

HELMUT DORNMAYR, BIRGIT LENGAUER

## Lehrberufe: Steigende Anforderungen und sinkende Eingangsvoraussetzungen?

**D**ie aktuelle ibw-Studie „Anforderungen in Lehrberufen“ untersucht im Auftrag der WK NÖ die Frage, wie sich die beruflichen Anforderungen in Lehrberufen entwickelt haben, welche Eingangsvoraussetzungen bei Lehrlingen wichtig sowie vorhanden sind und welche Kriterien eine relevante Rolle im Bewerbungsprozess spielen. Die Ergebnisse der Befragung von mehr als 500 Lehrbetrieben in Niederösterreich 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 scheinen sie sogar mehr zu sinken als zu wachsen. Die Rekrutierung von geeigneten Jugendlichen ist vielfach zur zentralen Herausforderung der betrieblichen Lehrausbildung geworden und das 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 Jugendliche mit den erforderlichen Eingangsvoraussetzungen finden könnten. Gleichzeitig ist die Mehrheit (70%) der im Mai/Juni 2022 befragten Lehrbetriebe aus Niederösterreich 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 (vgl. Grafik 1): Dem steht mit 4% ein sehr geringer Prozentsatz an Lehrbetrieben gegenüber, die angeben, die beruflichen Anforderungen seien in den letzten zehn Jahren etwas bzw. stark gesunken.

### GRAFIK 1:

#### Einschätzung der Entwicklung der inhaltlichen beruflichen Anforderungen in ausgebildeten Lehrberufen in den letzten 10 Jahren



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

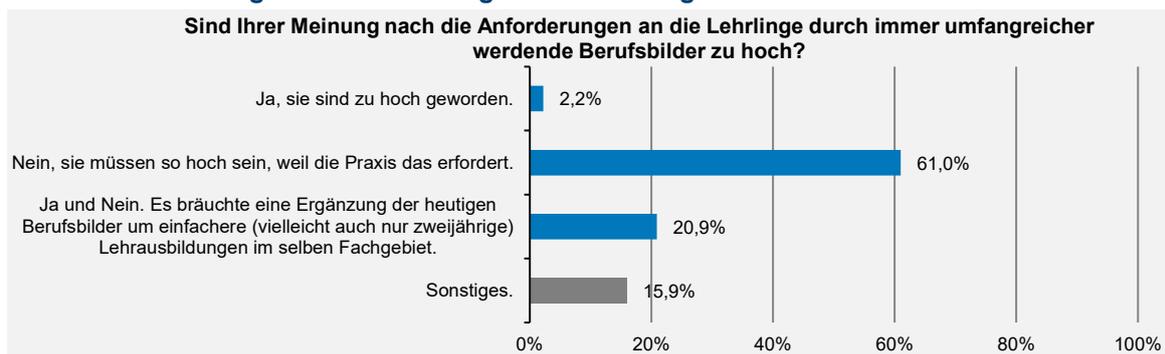
Berufe, in denen die beruflichen Anforderungen als besonders stark gestiegen beurteilt werden, sind etwa Installations- und Gebäudetechnik, Karosseriebau- und Kraftfahrzeugtechnik, Elektronik, Mechatronik und Informationstechnologie. Als Hauptgründe für die gestiegenen beruflichen Anforderungen werden 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.

Die Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreichere Berufsbilder sind gemäß Einschätzung der überwiegenden Mehrheit der Befragten dennoch nicht zu hoch geworden, weil die Praxis dies erfordere (vgl. Grafik 2). Lediglich 2% der Betriebe geben an, die 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 Schweiz<sup>11</sup>) 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.

<sup>11</sup> 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.

GRAFIK 2:

### Anforderungen an die Lehrlinge durch umfangreicher werdende Berufsbilder



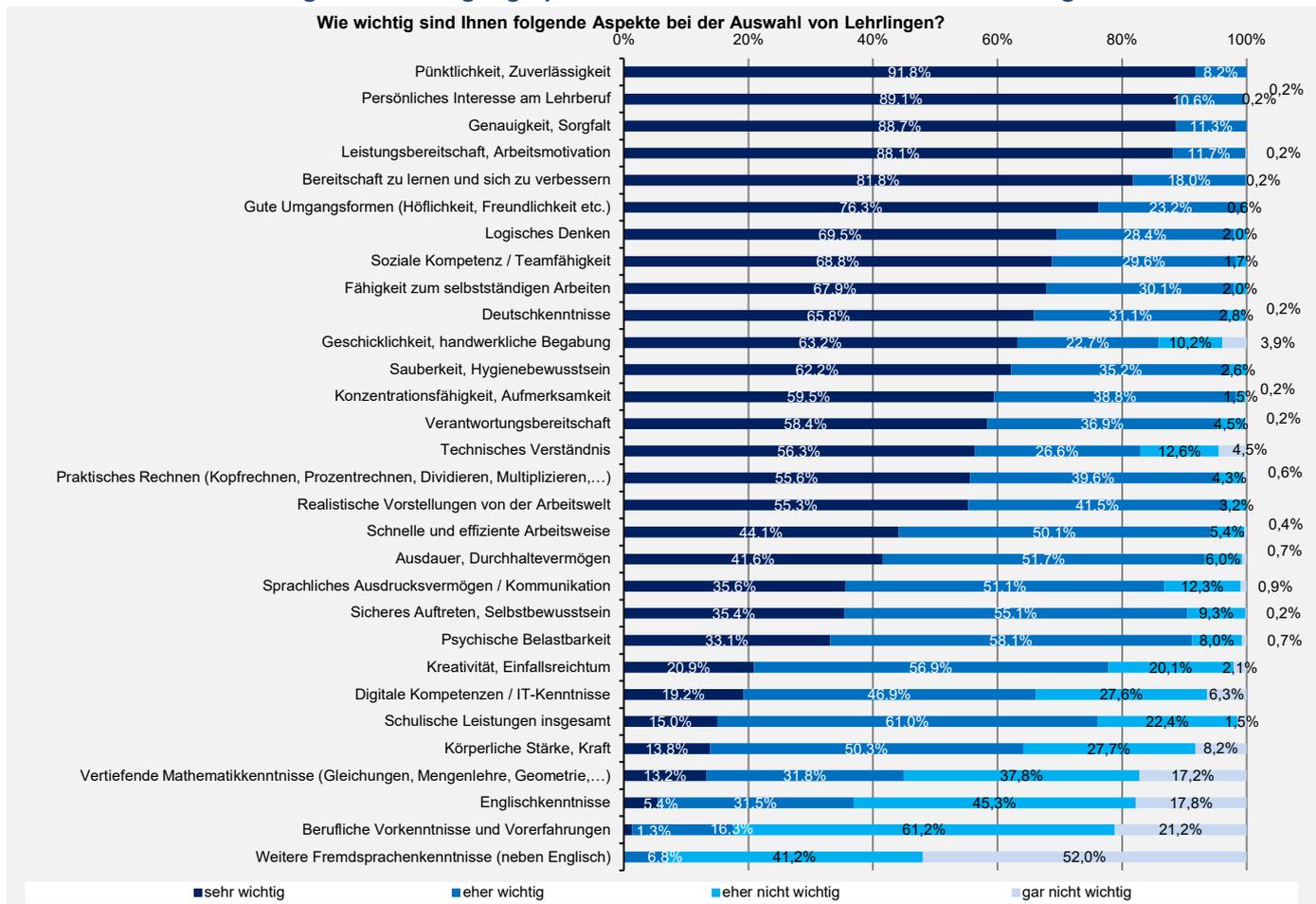
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

Wie sieht es angesichts der gestiegenen Anforderungen mit den Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge/Jugendlichen aus? Als die vier wichtigsten Einstiegsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen (vgl. Grafik 3) 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.

GRAFIK 3:

### Wichtigkeit von Eingangsqualifikationen bei der Auswahl von Lehrlingen



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

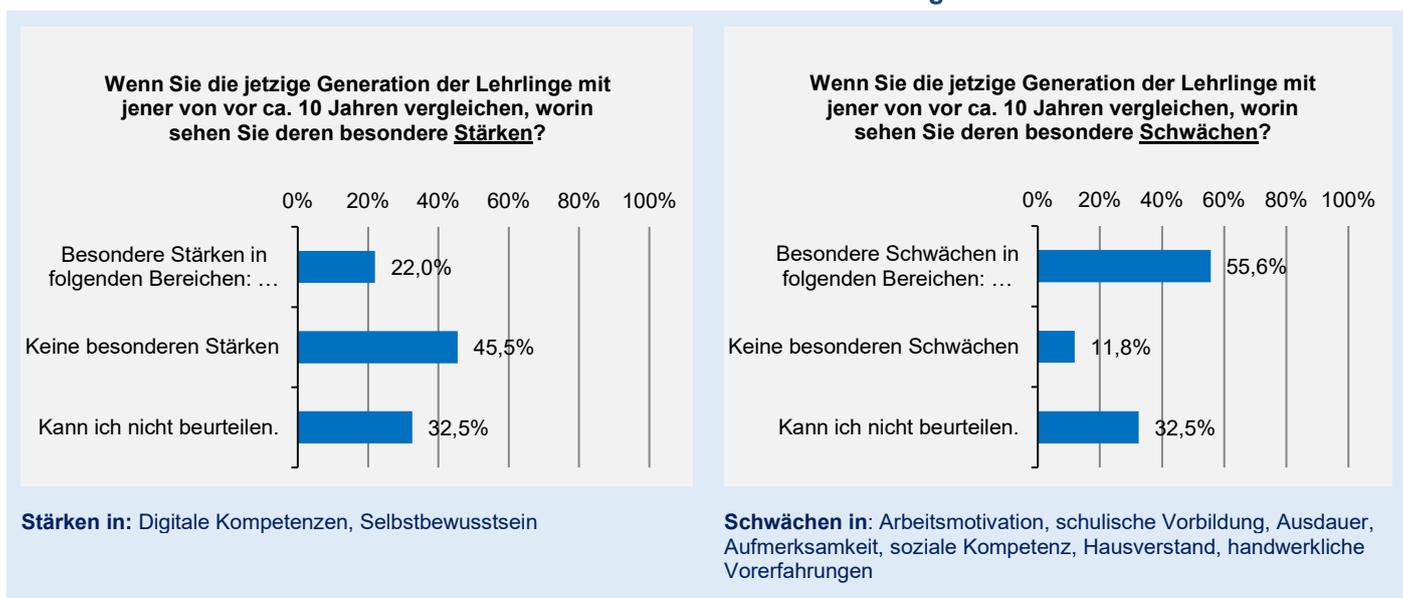
Der Anteil der Lehrbetriebe, die an der jetzigen Lehrlingsgeneration (im Vergleich zu jener vor 10 Jahren) besondere Schwächen erkennen (56%) ist deutlich höher als der Anteil jener, die (auch) besondere Stärken erkennen können (22%) – vgl. Grafik 4. Während die Stärken vor allem im Bereich digitale Kompetenzen und Selbstbewusstsein gesehen werden, liegen die artikulierten Schwächen ganz besonders im Bereich der Arbeitsmotivation. Ein Zusammenhang mit den Erfahrungen und Auswirkungen der COVID-19-Pandemie scheint dabei auf den ersten Blick naheliegend, ist aber deswegen fraglich, weil auch schon in älteren Untersuchungen die Zufriedenheit mit Arbeitsmotivation und Leistungsbereitschaft relativ gering war<sup>2</sup>. Generell ist die Frage, ob, inwieweit und worin die Eingangsqualifikationen der Lehrlinge und Lehrstellensuchenden im Zeitvergleich tatsächlich geringer wurden, äußerst schwierig zu beantworten. Kein Zweifel besteht jedenfalls daran, dass zumindest ein großer Teil der (befragten) Lehrbetriebe den Eindruck hat, dass viele Eingangsqualifikationen gesunken sind. Das größte Problem, vorhandene unzureichende Eingangsvoraussetzungen der Lehrlinge in den Lehrbetrieben auszugleichen, sehen die befragten Lehrbetriebe übrigens in der Ablenkung der Jugendlichen durch ihr Handy (für 68,7% ein sehr bzw. eher großes Problem).

Ein wesentlicher Aspekt der vorliegenden Studie widmete sich zudem dem Bewerbungsprozess selbst,

insbesondere auch erfolgreichen Bewerbungsstrategien von Jugendlichen (vgl. Grafik 5). 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<sup>3</sup>, 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.

GRAFIK 4:

Stärken/Schwächen im Generationenvergleich



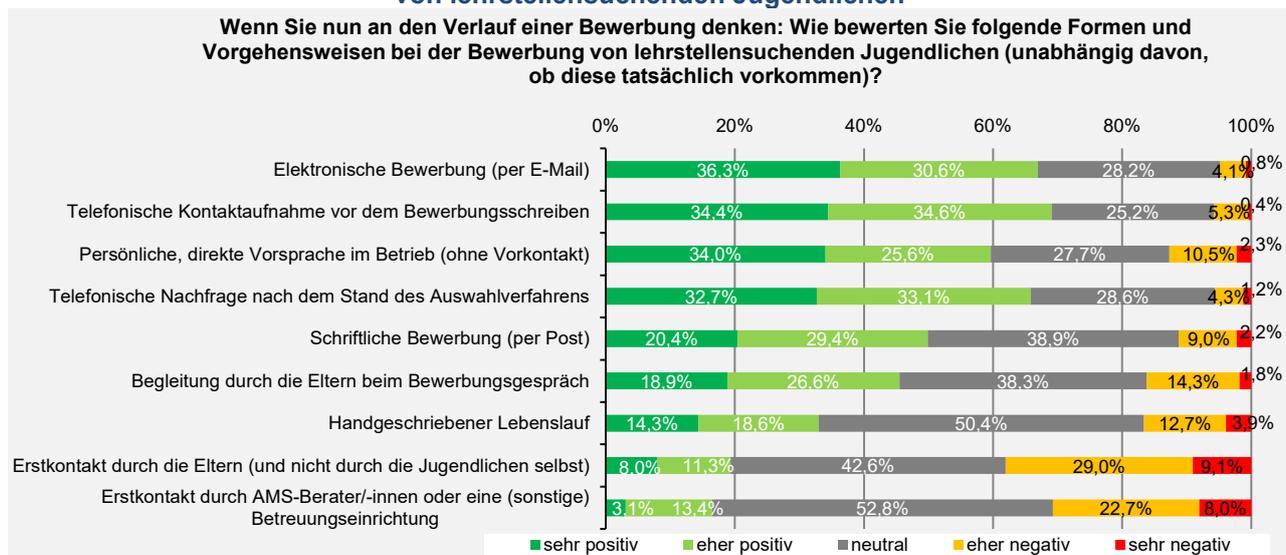
Quelle: ibw-Lehrbetriebsbefragung Niederösterreich 2022 (n = 541 Unternehmen; Durchführung: Mai/Juni 2022)

<sup>2</sup> Vgl. Dornmayr, Helmut; Wieser, Regine; Henkel, Susanna (2007): Einstiegsqualifikationen von Lehrstellensuchenden, ibw-öibf-Forschungsbericht, Wien.

<sup>33</sup> Vgl. dazu auch Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit / Rechberger, Marlis (2019): Betriebliche AusbilderInnen in Österreich. Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche, ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien.

GRAFIK 5:

### Unternehmensbewertung von Formen / Vorgehensweisen bei der Bewerbung von lehrstellensuchenden Jugendlichen



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

Den Abschluss der aktuellen ibw-Studie bilden **mögliche bildungspolitische Handlungsoptionen** in Bezug auf gestiegene berufliche Anforderungen bei aus Sicht der Lehrbetriebe sogar sinkenden Eingangsvoraussetzungen, welche die Steigerung der Einstiegsqualifikationen, die Verlängerung/Intensivierung der Ausbildung bzw. auch die Ergänzung durch einfachere Berufsbilder in bestimmten Berufen betreffen.

#### 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).

**B) 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. **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 BAG.
- **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** (z. B. Gastronomie, IT/Elektronik, Büro/Verwaltung)

Die gesamte Studie steht unter [www.ibw.at](http://www.ibw.at) zum kostenlosen Download bereit.

Quelle: Dornmayr, Helmut / Lengauer, Birgit (2022): Anforderungen in Lehrberufen – Lehrbetriebsbefragung, ibw-Forschungsbericht Nr. 211, Wien.