?

	trifft stark zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft gar nicht zu
Defizite in der Qualität der Pflichtschulausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu geringes Interesse an diesen Berufen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allgemein zu geringe Zahl an Jugendlichen (durch Geburtenrückgang in den letzten Jahrzehnten)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hohe Zahl an Absagen von geeigneten Jugendlichen, die sich mehreren Firmen beworben haben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Starke Konkurrenz durch andere Ausbildungsbetriebe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lage des Betriebs (z.B. schwierige Erreichbarkeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitszeiten in unserem Betrieb bzw. den betreffenden Berufen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu wenig fachlich geeignete Bewerber/-innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde soziale Kompetenzen und Umgangsformen der Bewerber/-innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Arbeitsmotivation der Bewerber/-innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Allgemein zu wenig LehrlingsbewerberInnen in unserem Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, und zwar:.....				

Item-Rotation: Ja (Ausnahme: Sonstiges)

11. Wenn Sie nun an den Verlauf einer Bewerbung denken: Wie bewerten Sie folgende Formen und Vorgehensweisen bei der Bewerbung von lehrstellensuchenden Jugendlichen? (Unabhängig davon, ob diese tatsächlich vorkommen)

	Sehr positiv	Eher positiv	Neutral	Eher negativ	Sehr negativ
Telefonische Kontaktaufnahme vor dem Bewerbungsschreiben	<input type="checkbox"/>				
Erstkontakt durch die Eltern (und nicht durch die Jugendlichen selbst)	<input type="checkbox"/>				
Erstkontakt durch AMS-Berater oder eine (sonstige) Betreuungseinrichtung	<input type="checkbox"/>				
Schriftliche Bewerbung (per Post)	<input type="checkbox"/>				
Handgeschriebener Lebenslauf	<input type="checkbox"/>				
Elektronische Bewerbung (per E-Mail)	<input type="checkbox"/>				
Telefonische Nachfrage nach dem Stand des Auswahlverfahrens	<input type="checkbox"/>				
Begleitung durch die Eltern beim Bewerbungsgespräch	<input type="checkbox"/>				
Persönliche, direkte Vorsprache im Betrieb (ohne Vorkontakt)	<input type="checkbox"/>				

(Anm.: Item-Rotation)

12. Wann endet in Ihrem Unternehmen die normale Bewerbungsfrist für neu zu besetzende Lehrstellen?

- (Ende des) Monat(s): Oktober November Dezember Jänner Februar März
 April Mai Juni Juli August September
 Es gibt keine Frist
 Sonstiges, und zwar:

13. Wann fällt die endgültige Entscheidung über die Lehrlingsaufnahme, d.h. wann erfahren die Jugendlichen üblicherweise, ob sie aufgenommen wurden?

- (Ende des) Monat(s): Oktober November Dezember Jänner Februar März
 April Mai Juni Juli August September
 Es gibt keinen Standardtermin
 Sonstiges, und zwar:

14. Gibt es darüber hinaus auch noch die Möglichkeit zu einer erfolgreichen nachträglichen Bewerbung/Einstellung?

- Ja, und zwar in folgender Form/unter folgenden Umständen:

 Nein

15. Wie viele der zugesagten/erfolgreichen Bewerber/-innen ziehen ihre Bewerbung dann in der Regel noch zurück? Schätzen Sie bitte grob einen Durchschnitt für die letzten 5 Jahre.

Ca..... Prozent derer, denen wir eine Zusage machen, ziehen ihre Bewerbung wieder zurück bzw. treten die Lehre nicht an.

16. Was müsste aus Ihrer Sicht in Österreich getan werden, um die Lehrstellensuchenden noch besser auf den Berufseinstieg vorzubereiten?

	Sehr wichtig	Eher wichtig	Eher nicht wichtig	Gar nicht wichtig	Kann ich nicht beurteilen
Verbesserung der Pflichtschulausbildung	<input type="checkbox"/>				
Berufsspezifische Vorbereitungskurse auf die Lehrausbildung (vor Lehrzeitbeginn)	<input type="checkbox"/>				
Verbesserung und Intensivierung der Berufsorientierung (schulisch und/oder außerschulisch)	<input type="checkbox"/>				
Flächendeckende/einheitliche Eignungstests	<input type="checkbox"/>				
Verbesserung der externen Unterstützungsstrukturen am Übergang von Schule zu Betrieb (Coachings, Beratungen, Workshops etc.)	<input type="checkbox"/>				
Sonstiges, und zwar:	<input type="checkbox"/>				

17. Was müsste aus Ihrer Sicht in der Pflichtschule vordringlich verbessert oder neu angeboten werden?

.....

Dazu fällt mir nichts ein.

18. Was müsste aus Ihrer Sicht außerhalb des Pflichtschulsystems verbessert oder neu angeboten werden?

.....

Dazu fällt mir nichts ein.

19. Sind ihrer Meinung nach, die Anforderungen an die Lehrlinge durch immer umfangreicher werdende Berufsbilder zu hoch?

- Ja, sie sind zu hoch geworden.
 Nein, sie müssen so hoch sein, weil die Praxis das erfordert.
 Ja und Nein. Es bräuchte eine Ergänzung der heutigen Berufsbilder um einfachere (vielleicht auch nur zweijährige) Lehrausbildungen im selben Fachgebiet.
 Sonstiges, und zwar:

20. Fällt Ihnen sonst noch irgendetwas ein, was Ihnen für unsere Studie betreffend die Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden wichtig erscheint?

- Ja, und zwar:

 Nein