



## **4. Österreichischer Lehrlingsmonitor**

Ergebnisse einer bundesweiten Befragung  
von Lehrlingen

**Endbericht**

Norbert Lachmayr  
Martin Mayerl

Wien, Oktober 2021

Im Auftrag der Arbeiterkammer Wien (AK Wien) und des  
Österreichischen Gewerkschaftsbundes (ÖGB)

**Bibliografische Information**

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

4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von  
Lehrlingen (20/13)

öibf (Hrsg.), Wien, Oktober 2021

Projektleitung: Norbert Lachmayr  
Projektmitarbeit: Martin Mayerl  
Lektorat: Annette Kappacher

Impressum:

Eigentümer, Herausgeber, Verleger:

öibf – Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung

Margaretenstraße 166/2. St., 1050 Wien

Tel.: +43/(0)1/310 33 34

E-Mail: [oeibf@oeibf.at](mailto:oeibf@oeibf.at)

<http://www.oeibf.at>

ZVR-Zahl: 718743404

## **Abstract de**

Der vierte Österreichische Lehrlingsmonitor ist die periodische Fortführung des seit 2015 etablierten Lehrlingsmonitors. Ziel ist es, die Situation der Lehrlinge in der betrieblichen Ausbildung repräsentativ zu erheben, um zusätzliches Wissen für die Steuerung und Weiterentwicklung des Lehrausbildungssystems zu erhalten. Zentrale Fragestellung des Lehrlingsmonitors ist, wie Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf in der Endphase ihrer Ausbildung bewerten.

Zusätzlich wurde erstmals auch Lehrlinge in der Anfangsphase aus vier ausgewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer/in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau) in die Zielgruppe der Erhebung aufgenommen. Insgesamt umfasst die Stichprobe auswertbare Fragebögen von 6.002 Lehrlingen (davon 4.088 in der Endphase der Ausbildung, 1.914 in der Anfangsphase der Ausbildung). Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse für diese beiden Gruppen von Lehrlingen deskriptiv beschrieben und miteinander verglichen.

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

## **Abstract en**

The fourth Austrian Apprenticeship Monitor is the periodic continuation of the Apprenticeship Monitor established in 2015. The aim is to collect representative data on the situation of apprentices in company-based training in order to obtain additional knowledge for the control and further development of the apprenticeship training system. The central question of the apprenticeship monitor is how apprentices assess their training situation and their training progress in the final phase of their training.

In addition, apprentices in the initial phase from four selected apprenticeship occupations (retail trade services, bricklayer, metal technology, restaurant specialist) were included in the target group of the survey for the first time. In total, the sample includes answers of 6,002 apprentices (of which 4,088 were in the final phase of training, 1,914 in the initial phase of training). In this report, the results for these two groups of apprentices are described descriptively and compared with each other.

The results are mainly presented by uni- and bivariate statistics. In addition, an index was formed for the quality of training and a cluster analysis was carried out.

## **Schlagworte**

Österreich, Qualität und Professionalisierung, Lehrausbildung, Online-Befragung, Ausbildungsqualität, Lehrlinge, Lehrjahr, Zufriedenheit, Berufsschule

## INHALT

I.	Zusammenfassung.....	7
II.	Einführung .....	15
III.	Das System der Lehrausbildung – aktuelle Entwicklungen .....	16
IV.	Qualitätsbegriff in der Lehrausbildung und im Lehrlingsmonitor .....	18
IV. 1	Dimensionen der Inputqualität .....	21
IV. 2	Dimensionen der Prozessqualität .....	23
IV. 3	Dimensionen der Outputqualität .....	24
V.	Ausbildungssituation in der Endphase .....	26
V. 1	Anmerkungen zum Vergleich im Zeitverlauf.....	26
V. 2	Umsetzung des Berufswunsches und der Ausbildungssuche .....	27
V. 3	Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität).....	30
V.3.1	Umsetzung der Ausbildungsordnung.....	30
V.3.2	Verwendung Ausbildungsplan oder Ausbildungsdokumentation .....	36
V.3.3	Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung .....	38
V.3.4	Einhaltung des Lehrlingsschutzes.....	41
V.3.5	Schulische Laufbahnentwicklung vor der Lehre.....	49
V.3.6	Mitbestimmung im Betrieb .....	52
V.3.7	Lehre mit Matura .....	54
V. 4	Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität).....	55
V.4.1	Rahmenbedingungen in der Ausbildung .....	55
V.4.2	Überfachliche Kompetenzen .....	59
V.4.3	Reflexives Lernen .....	60
V.4.4	Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung.....	62
V.4.5	Problemlagen .....	66
V.4.6	Lehrabschlussprüfung: Unterstützung und Vorbereitung .....	69
V.4.7	Berufsschulzeit .....	71
V.4.8	Austausch mit Berufsschule und Ausbildungsbetrieb.....	72
V.4.9	Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen.....	74
V. 5	Am Ende der Ausbildung (Outputqualität).....	76
V.5.1	Subjektiver Vorbereitungsgrad der Lehrlinge auf die LAP .....	76
V.5.2	Berufliche Handlungsfähigkeit und Zukunft.....	77
V.5.3	Verbleib im Betrieb .....	81
V.5.4	Verbleib im Lehrberuf oder weitere Bildungslaufbahn.....	83
V.5.5	Zufriedenheit mit der Ausbildung .....	86
V. 6	Quantifizierung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen .....	87
VI.	Ausbildungssituation in der Anfangsphase – Berufswahl und Einstieg.....	90
VI. 1	Einführung und Zielsetzung.....	90
VI. 2	Ausbildungs- und Berufswahl.....	90
VI.2.1	Informationsquellen.....	92
VI.2.2	Gründe für Nicht-Realisierung des Wunschberufes.....	94

VI.2.3	Weitere Aspekte zur Berufswahl.....	94
VI.2.4	Geschlechtsuntypische Berufswahlüberlegungen .....	96
VI.2.5	Alternative Ausbildungswege.....	97
VI. 3	Lehrstellensuche .....	97
VI. 4	Einstieg in die betriebliche Lehre .....	99
VII.	Vergleich zwischen Lehrlingen in der Anfangs- und Endphase in ausgewählten Lehrberufen und Dimensionen .....	101
VII. 1	Einführung und Zielsetzung.....	101
VII. 2	Stichprobenbeschreibung .....	101
VII. 3	Umsetzung des Berufswunsches und Ausbildungssuche.....	102
VII.3.1	Lehrstellensuche .....	102
VII.3.2	Umsetzung des Wunschberufes.....	103
VII.3.3	Abbruchserfahrung .....	104
VII. 4	Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität).....	105
VII.4.1	Umsetzung der Ausbildungsordnung.....	105
VII.4.2	Verwendung Ausbildungsplan oder Ausbildungsdokumentation .....	108
VII.4.3	Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung .....	109
VII.4.4	Einhaltung des Lehrlingsschutzes.....	111
VII. 5	Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität).....	115
VII.5.1	Rahmenbedingungen in der Ausbildung.....	115
VII.5.2	Überfachliche Kompetenzen .....	116
VII.5.3	Reflexives Lernen .....	116
VII.5.4	Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung.....	117
VII.5.5	Problemlagen .....	119
VII.5.6	Belastungsfaktoren .....	121
VII.5.7	Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen.....	123
VII. 6	Fazit des Vergleichs nach dem Ausbildungsfortschritt .....	126
VIII.	Vergleich der Ausbildungssituation zwischen Österreich und Deutschland .....	127
VIII. 1	Methodik und Stichprobe .....	127
VIII. 2	Inhaltliche Schwerpunkte.....	128
VIII. 3	Berufswunsch und Ausbildungssuche .....	129
VIII. 4	Umsetzung der Ausbildungsordnung.....	130
VIII. 5	Jugendschutz: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit .....	130
VIII. 6	Fachliche Anleitung .....	131
VIII. 7	Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen.....	132
VIII. 8	Verbleib im Betrieb .....	133
VIII. 9	Wiederholungsbereitschaft bzw. Weiterempfehlung des Ausbildungsbetriebes.....	134
VIII. 10	Fazit im Ländervergleich .....	135
IX.	Methodik und Stichprobe.....	136
IX. 1	Entwicklung des Fragebogens .....	136

IX. 2	Durchführung der Online-Erhebung .....	136
IX. 3	Stichprobe: Lehrlinge in der Endphase .....	137
IX.3.1	Stichprobenbeschreibung (ungewichtet).....	137
IX.3.2	Gewichtung und Verteilung der Lehrberufe .....	138
IX. 4	Stichprobe: Lehrlinge in der Anfangsphase .....	139
X.	Anhang.....	140
X. 1	Ausbildungssituation nach Lehrberufen .....	140
X. 2	Literatur.....	140
X. 3	Abbildungsverzeichnis.....	173
X. 4	Fragebogen .....	175

## I. Zusammenfassung

### Erweiterte Erhebung in der 4. Runde des Lehrlingsmonitors: Lehrlinge in der Endphase (alle Lehrberufe) sowie in der An- fangsphase der Ausbildung (vier ausgewählte Lehrberufe)

In der vierten Erhebungsrunde des Lehrlingsmonitors wurde die Zielgruppe von Lehrlingen in der Endphase der Ausbildung (alle Lehrberufe) um Lehrlinge in der Anfangsphase in vier ausgewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer/in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau) ergänzt. Die Online-Befragung erfolgte in Berufsschulen im Klassenverband im Zeitraum zwischen November 2020 und Mai 2021. Insgesamt umfasst die Stichprobe 6.002 auswertbare Fragebögen, davon beziehen sich 4.088 auf die Teilstichprobe „Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung“ und 1.914 auf die Teilstichprobe „Lehrlinge in der Anfangsphase“. Da sich der Lehrlingsmonitor auf den betrieblichen Teil der Ausbildung fokussiert, wurden die Antworten von Lehrlingen in überbetrieblichen Ausbildungseinrichtungen und Teilqualifizierungen nicht einbezogen.

Das Konzept des Fragebogens lehnt sich an vergleichbare Studien in Deutschland, mit Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen an. Das Konzept differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität (Einhaltung der gesetzlichen Rahmenbedingungen), Prozessqualität (betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung) und Outputqualität (Ergebnisse der Ausbildung). Zusätzlich wurde ein Schwerpunkt auf die Themen „Laufbahnentwicklung und Übergänge“ sowie „Arbeit und Lernen“ gesetzt. Entsprechend wurde der Fragebogen gegenüber den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors modifiziert (Lachmayr & Mayerl, 2015a, 2017, 2019).

### Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung

#### Ergebnisse im Zeitvergleich sehr stabil

Im Zeitverlauf zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Innerhalb des sechsjährigen Beobachtungszeitraumes lässt sich tendenziell eine Verbesserung der Situation der Lehrlinge beobachten. Insbesondere zwischen dem dritten und dem vierten Lehrlingsmonitor gibt es bei einzelnen Fragen deutlich sichtbare Veränderungen. Ob diese nachhaltig sind oder nur pandemiebedingte Effekte darstellen, lässt sich zum aktuellen Zeitpunkt noch nicht abschätzen.

Die hohe Stabilität der Ergebnisse kann in zweifacher Weise gedeutet werden: (1) Strukturen und Ausbildungskulturen prägen in hohem Maße die Ausbildungserfahrungen von jungen Menschen. Bildungspolitische Innovationen, die in den letzten Jahren in der Lehrausbildung umgesetzt worden sind, wirken sich nur zeitverzögert auf die Strukturen der Ausbildung aus.

(2) Die Ergebnisse weisen auf eine hohe methodische Zuverlässigkeit hin.

#### Die Mehrheit der Lehrlinge konnte den eigenen Berufswunsch realisieren

Es konnten drei Viertel der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: Ein Drittel (34%) konnte nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 40% war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die von den Befragten bei der Berufswahlentscheidung in Erwägung gezogen wurden. Die restlichen Lehrlinge sind in Berufen tätig, an die ursprünglich nicht gedacht wurde (15%), die eine Notlösung (5%) bzw. die Folge eines unklaren Berufswunsches waren (8%).

### (Sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten bei 18 % der Lehrlinge

Rund die Hälfte der Lehrlinge (51%) äußert, ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen zu werden; 14% verrichten diese ausbildungsbezogenen Tätigkeiten gelegentlich. Die Lehrlinge bewerten ausbildungsfremde Tätigkeiten nur bedingt als nützlich für die Ausbildung.

Zusätzlich zeigt sich: Je besser Lehrlinge die Inhalte ihrer Ausbildung kennen bzw. je mehr sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, desto höher ist die Zufriedenheit der Lehrlinge mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

### Bei der Mehrheit der Lehrlinge gibt es keinen Ausbildungsplan bzw. keine Ausbildungsdokumentation

Bei 57% der Lehrlinge liegt kein Ausbildungsplan für die betriebliche Ausbildung vor bzw. wird dieser von ihnen nicht bewusst wahrgenommen. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird nach eigenen Angaben bei 76% der Lehrlinge nicht durchgeführt.

### Die Mehrheit der Lehrlinge nutzt IT-Infrastruktur zur Erledigung der Arbeit und digitale Medien in der Ausbildung

56% der befragten Lehrlinge geben an, IT-Infrastruktur (z.B. Computer, Smartphone) zur Erledigung der Aufgaben und digitale Medien (z.B. Informationsbeschaffung, Kommunikation, Lernmaterial, Videos) in der Ausbildung zu nutzen. 19% der Lehrlinge nutzen weder IT-Infrastruktur noch soziale Medien in der Ausbildung.

### Ein Fünftel der Lehrlinge, die von coronabedingter Kurzarbeit betroffen waren, fühlt sich nur unzureichend ausgebildet

19% der befragten Lehrlinge befanden sich zum Befragungszeitpunkt in coronabedingter Kurzarbeit. Davon stimmt die Mehrheit zu, entweder vollständig (45%) oder zumindest teilweise (36%) ausgebildet zu werden. Die verbleibenden 19% der Lehrlinge empfinden sich während der Kurzarbeit als (eher) nicht ausgebildet.

### 29 % der Lehrlinge leisten regelmäßig Überstunden – nicht immer freiwillig

71% der Lehrlinge absolvieren während der Ausbildung keine Überstunden, d. h. ihre durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Der restliche Anteil der Befragten leistet hingegen komplett freiwillig (12%), teils freiwillig/unfreiwillig (12%) oder komplett unfreiwillig (5%) Überstunden.

Diese Überstunden werden in der Regel bezahlt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten (72%), bei 14% geschieht dies nur manchmal und bei weiteren 14% gar nicht.

### Zwei Drittel verfügen über eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung

69% der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird. Der Rest der befragten Lehrlinge verneint dies (19%) bzw. weiß es nicht (12%). Einen Ausdruck bzw. eine Kopie der Dokumentation erhalten jedoch nur 63% jener Lehrlinge, bei denen eine Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird.

### Betriebliche Rahmenbedingungen werden meist positiv wahrgenommen

Zustimmung im Bereich von jeweils zwischen 74 bis 80% der Lehrlinge wird bei zahlreichen Items in Bezug auf die qualitativen Rahmenbedingungen im Betrieb geäußert: Die betreffenden Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als ArbeitskollegInnen voll akzeptiert, sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben und sehen sich in größere Arbeits- und Produktionsprozesse eingebunden. Zudem würden eventuelle Fehler erklärt, die Ausbildungsinhalte seien bekannt und die Arbeit mache Spaß. Bei all diesen Aussagen stimmen jeweils rund 10% der Lehrlinge eher oder gar nicht zu.

Etwas mehr als zwei Drittel der Lehrlinge können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren, erleben die Ausbildung als abwechslungsreich und bekommen Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt.

Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung werden hingegen mit deutlich geringerer Häufigkeit als vorhanden erlebt. So geben 45% an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, 33% hingegen verneinen dies.

### Ausbildungsbedingungen unterscheiden sich nach Lehrberufen

Um die subjektiven Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen von Lehrlingen in unterschiedlichen Lehrberufen miteinander vergleichen zu können, wurde der Index „Betriebliche Rahmenbedingungen“ erstellt.

Zu den Berufen mit den besten Bewertungen zählen Industriekaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/in, Metalltechniker/in und Verwaltungsassistent/in. Am schlechtesten bewertet wurden die Ausbildungsbedingungen in den Lehrberufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Koch/Köchin, Elektrotechnik, Gastronomiefachmann/-frau und Maler/in und Beschichtungs-techniker/in.

### Überfachliche Kompetenzen haben hohen Stellenwert in der Ausbildung

Zwischen 78 und 86% der Lehrlinge stimmen zu, dass auf die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen (wie Selbstständigkeit, korrektes betriebliches Verhalten, Zusammenarbeit im Team, wertschätzender Umgang, Selbstorganisation und Informationsbeschaffung) während der Ausbildung im Betrieb bewusst geachtet wird.

Die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen korrespondiert mit einer hohen Ausbildungsqualität und mündet wahrscheinlicher in eine hohe Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

### Reflexives Lernen wird von den Lehrlingen ambivalent beurteilt

Die befragten Lehrlinge geben zu einem hohen Anteil (mind. zwei Drittel) an, dass sie im Rahmen der Ausbildung erlernen, wie berufliche Situationen gut gelöst werden und wie sie selbst das Ergebnis ihrer Arbeit beurteilen können. Fachbegriffe und neue Aufgabenstellungen werden häufig vorab besprochen.

Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die Arbeitsergebnisse nur bei der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig besprochen werden. Die Ausbildung selbst wird nur bei weniger als der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig zum Thema gemacht. Letzteres passiert in eher größeren zeitlichen Abständen (53% wöchentlich, 33% jährlich) sowie in Form von eher kürzeren Gesprächen (71%) oder Gruppengesprächen (13%).

### Hoher Anteil von Hilfsarbeitstätigkeiten in der Endphase der Ausbildung

Berufliches Lernen findet in der Lehrausbildung durch die Verbindung von Arbeit und Lernen statt. In der Endphase der Lehrausbildung findet arbeitsintegriertes Lernen zwar überwiegend auf dem Niveau von Facharbeitstätigkeiten statt (je nach Lehrberufsdauer und Lehrjahr zwischen 46 und 49% der Tätigkeiten), jedoch wird gleichzeitig ein erheblicher Anteil der Ausbildungszeit für Hilfsarbeitstätigkeiten (zwischen 36 und 42%) verwendet, die kaum Lernpotenzial entfalten können.

Korrespondierend dazu schätzen 34% der Lehrlinge ein, dass dem Betrieb die Arbeit wichtiger ist als die Ausbildung, 63% nehmen ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Arbeit und Ausbildung wahr. Nur für 3% der Betriebe steht aus Sicht der Lehrlinge die Ausbildung im Vordergrund.

### Die Hälfte der Lehrlinge bewertet das Lehrlingseinkommen als zu niedrig

50% der Lehrlinge bewerten ihr Lehrlingseinkommen im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung als zu niedrig. Für 49% ist das Lehrlingseinkommen in Bezug auf ihre produktive Leistung angemessen.

32% der Befragten hätten gerne mehr Freizeit, auch wenn sie auf Einkommen verzichten müssten. 26% sind dazu indifferent eingestellt. 42% würden hingegen nicht auf Einkommen zugunsten von mehr Freizeit verzichten wollen.

### Mehrheit hat k(l)eine Probleme während der Ausbildung zu bewältigen

36% der Lehrlinge nahmen keine Probleme im Ausbildungsverlauf wahr, weitere 50% nannten kleinere Probleme. Große Probleme wurden von 15% der befragten Lehrlinge genannt.

Im Verlauf der Ausbildung haben 42% der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel (19%) diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen hatte. Nachdem ausschließlich Personen befragt wurden, die sich zum Zeitpunkt der Erhebung in einer Lehrausbildung befanden, wurden diese Überlegungen letztlich aber verworfen.

### Diskrepanz zwischen Wichtigkeit der Lehrabschlussprüfung für Betriebe und betrieblicher Unterstützung bei der Vorbereitung

Ausbildungsbetrieben ist es laut Angaben der Lehrlinge (sehr) wichtig (93%), dass sie am Ende der Ausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten. Im Kontrast dazu betonen 36% der Lehrlinge, dass ihnen der Betrieb konkret bei der Vorbereitung zur LAP (eher) nicht hilft. 50% geben an, trotz bevorstehenden Ausbildungsendes bislang nicht mit dem Ausbilder/der Ausbilderin über die Inhalte der LAP gesprochen zu haben.

### Zufriedenheit mit den schulischen und betrieblichen Ausbildungsbedingungen ist auf hohem Niveau, jedoch jeder achte Lehrling ist (nicht) zufrieden

68% der Lehrlinge sind mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen (sehr) zufrieden. In Bezug auf die schulischen Ausbildungsbedingungen beträgt dieser Anteil 66%. Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass 13 bzw. 12% der Lehrlinge mit den betrieblichen bzw. schulischen Ausbildungsbedingungen (nicht) zufrieden sind. Zudem zeigt sich in der Analyse, dass gute betriebliche Rahmenbedingungen mit hoher Ausbildungszufriedenheit korrespondieren.

Die hohe Zufriedenheit bestätigt auch die Angabe von 58% der Lehrlinge, dass sowohl der Lehrberuf als auch der Lehrbetrieb wieder gewählt würden. 15% würden weder Beruf noch Betrieb erneut wählen, stünden sie nochmals vor dieser Entscheidung.

##### Die berufliche Zukunft wird optimistisch gesehen

Gegenüber den beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors ist ein positiver Trend zu beobachten. Die Lehrlinge sind durchschnittlich zuversichtlicher geworden, was ihre weitere berufliche Zukunft am Arbeitsmarkt betrifft.

76% der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen, 8 % (eher) negativ. 74% fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet, 9% (eher) nicht. 68% geben an, dass die Ausbildung ihr Interesse am Beruf gestärkt hat, 14% sehen dies (eher) nicht.

##### Die Lehrausbildung wird mehrheitlich als guter Start für das Berufsleben wahrgenommen, jedoch fühlt sich rund ein Drittel nicht gut darauf vorbereitet, in einem anderen Betrieb als Fachkraft zu arbeiten

82% sehen in der Ausbildung einen guten Startpunkt für die berufliche Weiterentwicklung. 79% beurteilen die Arbeitsmarktchancen als gut. 72% fühlen sich als gut ausgebildete Fachkraft. Gleichzeitig können sich 62% der Lehrlinge auch vorstellen, in einem anderen Beruf zu arbeiten.

Allerdings zeigen die Ergebnisse kontrastierend, dass sich 36% der Lehrlinge nicht gut darauf vorbereitet fühlen, als Fachkraft in einem anderen Betrieb zu arbeiten.

##### Annahme von betrieblichen Übernahmeangeboten nach der Ausbildung ist stark abhängig von den betrieblichen Rahmenbedingungen

Die Ergebnisse des 4. Lehrlingsmonitors stützen den Befund, dass österreichische Betriebe investitionsorientiert ausbilden, d.h. die betriebliche Ausbildung wird angeboten, um die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte zu übernehmen. 90% der Lehrlinge geben an, dass sie der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen möchte. Davon würden 58% das Übernahmeangebot annehmen, 13% würden ablehnen. 29% stehen dem Übernahmeangebot noch unentschlossen gegenüber.

Eine differenzierte Analyse zeigt: Je höher die Ausbildungsqualität, desto eher entscheiden sich Lehrlinge, ein etwaiges betriebliches Angebot zur Weiterbeschäftigung nach der Lehre anzunehmen. Die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung ist damit ein wesentliches Instrument, um die ausgebildeten Lehrlinge weiter als Fachkräfte beschäftigen zu können.

##### Hohe Einmündungsquote in den Arbeitsmarkt nach der Ausbildung, hohe Wahrscheinlichkeit eines Berufsverbleibs

79% der Lehrlinge planen, nach der Ausbildung weiter beruflich tätig zu sein, 21% möchten gerne eine weitere Ausbildung beginnen. 77% jener Lehrlinge, die einen Arbeitsmarktverbleib anstreben, möchten dabei im erlernten Beruf verbleiben, 12% einen ähnlichen Beruf ausüben und 12% den Beruf komplett wechseln.

53% jener Lehrlinge, die eine weiterführende Ausbildung planen, möchten eine Ausbildung in einem ganz anderen Fachbereich beginnen.

Insgesamt können sich 39% der Befragten gut vorstellen, in den nächsten 10 Jahren selbstständig zu werden.

### Clusteranalyse zeigt: Rund 27% der Lehrlinge mit (eher) schlechteren Rahmenbedingungen in der Ausbildung

Eine statistische Klassifikationsanalyse (Clusteranalyse) lässt den Schluss zu, dass die Mehrheit der Lehrlinge (73%) in ihren Betrieben (sehr) gute Ausbildungsbedingungen vorfinden. In der Analyse lässt sich weiters ein Anteil von 20% der Befragten mit eher schlechten Rahmenbedingungen identifizieren. Der Anteil jener Lehrlinge, die die betrieblichen Rahmenbedingungen in ihrer Ausbildung als sehr schlecht bewerten, liegt bei 7%.

Beim Vergleich der statistisch ermittelten Gruppen zeigt sich, dass gute Ausbildungsbedingungen dazu führen, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitertätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und ihr Interesse am jeweiligen Beruf noch weiter stärken konnten. Zudem fühlen sie sich deutlich besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet.

Zusätzlich wird deutlich, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf haben, ob Lehrlinge im Beruf nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen.

### Lehrlinge in der Anfangsphase: Neue Befunde zur Berufswahl und der Einstiegsphase

#### Eltern und Familie als wichtigste Informationsquelle bei der Berufswahl

Neben Eltern und Familie (49%) wird von den Befragten dem Freundeskreis/Bekanntem (43%) sowie Praktika/Schnuppern in Betrieben (45%) die höchste Wichtigkeit als Informationsquelle für die Berufswahl beigemessen. Einschlägigen Angeboten, wie Messen (17%) oder spezifischen Informationsangeboten etwa für technische Berufe (3%) und Mädchen (1%) wird von den Jugendlichen kaum Bedeutung attestiert.

#### Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten als besonders hilfreich

Als besonderes hilfreich für die Berufswahl werden von den Lehrlingen Möglichkeiten zum selbstständigen Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten (49%), Berichte von Berufsfachpersonen (38%), Information über verschiedene Berufe (33%) und die Beobachtung von beruflichen Tätigkeiten (32%) erlebt.

#### Berufswahlpräferenzen stark auf persönliche Verwirklichung bezogen; Rolle der Eltern im Berufswahlprozess ambivalent

83% der Lehrlinge äußern, dass sie sich im ausgewählten Beruf verwirklichen können. 81% geben an, dass der ausgewählte Beruf zu ihrer Persönlichkeit passt. Nur 38% der Lehrlinge hatten vor der Berufswahlentscheidung eine klare Vorstellung davon, welchen Beruf sie erlernen wollen. Für 34% spielte die geschlechtsspezifische Konnotation eine Rolle: Dieser Anteil der Befragten stimmt der Aussage zu, dass sie sich für den jeweiligen Beruf entschieden haben, weil er typisch für ihr Geschlecht ist.

Die überwiegende Mehrheit der Jugendlichen (82%) stimmt der Aussage zu, dass sie ihren Beruf unabhängig von den Eltern auswählen konnten. Gleichzeitig stimmen nur 59% der Lehrlinge zu, dass ihre Eltern ihnen bei der Berufswahl sehr geholfen haben.

### Geschlechtsspezifische Überlegungen bei der Berufswahl bei männlichen Lehrlingen stärker ausgeprägt als bei weiblichen Lehrlingen

88% der männlichen Lehrlinge äußern, dass geschlechtsuntypische Lehrberufe nicht in der engeren Berufswahl standen. Dieser Anteil beträgt bei den weiblichen Lehrlingen 70%. Weibliche Lehrlinge haben sich demnach in größerem Ausmaß für Berufe interessiert, in denen ein Überhang an männlichen Lehrlingen gegeben ist. Allerdings hat sich nur die Hälfte jener weiblichen Lehrlinge, die einen geschlechtsuntypischen Beruf in Erwägung gezogen hatten, letztlich auch tatsächlich dafür entschieden.

### Erstkontakt zum Betrieb erfolgt primär über Schnuppern/Praktika

49% der Lehrlinge erinnern sich, dass der erste persönliche Kontakt über Schnuppern/Praktika im Betrieb erfolgte. Bei 25% wurde der Erstkontakt durch das Bewerbungsgespräch hergestellt und bei 10% via Eltern, Verwandte oder Bekannte.

So wird die hohe Bedeutung von Praktika für Interessenten an der betrieblichen Lehre sichtbar. Praktika sind nicht nur eine wertvolle Informationsquelle, um spezifische berufliche Tätigkeiten auszuprobieren und zu beobachten, sondern können auch genutzt werden, um wichtige Kontakte mit potenziellen Ausbildungsbetrieben herzustellen. Dies könnte erklären, weshalb die Mehrheit der Lehrlinge sich bei nur maximal drei Betrieben beworben hat.

### Gelungene Einstiegsphase in die Ausbildung für überwiegende Mehrheit

89% der Lehrlinge wurden die wichtigsten betrieblichen Regeln am Beginn ihrer Ausbildung erklärt und es hat sich jemand gut um sie gekümmert (87%). 86% fühlten sich von Anfang an gut im Betrieb aufgenommen und bekamen in der Einstiegsphase einen ersten Einblick in die betrieblichen Tätigkeiten und Bereiche. Bei 79% der Lehrlinge wurde in der Probezeit getestet, ob ein Matching zwischen Betrieb und Lehrling gegeben ist. Auch der Ausbildungsverlauf wurde in der Regel am Anfang zum Thema gemacht (76%). Jedoch bleibt ein Anteil von 24% der Befragten, bei denen der Ausbildungsverlauf nicht von Anfang an transparent gemacht wurde.

### Lehrlinge in der Anfangsphase beurteilen die Ausbildungsbedingungen besser als Lehrlinge in der Endphase

In vier ausgewählten Lehrberufen (Einzelhandel, Maurer/in, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau) wurde ein Vergleich zwischen Lehrlingen in der Anfangs- und Endphase durchgeführt.

Neben berufsspezifischen Unterschieden lässt sich im Vergleich eine differenzierte Einschätzung der Ausbildungsbedingungen nach dem Ausbildungsfortschritt beobachten. Lehrlinge in der Anfangsphase beurteilen ihre Ausbildungssituation bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Nutzung digitaler Technologien, Einsatz digitaler Medien, Arbeitsaufzeichnung) je nach Dimension tendenziell oder deutlich besser als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

## Vergleich zu Ergebnissen des DGB-Ausbildungsreports

Die Ergebnisse des 4. Lehrlingsmonitors wurden mit dem Ausbildungsreport 2020 der DGB-Jugend verglichen. Trotz unterschiedlicher methodischer Zugänge (z.B.-Zeitraum, Zielgruppe, Indikatoren) zeigt der Vergleich doch Ähnlichkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Ausbildungssituation der Lehrlinge bzw. Auszubildenden.

Lehrlinge in Österreich weisen eine durchschnittlich deutlich höhere Wochenarbeitszeit bzw. ein höheres Überstundenvolumen auf als Lehrlinge in Deutschland, wenngleich in beiden Ländern ein grundsätzliches Verbot von Überstunden für unter 18-Jährige gilt. In Österreich verrichten Lehrlinge laut eigenen Angaben etwas häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten in einem hohen zeitlichen Ausmaß als Auszubildende in Deutschland.

Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen bewegt sich in Österreich und Deutschland auf einem vergleichbaren Niveau, jedoch sind die österreichischen Lehrlinge mit den schulischen Ausbildungsbedingungen deutlich zufriedener.

Sowohl für Deutschland als auch für Österreich wird folgender Zusammenhang festgestellt: Geringere Ausbildungszufriedenheit besteht, wenn (unfreiwillige) Überstunden geleistet werden, ausbildungsfremde Tätigkeiten erbracht werden und höhere körperliche und psychische Belastungen gegeben sind. Hingegen herrscht höhere Ausbildungszufriedenheit vor, wenn im Betrieb ein Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensperson(en) vorhanden sind sowie der individuelle Berufswunsch realisiert wurde.

## II. Einführung

Die mittlerweile 4. Erhebungsrunde des Lehrlingsmonitors (vgl. Lachmayr & Mayerl, 2015b, 2017, 2019) im Auftrag der Arbeiterkammer und des Österreichischen Gewerkschaftsbundes hat sich zum fixen Bestandteil des Steuerungssystems zur Lehrausbildung etabliert. Die Grundidee des Lehrlingsmonitors ist dabei, Wissen aus der Perspektive der Lehrlinge zu generieren, um das System der Lehrausbildung im Interesse der Lernenden vor dem Hintergrund aktueller Herausforderungen weiterzuentwickeln. Durch die periodische Wiederholung des Lehrlingsmonitors soll zusätzlich die Entwicklung im Ausbildungssystem abgebildet werden.

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

Die zentralen, zielgruppenabhängigen Fragestellungen des Lehrlingsmonitors lauten:

- Wie bewerten Lehrlinge ihre Ausbildungssituation?
- Wie stellt sich für Lehrlinge ihr Ausbildungsverlauf am Ende der Ausbildung (retrospektiv) dar?
- Wie bewerten Lehrlinge den Einstieg in die Ausbildung?

Für den 4. Lehrlingsmonitor wurden die zwei folgenden Schwerpunkte definiert:

- „Laufbahnentwicklung und Übergänge“: Damit soll verstärkt der Fokus auf die Übergänge, den Eintritt in die Lehre und die geplante Laufbahn nach dem Ende der Ausbildung gelegt werden. Bei Lehrlingen in der Anfangsphase wird der Blick auf die Berufswahl und die Eingangsphase in die betriebliche Ausbildung gerichtet. Bei Lehrlingen in der Endphase wird auf die weitere berufliche Laufbahnplanung fokussiert.
- „Lernen und Arbeit“: Mit diesem Schwerpunkt soll näher untersucht werden, wie das Spannungsfeld zwischen Lernen und Arbeiten in der Ausbildungspraxis gestaltet wird.

Die Gliederung des Berichts folgt dem mehrdimensionalen Erkenntnisinteresse. Nach der Darstellung aktueller Entwicklungen im System der Lehrlingsausbildung (Kapitel III) folgt eine Darstellung des Qualitätsmodells (Kapitel IV), das die Grundlage für die standardisierte Online-Erhebung bildet. Anschließend folgen die Hauptteile mit der Ergebnisdarstellung. Analog zu den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors werden die Ergebnisse aus der Befragung von Lehrlingen in der Endphase der Ausbildung inklusive einer Fortführung der Zeitreihe dargestellt (Kapitel V). Danach werden erstmalig Ergebnisse aus der Befragung von Lehrlingen in der Anfangsphase in ausgewählten Lehrberufen mit Fokus auf den Schwerpunkt „Berufswahl und Eintritt in die betriebliche Ausbildung“ beschrieben (Kapitel VI). Anschließend folgt ein Vergleich zwischen der Einschätzung von Lehrlingen in der Anfangsphase und der Endphase in ausgewählten Dimensionen zur Ausbildungssituation (Kapitel VII). Inhaltlich wird der Bericht mit einem Vergleich der Ausbildungssituation in Deutschland und Österreich abgerundet (Kapitel VIII).

### III. Das System der Lehrausbildung – aktuelle Entwicklungen

Nach einem erheblichen Rückgang des Gesamtbestandes der Lehrverhältnisse zwischen 2010 und 2015 von 129.899 auf 109.963 hat sich das Niveau seitdem mit mehr oder weniger geringen Schwankungen stabilisiert. 2020 wurden 108.416 Lehrverhältnisse dokumentiert. Diese Zahl ist innerhalb eines Jahres – wohl auch mitverursacht durch die Corona-Pandemie – nur geringfügig zurückgegangen (2019: 109.111).

Die Zahl der Lehrbetriebe ist hingegen seit 2010 (37.564) bis 2020 (28.711) kontinuierlich zurückgegangen, wobei zwischen 2018 und 2019 eine kurze kleine Erholung eingetreten ist.

Der Rückgang der Ausbildungsaktivität lässt sich zumindest bis 2014 mit der demografischen Entwicklung erklären. Zwischen 2007 und 2014 hat es einen enormen Rückgang der 15-Jährigen gegeben, wobei seit 2014 die demografische Entwicklung in dieser Altersgruppe stagniert. Damit lässt sich konstatieren, dass der Rückzug der ausbildungsaktiven Betriebe im Verhältnis stärker ausgeprägt ist als der demografische Wandel. Zudem lässt sich für 2020 ein Einbruch der Lehranfänger aufgrund der Corona-Pandemie verzeichnen (2019: 33.882 auf 2020: 31.969). Die Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Entwicklung der Lehrlingszahlen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt jedoch noch nicht vollständig abschätzen.

Innerhalb des zehnjährigen Beobachtungszeitraumes ist auch ein starker Rückgang der Erfolgsquoten bei Lehrabschlussprüfungen von 82,6% (2010) auf 78,2% (2020) dokumentiert<sup>1</sup>.

Die Lehrausbildung steht damit auch in Österreich vor zahlreichen Herausforderungen. Darunter fallen etwa der Übergang von der industriellen zur Dienstleistungs- und Wissensgesellschaft, die Akademisierung von Bildung und Höherqualifizierung von Berufen, die geschlechtsspezifische Segmentierung des Lehrstellenmarktes sowie die Europäisierung der Bildungspolitik (Busemeyer & Trampusch, 2012, S. 27–33).

Um auf die zahlreichen Herausforderungen für das System der Lehrlingsausbildung zu reagieren, wurde im März 2020 vom Nationalrat eine Novelle zum BAG beschlossen, die zahlreiche Neuerungen mit sich bringt (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 4–5). Ein zentraler Ansatz ist die Verpflichtung, dass jeder Lehrberuf periodisch alle 5 Jahre systematisch auf aktuelle Entwicklungen gescreent werden soll (§1a Abs 5 BAG). Damit sollen aktuelle und zeitgemäße Berufsbilder in den jeweiligen Lehrberufen sichergestellt werden. Dieser gesetzlichen Neuerung ist bereits eine erste, systematische Analyse aller Lehrberufe vorausgegangen (Dornmayr, Löffler, Rechberger, & Schmözl, 2019). Diese Neuerung zeigte bereits Wirkung: mit zwei Lehrberufspaketen 2019 wurden 20 Lehrberufe überarbeitet bzw. neu eingeführt; 2020 konnten rund 35 Lehrberufe neu eingeführt bzw. angepasst werden. Die kompetenzorientierte Beschreibung der neuen Berufsbilder lehnt sich dabei an verschiedene Vorgängerprojekte zur Entwicklung von Berufsbildern an (z.B. Wallner, Schlögl, Mayerl, & Stöhr, 2018).

Eine weniger strukturelle als terminologische Veränderung gibt es in den Bezeichnungen. So wird der Begriff „Verwendung“ von Lehrlingen durch „Tätigkeit“ bzw. „Beschäftigung“ ersetzt. Auch der Begriff der „Lehrlingsentschädigung“ wurde durch den Begriff „Lehrlingseinkommen“ erneuert. Damit soll der gesellschaftliche Stellenwert der Lehrlinge in- und außerhalb des Betriebes gestärkt werden. Eine begriffliche Neuerung des Begriffes „Lehrling“ – wie es in Deutschland („Auszubildende“) und der Schweiz („Lernende“) bereits seit Jahren üblich ist, um den Fokus

---

<sup>1</sup> Quelle zu den oben angeführten Daten ist die WKO-Lehrlings- und Prüfungsstatistik von 2020 (Stichtag: 31.12.2020). Abgerufen am: 21.06.2021.

auf den Lernprozess zu setzen – wurde hingegen nicht vorgenommen. Damit bleibt der Fokus in Österreich auch begrifflich primär auf Arbeit bzw. Beschäftigung und liegt weniger auf beruflichem Lernen.

Eine weitere Änderung bringt die Novelle in Bezug auf die Ausrichtung der Überbetrieblichen Ausbildung (§8c BAG). Gestärkt wurde dabei vor allem der Vermittlungsauftrag der ÜBA in Richtung betriebliche Lehre.

Eine zusätzliche strukturelle Neuerung bezieht sich auf die weitere Ausdifferenzierung der Zielgruppen der Lehre bzw. Ausbildungsformen (§13 Abs 7 BAG). Lehrlinge mit Betreuungspflichten (eigenes Kind, Pflege von Familienangehörigen) sowie Lehrlinge mit gesundheitlichen Problemen können nun die Arbeitszeit um max. 50% der Normalarbeitszeit reduzieren und gegebenenfalls die Lehrzeit max. um zwei Jahre verlängern.

Um die Corona-Krise auch am Lehrstellenmarkt zu bewältigen, d.h. unter anderem einen Rückgang der LehrlingeInnen abzufedern bzw. Lehrlinge in Ausbildungsverhältnissen zu behalten, wurde ein Lehrlingsbonus von 2.000 bis 3.000 Euro (gestaffelt nach Größe des Lehrbetriebs) für neu aufgenommene Lehrlinge zeitlich befristet eingeführt (16.03.-31.10.2020 Eintrittsdatum Lehrverhältnis, bis 31.03. für Übernahme von ÜBA-Lehrlingen). Zusätzlich wurden finanzielle Mittel zugänglich gemacht, um von Kurzarbeit betroffenen Lehrlingen zwischen- und überbetriebliche Ausbildungsmaßnahmen ohne Deckelung zu finanzieren. In Wien wurde dazu etwa speziell für Lehrberufe in Gastronomie und Tourismus ein eigenes Ausbildungsverbundmodell entwickelt, um Lehrlingen auch bei Schließung von Tourismus- und Gastronomiebetrieben eine fundierte Ausbildung zu ermöglichen (Schmid, Wallner, & Löffler, 2021).

#### IV. Qualitätsbegriff in der Lehrausbildung und im Lehrlingsmonitor

Eine Befragung von ExpertInnen im Berufsbildungssystem ergab, dass es zwar einen hohen Konsens über die Notwendigkeit von Qualitätssicherungsmaßnahmen gibt, jedoch gleichzeitig divergierende Qualitätsverständnisse und Vorstellungen von damit einhergehenden Maßnahmen zum Vorschein kommen (vgl. Schlögl & Mayerl, 2012).

Obwohl die Diskussion über Qualität in der Berufsbildung bereits seit den 1970er-Jahren läuft, ist diese Diskussion erst jüngst – vor allem durch die europäische Bildungspolitik forciert – in der betrieblichen Bildung angekommen. Erstmals wurde im Rahmen des Jugendbeschäftigungspaketes von 2008 das Thema Qualität im Berufsausbildungsgesetz (BAG §19c) verankert, indem das vorher ausschließlich quantitativ orientierte Anreizsystem durch qualitative Anreize (Ausbildungsverbundmaßnahmen; Zusatzausbildungen für Lehrlinge; Vorbereitungskurse auf die Lehrabschlussprüfung, Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen; Lehrabschlussprüfungen mit gutem und ausgezeichnetem Erfolg, etc.) ergänzt wurde (Schlögl, Proinger, & Wieser, 2010). Das Ausmaß der Ausschöpfung der Mittel für qualitätsorientierte Maßnahmen ist aber im Vergleich zum gesamten Fördervolumen sehr bescheiden (Dornmayr, Petanovitsch, & Winkler, 2016; Dornmayr & Löffler, 2020).

Mit der Novelle 2015 zum Berufsausbildungsgesetz (BAG) wurde der Begriff „Qualität“ im Kontext des anhaltenden Qualitätsdiskurses in der beruflichen Bildung verstärkt gesetzlich verankert. Ziel des neu eingeführten „Qualitätsmanagements“ (§1a BAG) ist eine systematische Weiterentwicklung der Lehre. So wurden etwa in diesem Kontext die Begriffe der „beruflichen Handlungskompetenz“, der „Wettbewerbsfähigkeit“, „Attraktivität der Berufsbildung“ und „Arbeitsmarktrelevanz der Berufsbilder“ als Zielbestimmungen der Lehrausbildung aufgenommen, ohne aber eine nähere inhaltliche Bestimmung dieser sowohl wissenschaftlich als auch politisch umstrittenen Begriffe vorzunehmen (Schlögl, 2015, S. 114). Darüber hinaus wurde ein Qualitätsausschuss beim Bundes-Berufsausbildungsbeirat installiert, dem die Aufgabe übertragen wurde, „Instrumente und Maßnahmen zu Qualitätssicherung und Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung zu beraten und zu entwickeln“ (§31d BAG). Damit werden zum einen bisherige Initiativen systematisiert, andererseits konnte aber auch eine neuartige Monitoringfunktion etabliert werden, die outcome-orientiert konzipiert ist (Antritt bzw. Nicht-Antritt sowie positiver bzw. negativer Abschluss als zentrale Indikatoren, vgl. WKO, 2019).

Zwar wurde der Qualitätsbegriff im BAG stärker verankert, jedoch ohne dabei einen Bezug zu wissenschaftlich und konzeptuell fundierten Konzepten herzustellen. So bleibt nicht nur der Begriff der beruflichen Handlungskompetenz im Gesetz unbestimmt, sondern ebenso wenig werden die Bedingungen zur Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz, also der Prozess der beruflichen Kompetenzentwicklung im Kontext von betrieblichen Lern- und Arbeitssituationen thematisiert.

Überblickt man den wissenschaftlichen Diskurs der Qualitätsentwicklung in der beruflichen Bildung, so zeigt sich seit den 90er-Jahren eine Veränderung des Blicks von Input- auf Output-Faktoren (Schlögl u. a., 2010). Ähnlich wie in Deutschland herrschte bis zu diesem Zeitpunkt auch in Österreich die Meinung vor, dass die Umsetzung von Ordnungsvorgaben, die durch das Berufsausbildungsgesetz (BAG) gesetzt werden, bereits als Grundlage für die Qualitätssicherung ausreichend sei (vgl. Schlögl u. a., 2010, S. 13; für Deutschland: Quante-Brandt & Grabow, 2008; Frommberger, 2013). So wird etwa im Vorblatt zur Berufsausbildungsgesetz-Novelle 2015 argumentiert: *„Durch die durchgängige Einbeziehung von Expert/-innen der Sozialpartner in alle relevanten Entscheidungen, insb. im Bundes-Berufsausbildungsbeirat und in den Landes-Berufsausbildungsbeiräten, sowie durch die Kooperation der zwei voneinander unabhängigen Lernorte ‚Betrieb‘ und ‚Berufsschule‘ bzw. der*

*korrelierenden Behörden Lehrlingsstelle und Landesschulrat/Stadtschulrat hat das System der österr. Lehrlingsausbildung eine qualitätsorientierte Grundstruktur.<sup>2</sup>*

Durch den starken bildungspolitischen Fokus auf Input- und Output-Faktoren wird der berufliche Qualifizierungsprozess in der bildungspolitischen Steuerung selbst nicht in den Fokus gerückt: *„Dies mag mit der Sorge um die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe begründet sein, die bei rigideren Vorgaben und Rechenschaftspflichten zurückgehen könnte; es könnte aber auch durch eine konzeptive Schwäche des Qualitätsverständnisses begründet sein, welches darauf baut, dass normative Vorgaben oder finanzielle Förderung allein qualitätsvolles Handeln induzieren würden und die allgemeine Systemqualität sich an Prüfungserfolgen ablesen ließe“* (Schlögl, Stock, & Mayerl, 2019, S. 285). In der aktuellen Praxis werden in diesem Kontext Service-materialien für Ausbildungsbetriebe in Form von Ausbildungsleitfäden zumindest für die stärker besetzten Berufe bereitgestellt<sup>3</sup>. Zusätzlich ist das digitale Tool „Ausbildungsfahrplan“ in Entwicklung (aktuell nur für drei Tourismusberufe verfügbar), um die Ausbildungsplanung zu unterstützen und zu individualisieren<sup>4</sup>.

Aktuell in der Wissenschaft diskutierte Qualitätskonzepte betrachten zwar die Einhaltung von formalen Vorgaben weiterhin als eine wichtige Dimension, jedoch werden auch die konkrete Gestaltung der Ausbildungspraxis sowie letztlich die Ergebnisse der Lehrausbildung als weitere wichtige Dimensionen in das Qualitätskonzept aufgenommen. Zwar strukturieren formale, gesetzliche Vorgaben den Ausbildungsprozess in der Grundform, jedoch obliegt die Umsetzung der Ausbildungspraxis den Akteuren der betrieblichen Ausbildung. Zum einen ist also entscheidend, ob diese Vorgaben von außen im Betrieb auch eingehalten werden, und zum anderen, wie die Vorgaben im Betrieb „mit Leben“ erfüllt werden. Damit können konkrete betriebliche Lern- und Ausbildungsprozesse kritisch in den Blick genommen werden, die ein entscheidendes Element für die Qualitätsentwicklung darstellen (vgl. dazu auch Nickolaus, 2009). Qualitätsvolle berufliche Kompetenzentwicklung setzt eine pädagogische Gestaltung und Organisation des Lernens im Prozess der Arbeit voraus (Dehnbostel, 2007).

Der Lehrlingsmonitor stützt sich ebenfalls auf ein umfassendes Qualitätsverständnis und kann zum gesetzlich eingeführten Prozess „Qualitätsmanagement in der Lehre“ eine fundierte Datenbasis beisteuern. Aus einer Innensicht wird mit dem Lehrlingsmonitor offengelegt, wie Lehrlinge die Rahmenbedingungen und den Prozess des beruflichen Lernens mit Fokus auf den Lernort „Betrieb“ subjektiv wahrnehmen und bewerten. Zudem bietet der Lehrlingsmonitor einen repräsentativen Blick auf die zahlreichen Problemlagen in- und außerhalb der Ausbildung, mit denen die jungen Erwachsenen zu kämpfen haben.

Um wissenschaftliche Aussagen über Qualität der betrieblichen Ausbildung treffen zu können, müssen zunächst die Dimensionen von Qualität sowie deren Operationalisierung in Form von verschiedenen Indikatoren transparent gemacht werden (Euler, 2005). Für die folgende Untersuchung wurde ein Qualitätsmodell zugrunde gelegt, dass sich an bisherigen wissenschaftlichen Untersuchungen bzw. Modellierungen von Qualität orientiert (Beicht, Krewerth, Eberhard, & Granato, 2009; Fehring & Windelband, 2008; Hannack, 2013; Nickolaus, 2009; Quante-Brandt & Grabow, 2008).

---

<sup>2</sup> 106/ME XXV. GP - Ministerialentwurf - Vorblatt und Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

<sup>3</sup> Website: <https://www.qualitaet-lehre.at> (abgerufen am: 29.08.2019).

<sup>4</sup> Weitere Informationen auf der Website: <https://www.ausbildungsfahrplan.at> (abgerufen am: 02.09.2019).

Tabelle 1: Qualitätsmodell mit Indikatoren im Überblick

Lernort	Inputqualität	Prozessqualität	Outputqualität
<b>Ausbildung im Betrieb</b>	Umsetzung der Ausbildungsordnung	Bewertung der Einstiegsphase	Passung zwischen Fähigkeiten und LAP-Anforderungen
	Einhaltung des Lehrlingsschutzes (Arbeitszeit, Krankenstand, Lehrlingseinkommen)	Rahmenbedingungen von Lernen im Prozess der Arbeit	Berufliche Handlungsfähigkeit
	Mitbestimmung im Betrieb	Überfachliche Kompetenzen	Berufliche Identität
	Berufswahl	Probleme in Ausbildung	Verbleib im Beruf
	Lehrstellensuche	Belastungsfaktoren	Verbleib im Betrieb
	Vorige Schul- bzw. Ausbildungserfahrung	Unterstützung bei Lehrabschlussprüfungs-Vorbereitung	Zufriedenheit mit Ausbildung
	Lehre mit Matura	Kooperation mit Lehrbetrieben/Schule	

Quelle: eigene Darstellung. Farbige Markierung: grün = Indikatoren für Lehrlinge am Beginn der Ausbildung; violett = Indikatoren für Lehrlinge am Ende der Ausbildung.

Im angewandten Qualitätsmodell wurde zwischen Input-, Prozess- und Outputqualität mit Fokus auf die betriebliche Ausbildungsqualität unterschieden. Diese grundsätzliche Differenzierung wird häufig auch in der wissenschaftlichen Debatte zur Qualität in der beruflichen Bildung vorgenommen (Schlögl u. a., 2010). In der Literatur wird zusätzlich meist eine Fülle von Qualitätsindikatoren auf unterschiedlichen Ebenen identifiziert (Makroebene: Ausbildungssystem; Mesoebene: Ausbildungssituation; Mikroebene: konkrete Ausbildungsarrangements). Da in der vorliegenden Untersuchung ausschließlich Lehrlinge befragt wurden, wird auf die unmittelbaren Rahmenbedingungen (Mesoebene) sowie auf die Ausbildungsarrangements (Mikroebene) fokussiert.

Durch die Zielgruppenerweiterung des Lehrlingsmonitors werden ausgewählte Indikatoren zielgruppenspezifisch definiert.

### IV. 1 Dimensionen der Inputqualität

Die Inputqualität im vorliegenden Modell bezieht sich erstens auf die Umsetzung der Rahmenbedingungen, die von außen vorgegeben sind, und zweitens darauf, welche Ressourcen Lehrlinge in die Ausbildung mitbringen. In dieser Untersuchung werden darunter die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen des Jugendschutzes und der Ausbildungsordnung sowie der Partizipation im Betrieb bzw. in der betrieblichen Ausbildung verstanden, die die Lehrlinge unmittelbar betreffen. Aber auch Aspekte der Berufswahl, der Lehrstellensuche und der vorangegangenen Schulerfahrungen sollen in Form von Input-Ressourcen der Lehrlinge in das Modell aufgenommen werden.

#### Umsetzung der Ausbildungsvorschriften:

Die betriebliche Ausbildung ist in Österreich gesetzlich durch das BAG geregelt. Im §8 BAG wird festgehalten, dass für jeden Lehrberuf Ausbildungsvorschriften in Form von Berufsbildern zu verordnen sind, die festlegen, welche Fertigkeiten und Kenntnisse während der Ausbildung in welchen Lehrjahren zu vermitteln sind. Die Ausbildungsordnung ist daher der zentrale inhaltliche Bezugspunkt, der die Ausbildungsinhalte strukturiert. Der Bezug zur Ausbildungsordnung (z. B. in Form eines Ausbildungsplanes) ist sowohl für AusbilderInnen als auch Lehrlinge ein zentrales Instrument, um den betrieblichen Lernprozess transparent zu steuern<sup>5</sup>. Als Indikatoren für die Umsetzung der Ausbildungsordnung gelten:

- Bekanntheit des Ausbildungsinhaltes
- Verwendung eines Ausbildungsplanes oder Ausbildungsdokumentation
- Verwendung aktueller Technologien in der Ausbildung
- Einsatz der Lehrlinge für ausbildungsbezogene Tätigkeiten

#### Einhaltung des Lehrlingsschutzes:

Im BAG sind zahlreiche allgemeine Regelungen zum Schutz der Lehrlinge festgeschrieben. Weitere Bestimmungen zum Jugendschutz (15 bis 18 Jahre) sind im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz<sup>6</sup> (KJBG) hinsichtlich der Beschäftigung von Jugendlichen festgehalten, die durch kollektivvertragliche Regelungen ergänzt werden. Wichtige Dimensionen des Lehrlingsschutzes sind:

- Einhaltung der Arbeitszeitregelungen (wie Überstunden, Nachtruhe, Wochenend- und Feiertagsarbeit, Tageshöchst Arbeitszeit)
- Pünktlicher Erhalt des Lehrlingseinkommens
- Arbeitszeitaufzeichnung

#### Mitbestimmung im Betrieb:

In jedem Betrieb, in dem mindestens fünf jugendliche ArbeitnehmerInnen (Jugendliche bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres) beschäftigt sind, ist ein Jugendvertrauensrat zu bilden (§123 ArbVG<sup>7</sup>). Die Aufgaben des Jugendvertrauensrates bestehen darin, auf Mängel in der Ausbildung hinzuweisen, die Einhaltung des Jugendschutzes zu überwachen sowie bei der Ausbildungsgestaltung mitzuwirken (§129 ArbVG). Der Jugendvertrauensrat ist weiters dazu angehalten, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten. Es ist demnach davon auszugehen, dass sich die Mitwirkung bzw. die Mitgestaltung der Jugendlichen in der institutionalisierten

---

<sup>5</sup> Anders als in Deutschland gibt es jedoch in Österreich keine Dokumentationspflicht in der Lehrlingsausbildung.

<sup>6</sup> Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG). StF: BGBl. Nr. 599/1987 (WV). IdF vom: 05.08.2021.

<sup>7</sup> Bundesgesetz Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG). StF: BGBl. Nr. 22/1974. IdF vom: 05.08.2021.

Form des Jugendvertrauensrates positiv auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung auswirkt.

Indikator dafür ist:

- Existenz und Bekanntheit eines Jugendvertrauensrates/Betriebsrates

#### Berufswahl und Lehrstellensuche:

In Österreich muss eine Berufswahlentscheidung bereits sehr früh getroffen werden. Die Ausbildungsentscheidung am Übergang zwischen Pflichtschule und Ausbildung ist daher für die Jugendlichen eine große Herausforderung. So ist die Berufsorientierung in der 7. und 8. Schulstufe in allen Lehrplänen der Pflichtschulen als verbindliche Übung integriert (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 16f). Auch in der Polytechnische Schule wurde der Aspekt der Berufsorientierung in den letzten Jahren durch die Einführung eines neuen Lehrplans gestärkt (bmbwf, 2020). Problematisiert wird dabei immer wieder die starke geschlechtsspezifische Reproduktion von Berufswahlentscheidungen, die in der Folge auch zu geschlechtsspezifischen Ungleichheiten am Arbeitsmarkt führen (Bergmann, Lachmayr, Mayerl, & Pretterhofer, 2021). Gleichzeitig wird die Ausbildungsentscheidung auch von externen Bedingungen (z.B. verfügbare Lehrstellen, Ausbildungsalternativen) bestimmt.

Um diese Dimension abzubilden, wurden folgende Indikatoren definiert:

- Informationsquellen bei der Berufswahl
- Realisierung des Wunschberufes
- Gründe für die Realisierung des Berufswunsches
- Geschlechtsuntypische Berufswahl
- Alternative Ausbildungsüberlegung: berufsbildende mittlere/höhere Schule
- Schwierigkeiten bei der Lehrstellensuche, Anzahl der Bewerbungen

#### Vorige Schul- und Ausbildungserfahrung:

Das Bildungssystem sieht idealtypisch einen Übergang von der Pflichtschule (Mittelschule) zur Polytechnischen Schule und folglich einen Eintritt in die Lehrausbildung vor. Allerdings zeigen Verlaufsdaten, dass sich diese idealtypischen Pfade nicht direkt in der empirischen Realität abbilden. Ein erheblicher Anteil der jungen Menschen steigt direkt aus einer BMHS in die Lehre ein (Lassnigg, 2012a, S. 334f). Vor dem Hintergrund des aktuellen Schwerpunkts ist es für diese Befragung daher von Interesse, mit welchen Pfaden der Weg in die Lehre gefunden wird und welche Vorerfahrungen die jungen Menschen in die aktuelle Lehre einbringen:

- Schulbesuch vor der Lehre
- Erfahrung mit Lehrabbruch

#### Lehre mit Matura:

Mit 2008 wurde die Berufsreifeprüfung für Lehrlinge geöffnet, d.h. drei von vier Teilprüfungen der Berufsreifeprüfung können bereits während der Lehrzeit absolviert werden. Begleitend dazu wurde für Lehrlinge das Förderprogramm „Lehre mit Matura“ (offiziell: „Berufsmatura - Lehre mit Reifeprüfung“) eingeführt, damit Lehrlinge die Vorbereitungskurse kostenlos besuchen können. Mit dieser Maßnahme sollte die Lehre bildungspolitisch aufgewertet werden, indem auch Lehrlinge eine allgemeine Hochschulberechtigung erwerben können und somit die Durchlässigkeit des Systems der Lehrausbildung gefördert wird (Mayerl, 2016). Dazu wurden folgende Indikatoren definiert:

- Teilnahme an der „Lehre mit Matura“
- Informationsgrad über das Angebot „Lehre mit Matura“

#### IV. 2 Dimensionen der Prozessqualität

Die Prozessqualität bezieht sich auf die unmittelbare Umsetzung der Vorgaben in die betriebliche Ausbildungspraxis. In Österreich gibt es jedoch keine gesetzlich definierten Vorgaben zur Qualitätssicherung. Es existiert unter den Akteuren in der Lehrlingsausbildung kein einheitliches Verständnis darüber, was unter „guter Ausbildungsqualität“ zu verstehen ist (vgl. Schlögl & Mayerl, 2012). Wenn jedoch davon ausgegangen wird, dass gute Ausbildungsqualität als Voraussetzung für guten Lernfortschritt sowie berufliche Kompetenzentwicklung gilt, so können in der wissenschaftlichen Literatur zahlreiche Faktoren identifiziert werden (für eine Übersicht siehe Nickolaus, 2009). Es besteht weitgehend Konsens darüber, dass sich handlungs- bzw. situationsorientierte Arbeits- und Lernformen positiv auf den Lernprozess auswirken (Rauner, 2007). Lernförderlich ist Arbeit insbesondere dann, wenn diese in kommunikative, reflektierende Strukturen sowie vollständige, komplexe Handlungen eingebettet ist (z. B. Dehnbostel, 2007; Schön, 1983; Zimmermann, Müller, & Wild, 1994).

Zusätzlich befördert eine gelungene Sozialisierung in die betriebliche bzw. berufliche Gemeinschaft den Wissensaustausch und -transfer (vgl. Wenger, 1998).

In Bezug auf die Prozessqualität wurden folgende Dimensionen definiert und operationalisiert:

- Gestaltung der Einstiegsphase
  - Betriebliche Orientierung
  - Soziale Integration
  - Besprechung des Ausbildungsablaufs
  - Durchführung einer Probezeit
- Rahmenbedingungen für das Lernen im Prozess der Arbeit
  - Reflexion des Ausbildungs- und Lernprozesses
  - Eigenständigkeit und Autonomie von Handlungen
  - Verantwortungsgrad der übertragenen Ausbildung
  - Persönliches Interesse an der Tätigkeit
  - Passung zwischen Anforderung und Fähigkeiten
  - Möglichkeit zum Wiederholen und Üben
  - Soziale Anerkennung
  - Balance zwischen Arbeit und beruflichem Lernen
- Überfachliche Kompetenzen
  - Soziale Kompetenz
  - Kommunikative Kompetenz
  - Teamarbeit
  - Selbstständigkeit
  - Informationsbeschaffung
  - Nutzung digitaler Geräte und Medien
- Probleme in der Ausbildung:
  - Probleme
  - Abbruchsgedanken
- Belastungsfaktoren:
  - Psychische Belastung
  - Körperliche Belastung
  - Unterstützung durch Betrieb
- Betriebliche Unterstützung zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung
- Kooperation zwischen Berufsschule und Betrieb

#### IV. 3 Dimensionen der Outputqualität

Outputqualität bezieht sich auf erzielte Ergebnisse am Ende des Ausbildungsprozesses. Eine gesetzliche Zielbestimmung der Lehrausbildung wurde in Österreich erst mit der Novellierung des BAG 2015 eingeführt: „[...] festgelegte Berufsausbildungen sollen auf qualifizierte berufliche Tätigkeiten vorbereiten und dazu die erforderlichen Kompetenzen (Kenntnisse, Fertigkeiten und Schlüsselqualifikationen) vermitteln. Absolventen und Absolventinnen einer Berufsausbildung gemäß diesem Bundesgesetz sollen insbesondere zur Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit in Arbeits- und Lernsituationen befähigt werden (berufliche Handlungskompetenz)“ (§1a Abs. 1 BAG). Unter anderem bezugnehmend auf diese Zielsetzung wurden hinsichtlich einer Bewertung der Outputqualität folgende Dimensionen definiert:

##### Subjektiver Vorbereitungsgrad der Lehrlinge auf die Lehrabschlussprüfung

§21 BAG definiert als Zweck der Lehrabschlussprüfung festzustellen, „ob sich der Lehrling die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse angeeignet hat und in der Lage ist, die dem erlernten Lehrberuf eigentümlichen Tätigkeiten selbst fachgerecht auszuführen“. Die Erfolgsquote der LAP gilt daher in Österreich als ein etablierter Indikator der Outputqualität der Lehrlingsausbildung (zuletzt ausführlich in: Dornmayr, Proinger, Schlögl, Wallner, & Wieser, 2013). Als Indikator wurde definiert (in Anlehnung an: Schlögl & Mayerl, 2013):

- Übereinstimmung zwischen den beruflichen Fähigkeiten und (erwarteten) LAP-Prüfungsanforderungen

##### Berufliche Handlungsfähigkeit

Im internationalen Qualitätsdiskurs wird Outputqualität ebenso auf den mittelbaren Wirkungsbereich erweitert. Auch in Österreich bezieht sich das Gesetz auf die Entwicklung einer „beruflichen Handlungskompetenz“ sowie auf die Qualifizierung für und Ausübung von zukünftigen Facharbeitstätigkeiten.

Mit folgenden Indikatoren wird diese Dimension abgebildet:

- Einschätzung der beruflichen Handlungsfähigkeit
- Geplanter Verbleib im Beruf
- Geplanter Verbleib im Betrieb

##### Berufliche Identität

Eine berufliche Ausbildung bedeutet nicht nur eine berufliche Kompetenzentwicklung, sondern auch die Sozialisierung in eine berufliche ExpertInnengemeinschaft und die Entwicklung einer beruflichen Identität (Wenger, 1998). Gelingt dieser Prozess, so identifizieren sich die jungen Erwachsenen im Zuge ihrer Ausbildung zunehmend mit ihrem Beruf. Gleichzeitig stellen die entwickelte berufliche Identität und Kompetenz auch den Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung nach der Ausbildung dar. Dazu wurden folgende Indikatoren in die Erhebung aufgenommen:

- Einschätzung der beruflichen Zukunft
- Stärkung des Interesses am Beruf
- Gesellschaftliche Anerkennung
- Motivation für berufliche Tätigkeiten
- Grundlage für berufliche Weiterentwicklung

##### Zufriedenheit mit der Ausbildung

Auch die Zufriedenheit kann als ein Indikator für Outputqualität definiert werden. Individuelle Arbeitszufriedenheit konstituiert sich aus einem subjektiven Vergleich zwischen den kumulativen individuellen Ausbildungserfahrungen und den subjektiven Erwartungen und Ansprüchen. Im Bewertungsmuster spielt demnach die subjektive Komponente eine zentrale Rolle (vgl. dazu Quante-Brandt & Grabow, 2008, S. 19–22).

Folgende Indikatoren wurden zur Messung der Ausbildungszufriedenheit herangezogen:

- Zufriedenheit mit der Ausbildung in Betrieb und Berufsschule
- Vorhandene Wiederholungsbereitschaft von Ausbildung im Beruf/Betrieb

## V. Ausbildungssituation in der Endphase

Dieser Teil des Berichts bildet den Kern des Lehrlingsmonitors und führt die Reihe der bisherigen Lehrlingsmonitorberichte fort. Ziel ist es, eine Darstellung der Situation der befragten Lehrlinge in der betrieblichen Lehrausbildung zu gewinnen. Die Ergebnisse beziehen sich auf das oben definierte Qualitätsmodell.

Die Ergebnisdarstellung und -beschreibung fokussiert dabei auf die Datengrundlage des 4. Lehrlingsmonitors. Dort wo es möglich ist, wird ein Zeitreihenvergleich mit den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors (Lachmayr & Mayerl, 2015a, 2017, 2019) vorgenommen. Die Beschreibung zeitlicher Veränderung wird nur in jenen Dimensionen besprochen, in denen sichtbare Entwicklungen stattgefunden haben.

Alle Analysen wurden differenziert nach Geschlecht und Sprache ausgewertet. Zusätzlich wird bei den detaillierten Analysen auch der Blick auf die Größe des Ausbildungsbetriebes – wenn dies für die Analyse thematisch relevant ist – gerichtet. Eine Interpretation möglicher Differenzen innerhalb dieser Kategorien ist häufig jedoch komplex, da diese Kategorien in hohem Maße mit den Ausbildungsberufen zusammenhängen (z.B. ist der Beruf Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) weiblich dominiert und wird von einer kleingewerblichen Struktur der Ausbildungsbetriebe dominiert). Daher wurde in der aktuellen Runde erstmals auch nach der Geschlechterspezifität der Lehrberufe standardmäßig ausgewertet. Als männlich dominiert werden dabei jene Lehrberufe zugeordnet, die gemäß der WKO-Lehrlingsstatistik 2020 einen Anteil von max. 33% weiblicher Lehrlinge haben; als weiblich dominiert gelten Lehrberufe mit einem Anteil von mind. 66% weiblicher Lehrlinge. Beträgt der Anteil weiblicher Lehrlinge zwischen 33% und 66%, so wird dieser als geschlechtsspezifisch ausgewogen kategorisiert.

Unterschiede werden nur an jenen Stellen auch konkret beschrieben, wo sichtbare Unterschiede beobachtet werden können.

### V. 1 Anmerkungen zum Vergleich im Zeitverlauf

Im Zeitverlauf zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Seit dem 1. Lehrlingsmonitor (2015) lassen sich in mittlerweile vier Runden nur geringe Veränderungen in der Situation der Lehrlinge beobachten. Im vierten Lehrlingsmonitor zeichnen sich zwar gegenüber der vorigen Runde bei einzelnen Dimensionen etwas stärkere Veränderungen ab, es ist jedoch anzunehmen, dass dies zumindest teilweise auf veränderte Ausbildungs- und Arbeitsmarktbedingungen während der Corona-Pandemie zurückzuführen ist.

Dennoch ist die hohe Persistenz der empirischen Ergebnisse vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass zwar in allen Runden Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt wurden, jedoch die Befragten nicht dieselben jungen Menschen waren. Jene Gruppe, die vor zwei bzw. vier Jahren befragt wurde, hat die Ausbildung in der Regel längst beendet und befindet sich inzwischen am Arbeitsmarkt oder in einer weiteren Ausbildung. Hier zeigt sich, wie stark strukturell institutionalisierte Rahmenbedingungen sowie die von österreichischen Betrieben realisierte Ausbildungskultur dazu beitragen, dass unterschiedliche Personen eine ähnliche Erfahrung in der Ausbildung sammeln.

Das System der Lehrausbildung ist in Österreich traditionell ein zentraler Bestandteil der beruflichen Bildung und institutionell als Übergangssystem zwischen Berufsbildung und Arbeitsmarkt tief verankert (Lassnigg, 2012b). Das Lehrausbildungssystem hat in den letzten Jahren erhebliche bildungspolitische Innovationsleistungen als Antwort auf zentrale Herausforderung hervorgebracht (Schlögl, 2015). Bildungspolitische inkrementelle Innovationen schlagen sich aber wohl erst über einen längeren Zeitraum dauerhaft in den allgemeinen Strukturen der Lehrausbildung (Lassnigg, 2012a) bzw. im konkreten betrieblichen Ausbildungs-

geschehen nieder. Aus dieser Perspektive scheint es daher nicht verwunderlich, dass sich die strukturellen Ausbildungsvoraussetzungen für Lehrlinge innerhalb weniger Jahre kaum verändert haben.

Auch aus methodischer Sicht ist die hohe Stabilität der Ergebnisse hervorzuheben. Bei der Durchführung der Erhebung wurde eine ähnliche Vorgangsweise verwendet (Online-Befragung, klassenweise durchgeführt, Gewichtung nach Lehrberufen), allerdings erfolgt das Ausfüllen – bedingt durch die Corona-Pandemie – unter sehr unterschiedlichen Rahmenbedingungen (z.B. im Homeschooling ohne Kontrolle durch Lehrkräfte). Dies manifestiert sich unter anderem auch in vergleichsweise geringeren Fallzahlen gegenüber den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors.

Die geringen Schwankungsbreiten der Ergebnisse (Häufigkeiten, Mittelwerte) zwischen den Befragungszeitpunkten weisen auf eine hohe Qualität der Stichprobe hin. Gemäß den Gütekriterien von Messungen kann von einer hohen Reliabilität des Lehrlingsmonitors gesprochen werden (Diekmann, 1995, S. 217f): Die Ergebnisse der vier Runden des Lehrlingsmonitors konnten jeweils in hohem Maße reproduziert werden. Die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors können daher aus methodischer Sicht als sehr zuverlässig und robust eingestuft werden.

Die teilweise geringfügigen Änderungen im Zeitverlauf geben erste Hinweise auf mögliche Trendentwicklungen. In der folgenden Darstellung der Ergebnisse werden Trends nur in jenen Bereichen besprochen, in denen stärkere Entwicklungen sichtbar sind.

#### V. 2 Umsetzung des Berufswunsches und der Ausbildungssuche

Berufsorientierung ist in den letzten Jahren im Kontext des lebenslangen Lernens zu einem wichtigen Thema geworden, dem nicht nur am Übergang von der Pflichtschule zur Ausbildungs- bzw. Berufswahl, sondern auch im Laufe des Berufslebens eine hohe Bedeutung zukommt. Eine überlegte und begründete berufliche Orientierung setzt berufsbiografische Gestaltungskompetenzen voraus (Krötzel, 2010).

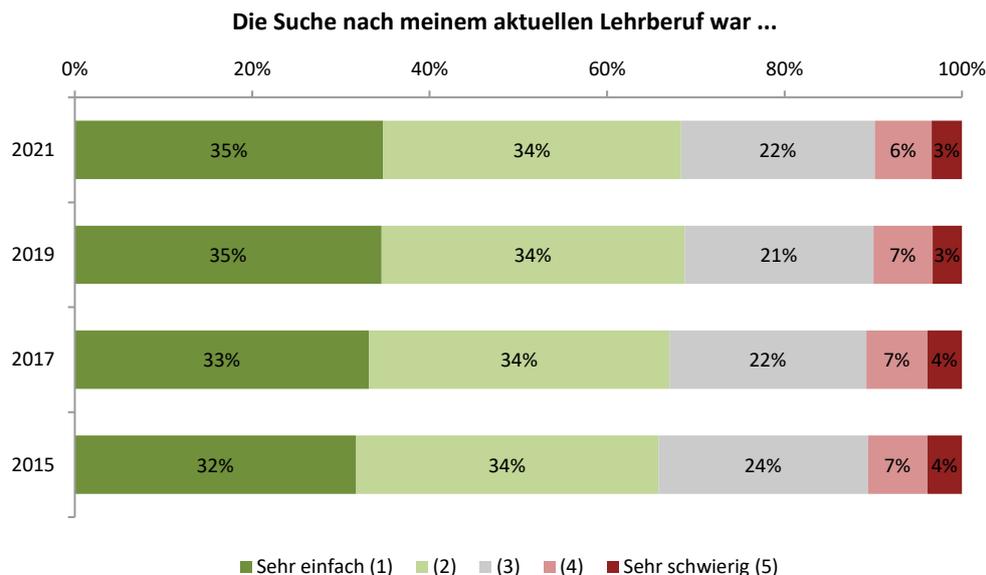
Insbesondere das unterschiedliche Berufswahlmuster von jungen Frauen und Männern ist und war immer wieder Gegenstand von Forschungen und bildungspolitischen Maßnahmen (Bergmann, Gutknecht-Gmeiner, Wieser, & Willsberger, 2002; Bergmann u. a., 2021). Statistisch zeigt sich dies zweifach: (1) Junge Frauen sind in der Lehrausbildung stark unterrepräsentiert. Sie entscheiden sich häufiger als junge Männer für weiterführende vollschulische Ausbildungsgänge. (2) Weibliche Lehrlinge konzentrieren sich viel stärker auf wenige Lehrberufe (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 62–65). Zudem zeigt eine Untersuchung, dass das jeweils unterrepräsentierte Geschlecht in geschlechtsdominanten Lehrberufen eine deutlich höhere Abbruchquote zu verzeichnen hat (Dornmayr, 2016). Bildungspolitisch wurden in den letzten Jahren daher verstärkt Maßnahmen für eine verbesserte Berufsorientierung ergriffen (z. B. Putz & Sturm, 2013). Auch im System der betrieblichen Lehrstellenförderung findet sich die Aufhebung der geschlechtsspezifischen Segmentierung am Lehrstellenmarkt als Zielbestimmung, ist jedoch kaum mit konkreten Maßnahmen hinterlegt (Schlögl & Mayerl, 2016a).

Die Realisierung einer Berufswahl ist nicht nur von persönlichen Berufspräferenzen abhängig, sondern auch von externen Bedingungen am Lehrstellenmarkt (verfügbare Lehrstellen vs. Lehrstellensuchende). Nach einem stetigen Rückgang zwischen 2006 und 2016 hat sich seither die Anzahl der 15-jährigen Jugendlichen, die eine Lehrausbildung beginnen, weitgehend stabilisiert. Nachdem 2018 und 2019 sich erstmals seit 2001 die Lehrstellenlücke statistisch wieder geschlossen hat, ist mit dem Jahr 2020 – wohl auch bedingt durch die Corona-Pandemie – wieder ein Überhang an Lehrstellensuchenden am Lehrstellenmarkt gegeben (Dornmayr & Nowak, 2020, S. 47, Stichtag jeweils Ende Juni des Jahres).

**Methodisch sei hier der Hinweis vorangestellt, dass in der Stichprobe des Lehrlingsmonitors nur Lehrlinge in einer betrieblichen Lehre vertreten sind. Es kann keine Aussage über junge Menschen gemacht werden, die keine Lehrstelle gefunden haben.**

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

Abbildung 1: Lehrberufssuche



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor - Endphase, n=4.078 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n=4.881 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.673 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.215 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Für weibliche Lehrlinge war die Lehrstellensuche nach eigenen Angaben schwieriger als für männliche Lehrlinge. Für 73 % der männlichen Lehrlinge war die Suche (sehr) einfach, während dieser Anteil für weibliche Lehrlinge 62 % beträgt. Auch wurde bei Lehrlingen mit Deutsch als Erstsprache („überwiegende Sprache daheim“) eine (sehr) einfache Suche häufiger genannt als bei Lehrlingen mit nicht-deutscher Erstsprache (71 % vs. 57 %).

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

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

Ein zweiter Indikator für die Allokation der Lehrlinge beim Einstieg in den Lehrstellenmarkt nach Berufen ist die Realisierung des ursprünglichen Berufswunsches. Rund ein Drittel der Lehrlinge gibt an, dass der aktuelle Lehrberuf tatsächlich dem ursprünglichen Wunschberuf entspricht. Für weitere vier Zehntel der Lehrlinge war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren interessanten Berufen, die in

Erwägung gezogen worden waren. Insgesamt konnten also etwa drei Viertel der Lehrlinge tatsächlich ihren engeren Berufswunsch einlösen. Das restliche Viertel befindet sich in Berufen, an die sie ursprünglich nicht gedacht hatten oder die eine Notlösung waren bzw. war der Berufswunsch generell unklar.

Abbildung 2: Berufswahl



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor - Endphase, n=4.088 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, 5.182 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.961 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.429 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Wiederum zeigt sich ein geschlechtsspezifischer Unterschied. Männliche Lehrlinge haben deutlich öfter eine Lehrstelle im Wunschberuf bzw. im engeren Berufswunsch gefunden als weibliche Lehrlinge (77 % vs. 66 %). Auch der Anteil der weiblichen Lehrlinge, die ihre aktuelle Lehrstelle als Notlösung bzw. unklare Berufswahl sehen, ist etwas höher (16 % vs. 10 %). Bemerkenswerterweise lässt sich kein deutlicher Unterschied nach Erstsprache in den Ergebnissen der aktuellen Erhebungsrunde ausmachen: Lehrlinge mit Deutsch als Erstsprache finden nur geringfügig häufiger eine Lehrstelle im Wunschberuf bzw. engeren Berufswunsch als Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache (73 % vs. 71 %). Gleichzeitig ist aber der Anteil jener Lehrlinge, die ihre Lehrstelle als Notlösung sehen, bei Lehrlingen mit nicht-deutscher Erstsprache doppelt so hoch (8 % vs. 4 %).

Überdurchschnittlich stark realisieren konnten Lehrlinge ihren Wunschberuf in den Berufsfeldern Körperpflege/Schönheit, Medien/Druck/Design und Maschinen/Fahrzeuge/Metall. Am geringsten ist dieser Anteil in den Gruppen Chemie/Kunststoff, Büro/Handel/Finanzen und Transport/Verkehr/Lager.

Bei einer differenzierten Betrachtung nach Berufen sticht hervor, dass vor allem Lehrlinge in den Berufen Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin), Kraftfahrzeugtechnik und Land- und Baumaschinentechnik ihren Wunschberuf umsetzen konnten. Der Anteil der „Notlösungen“ ist insbesondere bei den Berufen Einzelhandel, Maler/in und Beschichtungstechniker/in und Großhandelskaufmann/-frau deutlich über dem Durchschnitt (siehe im Detail in Kapitel X. 1). Interessant ist hier, dass der zentrale Unterschied nicht zwischen männerdominierten vs. frauendominierten Lehrberufen festzustellen ist (80% vs. 73), sondern in Abgrenzung zu geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen (58%). Wunschberufe werden daher insbesondere in geschlechterspezifisch konnotierten Lehrberufen realisiert, dies ist damit ein Hinweis,

dass die Berufswünsche stark nach geschlechterspezifischen Vorstellungen ausgerichtet werden.

Weiters kann ein interessanter Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und der Umsetzung des Berufswunsches beobachtet werden: je größer der Ausbildungsbetrieb, desto geringer der Anteil an Lehrlingen, die angeben den Wunschberuf realisiert zu haben (bis 4 MitarbeiterInnen: 44%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 30%). Hingegen bewerten Lehrlinge in größeren Betrieben den gewählten Beruf häufiger als einen von mehreren interessanten Berufen, der für sie in Frage gekommen war. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass größere Lehrbetriebe ein breites Berufsspektrum im Lehrstellenangebot haben, aus dem gewählt werden kann.

Die weitere Analyse zeigt, dass die relative Positionierung der Lehrlinge hinsichtlich ihres Berufswunsches sich über die ganze Lehrzeit hinweg auswirkt. So sind Lehrlinge im Wunschberuf zufriedener mit ihren betrieblichen Ausbildungsbedingungen als Lehrlinge, die ihre Lehrstelle als Notlösung sahen. 82 % der Lehrlinge, die ihren Wunschberuf realisieren konnten, sind (sehr) zufrieden, während Lehrlinge, die ihre Berufswahl als Notlösung getroffen haben, nur zu 37 % (sehr) zufrieden sind. Es ist davon auszugehen, dass der hier dargestellte Zusammenhang in der Ausbildungsrealität aufgrund der verwendeten Datenbasis (Lehrlinge im letzten Lehrjahr) sogar unterschätzt wird, wenn ein Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit und Abbruchquoten unterstellt wird.

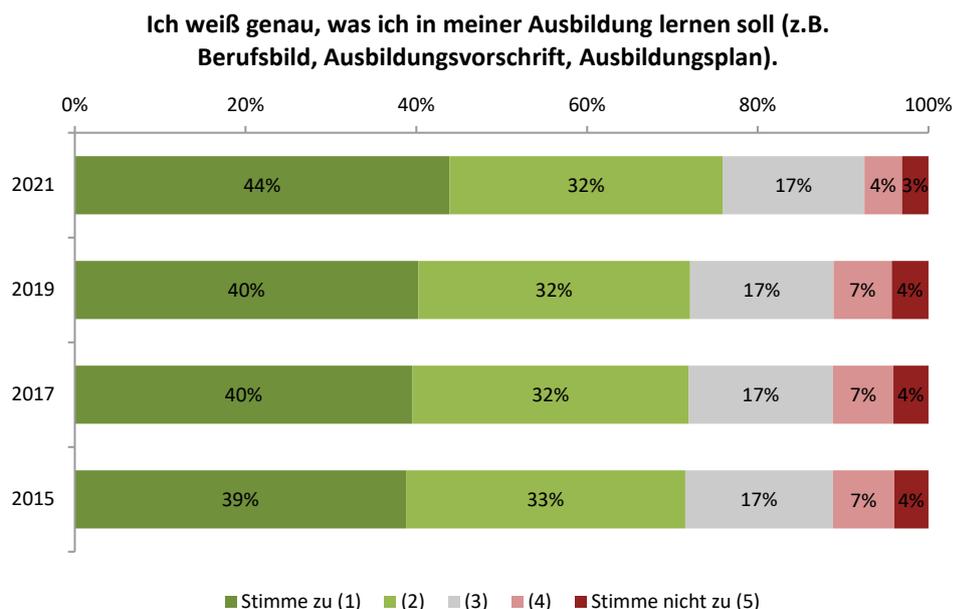
### V. 3 Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität)

#### V.3.1 Umsetzung der Ausbildungsordnung

Die Ausbildungsordnung definiert, welche Ausbildungsziele während der Ausbildung vom Ausbildungsbetrieb erreicht werden müssen (§8 BAG), d. h. welche Kenntnisse und Fertigkeiten gegliedert nach Lehrjahren vom Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind. Die Ausbildungsordnung ist die gesetzliche Grundlage für die Ausbildung im Betrieb und in zweifacher Hinsicht relevant: (1) Ausbildungs- und Lernziele werden definiert. (2) Es ist es Merkmal einer guten Ausbildungsqualität, wenn Lehrlinge wissen, welche Lernziele sie in den einzelnen Abschnitten bzw. bis zum Ende ihrer Lehrzeit erreichen sollten und welche Tätigkeiten und Inhalte ihr Berufsbild beinhaltet. Das Wissen um zeitlich gegliederte Lernziele ist eine wesentliche Voraussetzung, um reflexive Lernprozesse einzuleiten (Dehnbostel, 2007).

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

Abbildung 3: Kenntnis der Ausbildungsordnung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor - Endphase, n=4.074 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, 5.230 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.993 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.465 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

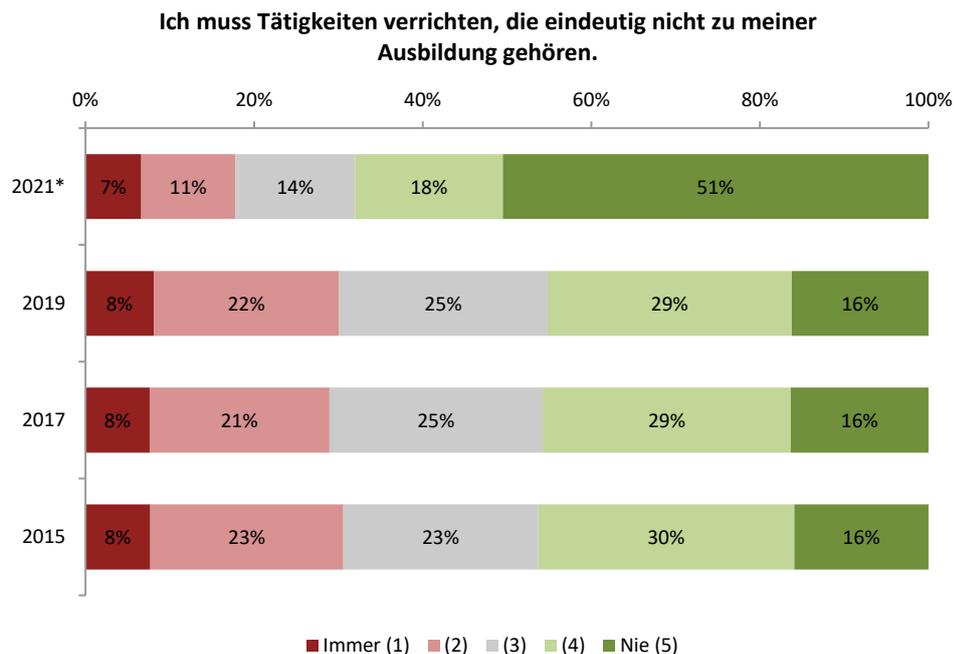
Gemäß §9 Abs. 2 BAG heißt es, dass Lehrlinge nur für Tätigkeiten herangezogen werden dürfen, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind. Lehrlinge dürfen entsprechend dieser gesetzlichen Bestimmung nicht für ausbildungsfremde Tätigkeiten eingesetzt werden.

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

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

Es ist anzunehmen, dass der Bruch in der Zeitreihe zumindest teilweise auf einen methodischen Effekt zurückzuführen ist. Es wurde in der aktuellen Erhebung auf eine endpunktbenannte Skala umgestellt („Immer“ vs. „Nie“). Darüber hinaus wurden zusätzlich noch zwei Filterfragen (davon eine offene Frage) angehängt, die in der Kategorie „Nie“ nicht zu beantworten waren. Es könnte daher angenommen werden, dass dies zu einem Effekt der „Fragevermeidung“ führte, indem jene Kategorie ausgewählt wurde, die mit dem geringsten Ausfüllaufwand verbunden ist. Eine weitere mögliche Erklärung wäre, dass durch die Folgefragen („Beschreibung der ausbildungsfremden Tätigkeiten“) eine Art Reflexionsprozess eingeleitet wurde, der zu einer positiven Revision der ursprünglichen Auswahl geführt hat. Ausgeschlossen werden kann auch nicht, dass Restriktionen während der Corona-Pandemie sich auf die Verteilung der betrieblichen Tätigkeiten ausgewirkt haben.

Abbildung 4: Ausbildungsfremde Tätigkeiten



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor - Endphase, n=4.042 Lehrlinge. *öibf/3*. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.117 Lehrlinge. *öibf/2*. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.920 Lehrlinge. *öibf/1*. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.417 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen. \* 2021 hat haben sich das Layout und die Verbalisierung der Kategorien gegenüber den Vorjahren verändert. Eventuell gibt es hier einen methodischen Effekt.

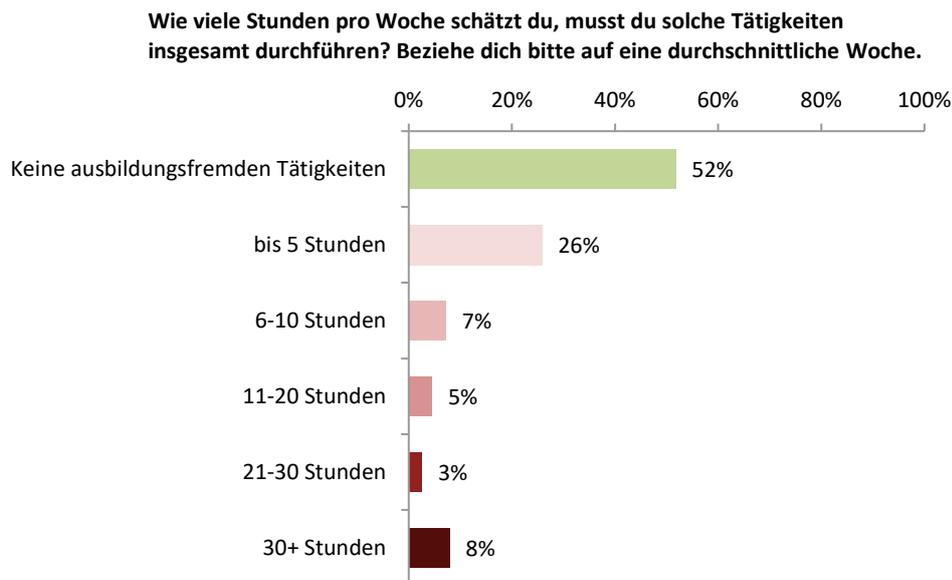
Ein leichter Unterschied lässt sich hier nach Geschlecht beobachten. Während 57% der weiblichen Lehrlinge angeben, nie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, beträgt dieser Anteil bei männlichen Lehrlingen 48%. Ein Unterschied lässt sich des Weiteren nach Sprache beobachten: Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache geben zu 44% die Kategorie „Nie“ an; in der Gruppe der Lehrlinge mit Deutsch als Erstsprache beträgt dieser Anteil 52%.

Nach Lehrberufsgruppen betrachtet gibt es nur geringfügige Unterschiede: Tendenziell häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten Lehrlinge in den Gruppen Elektrotechnik/Elektronik, Medien/Druck/Design und Informatik/EDV/Kommunikationstechnik. Eine vergleichsweise geringere Häufigkeit von ausbildungsfremder Tätigkeitsverwendung findet sich bei Lehrlingen in den Lehrberufsgruppen Körperpflege/Schönheit, Transport/Verkehr/Lager und Büro/Handel/Finanzen. Im Hinblick auf die Geschlechterspezifität von Lehrberufen lässt sich hier kein Unterschied feststellen.

Tendenziell zeigt sich ein leichter Zusammenhang zwischen der Lehrbetriebsgröße und der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten: je größer der Ausbildungsbetrieb, desto geringer das Ausmaß an ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Werden die Lehrlinge nach dem Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten gefragt, so entsteht ein differenziertes Bild. Rund ein Viertel aller Lehrlinge muss in einer durchschnittlichen Woche bis zu 5 Stunden ausbildungsfremde Tätigkeiten erledigen. Für ein Zehntel der Lehrlinge besteht die Lehre aus mehrheitlich ausbildungsfremden Tätigkeiten.

Abbildung 5: Anzahl Stunden ausbildungsfremde Tätigkeiten



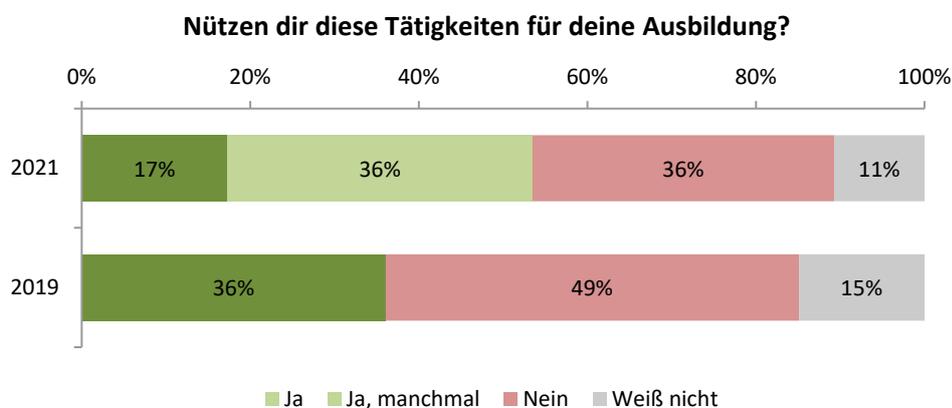
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor - Endphase, n=3.938 Lehrlinge.

Auffällig hoch ist das Ausmaß der ausbildungsfremden Arbeitsstunden in den Lehrberufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Bau/Architektur/Gebäude-technik und Büro/Handel/Finanzen.

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

Ein direkter Vergleich mit dem 3. Lehrlingsmonitor ist aufgrund der methodischen Umstellung nicht möglich. Dennoch ist zu beobachten, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten von den Lehrlingen differenziert wahrgenommen wurden und werden.

Abbildung 6: Nutzen ausbildungsfremder Tätigkeiten

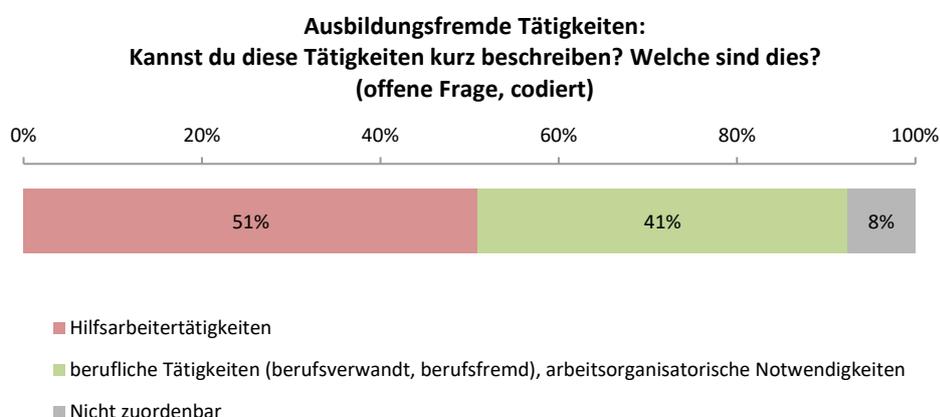


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=1.976 Lehrlinge (Filter: Wenn ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Immer (1) bis (4)). *öibf/3*. LM, n=1.503 Lehrlinge (Filter: Wenn ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden: Immer (1) und (2)). Anmerkung: Diese Frage wurde mit dem 3. Lehrlingsmonitor neu eingeführt. Mit dem 4. Lehrlingsmonitor wurde die Antwortkategorie „Ja, manchmal“ neu eingeführt.

Jene Lehrlinge, die ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, wurden im Fragebogen in einer offenen Frage gebeten, diese Tätigkeiten näher zu konkretisieren. Die anschließende Kodierung der offenen Frage war eine Herausforderung, da Abgrenzungen zwischen ausbildungsberufsbezogenen und -fremden Tätigkeiten auf Fachkräfteniveau und bei Hilfsarbeitskräften nicht eindeutig und immer in Bezug auf den Ausbildungsberuf zu beurteilen sind. Beispielweise sind Rasenmäharbeiten im Beruf Metalltechnik anders zu beurteilen als im Beruf Garten- und Grünflächengestaltung. Auch muss in die Überlegung miteinbezogen werden, dass es eine Diskrepanz zwischen den Ausbildungsinhalten des Berufsbildes und der betrieblichen Arbeitsteilung bzw. den Notwendigkeiten in einer Arbeitsorganisation gibt.

Die folgende Auswertung beansprucht daher nicht trennscharf zu sein, sondern soll eine Einschätzung darüber geben, in welcher Bandbreite ausbildungsfremde Tätigkeiten aus Sicht der Lehrlinge umgesetzt werden.

Abbildung 7: Konkretisierung der ausbildungsfremden Tätigkeiten (offene Frage, codiert)



Quelle: *öibf/4. LM* – Endphase, Antworten von n=1.230 Lehrlinge (Filter: Wenn ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden. Immer (1) bis (4)).

41% der Antworten auf die Frage nach konkreten ausbildungsfremden Tätigkeiten beschreiben Tätigkeiten, die keinen direkten Bezug zum gewählten Ausbildungsberuf haben, jedoch einem anderen Bereich (verwandt als auch nicht-verwandt) zuordenbar sind bzw. auf arbeitsorganisatorische Erfordernisse Bezug nehmen. Wichtig für die Kodierung war dabei die Einschätzung, ob Lehrlinge dabei über den Lehrberuf hinausgehende fachliche und überfachliche Kompetenzen entwickeln könnten.

Beispiele für fachbezogene, aber ausbildungsfremde Tätigkeiten wären etwa:

„Alle Aufgaben eines Karosseriebautechnikers und eines Lackierers“ (Kraftfahrzeugtechnik)

„An der Rezeption stehen und die Kassa machen“ (Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin))

„Angebote schreiben, Prospektmaterial verschicken, Kundentelefonate durchführen, Kundenabrechnungen“ (Bürokaufmann/-frau)

„Dachdecker Arbeiten“ (Zimmerei)

„Instandhaltungsarbeiten“ (Land- und Baumaschinentchnik)

„Nicht für "Bürokaufmann" typische Arbeiten: Texte schreiben und so weiter“ (Bürokaufmann/-frau)

„Organisieren von Meetings, Protokolle schreiben, Dokumente scannen schreiben schicken, verantwortlich für die Post“ (Industriekaufmann/-frau)

Als Tätigkeiten in Bezug auf organisatorische Erfordernisse könnten etwa folgende Antworten klassifiziert werden:

„Sekretariatstätigkeiten (jeden Tag entgegennehmen von Festnetzanrufen, manchmal bis zu über 40 Anrufe pro Tag), entgegennehmen von Paketen/Briefen und diese verteilen“ (Industriekaufmann/-frau)

„Transport, wenn der Fahrer mal ausfällt. (kommt vielleicht einmal im Monat vor)“ (Metalltechnik)

„viele Arbeiten in der Marketingabteilung, die sonst keiner macht, weil dort Personal-mangel herrscht“ (Bürokaufmann/-frau)

Einige Antworten beziehen sich auch darauf, dass die Befragten als Lehrlinge bereits große Verantwortung haben, die ihnen nicht zustehen sollte:

„Tätigkeiten, die bei uns die Ranghöheren erledigen sollten.“ (Bürokaufmann/-frau)

„Weil man mir schon sehr vertraut und sich verlassen kann, mache ich recht viele Sachen was nicht zur meiner Ausbildung gehören“ (Hochbau)

51% der Antworten in Bezug auf ausbildungsfremde Tätigkeiten beziehen sich auf einfache Tätigkeiten (Hilfsarbeiten), wobei auch hier die Grenze schwer zu ziehen ist zwischen beruflich immanenten Tätigkeiten (die zwar häufig nicht explizit im Berufsbild stehen) und ausbildungsfremden Tätigkeiten. So kann etwa das Aufräumen und Säubern des eigenen Arbeitsplatzes zu den beruflich immanenten Tätigkeiten gehören. Dies wird jedoch zu einer ausbildungsfremden Tätigkeit, wenn diese überhandnimmt bzw. wenn diese Aufgabe mit Verweis auf das betriebliche Machtgefälle vermehrt Lehrlingen zugeteilt wird. Ähnlich verhält es sich mit Tätigkeiten, die teilweise auch dem privaten Bereich der Vorgesetzten zuordenbar sind. Noch immer werden von den Lehrlingen häufig typische „Lehrlingsarbeiten“ angegeben. Am häufigsten kommt in den Nennungen vor „Putzen“, „Reinigen von Toiletten“, „Rasenmähen“, „Müll entsorgen“, „Kaffee holen“, „Jause holen“, „Blumen gießen“ und „Auto putzen“.

„Rasenmähen, Showroom putzen, Laub zusammenkehren, Schnee schaufeln, Unkraut entfernen, diverse andere Tätigkeiten“ (Kraftfahrzeugtechnik)

„Rasenmähen, Fassade putzen, Fenster putzen, mit dem Hund Gassi gehen, Holz in Wohnung von Chef räumen, Küchenmöbel vom Chef anstreichen, Telefondienst“ (Kraftfahrzeugtechnik)

„Tätigkeiten für den Chef, z.B. Sachen in seine Wohnung räumen...“ (Restaurantfachmann/-frau)

„Müll, Lieferungen, Wegputzen von Nachbars Hundescheiße. Alles Dinge die nicht erlaubt sind für mich als Lehrling“ (Zahntechnik)

„Private Autos putzen und saugen, Blumen gießen, Küche säubern, ...“ (Bürokaufmann/-frau)

„Putzen, einkaufen gehen für Chefin und Kolleginnen, Zigaretten kaufen gehen, usw.“ (Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin))

„Schlepparbeit, Putzen und Aufräumen nimmt mehr Zeit als meine Ausbildung ein. Ich komme nie zu einer floristischen Arbeit und es wird mir keine Möglichkeit gegeben mich im Handwerk zu verbessern. Ich komme mir vor (bin) wie ein schlecht bezahlter Hilfsarbeiter und werde kaum wie ein Lehrling behandelt.“ (Florist/-in)

„Wenn die Putzfrau nicht da ist, muss ich die Putzfrau sein. Muss in einen Container hineinsteigen und Kartons schlichten, Fenster putzen, Müll machen. Immer nur ich. Für Senioren Chefin Essen holen“ (Einzelhandel)

„Zusammen räumen, putzen. Mache halt nur solche Arbeiten, die kein anderer machen will“ (Metalltechnik)

„Küche zusammen räumen. Alle Bürotische abstauben putzen, Büro saugen, Einkaufsliste für die Küche schreiben (wenn Milch oder Zucker leer ist), Kaffeemaschine putzen“ (Bürokaufmann/-frau)

Bei einigen Antworten zeigt sich, dass Lehrlinge ein gutes Sensorium dafür entwickelt haben, ab wann eine Tätigkeit ausbildungs- und berufsfremd wird:

„Putzen. Natürlich muss man manchmal putzen, aber eigentlich hätten wir eine Reinigungsfirma, die genau ihre Bereiche zum Putzen zugeteilt bekommen hat, aber immer wieder eine komplette Abteilung vergisst. Und dann wird auf den Lehrling zurückgegriffen.“ (Einzelhandel)

„Müll bzw. Mülleimer entleeren und entsorgen, Geschirrspüler etc. Ist jedoch in keiner Weise schlimm. Gehört ja auch dazu, nur bringt es mich unterm Strich nicht in meiner Ausbildung voran.“ (Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz)

Eine vertiefende Analyse ergibt einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Transparenz der Ausbildungsinhalte bzw. der ausbildungsfremden Verwendung: Je besser die Lehrlinge die Inhalte ihrer Ausbildung kennen bzw. je mehr sie entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge mit den Ausbildungsbedingungen.

##### V.3.2 Verwendung Ausbildungsplan oder Ausbildungsdokumentation

Dem Reflexionsprozess des beruflichen Lernens wird in der berufspädagogischen Literatur ein zentraler Stellenwert eingeräumt, damit berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse erfolgreich gelingen können (vgl. Dehnbostel, 2007). Ausbildungsdokumentation könnte dazu ein Anlass sein, um solche Reflexionsprozesse einzuleiten und zu steuern (Burchert & Schulte, 2011). Das Führen eines Ausbildungsnachweises wird etwa in Deutschland als ein wesentliches Element zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung gesehen (Gaylor u. a., 2015). Das Führen eines Ausbildungsnachweises ist in Deutschland von Auszubildenden gesetzlich verpflichtend (schriftlich, elektronisch) durchzuführen (§13 Punkt 7 Berufsbildungsgesetz, kurz: BBiG) und von den AusbilderInnen regelmäßig zu kontrollieren (§14 Abs. 2 BBiG). Der Ausbildungsnachweis ist auch bei Antritt zur Abschlussprüfung verpflichtend vorzulegen.

In Österreich gibt es keine Verpflichtung für Lehrbetriebe, eine systematische Ausbildungsplanung bzw. -dokumentation umzusetzen. In den Ausbildungsleitfäden, die den Betrieben auf freiwilliger Basis zur Verfügung gestellt werden, wird jedoch der Ausbildungsplanung und -dokumentation eine große Bedeutung für eine qualitativ hochwertige Ausbildung zugemessen<sup>8</sup>. Darüber hinaus ist ein entsprechendes Projekt („Ausbildungsfahrplan“) in Entwicklung bzw. teilweise in der Pilotierung, indem die Planung und Dokumentation der Ausbildung auf elektronischer Basis durchgeführt werden kann<sup>9</sup>.

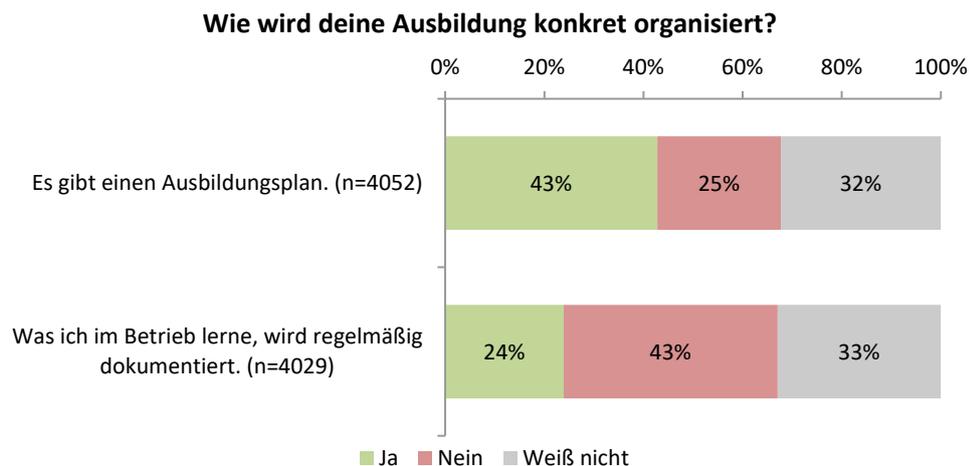
In diesem Kontext interessierte die Frage, ob die befragten Lehrlinge die betriebliche Planung ihrer Ausbildung bewusst wahrnehmen bzw. ob der Ausbildungsfortschritt regelmäßig dokumentiert wird.

---

<sup>8</sup> Auf der Website <https://www.qualitaet-lehre.at> (abgerufen am: 02.09.2019) werden zahlreiche Best-Practice-Beispiele zur Ausbildungsplanung und –dokumentation sowie Ausbildungspläne für die wichtigsten Lehrberufe frei zugänglich gemacht.

<sup>9</sup> Weitere Informationen auf der Website: <https://www.ausbildungsfahrplan.at> (abgerufen am: 02.09.2019), bisher nur für Tourismusberufe verfügbar.

Abbildung 8: Ausbildungsplan/-dokumentation



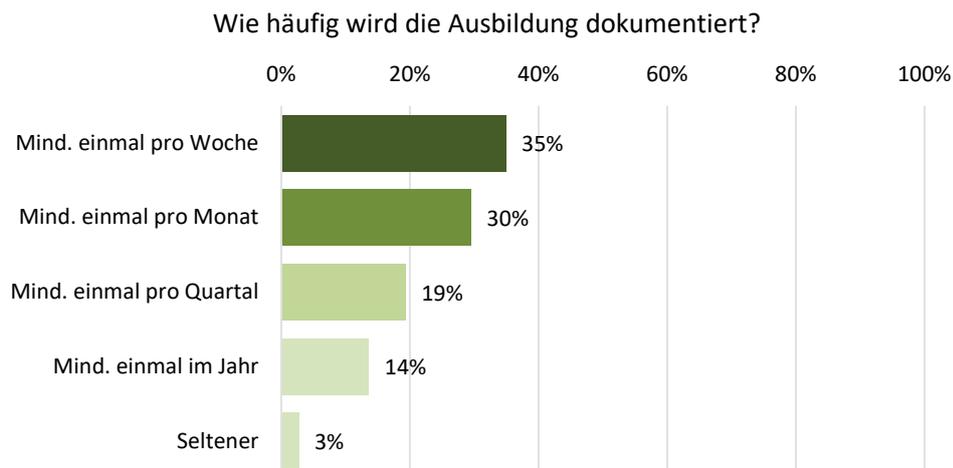
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Anmerkung: Neu eingeführte Fragestellung, daher keine Vergleichswerte verfügbar. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Hinweis: Frageformulierungen gegenüber dem 3. Lehrlingsmonitor verändert. Daher werden keine Vergleichswerte angeführt.

Die Ergebnisse zeigen, dass in der Wahrnehmung der Lehrlinge bei der überwiegenden Mehrheit kein systematischer Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil der Lehre vorliegt bzw. dieser nicht bewusst wahrgenommen wird. Eine regelmäßige Dokumentation des Lernprozesses wird bei drei Viertel der Lehrlinge – zumindest nach eigener Wahrnehmung – nicht durchgeführt.

Zwischen den großen Lehrberufsgruppen lassen sich hier Unterschiede feststellen. Das Fehlen eines Ausbildungsplans äußert sich stärker in der Lehrberufsgruppe Lebensmittel/Genussmittel, Gesundheit/Medizin/Pflege und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie. In der Gruppe Recht/Sicherheit/Verwaltung, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik und Transport/Verkehr/Lager werden Ausbildungspläne mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit realisiert. Die Ausbildungsdokumentation wird in geringerem Maße in den Lehrberufsgruppen Lebensmittel/Genussmittel, Gesundheit/Medizin/Pflege und Holz/Papier/Glas/Keramik und in höherem Maße in den Gruppen Transport/Verkehr/Lager, Recht/Sicherheit/Verwaltung und Informatik/EDV/Kommunikationstechnik eingesetzt. Sowohl in Bezug auf den Ausbildungsplan als auch der Ausbildungsdokumentation gibt es kaum wahrnehmbare Unterschiede in Bezug auf die Geschlechterspezifität von Lehrberufen.

Die Umsetzung eines Ausbildungsplanes bzw. einer Ausbildungsdokumentation ist stark abhängig von der Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto wahrscheinlicher ist die Existenz eines Ausbildungsplanes (bis 4 MitarbeiterInnen: 27%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 67%). Lehrlinge in größeren Lehrbetrieben dokumentieren die Ausbildung häufiger als in kleinen Lehrbetrieben (bis 4 MitarbeiterInnen: 12%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 41%).

Abbildung 9: Häufigkeit Ausbildungenokumentation (Filterfrage)



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=965 Lehrlinge, die eine regelmäßige Ausbildungenokumentation angegeben haben.

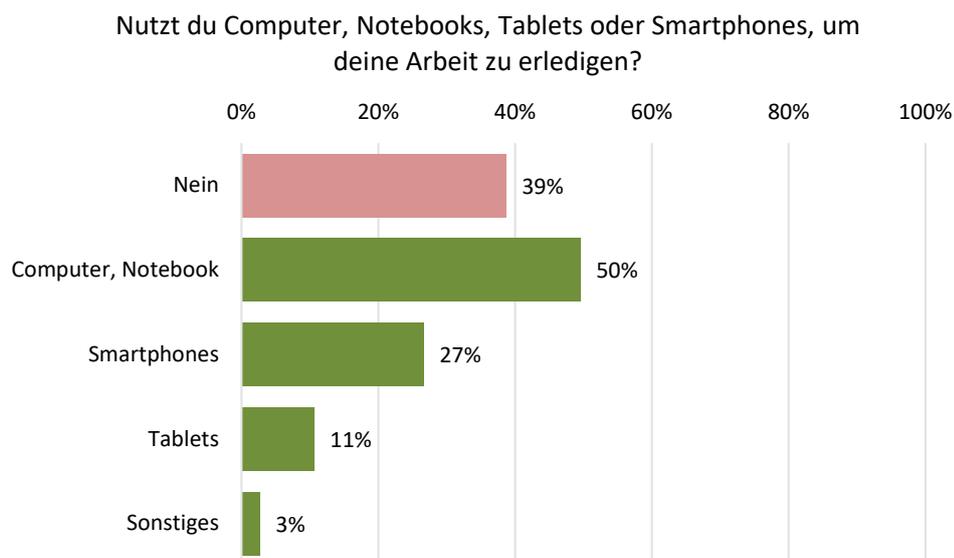
Zwei Drittel jener Lehrlinge, die eine regelmäßige Ausbildungenokumentation angeben, erstellen diese mindestens wöchentlich bzw. monatlich.

### V.3.3 Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung

Digitalisierung ist aktuell ein wichtiges Schlagwort zur Steuerung und Gestaltung der Lehrausbildung. So nimmt eine aktuelle bildungspolitische Offensive zur Aktualisierung bzw. Einführung neuer Lehrberufe spezifisch Bezug zu neuen und zukünftigen Anforderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung ergeben (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 6f). Technologische Entwicklungen im Zuge der Digitalisierung stellen enorme Anforderungen an Betriebe, insbesondere auch an die Aus- und Weiterbildung. Dies gilt umso mehr für kleinere und mittlere Betriebe (Mahrin, 2016).

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

Abbildung 10: Verwendung aktueller Technologien in berufliche Tätigkeit (Mehrfachantwort möglich)



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

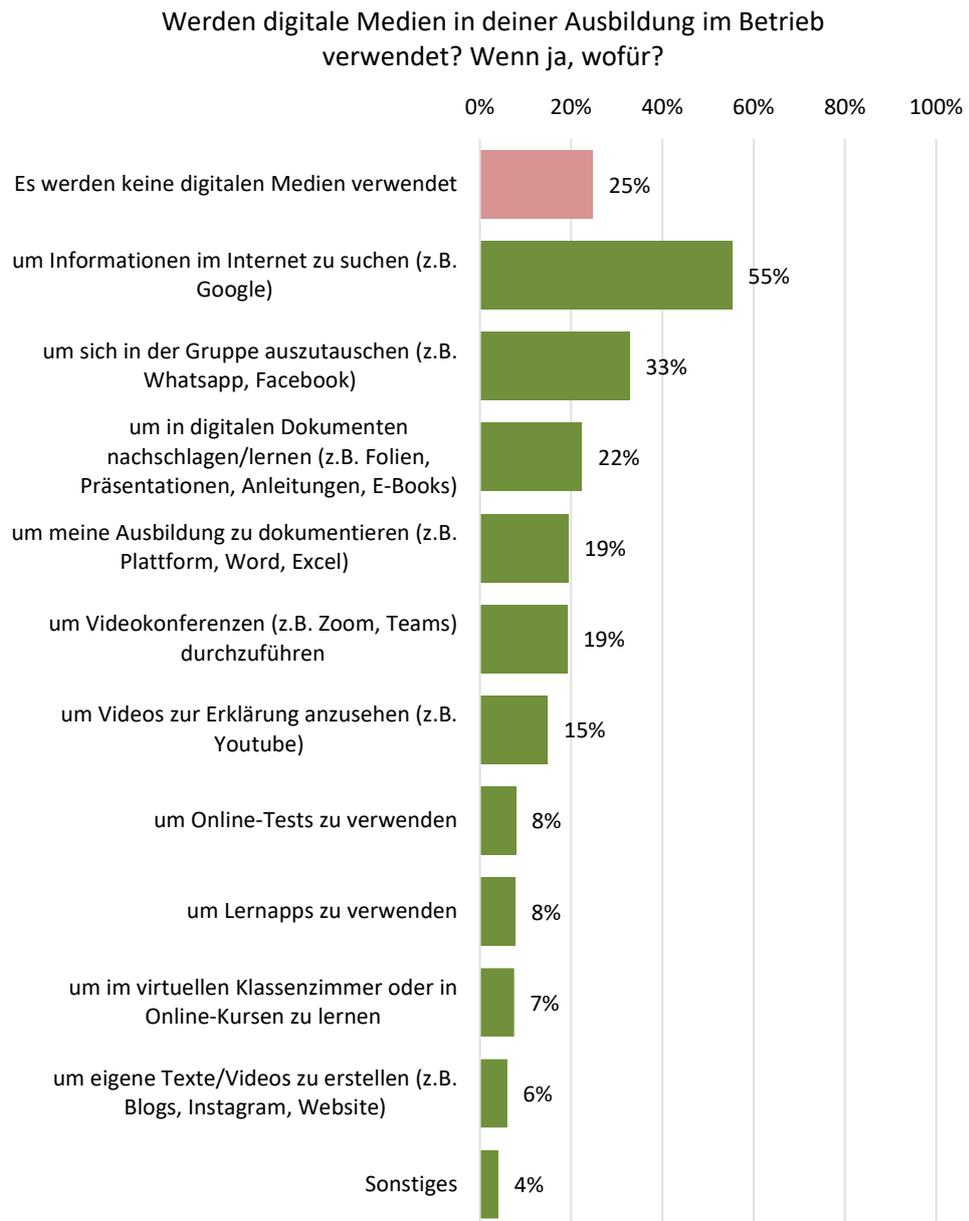
Die überwiegende Mehrheit der Lehrlinge nutzt in ihrer beruflichen Tätigkeit IT-Infrastruktur (61%). Die Hälfte aller Lehrlinge gibt etwa an, einen Computer oder ein Notebook im Kontext der beruflichen Tätigkeiten einzusetzen. Mehr als ein Viertel verwendet Smartphones und rund ein Zehntel Tablets. Unter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

Es zeigt sich, dass insbesondere in den Lehrberufsgruppen Lebens-/Genussmittel, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und Bau/Architektur/Gebäudetechnik deutlich weniger häufig IT-Geräte in der beruflichen Tätigkeit genutzt werden. Eine hohe Nutzung gibt es in den Gruppen Büro/Handel/Finanzen, Transport/Verkehr/Lager, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik und Medien/Druck/Design. Zudem zeigt sich auch, dass weibliche Lehrlinge im Zuge der beruflichen Tätigkeit eine häufigere Verwendung von IT-Infrastruktur als männliche Lehrlinge angeben. Dieses Ergebnis könnte darauf zurückzuführen sein, dass Frauen v.a. in Berufen überproportional vertreten sind, in denen IT-Infrastruktur zum Einsatz kommt (z.B. Büro). Diesen Befund bestätigt auch die Analyse nach der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe: Weibliche dominierte Lehrberufe haben eine größere IT-Nutzung als männlich dominierte Lehrberufe (73% vs. 53%, ausgewogenes Verhältnis: 70%).

Lehrlinge in größeren Lehrbetrieben geben eine häufigere Nutzung von IT-Infrastruktur an als in kleineren Lehrbetrieben (bis 4 MitarbeiterInnen: 53%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 74%).

Die zweite Fragestellung bezog sich auf die Nutzung digitaler Medien für die Ausbildung. Die Antworten zeigen, dass drei Viertel aller Lehrlinge im Zuge der betrieblichen Ausbildung digitalen Medien verwenden. Mit Abstand am häufigsten wird dabei die Suche nach Informationen im Internet angegeben. Auch die digitale Gruppenkommunikation wird von einem Drittel der Lehrlinge verwendet. Rund ein Fünftel der Lehrlinge nutzt digitale Medien, um zu lernen oder etwas nachzuschlagen, die Ausbildung zu dokumentieren oder Videokonferenzen durchzuführen.

Abbildung 11: Nutzung digitaler Medien in Ausbildung (Mehrfachantwort möglich)

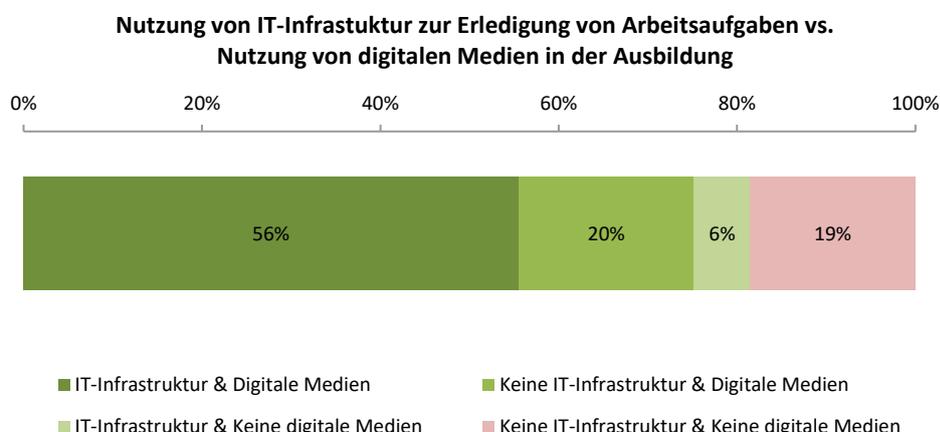


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.973 Lehrlinge. Anmerkung: „Nein“ als Exklusivantwort, d.h. wenn „Nein“ ausgewählt, dann konnte kein anderes Item mehr gewählt werden. Alle Prozentangaben beziehen sich auf die gültigen Antworten in der Stichprobe.

Spezifisch fürs Lernen zugeschnittene Medien werden wie Online-Tests, Lern-Apps, virtuelle Klassenzimmer oder Online-Kurse werden hingegen von den Lehrlingen weniger häufig genutzt. An dieser Stelle kann aber nicht beurteilt werden, ob dies ein Ergebnis eines geringen Angebots oder mangelnder Nachfrage darstellt. Unter den sonstigen Angaben werden u.a. spezifische Programme (z.B. SAP, CAD, Zeiterfassung, Office), domänenspezifische IT-Lösungen (Hotelkit) oder unternehmensinterne Apps angegeben. Abermals zeigt sich hier eine Diskrepanz nach der geschlechterspezifischen Dominanz von Lehrberufen: In männlich dominierten Lehrberufen wird häufiger angegeben, dass digitale Medien nicht für die Ausbildung verwendet werden, als in weiblich dominierten Lehrberufen (30% vs. 16%).

In weiterer Folge stellt sich die Frage, inwieweit die Verwendung von digitaler Infrastruktur während der Arbeit und die Nutzung von digitalen Medien in der Ausbildung einander bedingen.

Abbildung 12: Nutzung IT-Infrastruktur vs. Nutzung digitaler Medien



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.960 Lehrlinge.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, sowohl IT-Infrastruktur in der Arbeit einzusetzen als auch digitale Medien in der Ausbildung zu verwenden. Ein Fünftel der Lehrlinge verwendet nur digitale Medien in der Ausbildung, ohne aber IT-Infrastruktur zu nutzen. Umgekehrt kommt dies seltener vor, d.h. die Verwendung von IT-Infrastruktur aber keine Nutzung von digitalen Medien. Rund ein Fünftel der Lehrlinge verwendet weder IT-Infrastruktur noch digitale Medien.

Eine detaillierte Analyse jener Gruppe, die weder IT-Infrastruktur noch digitale Medien nutzt, zeigt vor allem berufsbedingte Unterschiede. Die höchsten Anteile an Nicht-Nutzung von IT-Infrastruktur und digitalen Medien finden sich in den klassischen Handwerks- und Tourismusberufen (wie etwa Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Gastronomiefachmann/-frau, Koch/Köchin, Maurer/in, Tischlerei, Installations- und Gebäudetechnik). Aufgrund der vorigen Analyse ist es hier nicht mehr überraschend, dass Lehrlinge in männerdominierten Lehrberufen häufiger angeben, weder IT in der Arbeit zu nutzen, noch das digitale Medien in der Ausbildung eingesetzt werden (24% vs. 12% bei frauendominierten Berufen). Dies trifft ebenso auf die Größe des Betriebes zu: je größer der Betrieb, desto geringer die Nicht-Nutzung von IT-Infrastruktur und digitale Medien. Dies kann durch die eher kleingewerbliche Struktur der vorher genannten Ausbildungsberufe erklärt werden.

#### V.3.4 Einhaltung des Lehrlingsschutzes

In der Lehrlingsausbildung gibt es zahlreiche arbeitsrechtliche, sozialversicherungsrechtliche und arbeitnehmerschutzrechtliche Vorschriften, die eingehalten werden müssen. Zudem gelten für Lehrlinge zwischen 15 und 18 Jahren besondere Bestimmungen, die im Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz (KJBG) festgehalten sind. Im Folgenden werden die Bereiche „Arbeitszeit“ und „Lehrlings-einkommen“ näher betrachtet.

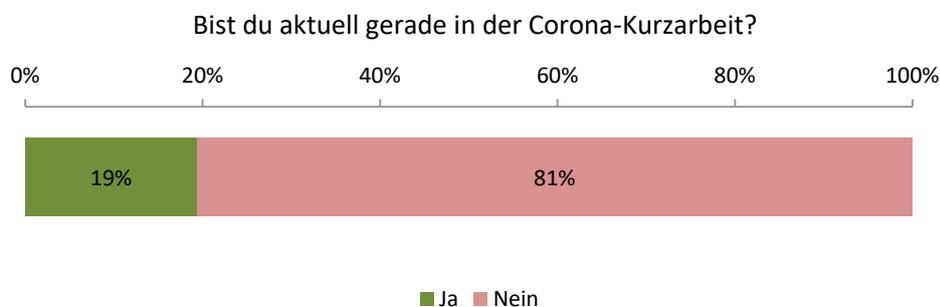
##### V.3.4.1 Corona-Kurzarbeit

Im Zuge der Corona-Pandemie wurden verschiedene arbeitsmarktpolitische Maßnahmen eingeführt (seit März 2020), um Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt abzufedern. So wurden mit der BAG-Novelle vom März 2020 auch die gesetzlichen Grundlagen geschaffen, um eine Regelung für Lehrlinge zu schaffen, wenn für den Lehrbetrieb Kurzarbeit gemäß §37b Arbeitsmarktgesetz erforderlich ist (§13 Abs 7 Ziffer 3 BAG). In diesem Kontext kann für Lehrlinge die Ausbildungszeit auf maximal die

Hälfte der Normalarbeitszeit (gemäß Kollektivvertrag) reduziert werden, wenn im Gegenzug die Ausbildungsziele erreicht werden können.

Die konkrete Regelung legt zudem fest, dass 50% der Ausfallszeit für Aus- und Weiterbildung verwendet werden müssen<sup>10</sup>.

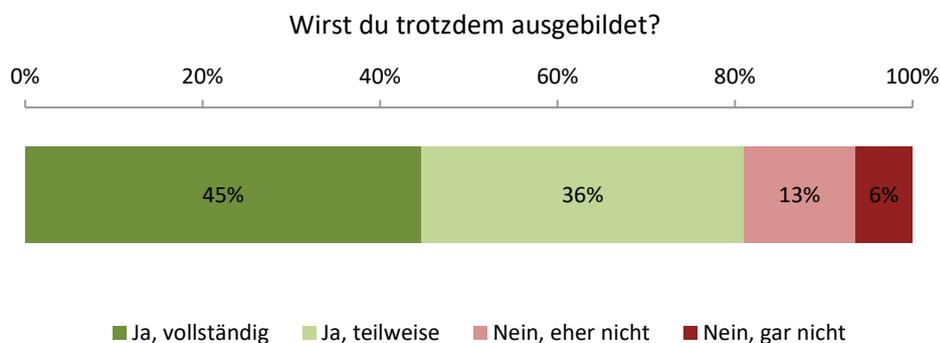
Abbildung 13: Corona Kurzarbeit



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.088 Lehrlinge.

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

Abbildung 14: Ausbildung bei Corona Kurzarbeit (Filterfrage)



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=788 Lehrlinge, die sich in Kurzarbeit befunden haben.

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

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

<sup>10</sup> Bundesrichtlinie Kurzarbeitsbeihilfe (KUA-COVID-19), gültig ab: 01.04.2021, Kapitel 6.10.

## V.3.4.2 Überstunden und Wochenendarbeit

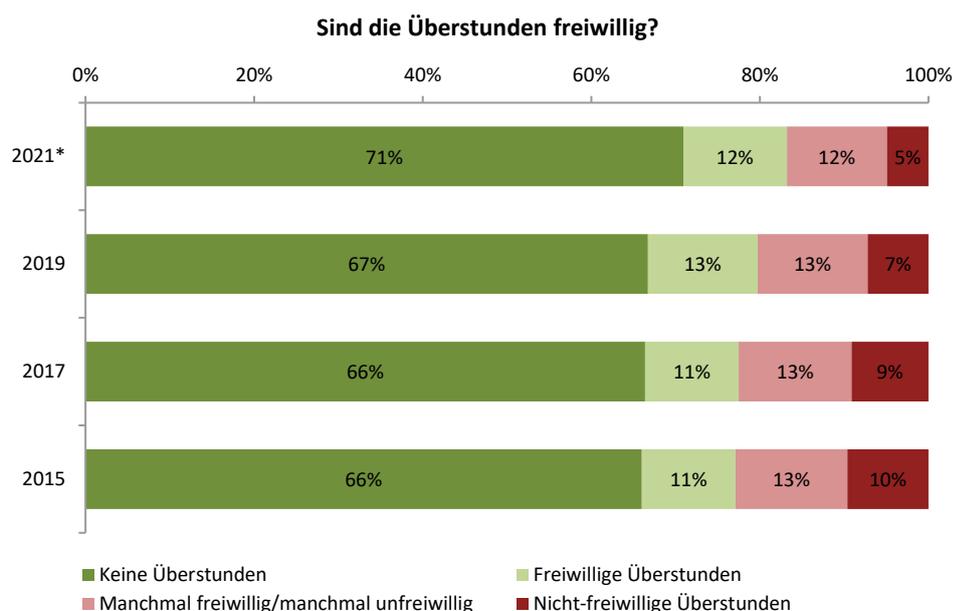
Für Lehrlinge bis 18 Jahre darf die tägliche Arbeitszeit acht Stunden sowie die wöchentliche Arbeitszeit 40 Stunden bzw. die entsprechend dem Kollektivvertrag festgelegten Arbeitszeiten nicht überschreiten. Überstunden sind nur mit Ausnahmeregelungen möglich, dann ist jedoch ein Zuschlag von 50 % auf das Lehrlings-einkommen vorzusehen (§14 KJBG). Für Lehrlinge über 18 Jahre ist zur Berechnung der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. das niedrigste Angestellte Gehalt heranzuziehen (§1a KJBG).

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

Im Zeitvergleich ergibt sich beim 4. Lehrlingsmonitor eine erhebliche Einschränkung: Von pandemiebedingte Maßnahmen waren vor allem jene Branchen betroffen, die in den vergangenen Runden des Lehrlingsmonitors eine überproportional hohe Anzahl an (unfreiwilligen) Überstunden aufwiesen, wie Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie oder Körperpflege/Schönheit (z.B. 3. Lehrlingsmonitor: Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 29). Da diese Gruppe durch einen Filter mit dem Ausschlusskriterium „Kurzarbeit“ im Fragebogen durch Filterführung bedingt durch Kurzarbeit teilweise weggefallen ist, konnten sich auch die Vergleichswerte leicht verbessern. Fragen zur Arbeitszeit beziehen sich nur auf jene Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Kurzarbeit befanden.

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

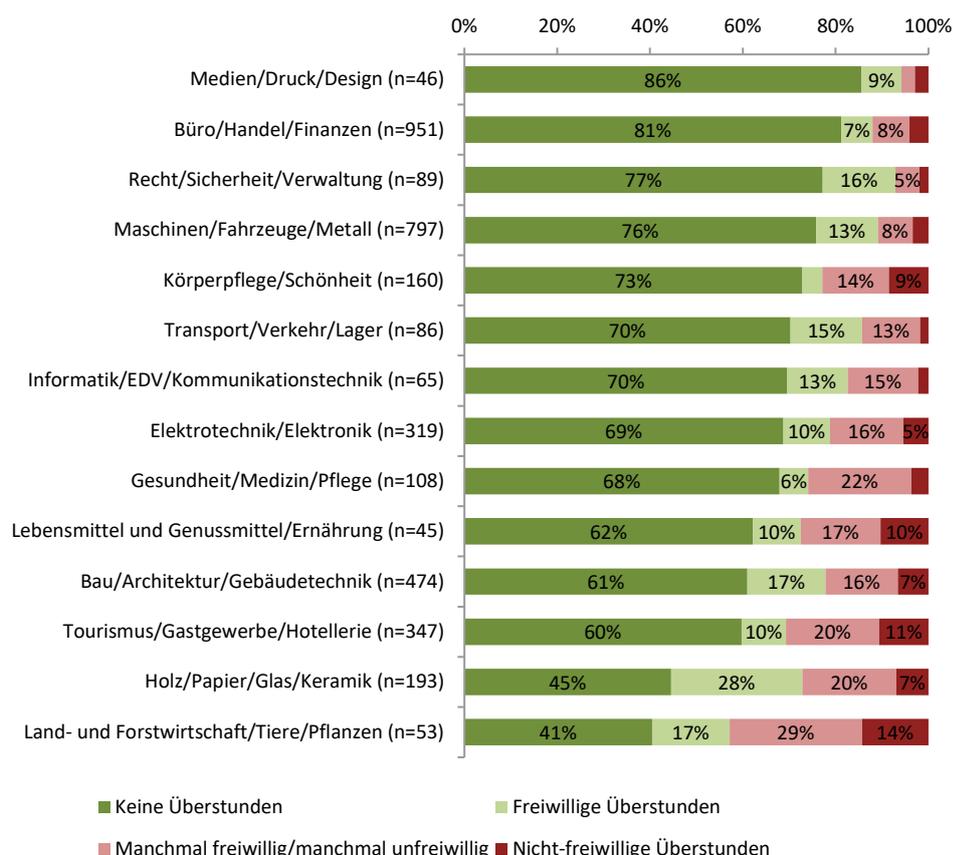
Abbildung 15: Freiwilligkeit der Überstunden (Filterfrage)



Quelle: *öibf/4. LM* – Endphase, n=3.269 Lehrlinge, die nicht in Kurzarbeit waren. *öibf/3. LM*, n=4.943. *öibf/2. LM*, n=5.749. *öibf/1. LM*, n=6.394. Differenz auf 100% Rundungsdifferenzen. \* durch Corona-Kurzarbeit nur bedingt in Zeitreihe vergleichbar.

Das von den Lehrlingen artikulierte Überstundenmuster unterscheidet sich deutlich nach Lehrberufsgruppen. Vor allem in den Lehrberufsgruppen Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen, Holz/Papier/Glas/Keramik und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie gibt es einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Lehrlingen, die Überstunden absolvieren. In diesen Gruppen werden auch die prozentuell höchsten (teilweise) unfreiwilligen Überstunden ausgewiesen. Den geringsten Anteil an Überstunden gibt es den Gruppen Medien/Druck/Design, Büro/Handel/Finanzen, Recht/Sicherheit/Verwaltung. In frauendominierten Lehrberufen werden weniger häufig Überstunden absolviert als in männerdominierten Lehrberufen (25% vs. 33%).

Abbildung 16: Freiwilligkeit der Überstunden nach Branchen



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.788 Lehrlinge, die sich nicht in Kurzarbeit befunden haben. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: Lehrberufsgruppen mit einer geringen Fallzahl (n<40) können statistisch nicht sinnvoll interpretiert werden und werden daher nicht dargestellt.

Die Überstundenstruktur ist auch von der Betriebsgröße abhängig: Je größer der Betrieb, desto weniger häufig geben Lehrlinge an, Überstunden zu absolvieren (bis 4 MitarbeiterInnen: 37%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 21%).

Überstunden von Lehrlingen müssen laut Gesetz vom Arbeitgeber mit einem dem Alter entsprechenden Zuschlag entlohnt bzw. durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Nach eigenen Angaben werden bei mehr als zwei Drittel jener Lehrlinge, die Überstunden leisten, diese in vollem Umfang auch bezahlt bzw. in Form von Zeitausgleich abgegolten. Bei etwas weniger als einem Zehntel der Lehrlinge erfolgt zumindest manchmal keine Bezahlung der Überstunden bzw. kein Zeitausgleich.

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

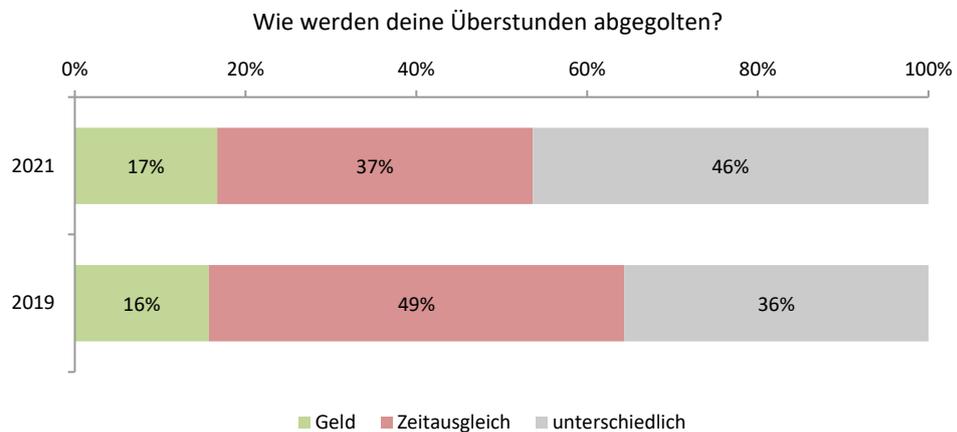
Abbildung 17: Bezahlung der Überstunden



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.264 Lehrlinge, die sich nicht in Kurzarbeit befunden haben. *öibf/3*. LM, n= 5.203 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.980 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.449 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen. Anmerkungen: \*Der Begriff Zeitausgleich wurde in der dritten Runde neu eingefügt.

Die Überstunden werden mehrheitlich in einer Mischform (Zeitausgleich oder Bezahlung) abgegolten. Bei mehr als einem Drittel der betroffenen Lehrlinge werden die Überstunden ausschließlich durch Zeitausgleich abgegolten; nur in der Minderheit werden die geleisteten Überstunden ausschließlich in Geld ausbezahlt.

Abbildung 18: Form der Überstundenabgeltung (Filterfrage)



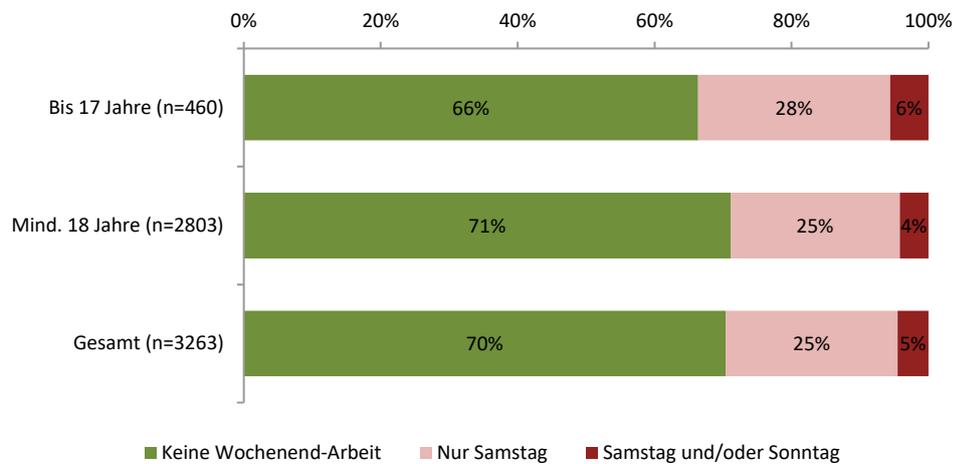
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=817 Lehrlinge (Filterfrage: wenn Überstunden durch Zeitausgleich/Bezahlung (manchmal) abgegolten werden). *öibf/3*. LM, n= 1.471 Lehrlinge (Filterfrage: wenn Überstunden durch Zeitausgleich/Bezahlung (manchmal) abgegolten werden). Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Jugendliche bis 18 Jahre dürfen am Sonntag bzw. an gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden (§19 KJBG). Jedoch existieren zahlreiche Ausnahmen, z.B. für das Gastgewerbe.

Insgesamt geben mehr als drei Zehntel der Lehrlinge an, entweder am Samstag oder Sonntag regelmäßig zu arbeiten. Ein Viertel ist nur samstags regelmäßig am Arbeitsplatz. Nur ein kleiner Anteil arbeitet regelmäßig am Samstag und/oder Sonntag. Alleinige Sonntagsarbeit kommt nur vereinzelt vor.

Lehrlinge unter 18 Jahren müssen nach eigenen Angaben geringfügig häufiger am Wochenende arbeiten als über 18-Jährige. Bei näherer Betrachtung zeigt sich wenig überraschend, dass Wochenendarbeit vor allem in der Lehrberufsgruppe Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie (Samstag/Sonntag), Büro/Handel/Finanzen (nur Samstag) und Körperpflege/Schönheit (nur Samstag) stattfindet. Von Wochenendarbeiten sind Lehrlinge in frauendominierten Berufen stärker betroffen als in männerdominierten Berufen (35% vs. 17%). Am stärksten ist die Wochenendarbeit aber in geschlechtsspezifisch ausgewogenen Berufen ausgeprägt (53%).

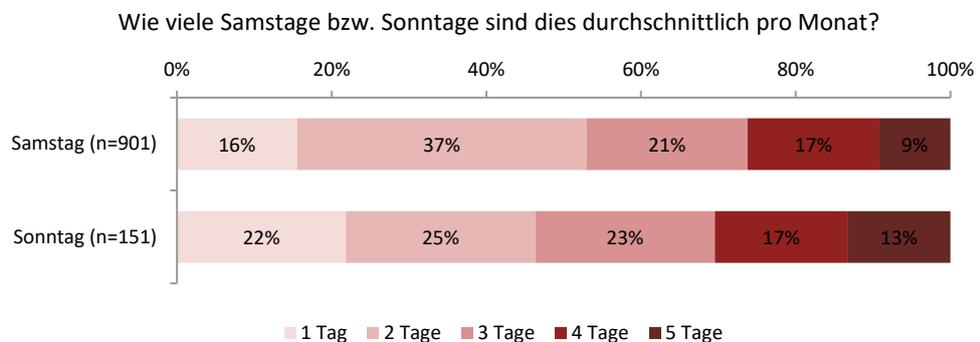
Abbildung 19: Wochenendarbeit



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.263 Lehrlinge, die sich nicht in Kurzarbeit befunden haben. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Ein näherer Blick auf die Samstagsarbeit zeigt, dass etwa die Hälfte der betroffenen Lehrlinge pro Monat an bis zu zwei Samstagen arbeitet, die andere Hälfte (fast) an jedem Samstag. Für die Sonntagsarbeit zeigt sich im Vergleich zur Samstagsarbeit eine noch größere Anzahl an Arbeitstagen.

Abbildung 20: Anzahl an Samstagsarbeitstage pro Monat



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

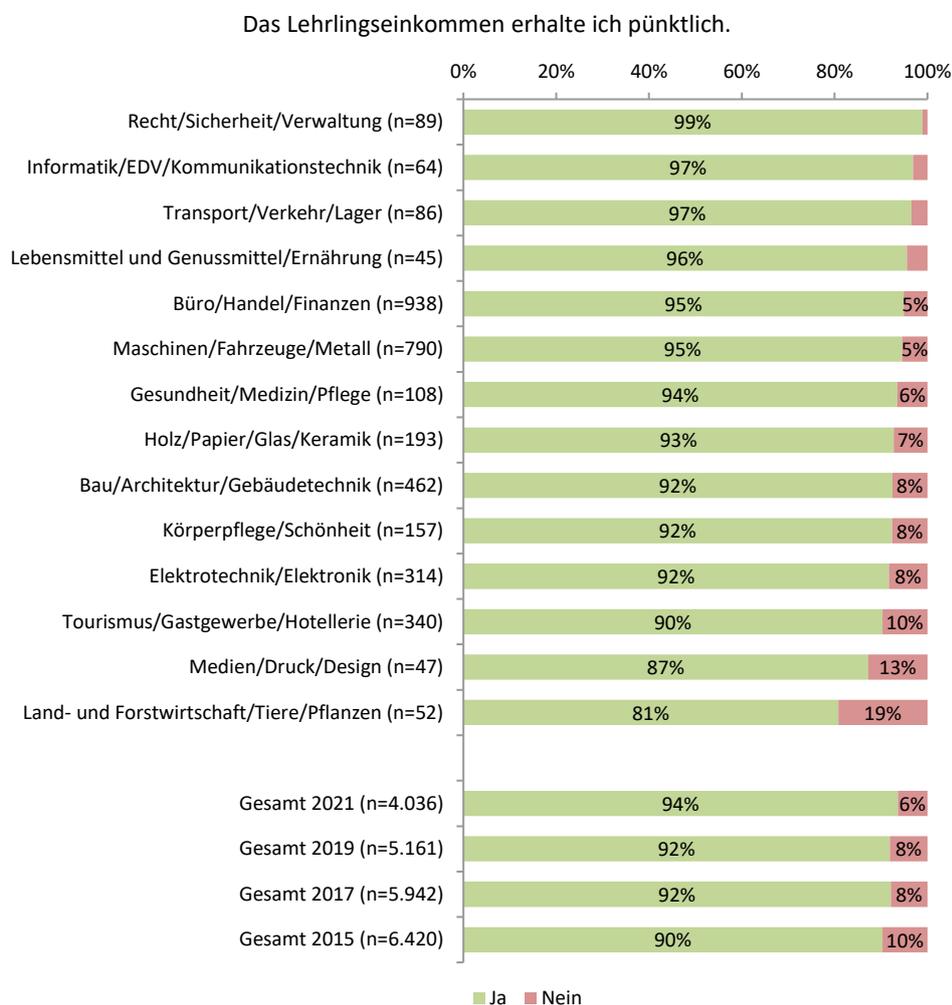
V.3.4.3 Lehrlingseinkommen

Nach §17 BAG sind Lehrberechtigte dazu verpflichtet, dem Lehrling ein Lehrlingseinkommen während des Ausbildungszeitraumes zu zahlen. Die Mindesthöhe ist abhängig vom Lehrjahr und dem geltenden Kollektivvertrag.

Der überwiegende Anteil der Lehrlinge erhält das Lehrlingseinkommen pünktlich. Jedoch gibt es teilweise deutliche Unterschiede nach Lehrberufsgruppen: Überdurchschnittlich hohe Anteile der nicht-pünktlichen Bezahlung gibt es in den Gruppen Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen, Medien/Druck/Design und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie. Das Lehrlingseinkommen wird pünktlicher ausbezahlt je mehr MitarbeiterInnen der Ausbildungsbetrieb beschäftigt (bis 4 MitarbeiterInnen: 81%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 98%).

Im Zeitverlauf zeigt sich eine Tendenz zur positiven Veränderung. Lehrlinge erhalten das Lehrlingseinkommen zunehmend pünktlicher.

Abbildung 21: Pünktlichkeit des Lehrlingseinkommens nach Branchen

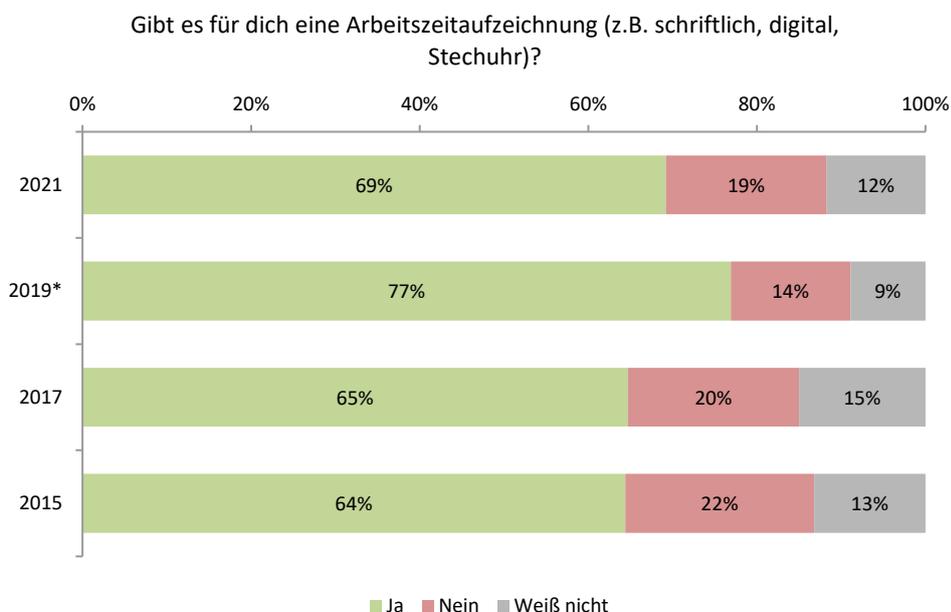


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.036 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n=5.161 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.942 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.420 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Im Arbeitszeitgesetz (§26 AZG) ist festgehalten, dass der/die ArbeitgeberIn Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen hat. Knapp ein Drittel der Befragten gibt an, dass es keine Arbeitszeitaufzeichnung gibt bzw. verfügt über keine Kenntnis darüber. Besonders häufig kommt dies nach Auskunft der Lehrlinge in den Lehrberufen Koch/Köchin, Maurer/in, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in,

Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau und Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) vor. Für Lehrlinge in frauendominierten Lehrberufen gibt es häufiger keine Arbeitsaufzeichnung als in männerdominierten Lehrberufen (63% vs. 71%). Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache geben in deutlich geringerem Ausmaß an, dass ihre Arbeitszeit aufgezeichnet wird (54% vs. 72% bei Lehrlingen mit deutscher Erstsprache). Auch ist die Arbeitszeitaufzeichnung von der Größe des Lehrbetriebes abhängig (bis 4 MitarbeiterInnen: 52%, 250+: 75%).

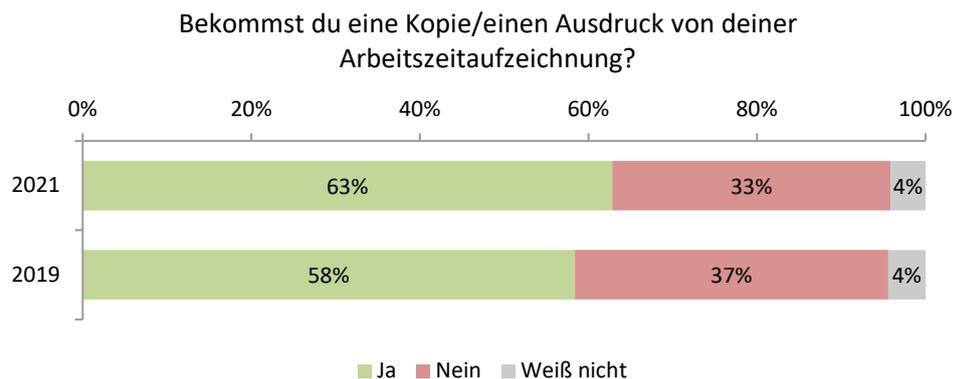
Abbildung 22: Arbeitszeitaufzeichnung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.252 Lehrlinge, die sich nicht in Kurzarbeit befunden haben. *öibf/3*. LM, n=5.175 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.961 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.450 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: \*Fragestellung geändert. Fragestellung vor 2019: „Gibt es für dich eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung?“

Gegenüber dem letzten Lehrlingsmonitor gibt es einen deutlichen Rückgang in Bezug auf die Durchführung einer Arbeitszeitaufzeichnung. Dies könnte eventuell darauf zurückzuführen sein, dass in jenen Branchen, in denen überproportional häufig keine Arbeitszeitaufzeichnungen geführt werden, die Lehrlinge sich in Kurzarbeit befanden.

Abbildung 23: Beleg Arbeitsaufzeichnung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=2.243 Lehrlinge (Filter: Wenn Arbeitszeitaufzeichnung vorhanden). *öibf/3*. LM, n=3.932 Lehrlinge (Filter: Wenn Arbeitszeitaufzeichnung vorhanden).

Gleichzeitig erhalten rund vier Zehntel jener Lehrlinge, bei denen eine Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird, vom Arbeitgeber keine schriftliche Kopie bzw. keinen Ausdruck der Aufzeichnungen.

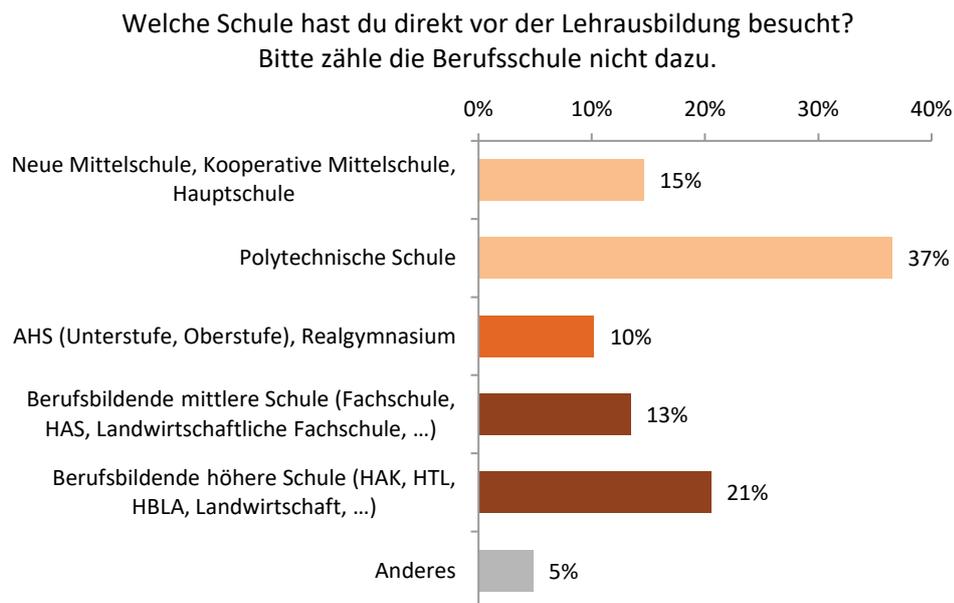
#### V.3.5 Schulische Laufbahnentwicklung vor der Lehre

In Österreich wird zwar häufig das ausdifferenzierte Berufsbildungssystem als besondere Stärke verstanden, dabei jedoch häufig vernachlässigt, dass es vielfältige Pfade in das Ausbildungssystem gibt. Verlaufsdaten zeigen beispielweise, dass es eine starke Mobilität von „AbbrecherInnen“ aus dem berufsbildenden Schulwesen (BMHS) hin zur Lehrausbildung gibt. Ein „Abbruch“ von BMHS ist daher nicht unbedingt als Drop-Out aus dem beruflichen Bildungssystem zu verstehen, sondern das System der Lehrausbildung nimmt die Stelle als alternative Ausbildungsoption ein (Lassnigg, 2012a, S. 334f). In diesen Fällen treten jungen Menschen mit spezifischen beruflichen Bildungserfahrungen in das System der Lehrausbildung ein.

Nach dem Berufsausbildungsgesetz führt nur der Abschluss einer mind. 3-jährigen BMS oder die Reifeprüfung an einer AHS oder BHS zu einer verpflichtenden Reduktion der Lehrzeit um ein Jahr (§34a BAG). Auf Antrag an den Landesausbildungsbeirat können jedoch fachspezifische Schulausbildungen angerechnet werden, wenn nachgewiesen werden kann, dass über die dem Lehrberuf eigentümlichen Fertigkeiten und Kenntnisse verfügt wird (§28 Abs 1 BAG).

Die Auswertung nach der schulischen Vorbildung bestätigt die Annahme, dass Lehrlinge vielfältige schulische Vorerfahrungen mitbringen. Nur rund die Hälfte der Lehrlinge kommt über den „traditionellen“ Pfad von der (Neuen) Mittelschule bzw. Polytechnischen Schule. Die andere Hälfte ist über alternative Pfade in die Lehrlingsausbildung gekommen. Ein Drittel der Lehrlinge kommt aus dem berufsbildenden Schulwesen in die Lehre, dabei insbesondere aus der BHS.

Abbildung 24: Vorbildung der Lehrlinge

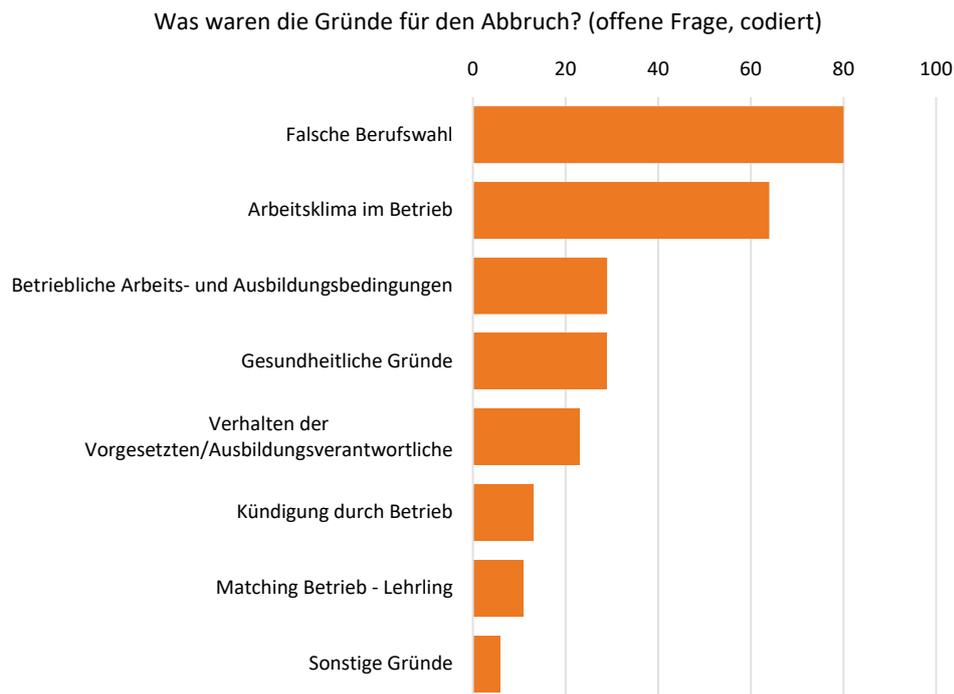


Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.087 Lehrlinge.

Traditionelle Wege in die Lehrausbildung gibt es überdurchschnittlich stark in den Lehrberufsgruppen Bau/Architektur/Gebäudetechnik und Maschinen/Fahrzeuge/Metall. Alternative Eintrittspfade lassen sich eher in den Lehrberufsgruppen Recht/Sicherheit/Verwaltung, Transport/Verkehr/Lager, Lebensmittel und Genussmittel/Ernährung und Informatik/EDV/Kommunikationstechnik (hier insbesondere BHS). Auffällig ist auch, dass weibliche Lehrlinge häufiger alternative Ausbildungspfade angeben als männliche Lehrlinge. Daran anschließend ist bemerkenswert, dass 57% der Lehrlinge in männerdominierten Lehrberufen vorher einer (Neue) Mittelschule oder eine polytechnische Schule besucht haben, aber nur 40% der Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen.

Acht Prozent der Lehrlinge haben bereits vorher eine Lehre angefangen, aber dann abgebrochen. Bei 79% erfolgte dies zu Beginn der Lehrausbildung im 1. Lehrjahr. 62% der Lehrlinge geben an, sich dann in der Folge für einen ganz anderen Beruf entschieden zu haben; 23% haben die Ausbildung in einem ähnlichen Lehrberuf aufgenommen.

Abbildung 25: Gründe Abbruch



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=316 Lehrlinge, die mind. eine Lehre abgebrochen haben, davon haben n=255 Lehrlinge auf die offene Frage des Abbruchgrundes geantwortet.

Jene Lehrlinge mit Abbrucherfahrung wurden nach den konkreten Gründen des Abbruchs gefragt. Der am häufigsten genannte Grund bezieht sich auf die falsche Berufswahl von Seiten der Lehrlinge:

„Es war einfach nicht meins.“

„Die Arbeit hat mir nicht gefallen.“

„Fehlendes Interesse am Beruf“

„Ich wollte diesen Beruf nicht machen, sondern meine Familie wollte, dass ich dort anfangen. Es hat mir überhaupt nicht gefallen.“

Auch der Verweis auf das Arbeitsklima, insbesondere auf den sozialen Umgang und die Wertschätzung innerhalb des Ausbildungsbetriebes, wurde häufig als Abbruchgrund genannt:

„Da ich in der Arbeit gemobbt bzw. nur ausgelacht und verarscht wurde von den Kollegen auch von meinem Vorgesetzten“

„Der Geselle war nicht nett zu mir und ich wurde nur fertig gemacht.“

„Hab mich nicht wohl gefühlt in der Firma.“

„Druck der Mitarbeiter auf den Lehrling“

„Mobbing am Arbeitsplatz“

Dazu kommen noch Nennungen, die sich auf negatives (Ausbildungs-)Verhalten der Vorgesetzten bzw. Ausbildungsverantwortlichen beziehen:

„Nicht mit dem Chef ausgekommen bzw. dieser war sehr aggressiv. (Dieser wurde danach auch gekündigt)“

„Der Chef hat mich nicht gemocht.“

„Kommunikationsprobleme mit den Lehrlingsbeauftragten“

Nennenswerte Erwähnungen gibt es auch in Bezug auf schlechte Arbeits- und Ausbildungsbedingungen:

„Die Chefin hat mir keinen Urlaub und Krankenstand gegeben. Musste jeden Tag 10 Stunden arbeiten und nach der Schule putzen kommen.“

„Im vorherigen Geschäft war nichts los, hatte das Gefühl nicht viel zu lernen.“

„Ich hatte 220 Überstunden die mir nicht ausgezahlt wurden bzw. durfte ich im 1. Lehrjahr mit 17 Jahre gar keine Überstunden machen; das wusste ich leider nicht.“

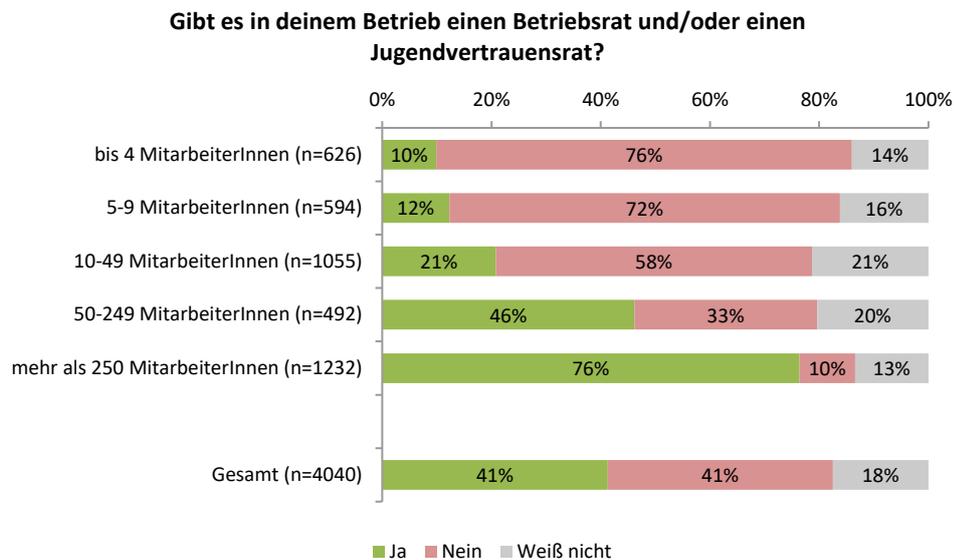
„Ich habe zwei Jahre nur das Gleiche gemacht.“

Auch gesundheitliche Aspekte („Krankheit“, „Unfall“, „Allergie“) werden als Gründe genannt, weshalb eine Lehre abgebrochen wird. Vereinzelt weitere Nennungen beziehen sich auf betriebliche Gründe („Konkurs“, „Kündigung“), das Matching zwischen Lehrling und Betrieb („beidseitige Auflösung“, „Meine Lehrerinnen meinten, dass ich nicht das nötige Geschick hätte und dass ich mir besser einen anderen Beruf suchen sollte.“) und Sonstiges („Wohnsitzwechsel“, „Unpassende Verbindung (öffentlicher Verkehr)“).

#### V.3.6 Mitbestimmung im Betrieb

Gesetzliche Bestimmungen des ArbVG verweisen darauf, dass bei mindestens fünf jugendlichen Beschäftigten (Jugendliche bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres) ein Jugendvertrauensrat einzurichten ist.

Abbildung 26: Betriebliche Interessenvertretung vs. Betriebsgröße



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Anmerkung: Fragestellung bezüglich Betriebsgröße: Wie viele MitarbeiterInnen hat dein Betrieb insgesamt (alle Standorte in Österreich)? Falls du es nicht genau weißt, gib bitte eine Schätzung ab.

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die Existenz eines Betriebsrates bzw. Jugendvertrauensrates deutlich mit der Größe des Ausbildungsbetriebes zunimmt. Dennoch zeigt sich, dass nur bei einem Fünftel der Lehrlinge, die in einem Betrieb mit einer Größe zwischen 10 und 49 MitarbeiterInnen ausgebildet werden, die Lehrbetriebe über einen Betriebsrat oder Jugendvertrauensrat verfügen. Überproportional häufig verfügen Betriebe jener Lehrlinge, die ohnehin schon schlechtere Rahmenbedingungen in der Ausbildung vorfinden, über keine betriebliche Interessenvertretung, wie etwa in den Berufen Maler/in und Beschichtungstechniker/in,

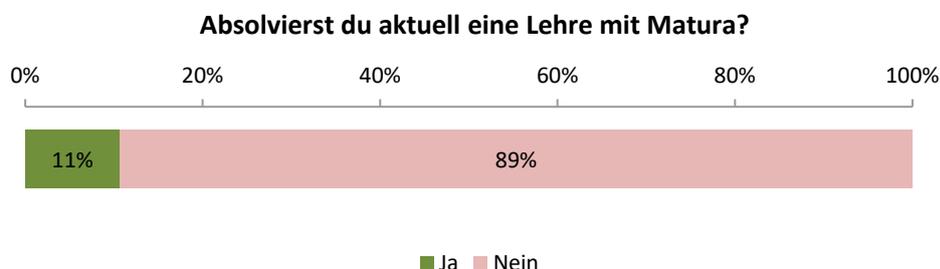
Tischlerei, Gastronomiefachmann/-frau, Installations- und Gebäudetechnik, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau und Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin).

In den weiteren Analysen lässt sich ein deutlich positiver Effekt der betrieblichen Interessenvertretungen auf die Ausbildungsbedingungen nachweisen. So zeigt sich etwa ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen der Existenz einer betrieblichen Interessenvertretung und den betrieblichen Rahmenbedingungen für die Ausbildung (siehe dazu Kapitel V.4.1) sowie der Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen (vgl. Kapitel V.4.9). Die Einrichtung einer betrieblichen Interessenvertretung (Betriebsrat, Jugendvertrauensrat) könnte daher ein Hebel aufseiten der ArbeitnehmerInnenvertretung sein, um Einfluss auf die Verbesserung der Ausbildungsqualität zu nehmen.

### V.3.7 Lehre mit Matura

Das Angebot der Lehre mit Matura ist eine bildungspolitische Maßnahme, um die Lehrlingsausbildung aufzuwerten und die Durchlässigkeit zwischen der Lehrausbildung und dem tertiären Bildungssektor zu erhöhen.

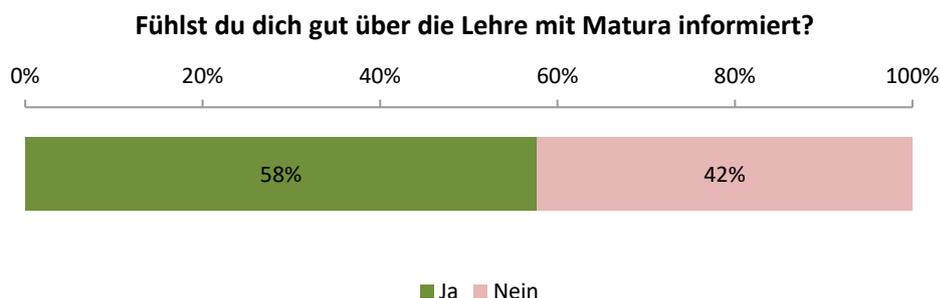
Abbildung 27: Absolvierung einer Lehre mit Matura



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=4.052 Lehrlinge.

Rund ein Zehntel der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung absolvieren aktuell eine Lehre mit Matura. Auffällig ist, dass der Anteil der weiblichen Lehrlinge geringfügig höher ist als jener bei männlichen Lehrlingen (13% vs. 9%). Nach Sprache (Deutsch/Nicht-Deutsch als Erstsprache) findet sich hingegen keine Differenz in der Teilnahmequote. Bei Lehrlingen in größeren Betrieben (mehr als 250 MitarbeiterInnen) ist die Teilnahmequote höher als bei kleinen Betrieben (bis 4 MitarbeiterInnen: 4%, 5-9 MitarbeiterInnen: 10%). Dieses Ergebnis könnte so interpretiert werden, dass größere Betriebe das Angebot einer Lehre mit Matura häufiger als Rekrutierungsinstrument einsetzen als kleinere Betriebe. Eine vergleichsweise höhere Teilnahmequote an „Lehre mit Matura“ gibt es bei Lehrlingen in den kaufmännisch orientierten Berufen bzw. Büroberufen (z.B. Industriekaufmann/-frau, Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin, Verwaltungsassistent/in, Bürokaufmann/-frau). In frauendominierten Berufen wurde häufiger eine Lehre mit Matura absolviert als in männerdominierten Berufen (16% vs. 8%).

Abbildung 28: Informiertheit über Lehre mit Matura



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=3.579 Lehrlinge (Filter: Wenn aktuell keine Teilnahme an Lehre mit Matura).

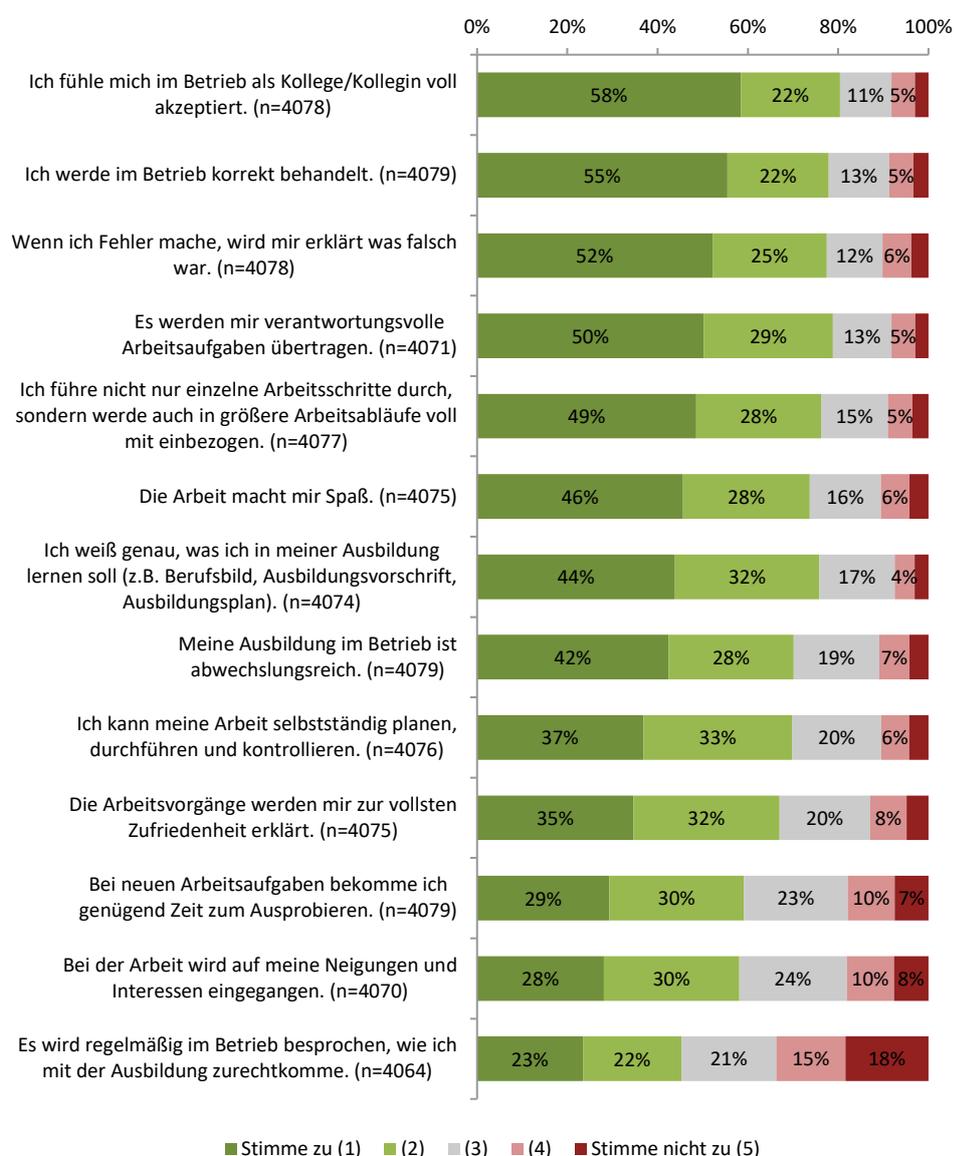
Von jenen Lehrlingen, die aktuell nicht an der Lehre mit Matura teilnehmen, fühlt sich dennoch mehr als die Hälfte gut über das Angebot informiert. Geringfügig besser fühlen sich weibliche Lehrlinge informiert (61% vs. 55% bei männlichen Lehrlingen) und Lehrlinge mit Deutsch als Erstsprache (59% vs. 53% bei Lehrlingen mit nicht-deutscher Erstsprache). Ebenso geben Lehrlinge in größeren Lehrbetrieben einen höheren Grad an Informiertheit über das Angebot „Lehre mit Matura“ an.

## V. 4 Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität)

### V.4.1 Rahmenbedingungen in der Ausbildung

Ein umfassendes Qualitätsverständnis in der Lehrausbildung darf sich nicht nur auf ein inputorientiertes Qualitätsverständnis stützen, sondern muss vor allem auch den Prozess der Qualifizierung stärker in den Blickpunkt rücken (Schlögl u. a., 2010). Grundsätzlich ist sich die Literatur weitgehend einig darin, dass gelingende Lernprozesse im Prozess der Arbeit vor allem von den jeweiligen situativen Rahmenbedingungen, unter denen Lernprozesse stattfinden, abhängig sind (Dehnbostel, 2007; Zimmermann u. a., 1994). In der vorliegenden Erhebung wurden zahlreiche Indikatoren definiert, die diese situativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung abbilden sollen.

Abbildung 29: Items der betrieblichen Rahmenbedingungen



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

Die Ergebnisse zeigen, dass die Lehrlinge sich überwiegend gut in den Lehrbetrieb eingebunden sehen. Sie fühlen sich im Betrieb als vollwertige ArbeitskollegInnen weitgehend akzeptiert und werden im Betrieb überwiegend korrekt behandelt. Dies

äußert sich auch darin, dass die Befragten sich mehrheitlich auch vollständig in den Arbeits-/Produktionsprozess eingebunden sehen, dort Verantwortung übernehmen und komplexere Arbeitszusammenhänge überblicken. Diese genannten Rahmenbedingungen treffen auf etwa drei Viertel der Befragten in stärkerem Maße zu. Rund sieben Zehntel können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.

Ständiges Wiederholen und Üben sind zentrale Elemente auf dem Weg vom Anfänger/von der Anfängerin zum Experten/zur Expertin. Grundsätzlich lässt sich im betrieblichen Lernprozess in der Lehrausbildung auch eine gewisse Fehlertoleranz abbilden. Rund sechs Zehntel der Lehrlinge geben an, dass ihnen zum Üben und Ausprobieren ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Rund acht Zehntel der Lehrlinge erhalten eine Hilfestellung, wenn Fehler gemacht werden. Auch äußern mehr als sechs Zehntel, die beruflichen Aufgabenstellungen zufriedenstellend erklärt zu bekommen.

Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung sind vergleichsweise gering ausgeprägt. Weniger als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden (dieser Aspekt wird nochmals gesondert in Kapitel V.4.3 behandelt). In diesem Kontext berichtet etwas mehr als Hälfte der Befragten, dass ihre spezifischen Neigungen und Interessen bei der Arbeit berücksichtigt werden.

Aus den in der Grafik dargestellten zwölf Items plus dem Item „Ich weiß genau, was ich in der Ausbildung lernen soll“ (siehe Abbildung 3) wurde der Index „Betriebliche Ausbildungsbedingungen“ gebildet. Vor der Indexbildung wurde die Eindimensionalität mit einer Faktorenanalyse geprüft und sichergestellt. Anschließend wurden die insgesamt 13 Items addiert und auf einen Wertebereich zwischen 0 (schlecht) und 100 (sehr gut) skaliert. Der Index ergibt eine hohe Reliabilität (Cronbachs Alpha=0,92).

Im Folgenden werden nach dem Index „Betriebliche Ausbildungsbedingungen“ gereiht die Lehrberufe in einer Dreiteilung dargestellt. Es zeigen sich in nachstehender Auflistung nach Lehrberufen mitunter geringe Abstufungen. Entsprechend ist die Position des einzelnen Berufs in der Tabelle nicht überzubewerten. Wesentlich sind die Ergebnisse jedoch für die Lehrberufe jeweils am Anfang und Ende der Listung: So zeigen die Ergebnisse eine Spannweite der Indexskala (0–100) zwischen 68 und 81 Indexpunkte.

Tabelle 2: Lehrberufe nach Index Betriebliche Ausbildungsbedingungen 2021

Top Lehrberufe	Mittelwerte (Anzahl ungewichtet)			
	2021	2019	2017	2015
Industriekaufmann/-frau	80,5 (37)	79,0 (55)	-	-
Speditionskaufmann/-frau	80,2 (44)	66,7 (40)	77,7 (55)	-
Land- und Baumaschinentechniker/-in	80 (40)	77,3 (42)	70,6 (60)	70,2 (61)
Metalltechniker/-in	79,0 (317)	73,2 (621)	73,1 (503)	72,6 (664)
Verwaltungsassistent/-in	78,1 (174)	75,7 (126)	72,6 (209)	70,4 (136)
Metallbearbeitung	77,6 (69)	-	-	-
Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in)	76,0 (78)	62,5 (104)	68,2 (72)	63,4 (147)
Maurer/in	75,8 (95)	75,1 (176)	75,4 (173)	74,1 (231)
Installations- und Gebäudetechniker/-in	75,1 (89)	71,9 (121)	70,5 (181)	70,7 (168)
Kraftfahrzeugtechniker/-in	74 (191)	70,9 (313)	67,2 (336)	67,1 (460)
Sonstiges	73,5 (1 055)	73,7 (931)	72,5 (772)	67,9 (1 252)
Bürokaufmann/-frau	73,3 (366)	73,9 (382)	72,0 (559)	69,5 (702)
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/-in)	73,1 (92)	64,3 (314)	68,7 (190)	64,5 (315)
Einzelhandel	71,7 (634)	69,9 (677)	67,6 (873)	65,8 (848)
Großhandelskaufmann/-frau	71,7 (92)	69,5 (75)	71,3 (118)	66,6 (98)
Bautechnischer Zeichner/-in	74,1 (51)	-	-	-
Betriebslogistikkaufmann/-frau	71,0 (81)	67,0 (58)	-	67,1 (98)
Tischlereitechnik	70,8 (63)	-	65,4 (85)	-
Tischler/-in	70,1 (35)	71,8 (86)	65,4 (85)	67,6 (53)
Maler/in und Beschichtungstechniker/-in	69,7 (56)	71,0 (73)	67,5 (70)	65,5 (58)
Gastronomiefachmann/-frau	69,5 (41)	69,2 (47)	-	64,4 (105)
Elektrotechnik – alle Schwerpunkte	69,3 (148)	71,2 (277)	68,1 (455)	67,6 (397)
Koch/Köchin	68,0 (79)	71,0 (140)	69,4 (125)	64,4 (130)
Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in	67,6 (61)	71,5 (74)	62,8 (96)	64,6 (88)
Insgesamt	73,8 (3 988)	71,4 (5 041)	70,4 (5 854)	68,0 (6 308)

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. *öibf/3*. LM. *öibf/2*. LM. *öibf/1*. LM. Anmerkungen: Im 4. Lehrlingsmonitor finden sich gegenüber dem 3. Lehrlingsmonitor 2 Lehrberufe weniger, da diese eine Zellenbesetzung von  $n < 35$  (siehe Kapitel IX. 3) aufweisen. Es sind 5 Lehrberufe aus der Liste gefallen (da zu geringe Zellenbesetzung): Mechatroniker/-in, Augenoptik, Kunststofftechniker/-in, Karosseriebautechniker/-in, Prozesstechniker/-in. Neu in der Liste sind die Berufe: Metallbearbeitung, Bautechnischer Zeichner/-in, Tischlereitechnik.

Zu den Lehrberufen mit den subjektiv von den Lehrlingen als am besten eingeschätzten Ausbildungsbedingungen zählen Industriekaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/in, Metalltechniker/in, Verwaltungsassistent/in, Metallbearbeitung, Restaurantfachmann/-frau (Kellner/in) und Maurer/in.

Die Tabelle zeigt zudem die Ergebnisse im Zeitverlauf. Schwankungen der Indexpunkte sind jedoch aus methodischer Sicht mit Vorsicht zu bewerten. Niedrige Fallzahlen können hier zu zufälligen Schwankungen führen. Zusätzlich könnten durch die Erhebungsmethode (klassenweise Befragung) Stichprobeneffekte zu weiteren Schwankungen führen. Häufig weisen die Antworten innerhalb einer Klasse bedingt durch einen ähnlichen Erfahrungshorizont eine ähnliche Verteilung auf. Wenn in einem Lehrberuf nur einige wenige Klassen geantwortet haben, kann unter Umständen die Auswahl und Zusammensetzung von Klassen einen hohen Effekt auf das Antwortverhalten haben.

Der Vergleich zeigt, dass sich der Index „Betriebliche Ausbildungsbedingungen“ mit jeder Runde verbessert hat. Gegenüber dem 3. Lehrlingsmonitor hat sich

insgesamt der Index im Jahresvergleich marginal um +2,4 Indexpunkte erhöht, d. h. in Summe haben sich die Ausbildungsbedingungen über alle Lehrberufe in der Stichprobe durchschnittlich positiv verändert.

Mit wenigen Ausnahmen bleibt das Ranggefüge im Zeitverlauf jedoch relativ stabil. Stärkere positive Veränderungen sind in den Lehrberufen Restaurantfachmann/-frau (Kellner/in), Speditionskaufmann/-frau und Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in) zu beobachten. Dies könnte allerdings auf einen pandemiebedingten Effekt der Kurzarbeit zurückzuführen sein.

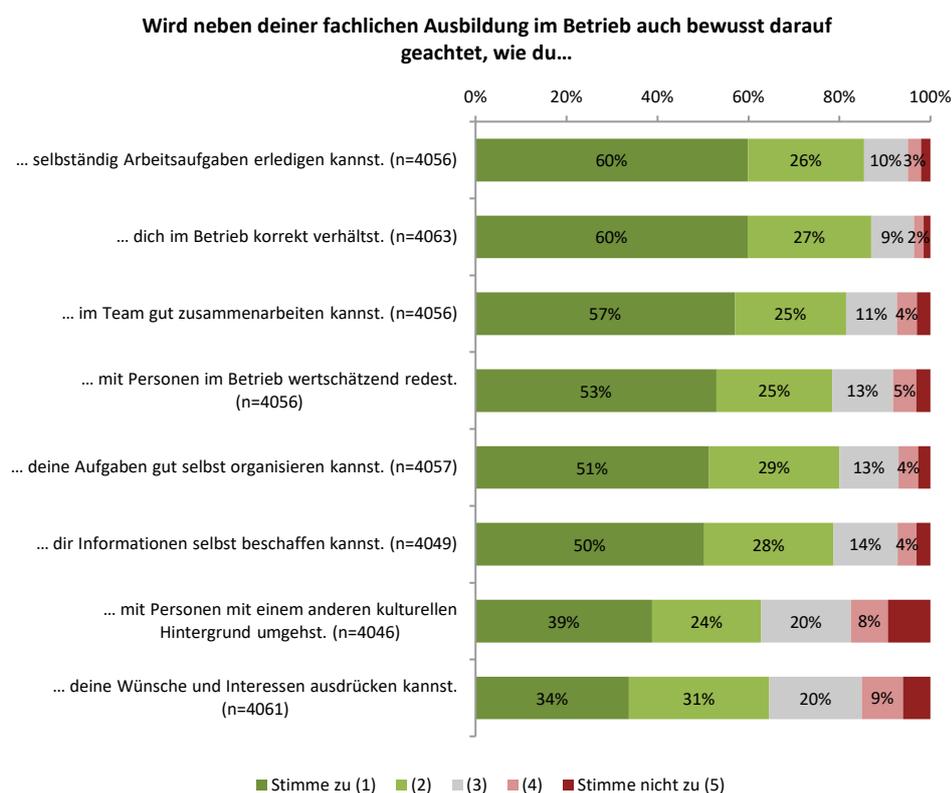
Im Durchschnitt weisen die Ergebnisse bei weiblichen Lehrlingen einen niedrigeren Mittelwert beim Index „Betriebliche Ausbildungsbedingungen“ auf als bei männlichen Lehrlingen (74,8 vs. 71,9). Gleichzeitig zeigen sich aber nach Geschlechterspezifität der Lehrberufe kaum ein Unterschied zwischen männlich dominierten und weiblich dominierten Lehrberufen (74,0 vs. 73,5). Lehrlinge mit deutscher Erstsprache erzielen durchschnittlich einen höheren Indexwert als Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache (74,0 vs. 72,3). Nach Betriebsgröße ist der Indexwert bis zu einer Betriebsgröße von 250 sehr stabil (zwischen 72,6 und 73,2), steigt jedoch bei einer Betriebsgröße von mehr als 250 Mitarbeiter stark an (75,3).

### V.4.2 Überfachliche Kompetenzen

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

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

Abbildung 30: Überfachliche Kompetenzen (Itematterie)



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase.

Nach Angaben der Lehrlinge entsteht in Summe das Bild, dass auf die Entwicklung von transversalen Kompetenzen im Lehrbetrieb viel Wert gelegt wird – insbesondere auf Selbstständigkeit, soziale Kompetenz, Teamarbeit, Kommunikation, Selbstorganisationsfähigkeit und Informationsbeschaffung

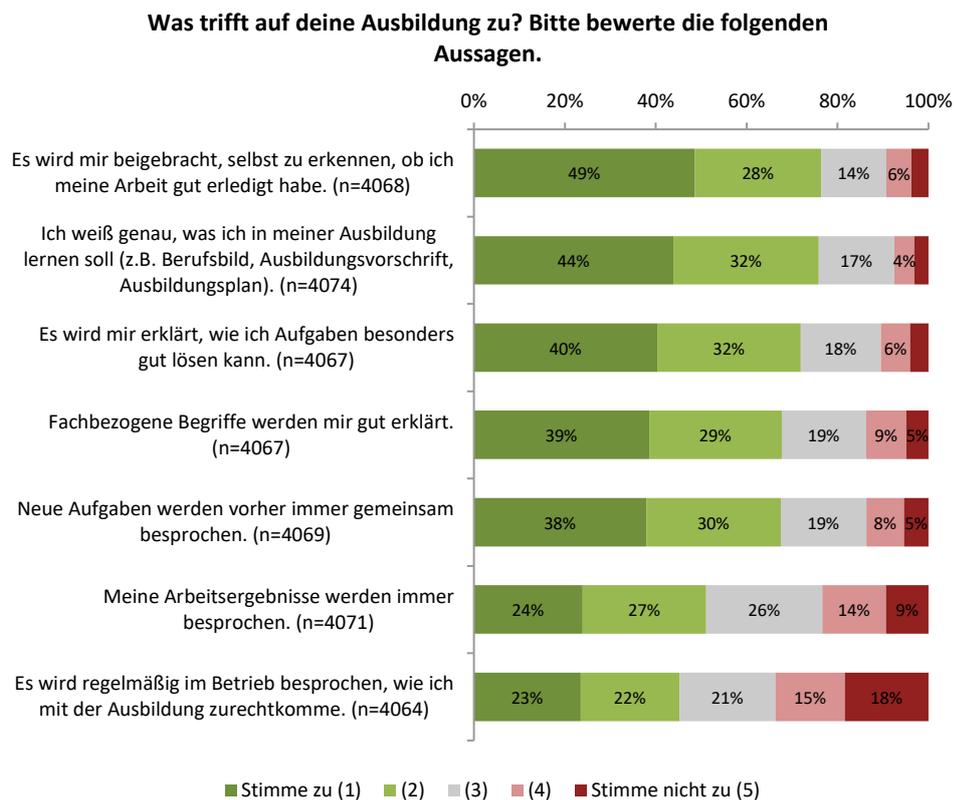
Vergleichsweise etwas weniger werden in der Ausbildung die personale („eigene Wünsche und Interessen ausdrücken“) und die interkulturelle Kompetenz thematisiert.

Wenngleich aus Sicht der meisten Lehrlinge die Entwicklung überfachlicher Kompetenzen in ihrer Ausbildung einen hohen Stellenwert hat, bleibt zu bedenken, dass bei rund einem Fünftel der Lehrlinge dieser wichtige Bereich nur unzureichend Beachtung erfährt, obwohl überfachliche Kompetenzen als Teil der Ausbildungsverordnung verpflichtende Ausbildungsinhalte darstellen. Hier zeigt sich wiederum in einer vertiefenden Analyse, dass die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen von den Lehrlingen als ein wesentlicher Teil der Ausbildung wahrgenommen wird. Sie korrespondiert mit einer hohen Ausbildungsqualität und mündet wahrscheinlicher in einer hohen Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

#### V.4.3 Reflexives Lernen

Nach Dehnbostel (2007) ist Reflexivität ein zentrales Kriterium von lern- und kompetenzförderlicher Arbeitsgestaltung. Wenn im Zuge der beruflichen Tätigkeiten Möglichkeiten zur Reflexion des Erfahrungslernens eingeräumt werden, dann wirkt sich dies positiv auf die Entwicklung der beruflichen Handlungsfähigkeit aus. Im 4. Lehrlingsmonitor wurde versucht, verstärkt abzubilden, ob Lehrlinge im Zuge der betrieblichen Lehrausbildung die Möglichkeit bekommen, ihr berufliches Lernen gemeinsam mit den AusbilderInnen zu reflektieren.

Abbildung 31: Reflexives Lernen (Itematterie)



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase.

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

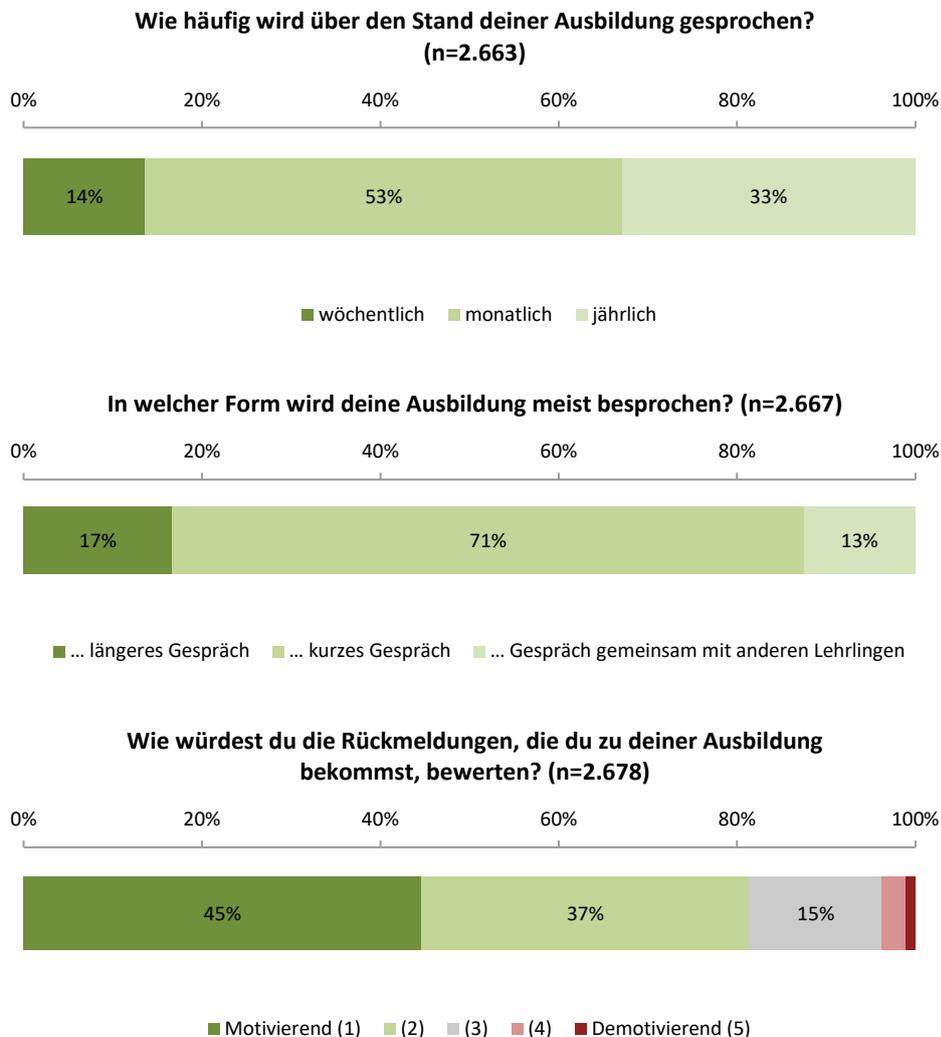
Gleichzeitig zeigt sich jedoch, dass die Ergebnisse selbst nur bei der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig besprochen werden. Die Ausbildung an sich wird nur bei weniger als der Hälfte der Lehrlinge regelmäßig zum Thema gemacht. Dies passiert

häufiger in größeren Betrieben als in kleineren und mittleren Betrieben (bis 4 MitarbeiterInnen: 40%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 53%). Insbesondere in den Berufen Tischlereitechnik, Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau, Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin, Tischlerei und Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau wird die Ausbildung im Vergleich in sehr geringem Maße selbst zum Thema gemacht. Die Einschätzung erfolgt eher unabhängig von der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe.

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

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

Abbildung 32: Reflexion über Ausbildung (Filterfragen)

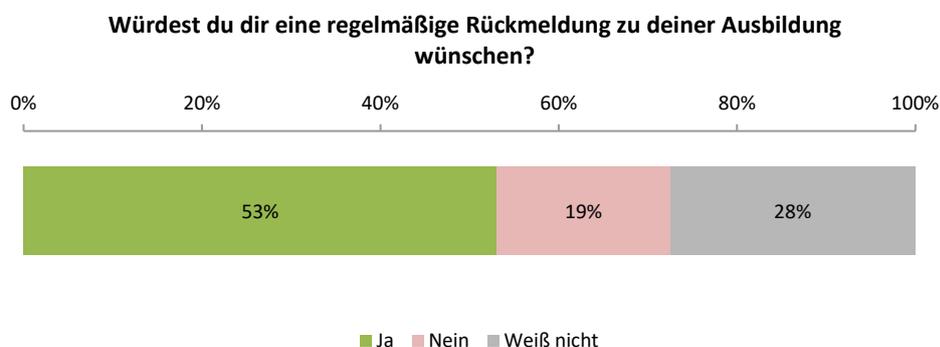


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Filter bei allen drei Fragen: Nur wenn regelmäßig besprochen wird, wie mit der Ausbildung zurechtgekommen wird (Kategorie 1 bis 3).

Die Feedbackgespräche zur Ausbildung erfolgen dabei in sieben von zehn Fällen überwiegend in Form eines kurzen Gesprächs. Bei weniger als einem Fünftel der Lehrlinge gibt es ausführlicher angesetzte Feedbackgespräche.

Allerdings werden die Feedbacks, die Lehrlinge erhalten, von diesen durchaus geschätzt. Acht Zehntel schätzen diese Gespräche als (sehr) motivierend ein.

Abbildung 33: Wunsch nach Rückmeldung (Filterfrage)



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

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

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

#### V.4.4 Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung

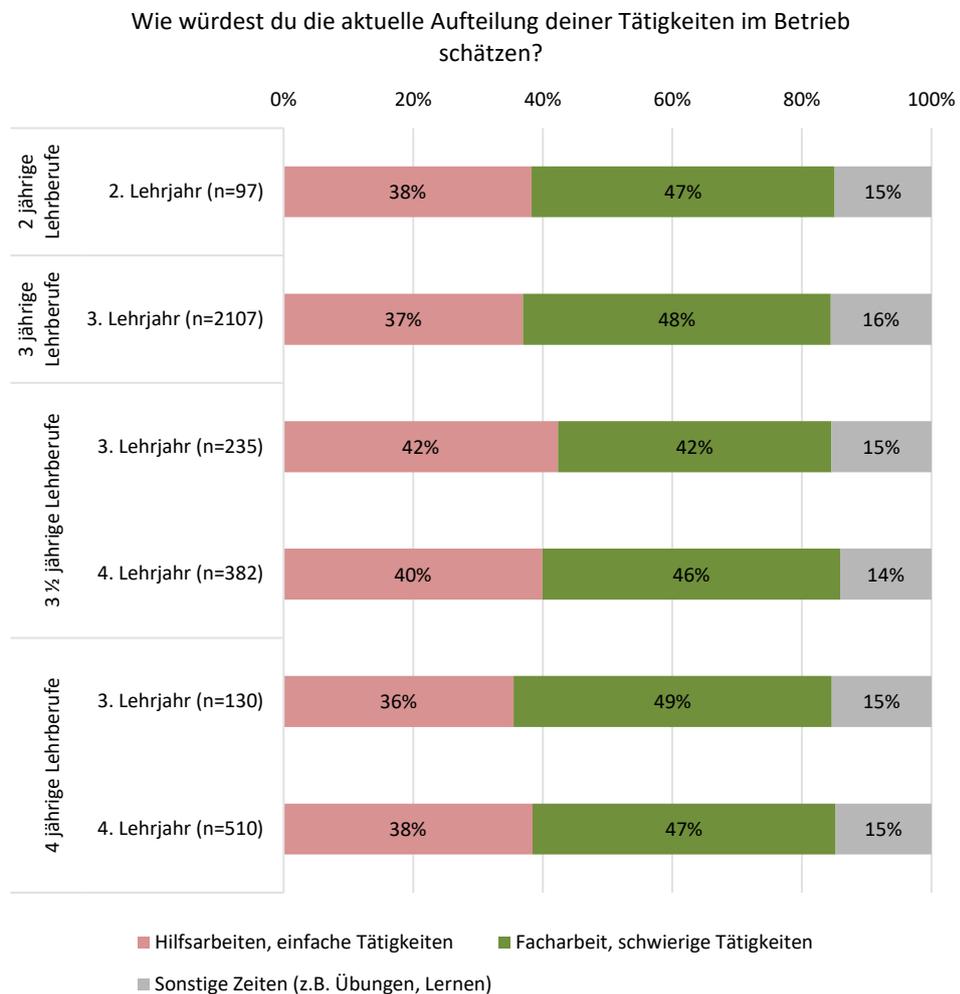
Rund 70 bis 80 % der Lehrausbildung werden am Lernort „Betrieb“ absolviert. In welcher Form die Ausbildungsziele, die in den normativ vorgegebenen Ausbildungsverordnungen definiert sind, im Zuge des betrieblichen Lernprozesses erreicht werden, dazu gibt es allerdings keine Vorgaben. Daraus entsteht ein großer Gestaltungsspielraum für Ausbildungsbetriebe, um den beruflichen Lernprozess im betrieblichen Umfeld zu organisieren.

Berufliches Lernen kann, sofern es sich aus der Tradition der zünftischen Meisterlehre entwickelt hat, in der dualen Ausbildung ganz grundlegend nach dem *Novizen-Experten-Modell* (Dreyfus & Dreyfus, 1980) konzipiert gedacht werden. Berufliches Lernen erfolgt gemäß dieser Konzeption in der schrittweisen Aneignung von beruflicher Handlungsfähigkeit durch die Bewältigung von zunächst einfachen Arbeitssituationen bis zur Konfrontation mit immer komplexer werdenden Anforderungssituationen (Rauner, 2002). Berufliches Lernen kann erfolgreich durch die Bewältigung konkreter Lern- und Arbeitsaufgaben in Arbeitssituationen gelingen, die für Lernende herausfordernd sind und in denen sie sich weiterentwickeln können. Einfache Tätigkeiten bieten demnach kaum Potenzial für nachhaltige, reflexive berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse. In der Berufspädagogik wird dies als „Lernen durch Arbeitshandeln im realen Arbeitsprozess“, also als arbeitsgebundenes oder arbeitsintegriertes Lernen bezeichnet (Dehnbostel, 2007, S. 46).

In diesem Kontext interessiert die Frage, unter welchen Bedingungen berufliche Kompetenzentwicklungsprozesse im betrieblichen Teil der Ausbildung stattfinden. Rezente Forschungsergebnisse zeigen – auch im internationalen Vergleich –, dass berufliches Lernen in Österreich überwiegend auf dem Anforderungsniveau von An-

und Ungelernten stattfindet und weniger auf dem Niveau der zukünftig angestrebten Facharbeitstätigkeit (Mayerl, Schlögl, & Schmölz, 2019).

Abbildung 34: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: Die Bewertung der Lehrlinge wurde nur für das aktuelle Lehrjahr in der Endphase der Ausbildung vorgenommen.

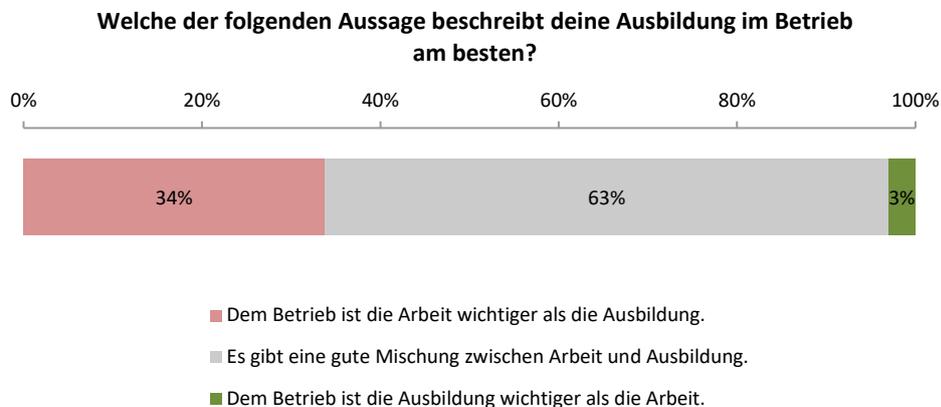
Die Ergebnisse des Lehrlingsmonitors zeigen zunächst, dass berufliches Lernen im Ausbildungsbetrieb durch Integration der Lehrlinge in reguläre Arbeitsprozesse erfolgt (arbeitsintegriertes berufliches Lernen). Der 3. Lehrlingsmonitor hat gezeigt, dass die Einbindung der Lehrlinge über die gesamte Ausbildungsperiode mit einem größeren Gewicht auf der Übernahme von einfachen Tätigkeiten, d. h. Tätigkeiten auf dem Anforderungsniveau von An- und Ungelernten geschieht. Erst ab dem dritten Lehrjahr überwiegt der Anteil der facharbeitsbezogenen Tätigkeiten, jedoch wird weiterhin ein hoher Anteil an einfachen Tätigkeiten erledigt (Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 39ff).

Diese Befunde können für die Endphase der Lehrausbildung auch mit dem 4. Lehrlingsmonitor reproduziert werden. Zwar überwiegen in der letzten Ausbildungsphase im Durchschnitt schwierige, facharbeitsbezogene Tätigkeiten, jedoch ist der Anteil der einfachen Tätigkeiten (Hilfsarbeiten) noch immer sehr hoch. Bemerkenswert ist auch, dass sich die Aufteilung der Tätigkeiten nach der Lehrberufsdauer kaum unterscheidet. Nach Lehrbetriebsgröße zeigen sich geringfügige Differenzen: Größere Betriebe integrieren die Lehrlinge etwas häufiger über

facharbeitsbezogene Tätigkeiten als kleinere Betriebe (bis 4 MitarbeiterInnen: 41%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 45%). Bemerkenswert ist, dass in weiblich dominierten Lehrberufen der Anteil der einfachen Tätigkeiten tendenziell höher ist als bei männlich dominierten Lehrberufen (42% vs. 39%), während der Anteil der Facharbeitstätigkeiten niedriger ist (42% vs. 46%).

Die Aufteilung der Tätigkeiten wird in der Literatur häufig als Indikator für die Organisationsform der betrieblichen Lehre definiert (z.B. Wenzelmann, 2012). Liegt der Schwerpunkt auf einfachen Tätigkeiten so wird dies eher produktionsorientierten Ausbildungsmotiven (Betrieb nutzt Arbeitskraft der Lehrlinge) zugeordnet. Große Anteile an Facharbeitertätigkeiten und sonstigen Ausbildungszeiten deuten eher auf ein investitionsorientiertes Ausbildungsmotiv (Betrieb investiert in Ausbildung) hin. Vor diesem Hintergrund wurden für den 4. Lehrlingsmonitor zwei konkrete Fragestellungen entwickelt, die versuchen, das Ausbildungsmotiv der Lehrbetriebe aus der Sicht der Lehrlinge zu erfassen.

Abbildung 35: Ausbildungsmotiv der Betriebe



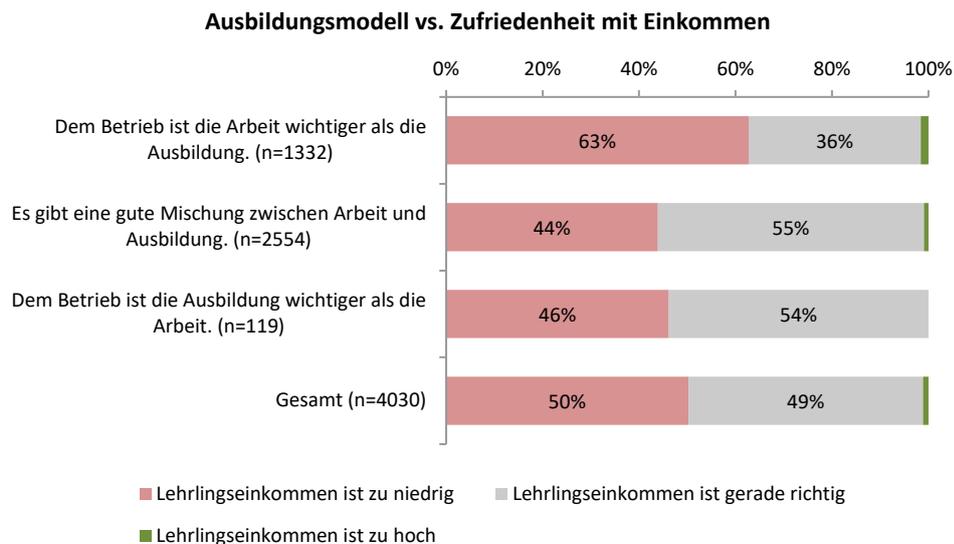
Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.017 Lehrlinge.

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

Insbesondere Lehrlinge in den Berufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau, Tischlereitechnik, Elektrotechnik, Maler/in und Beschichtungstechniker/in und Koch/Köchin geben überdurchschnittlich häufig an, dass dem Betrieb die Arbeit wichtiger ist als die Ausbildung. Es lässt sich jedoch kein Unterschied nach der Geschlechterspezifität der Lehrberufe feststellen. Lehrlinge in größeren Betrieben äußern weniger häufig, dass die Arbeit wichtiger als die Ausbildung sei (bis 4 MitarbeiterInnen: 39%, mehr als 250 MitarbeiterInnen: 27%).

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

Abbildung 36: Bewertung Einkommen zu Arbeitsleistung vs. Ausbildungsmodell

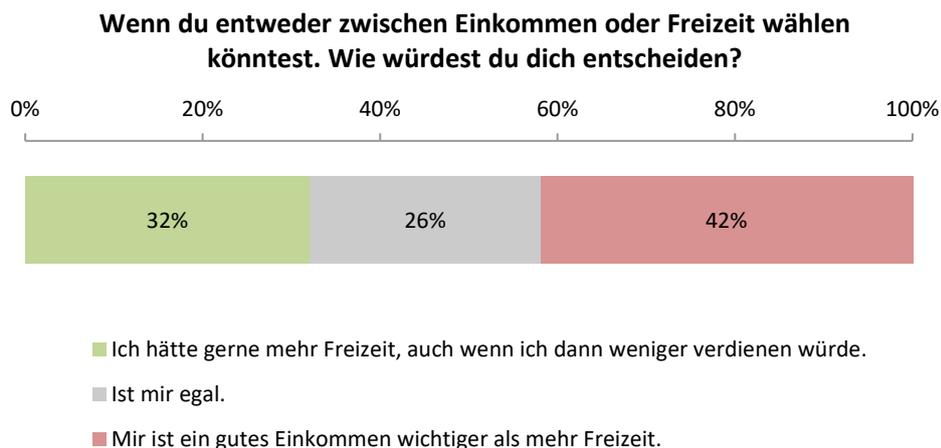


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. Fragestellung zu Einkommen: Wie würdest du die Höhe deines Lehrlingseinkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?

Die Ergebnisse zeigen, dass rund die Hälfte der Lehrlinge im Verhältnis zur erbrachten Arbeitsleistung das Lehrlingseinkommen als zu niedrig bewertet. Die andere Hälfte fühlt sich gerade richtig entlohnt. Als zu niedrig bewerten Lehrlinge ihre Einkommen etwa in den Berufen Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin), Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/-frau, Maler/in und Beschichtungstechniker/in und Koch/Köchin (zwischen 80 und 61%). Diese Anteile sind hingegen am geringsten in den Berufen Industriekaufmann/-frau, Maurer/in, Elektrotechnik und Metalltechnik (zwischen 22 und 42%). Vor allem Lehrlinge in frauendominierten Lehrberufen bewerten ihr Einkommen als zu niedrig (57% vs. 47% bei männlich dominierten Lehrberufen). Auch lässt sich eine Abhängigkeit nach Betriebsgröße beobachten: Je größer der Betrieb, desto angemessener werden die Einkommen beurteilt.

Zudem zeigt sich, dass Lehrlinge ihr Lehrlingseinkommen eher als zu niedrig bewerten, wenn im Betrieb ein produktionsorientiertes Ausbildungsmodell im Vordergrund steht. Dennoch fühlt sich auch ein großer Anteil an Lehrlingen unterbezahlt, selbst wenn es eine ausgewogene Balance zwischen Arbeit und Ausbildung gibt.

Abbildung 37: Einstellung zu Arbeitszeitverkürzung: Einkommen vs. Freizeit



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=4.050 Lehrlinge.

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

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

Die genauere Analyse lässt ein differenziertes Antwortverhalten beobachten: Junge Frauen präferieren etwas stärker als junge Männer mehr Freizeit (37% vs. 29%). Männliche Lehrlinge würden hingegen für mehr Freizeit eher nicht auf Einkommen verzichten wollen (47% vs. 35%). Personen mit nicht-deutscher Erstsprache haben eine geringfügig höhere Präferenz für Einkommen (46% vs. 41% deutsche Erstsprache).

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

#### V.4.5 Problemlagen

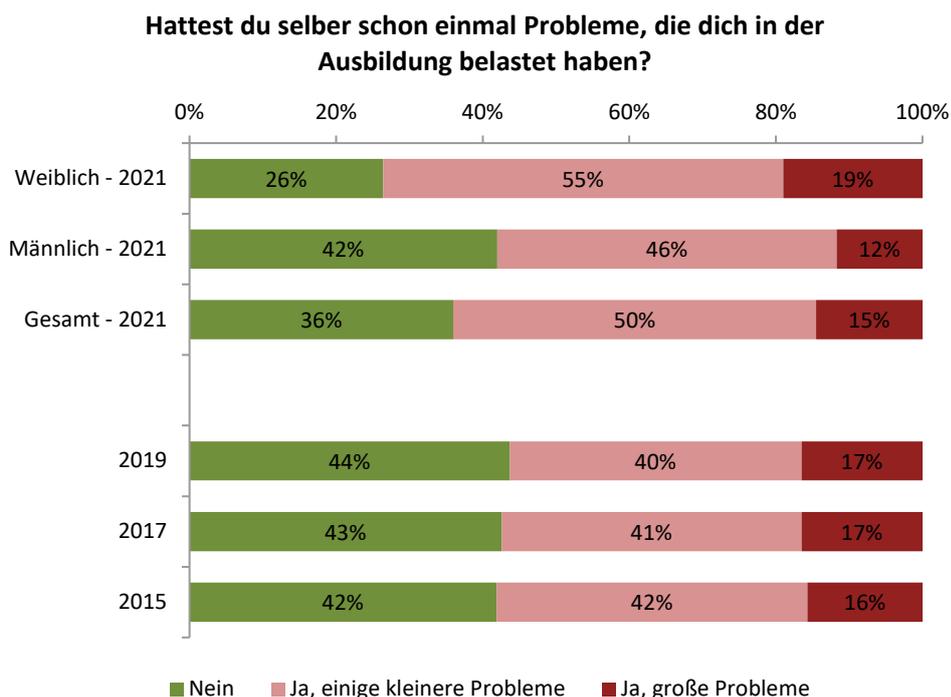
Im Jahr 2019 wurden 18,7 % der Lehrverhältnisse bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrlinge vorzeitig gelöst. Abgesehen von den Vertragslösungen während des Probemonats werden die Lehrverhältnisse mehrheitlich entweder durch den Lehrling selbst oder einvernehmlich vorzeitig gelöst (Dornmayr & Nowak, 2020). Auf diesen Aspekt zielt unter anderem das flächendeckend eingeführte Coaching für Lehrlinge und Lehrbetriebe. Das Coaching ist ein Angebot an Lehrlinge und Lehrbetriebe, um Konflikte und Probleme durch professionelle Unterstützung zu lösen und so einen Ausbildungsabbruch zu verhindern bzw. die Ausbildungssituation zu verbessern (vgl. Wieser, Litschel, & Löffler, 2014).

Vorweg soll methodisch eingeschränkt werden, dass in dieser Teilstichprobe nur Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung erfasst wurden. Über Lehrlinge, die ihre Ausbildung aufgrund verschiedener Problemlagen in früheren Ausbildungsphasen

bereits abgebrochen haben, kann daher keine Aussage getroffen werden. Es ist deshalb anzunehmen, dass die hier dargestellten Problemlagen von Lehrlingen im betrieblichen Ausbildungsprozess unterschätzt werden.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, im Verlauf der Ausbildung mit Problemen konfrontiert gewesen zu sein, die sie in der Ausbildung belastet haben. Insgesamt beurteilen 15 % der Lehrlinge diese Probleme als stark belastend. Im Zeitverlauf und mit Blick auf den 3. Lehrlingsmonitor zeigt sich eine deutliche Zunahme des Anteils jener Lehrlinge, die angeben, Probleme zu haben. Eventuell könnte sich hier ein Effekt der Corona-Pandemie darstellen.

Abbildung 38: Probleme im Ausbildungsverlauf



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.029. *öibf/3*. LM, n=5.198 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.972 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.459 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Bemerkenswert ist, dass weibliche Lehrlinge signifikant häufiger Probleme in der Ausbildung artikulieren als männliche Lehrlinge. 74 % der weiblichen Lehrlinge geben kleinere und größere Probleme in der Ausbildung an, aber nur 58 % der männlichen Lehrlinge. Dies ist vor allem auf einen höheren Anteil an geäußerten Problemlagen in Lehrberufen mit einem überproportional hohen Frauenanteil zurückzuführen.

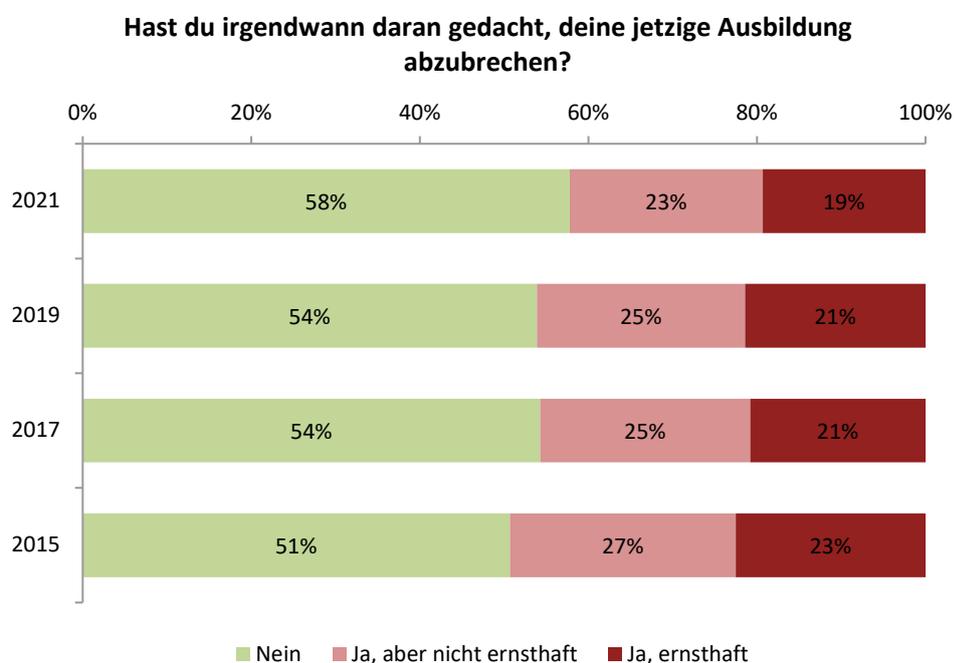
Zu den Lehrberufen, in denen die Lehrlinge überdurchschnittlich häufig Probleme während der Ausbildung äußern, zählen etwa Gastronomiefachmann/-frau, Einzelhandel, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in und Restaurantfachmann/-frau. Eine geringe Wahrnehmung von Problemen gibt es vergleichsweise etwa in den Berufen Land- und Baumaschinentechnik, Installations- und Gebäudetechnik, und Speditionskaufmann/-frau. In weiblich dominierten Lehrberufen werden häufiger Probleme angegeben als in männlich dominierten Lehrberufen (67% vs. 59%).

Die Gründe dafür wurden im 4. Lehrlingsmonitor nicht abgefragt. Der 3. Lehrlingsmonitor hat dazu ergeben, dass die die Problemlagen und deren Ursachen dafür sehr divers verteilt sind. Die am häufigsten angegebenen potenziellen Abbruchsgründe beziehen sich auf den betrieblichen Kontext, v. a. auf persönliche Konflikte zwischen den Lehrlingen und MitarbeiterInnen (52 %) sowie zwischen Vorgesetzten

und AusbilderInnen (42 %). Konflikte mit anderen Lehrlingen kommen zwar ebenso vor, werden aber deutlich weniger häufig genannt. Für mehr als vier Zehntel waren ein schlechtes Arbeitsklima und für etwa ein Drittel nicht passende Arbeitsbedingungen der Grund für Konflikte während der Ausbildung. Vom Betrieb ausgenutzt fühlt sich jeder Sechste. „Gesundheitliches/Privates/Familiäres“ wird vergleichsweise weniger häufig als Problemlage angegeben. Nur jeder Achte sieht Lernprobleme als Grund für Probleme während der Ausbildung.

Im Verlauf der aktuellen Ausbildung hat etwas weniger als die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel diese Überlegung ernsthaft in Betracht gezogen hat. Aus methodischen Gesichtspunkten muss nochmals angemerkt werden, dass in der aktuellen Stichprobe nur jene Lehrlinge vertreten sind, die es bis ins letzte Lehrjahr „geschafft“ haben. Lehrlinge, die bereits zu einem früheren Zeitpunkt abgebrochen haben (z. B. im Probemonat), wurden nicht befragt.

Abbildung 39: Abbruchsgedanken



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.036. *öibf/3*. LM, n=5.191 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=5.979 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=6.463 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Eine differenzierte Analyse zeigt wenig überraschend einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen der Wahrnehmung von Problemen in der betrieblichen Ausbildung und subjektiv geäußerten Abbruchgedanken. Mit Bezug zu den Ergebnissen der individuellen Problemlagen lässt sich der Schluss ziehen, dass betriebsbezogene Probleme die zentrale Ursache für Ausbildungsabbrüche sind.

Weibliche Lehrlinge äußern häufiger Abbruchgedanken als männliche Lehrlinge (49 % vs. 38 %), v.a. in den Lehrberufen Koch/Köchin, Einzelhandel, Restaurantfachmann/-frau und Hotel- und Gastgewerbeassistent/in. In weiblich dominierten Lehrberufen ist die Abbruchsgefährdung höher als in männlich dominierten Lehrberufen (42% vs. 38%), am höchsten jedoch bei geschlechtsspezifisch ausgewogenen Berufen (51%).

Bemerkenswert ist, dass sich die Häufigkeit von Problemen nach der Betriebsgröße nicht unterscheidet, aber sehr wohl die Abbruchsgefährdung. 51% der Lehrlinge in einem Lehrbetrieb mit bis zu 4 MitarbeiterInnen geben an, über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht zu haben; dieser Anteil beträgt bei Lehrlingen mit einer Ausbildungsbetriebsgröße von mehr als 250 MitarbeiterInnen 39%.

Der Gedanke an einen Ausbildungsabbruch fand laut den Lehrlingen bei 25 % im ersten Lehrjahr, zu 50 % im zweiten Lehrjahr, zu 22 % im dritten Lehrjahr und zu 3 % im vierten Lehrjahr statt (nur eine Auswahl möglich). Ausbildungsabbrüche werden demnach vor allem in früheren Ausbildungsphasen angedacht. Die Realisierung eines Ausbildungsabbruchs in späteren Ausbildungsphasen würde für Lehrlinge mit besonders hohen Kosten verbunden sein. Die bisherige Investition in eine berufliche Ausbildung würde in den meisten Fällen verloren gehen.

Abbildung 40: Abbruchgedanke nach Lehrjahr



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=1.703 Lehrlinge (Filter: Es wurde irgendwann daran gedacht, die jetzige Ausbildung abzubrechen).

#### V.4.6 Lehrabschlussprüfung: Unterstützung und Vorbereitung

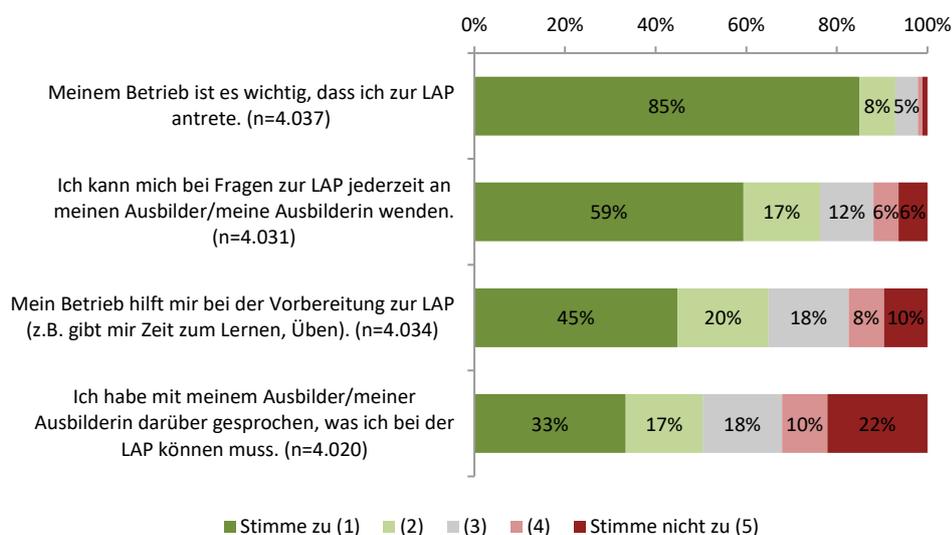
In Österreich ist die Lehrabschlussprüfung strukturell vom Ausbildungsprozess entkoppelt. Anders als etwa in Deutschland oder der Schweiz ist die Lehrabschlussprüfung kein integraler Bestandteil der betrieblichen Ausbildung. Die Lehrzeit endet nicht mit der Lehrabschlussprüfung, sondern mit dem vertraglich festgelegten Ende des Lehrvertrages (Mayerl, 2015). In Deutschland hingegen ist die Lehrabschlussprüfung Teil des Ausbildungsprozesses, d. h. die betriebliche Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung wird als Teil der Ausbildungsqualität gesehen (Quante-Brandt & Grabow, 2008). 4,6 % der Lehrlinge, die in Österreich im Jahr 2019 ihre Lehrzeit beendet haben, sind bis Ende 2020 nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten. 5,8 % der Lehrlinge konnten die Lehrabschlussprüfung bis Ende 2020 nicht positiv abschließen (Quelle: QML-Jahresbericht 2019 der Wirtschaftskammer Österreich). Innerhalb der letzten zwei Jahre lässt sich wieder ein leichter Rückgang – möglicherweise auch bedingt durch die Corona-Pandemie – der erfolgreich absolvierten Lehrabschlussprüfungen (personenbezogene Zählweise) feststellen. Mehr als 10 % der Lehrlinge, welche die Lehrzeit regulär absolviert haben, beenden die Ausbildung ohne eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung, d. h. ohne formal anerkannten Berufsabschluss. 8,5 % (Einfachlehre ohne

Module) bzw. 13,2 % (Einfachlehre nur Hauptmodul) der Lehrlinge benötigen zwei oder mehr Prüfungsantritte, um die Prüfung erfolgreich zu absolvieren.

Der Problematik des Rückgangs bei den LAP-Erfolgsquoten wurde versucht, durch die Einführung von verschiedenen Maßnahmen im System der betrieblichen Lehrstellenförderung entgegenzuwirken (Schlögl & Mayerl, 2016a). Seit 2013 haben nicht mehr nur die Lehrbetriebe, sondern auch die Lehrlinge selbst Anspruch auf Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung bei externen Bildungsanbietern. Seit Juli 2017<sup>11</sup> wurde die Deckelung dieser Förderung (250 Euro) aufgehoben. Die Förderung von Vorbereitungskursen ist sowohl vom finanziellen als auch quantitativen Volumen eine zentrale Maßnahme im System der Lehrstellenförderung (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 95). Aus einer kritischen Perspektive könnte allerdings die Frage gestellt werden, ob sich durch diesen kompensatorischen Ansatz in der betrieblichen Lehrstellenförderung die Verantwortung zur Vorbereitung auf die LAP weg von den Lehrbetrieben und hin zu den Lehrlingen selbst verlagert sowie ob dies zu einer Entkoppelung zwischen betrieblichem Lernprozess und Prüfungssituation führt.

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

Abbildung 41: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung



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

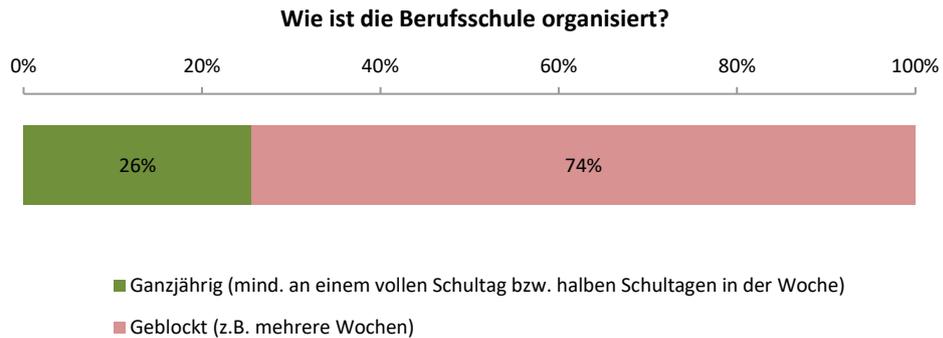
Die Ergebnisse zeigen eine bemerkenswerte und stabile Diskrepanz zwischen der Wichtigkeit der Lehrabschlussprüfung für die Lehrbetriebe einerseits und der konkreten Unterstützungsleistung bei der LAP-Vorbereitung andererseits. Rund neun von zehn befragten Lehrlingen betonen, dass ihrem Lehrbetrieb der Antritt zur Lehrabschlussprüfung besonders wichtig ist. Allerdings geben nur rund sechs von zehn Lehrlingen an, dass ihnen der Betrieb bei der Vorbereitung zur LAP hilft. Die Hälfte der Lehrlinge hat mit ihren AusbilderInnen darüber gesprochen, was sie bei der Lehrabschlussprüfung können müssen.

<sup>11</sup> Richtlinie des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft gemäß 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand: 01.07.2017).

V.4.7 Berufsschulzeit

Auf die Berufsschule entfallen zwischen 20 und 30 % der Lernzeit in der Lehrausbildung. Diese ist damit ein wesentlicher Teil der Ausbildung. Die gesetzliche Aufgabe der Berufsschule besteht darin, die „betriebliche oder berufspraktische Ausbildung zu fördern und zu ergänzen sowie die Allgemeinbildung zu erweitern“ (§46 Schulorganisationsgesetz). Alle Lehrlinge mit einem gültigen Ausbildungsvertrag sind verpflichtet, eine Berufsschule zu besuchen. Die Lehrlinge sind für die Dauer des Berufsschulbesuchs vom Lehrbetrieb freizustellen.

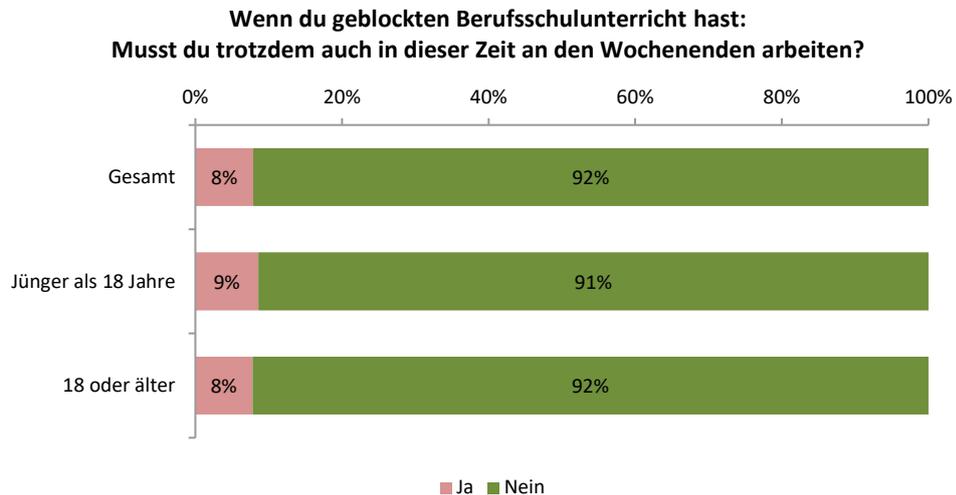
Abbildung 42: Organisation der Berufsschule



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.972 Lehrlinge. Differenz auf 100 % Rundungsdifferenzen.

Die zentrale Organisationsform des Unterrichts in der Berufsschule ist in Österreich nach Angaben der Lehrlinge geblockt (z.B. lehrgangs- oder saisonmäßig). Die ganzjährige Unterrichtsform absolvierten rund ein Viertel der Lehrlinge, vor allem in Wien, Vorarlberg und Tirol.

Abbildung 43: Wochenendarbeit an Berufsschultagen



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=mind. 2.944 Lehrlinge (Filter: geblockte Berufsschulformen). Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Rund jeder zehnte Lehrling, der eine lehrgangs- oder saisonförmig organisierte Berufsschule besucht, muss während der Berufsschulphase auch an Wochenenden arbeiten. Überproportional hoch ist dieser Anteil vor allem in Lehrberufen in den Bereichen Tourismus und Gastronomie, Einzelhandel und Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) sowie Land- und Baumaschinentchnik. Betrachtet nach Alter der

Befragten zeigt sich dabei kein Unterschied in der Wochenendarbeit während der Berufsschulzeiten.

##### V.4.8 Austausch mit Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

Die Ausbildung in der betriebsbasierten Lehrausbildung findet vornehmlich an den Lernorten „Betrieb“ und „Berufsschule“ statt<sup>12</sup>. Die Berufsschule hat neben einem allgemeinbildenden Auftrag auch die Rolle, die betriebliche Ausbildung zu ergänzen und zu unterstützen (§46 Schulorganisationsgesetz). Damit dies erfolgreich gelingen kann, ist ein enger Austausch zwischen Betrieb und Schule notwendig, was zur Qualitätsentwicklung der Lehrausbildung beiträgt (Schneeberger, Petanovitsch, & Nowak, 2006).

Die Ergebnisse zeigen, dass nach Angaben der Lehrlinge ein fachlicher Ergänzungsgrad zwischen Schule und Betrieb in mehr als sieben Zehntel der Lehrverhältnisse gegeben ist, d. h. ein fachlicher Transfer von Lerninhalten in beide Richtungen stattfindet: Schulische Lerninhalte sind auch für das betriebliche Lernen relevant und betriebliche Aufgabenstellungen werden auch in der Schule behandelt. Bei sieben Zehntel wird außerdem regelmäßig im Lehrbetrieb nachgefragt, was in der Berufsschule gelernt wird.

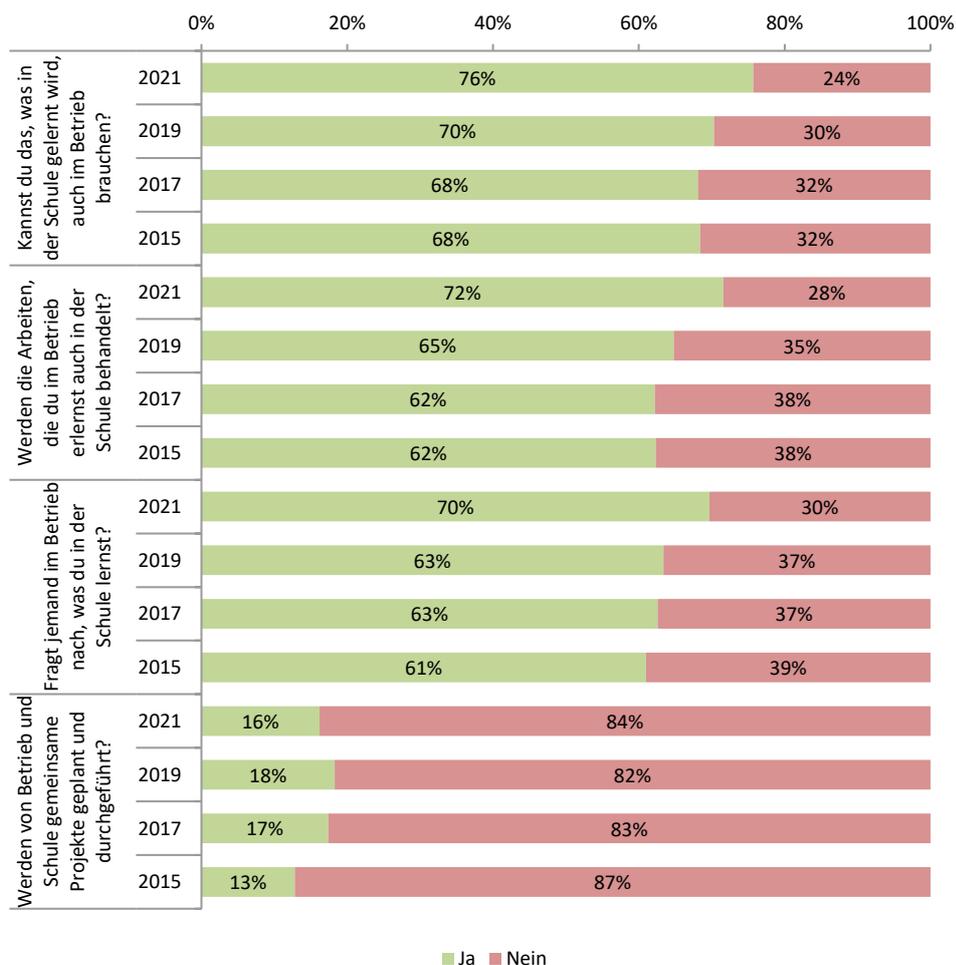
Die gemeinsame Durchführung von Projekten von Betrieb und Schule ist hingegen eher die Ausnahme. Nur jeder siebte Lehrling berichtet, dass im Laufe der Lehrzeit zumindest einmal ein Projekt gemeinsam durchgeführt wurde.

Im Zeitvergleich wird deutlich, dass sich der Austausch zwischen Berufsschule und Betrieb kontinuierlich verbessert hat, wobei es zwischen dem dritten und vierten Lehrlingsmonitor nochmals zu einer deutlichen (und mit den aktuellen Daten nicht erklärbaren) Erhöhung gekommen ist.

---

<sup>12</sup> Mit der BAG-Novelle 2015 wurde der Begriff „duale Ausbildung“ in das Gesetz eingeführt. Dieser Begriff bleibt zumindest bestimmungswürdig, wenn berücksichtigt wird, dass sich die Überbetriebliche Ausbildung in spezialisierten Ausbildungseinrichtungen als dritte Säule in der Lehrausbildung etabliert ist (z. B. über das Programm AusBildung bis 18). Auch die extensive Förderung von zwischenbetrieblichen Ausbildungsverbänden sowie Vorbereitungskurse für Lehrabschlussprüfungen über die betriebliche Lehrstellenförderung führen zur Verfestigung zusätzlicher Lernorte außerhalb des Betriebes und Berufsschule (vgl. Schlögl, 2015).

Abbildung 44: Austausch zwischen Berufsschule und Betrieb



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=mind. 4.011 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n=mind. 5.024 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=mind. 5.766 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=mind. 6.402 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

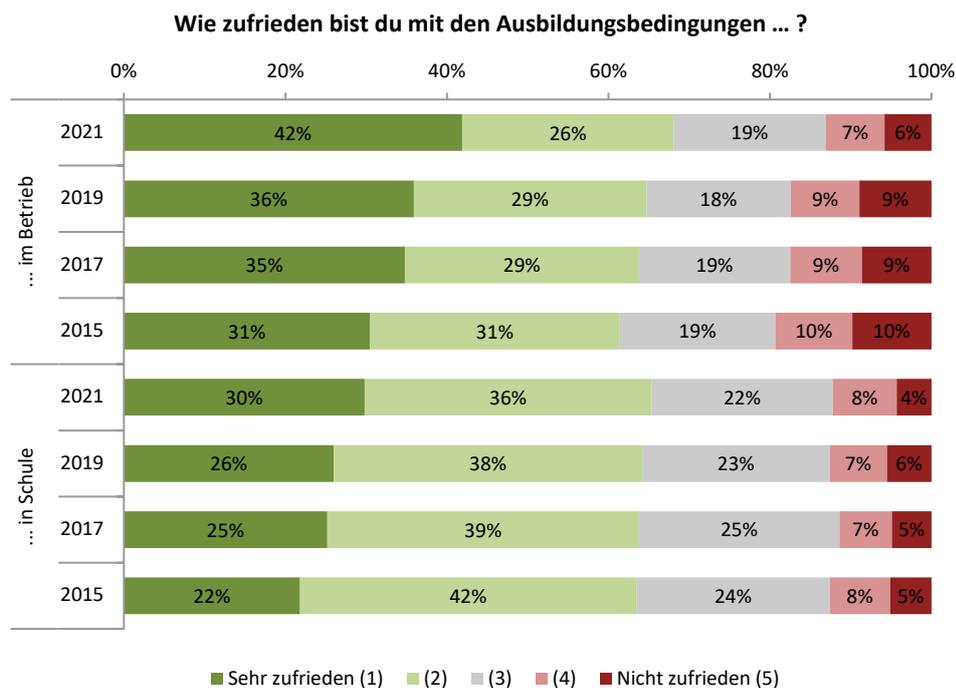
Eine differenzierte Auswertung zeigt, dass Kooperationstätigkeiten zwischen Berufsschule und Betrieb ein Qualitätsmerkmal darstellen. Jene Lehrlinge, die eine Form des Austausches angeben, finden durchschnittlich auch bessere betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung vor und haben eine höhere Ausbildungszufriedenheit. Dieser Zusammenhang ist besonders stark ausgeprägt, wenn Lehrlinge angeben, dass im Betrieb jemand für die Inhalte in der Berufsschule Interesse zeigt.

## V.4.9 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

Die Lehrlinge wurden nach einer Gesamteinschätzung der Ausbildungsbedingungen (differenziert nach den Lernorten „Schule“ und „Betrieb“) gebeten. Dabei zeigt sich, dass mehr als zwei Drittel der Lehrlinge mit den Ausbildungsbedingungen an beiden Lernorten (sehr) zufrieden sind. Die Ausbildungsbedingungen im Betrieb weisen im Vergleich eine stärkere Polarität auf. Sowohl der Anteil derjenigen Lehrlinge, die mit ihren Ausbildungsbedingungen sehr zufrieden sind, als auch der Anteil jener, die mit ihren Ausbildungsbedingungen überhaupt nicht zufrieden sind, ist in Bezug auf den Lernort „Betrieb“ höher als in Bezug auf den Lernort „Berufsschule“. Mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen gar nicht zufrieden sind mehr als ein Zehntel aller befragten Lehrlinge.

Im Zeitverlauf sind die Zufriedenheitswerte für die gesamte Ausbildung angestiegen. Vor allem zwischen 2019 und 2021 lässt sich ein merklicher Anstieg im Vergleich zu den Vorjahren beobachten. Für den betrieblichen Teil der Ausbildung ist nicht nur der Anteil in der höchsten Zufriedenheitskategorie gestiegen, sondern es haben auch die Anteile der Nicht-Zufriedenheit leicht abgenommen. Ob sich hier ein pandemiebedingter Effekt abbildet, lässt sich frühestens erst mit der nächsten Lehrlingsmonitor-Runde beurteilen.

Abbildung 45: Bewertung der Rahmenbedingungen

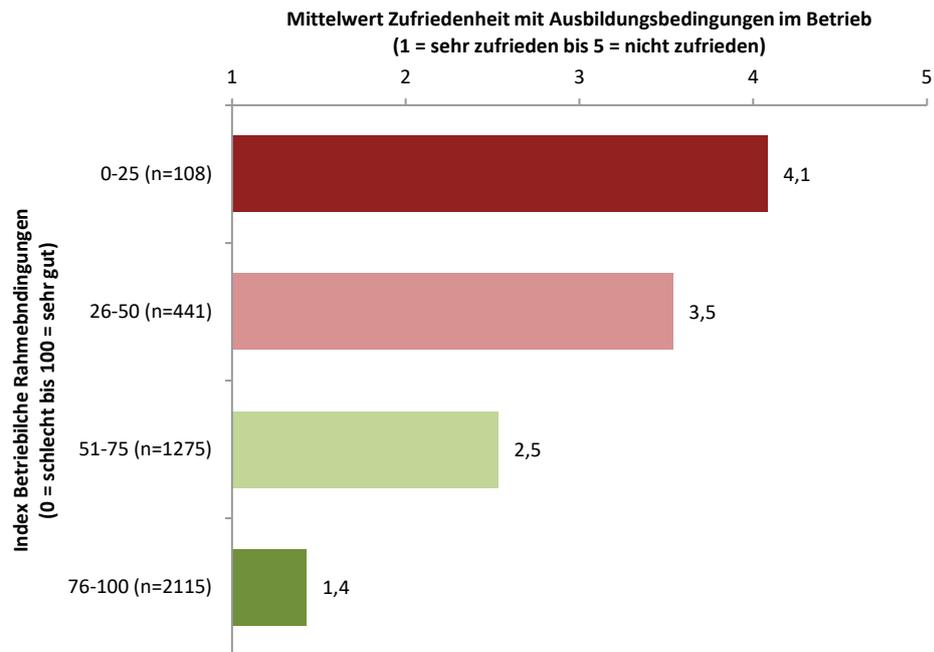


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=mind. 4.030 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n=mind. 5.071 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=mind. 5.816 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=mind. 6.473 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Besonders unzufrieden mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen sind etwa Lehrlinge in den Berufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau, Einzelhandel, Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau, Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Koch/Köchin und Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau. Lehrlinge in weiblichen dominierten Lehrberufen sind tendenziell etwas unzufriedener als Lehrlinge in männlich dominierten Lehrberufen. Zudem besteht ein tendenzieller Zusammenhang mit der Betriebsgröße: Je größer der Lehrbetrieb, desto zufriedener sind die Lehrlinge.

Wird die Bewertung der Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen mit der Bewertung der betrieblichen Rahmenbedingungen in Beziehung gesetzt, so ergibt sich ein deutlicher Zusammenhang: Je besser die gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen im Ausbildungsprozess, desto zufriedener sind die Lehrlinge mit den Ausbildungsbedingungen. Gute Ausbildungsqualität schlägt sich deutlich in der Zufriedenheit der Lehrlinge nieder.

Abbildung 46: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit betrieblichen Ausbildungsbedingungen und dem Index Betriebliche Rahmenbedingungen



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=3.939 Lehrlinge.

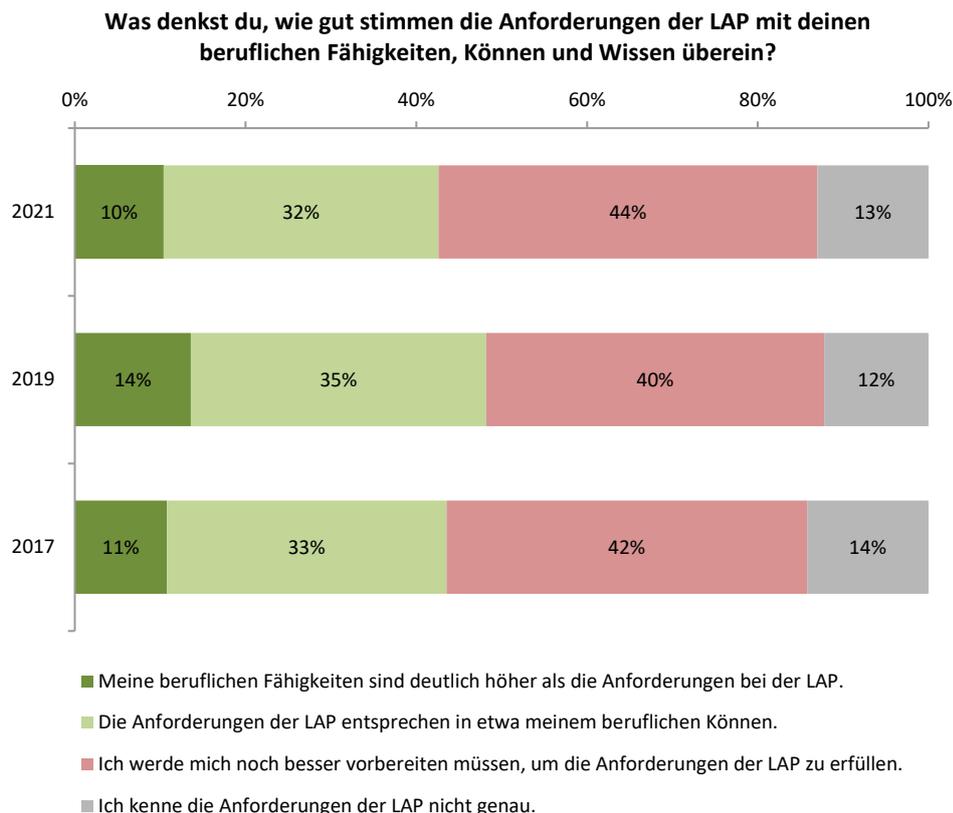
## V. 5 Am Ende der Ausbildung (Outputqualität)

### V.5.1 Subjektiver Vorbereitungsgrad der Lehrlinge auf die LAP

Die Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung (LAP) sind in Österreich traditionell verwendete Indikatoren, um die Outputqualität der Lehrausbildung zu bewerten. In den letzten Jahren hat hier eine weitere Differenzierung der Betrachtung stattgefunden. Zusätzlich zu den Erfolgsquoten sind die Nichtantrittsquoten zur Lehrabschlussprüfung verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit geraten (Dornmayr, Wallner, Miller, & Schönherr, 2014). Einerseits bezieht sich dies auf die systemische Entkoppelung zwischen Ausbildungsprozess und Abschlussprüfung und andererseits führt der Nichterwerb eines Berufsabschlusses zu hohen sozialen Folgekosten aufgrund steigender Anforderungen am Arbeitsmarkt (hohes Arbeitslosigkeitsrisiko für Menschen ohne Berufsabschluss). Mittlerweile liegen Statistiken zu Antrittsquoten als Teil des periodischen Berichtswesens zum Qualitätsmanagement in der Lehrausbildung vor (vgl. QML-Bericht 2019 der Wirtschaftskammer Österreich an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft). Eine frühere Untersuchung hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit für den Antritt zur Lehrabschlussprüfung unter anderem davon abhängig ist, wie gut/schlecht sich die Lehrlinge am Ende ihrer Ausbildung auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet fühlen: je besser der LAP-Vorbereitungsgrad, desto höher die LAP-Antrittswahrscheinlichkeit (Schlögl & Mayerl, 2013).

In der hier verwendeten Teilstichprobe befinden sich die befragten Lehrlinge allesamt in der Endphase ihrer Ausbildung. Der Antritt zur Lehrabschlussprüfung steht zeitnah bevor. Rund ein Drittel der Lehrlinge schätzt, dass ihre beruflichen Kompetenzen jenem Niveau entsprechen, das bei der Lehrabschlussprüfung gefordert ist. Ein weiteres Zehntel der Lehrlinge findet sogar, dass die eigenen beruflichen Kompetenzen höher sind als es für die erfolgreiche Absolvierung der Lehrabschlussprüfung notwendig wäre. Bemerkenswert ist jedoch der hohe Anteil an Lehrlingen (44 %), die ihren LAP-Vorbereitungsgrad zum Zeitpunkt der Befragung noch als unzureichend einschätzen und die noch weitere Vorbereitungsarbeit für die Prüfung benötigen. Jedem siebten Lehrling waren die Anforderungen zum Zeitpunkt der Befragung (noch) unbekannt.

Abbildung 47: Passung Anforderungen-Fähigkeiten LAP



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.990 Lehrlinge. *öibf/3*. LM. n=5.057 Lehrlinge. *öibf/2*. LM. n=5.913 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Weibliche Lehrlinge fühlen sich etwas schlechter vorbereitet als männliche Lehrlinge. Teilweise kann dieses Ergebnis durch die betrieblichen Rahmenbedingungen erklärt werden, deren Bewertung bei weiblichen Lehrlingen im Durchschnitt schlechter ausfällt (eventuell auch durch einen Effekt der Berufswahl begründet). Vergleichsweise schlecht vorbereitet fühlen sich Lehrlinge in den Berufen Restaurantfachmann/-frau, Gastronomiefachmann/-frau, Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) und Land- und Baumaschinentechnik. Lehrlinge in weiblich dominierten Lehrberufen geben geringfügig häufiger an, dass sie sich bezüglich der LAP-Anforderungen besser vorbereiten müssen (49% vs. 45%). Am meisten Vorbereitung benötigen aber Lehrlinge in geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen (39%).

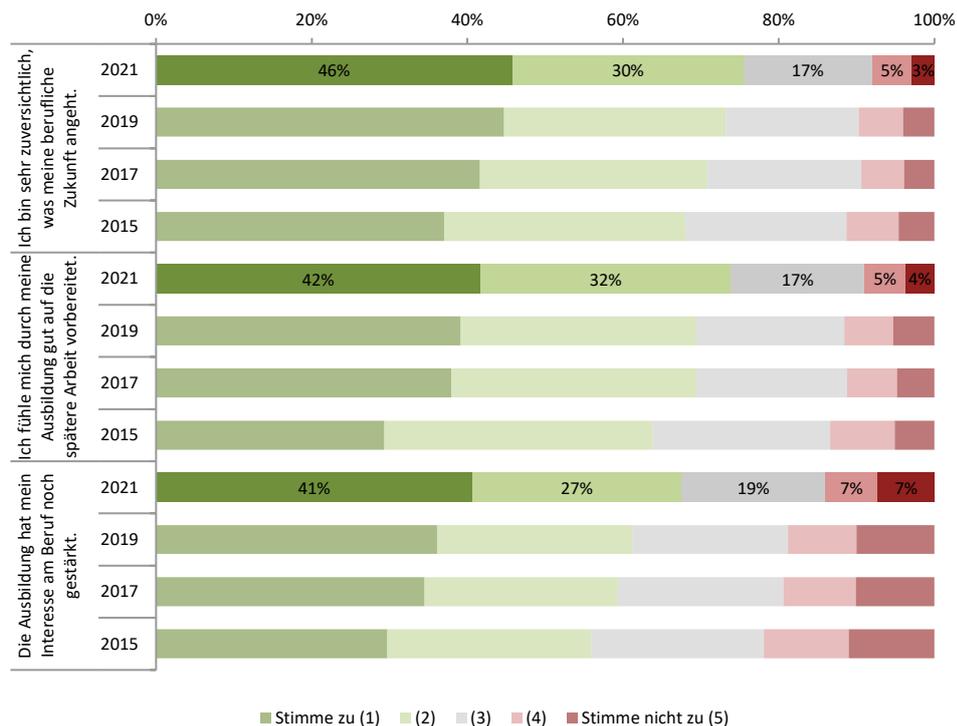
#### V.5.2 Berufliche Handlungsfähigkeit und Zukunft

Die Lehrausbildung ist in Österreich eine zentrale Säule, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Ein Hauptziel der Lehrausbildung ist es, junge Menschen zu kompetenten Facharbeitskräften in einem spezifischen Beruf auszubilden. Am Ende der Ausbildung sollen Lehrlinge eine berufliche Handlungsfähigkeit entwickelt haben, die Facharbeitskräfte auszeichnet.

Drei Viertel der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft sehr zuversichtlich entgegen. Nur rund jeder Zehnte ist skeptisch, was die berufliche Zukunft angeht.

Etwa gleich groß ist der Anteil jener Lehrlinge, die sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet fühlen. Wiederum äußert etwa ein Zehntel, nicht gut auf die spätere Arbeit vorbereitet zu sein.

Abbildung 48: Berufliche Zukunft und berufliche Handlungsfähigkeit



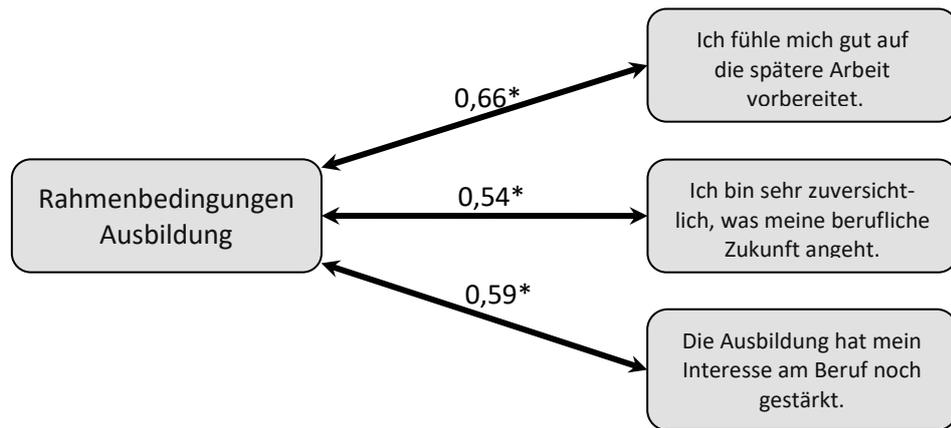
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.000 Lehrlinge. *öibf/3*. LM, n=mind. 5.073 Lehrlinge. *öibf/2*. LM, n=mind. 5.856 Lehrlinge. *öibf/1*. LM, n=mind. 6.440 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

In diesem Kontext sollte ein weiteres Ergebnis einer erfolgreichen Lehrausbildung sein, dass auch das Interesse am jeweiligen Lehrberuf gestärkt wird. Dieser Aussage stimmt eine deutliche Mehrheit der Befragten zu. Gleichzeitig gibt jeder siebte Lehrling an, dass das Interesse am Beruf im Zuge des Ausbildungsverlaufes nicht gestiegen ist.

Gegenüber den beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors ist ein positiver Trend zu beobachten. Die Lehrlinge sind durchschnittlich zuversichtlicher geworden, was ihre weitere berufliche Zukunft am Arbeitsmarkt betrifft.

Eine vertiefte Auswertung zeigt, dass ein statistisch stark positiver Zusammenhang zwischen dem qualitativen Niveau der aktuellen betrieblichen Rahmenbedingungen und der Einschätzung der beruflichen Zukunft gegeben ist (vgl. Abbildung 49). Jene Lehrlinge, die innerhalb guter betrieblicher Rahmenbedingungen ausgebildet werden, fühlen sich signifikant besser auf die spätere Arbeit vorbereitet (Korrelationskoeffizient: 0,66), sind zuversichtlicher, was ihre berufliche Zukunft angeht (Korrelationskoeffizient: 0,54) und haben ein starkes Interesse an ihrem Beruf im Zuge der Ausbildung entwickelt (Korrelationskoeffizient: 0,59). Investitionen in gute berufliche Rahmenbedingungen sind aus dieser Perspektive eine wesentliche Grundlage, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

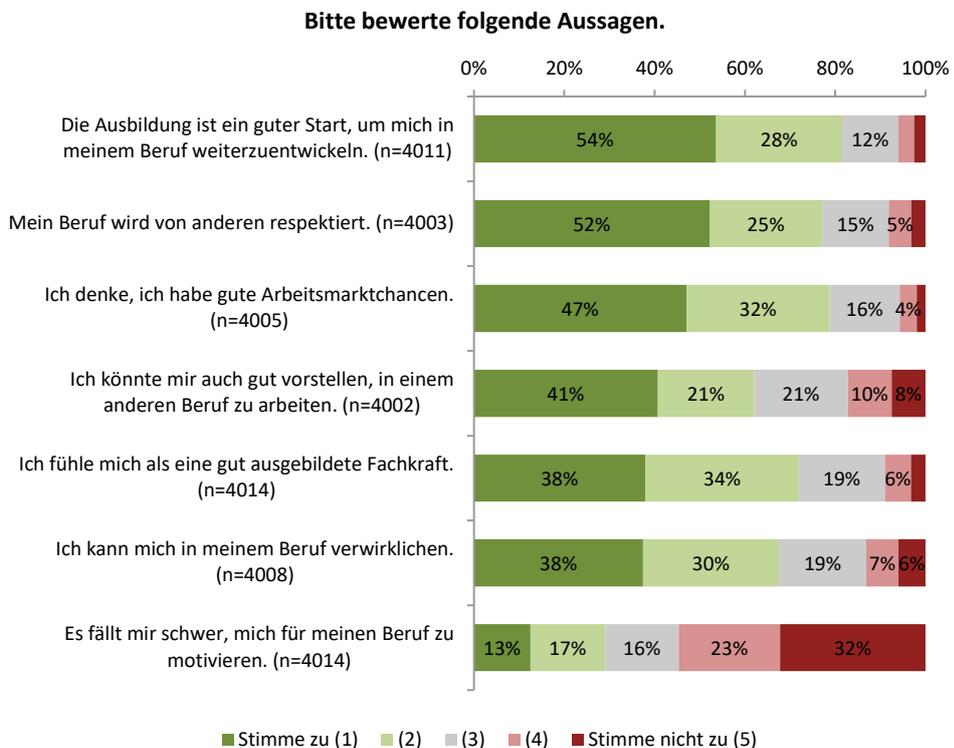
Abbildung 49: Zusammenhang zwischen Einschätzung der beruflichen Zukunft und den qualitativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Korrelationskoeffizient)



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=3.923 Lehrlinge. \*Signifikanz  $p < 0,001$ . Anmerkungen: Als Zusammenhangsmaß ist der Pearson-Korrelationskoeffizient dargestellt. Das Zusammenhangsmaß kann Werte zwischen -1 (perfekter negativer Zusammenhang) und +1 (perfekter positiver Zusammenhang) annehmen. Beispiel: Der Wert von 0,66 bedeutet, dass wenn sich die Rahmenbedingungen Ausbildung um eine Einheit verändern, dann steigt der Wert in der Skala „Ich fühle mich auf die Arbeit vorbereitet“ ebenfalls um eine Einheit (und umgekehrt). Der Pearson-Korrelationskoeffizient gibt aber keine Richtung des Zusammenhangs vor. In der Sozialwissenschaft gelten Werte ab 0,5 allgemein als ein besonders hoher Zusammenhang.

Gemäß dem Schwerpunkt „Übergänge und Laufbahnentwicklung“ des 4. Lehrlingsmonitors wurden in dieser Runde noch weitere Items in den Fragebogen aufgenommen. Von Interesse war, inwieweit Lehrlinge die Ausbildung als eine gute Ausgangsbasis für die Entwicklung ihrer Laufbahn beurteilen.

Abbildung 50: Bewertung der beruflichen Zukunft



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase.

Bei allen Items gibt es eine hohe Zustimmung von mehr als zwei Drittel der Lehrlinge. Mehr als acht Zehntel sehen in der Ausbildung eine gute Basis, um sich im jeweiligen Beruf weiterzuentwickeln. Auch die Arbeitsmarktchancen nach der Ausbildung werden ähnlich hoch bewertet. Rund sieben Zehntel sehen sich als gut ausgebildete Fachkraft und können sich im Beruf verwirklichen. Es zeigt sich auch, dass Lehrlinge eine hohe Akzeptanz ihres Berufes und ihrer Ausbildung wahrnehmen.

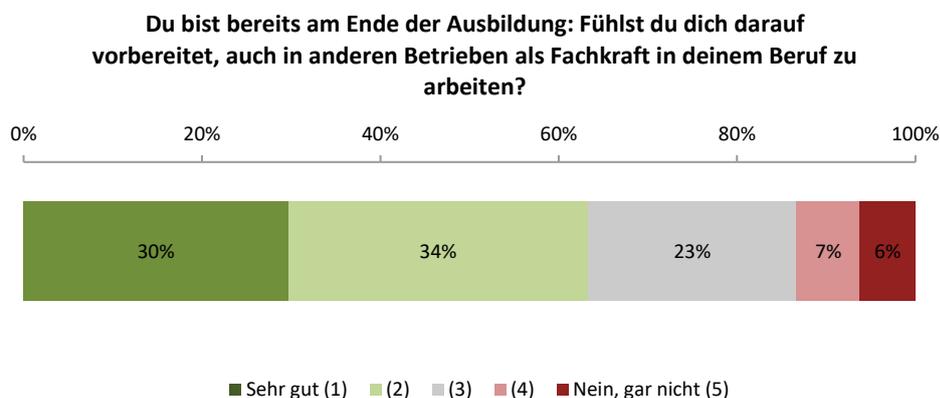
Gleichzeitig stimmen auch sechs Zehntel der Lehrlinge zu, dass sie sich vorstellen, in einem anderen Beruf zu arbeiten.

Dazu wurde ein negatives Item in Bezug auf die berufliche Motivation formuliert: Die überwiegende Mehrheit lehnt die Aussage ab, dass sie sich schwer für ihren Beruf motivieren können.

Obwohl es eine hohe Zustimmung zu den positiv formulierten Items zur Laufbahnentwicklung gibt, zeigt sich dennoch auch, dass ein relevanter Anteil der Befragten diesen Aussagen nicht zustimmt. So lehnt beispielsweise rund ein Drittel die Aussage ab, sich im Beruf verwirklichen zu können. Mehr als ein Viertel der Lehrlinge fühlt sich nicht als eine gut ausgebildete Fachkraft. Letzteres betrifft überproportional häufig die Lehrberufe Koch/Köchin, Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Elektrotechnik, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in und Gastronomiefachmann/-frau.

Um die Dimension des überbetrieblichen Aspektes der Ausbildung zu vertiefen, wurde danach gefragt, ob sich Lehrlinge nach der Ausbildung dazu in der Lage fühlen, auch in anderen Betrieben als Fachkraft zu arbeiten. Dies sollte ein Indikator dafür sein, ob Lehrlinge eher betriebsspezifisch oder vielmehr auf überbetrieblicher Ebene, wie es dem Charakter der Ausbildungsordnung entspricht, ausgebildet werden.

Abbildung 51: Fachkraft in anderen Betrieben



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.006 Lehrlinge.

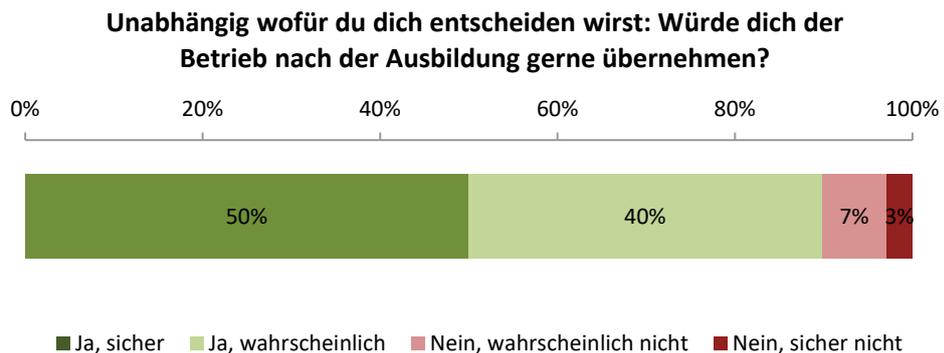
Rund zwei Drittel der Lehrlinge stimmen der Aussage zu, dass sie sich darauf vorbereitet fühlen, auch in anderen Betrieben als Fachkraft zu arbeiten. Von der anderen Seite betrachtet, sieht sich aber ein Drittel der Lehrlinge als (eher) nicht ausreichend vorbereitet, auch in anderen Betrieben als Fachkraft zu arbeiten. Überproportional stark ausgeprägt ist dies für die Lehrberufe Koch/Köchin, Elektrotechnik, Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin), Gastronomiefachmann/-frau und Maler/in und Beschichtungstechniker/in. In weiblich dominierten Berufen fühlen sich die Lehrlinge marginal besser auf den überbetrieblichen Aspekt der Ausbildung vorbereitet als in männlich dominierten Lehrberufen (65% vs. 61%).

V.5.3 Verbleib im Betrieb

Das unternehmerische Engagement in der betrieblichen Ausbildung folgt grundsätzlich entweder einer produktionsorientierten oder einer investitionsorientierten Logik (Schönfeld, Wenzelmann, Dionisus, Pfeifer, & Walden, 2010). Für Betriebe, die nach einer produktionsorientierten Logik agieren, steht vor allem die Nutzung der produktiven Leistungen der Lehrlinge im Vordergrund (Mayerl u. a., 2019). Eine Übernahme nach der Ausbildung zur Sicherung des Fachkräftebedarfs wird von den Betrieben in diesem Kontext meist nicht angedacht. Hingegen steht für investitionsorientierte Betriebe die zukünftige Gewinnung von Fachkräften im Zentrum, d. h. eine Übernahme der Fachkräfte nach Abschluss der Lehre wird angestrebt. Ausbildungsaktive Betriebe sollten ein Eigeninteresse haben, eine möglichst hochwertige Ausbildung anzubieten. Eine aktuelle Kosten-Nutzen-Analyse zeigt, dass österreichische Lehrbetriebe überwiegend investitionsorientierte Motive haben, d. h. die Ausbildung wird für Betriebe vor allem bei einer Übernahme der Lehrlinge als Facharbeitskräfte rentabel (Schlögl & Mayerl, 2017).

Auch die Ergebnisse des 4. Lehrlingsmonitors stützen den Befund, dass österreichische Betriebe investitionsorientiert ausbilden, d. h. die betriebliche Ausbildung wird angeboten, um die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte zu übernehmen. Neun Zehntel der Lehrlinge geben an, dass sie der Betriebe nach der Ausbildung gerne übernehmen würde.

Abbildung 52: Übernahme Betrieb



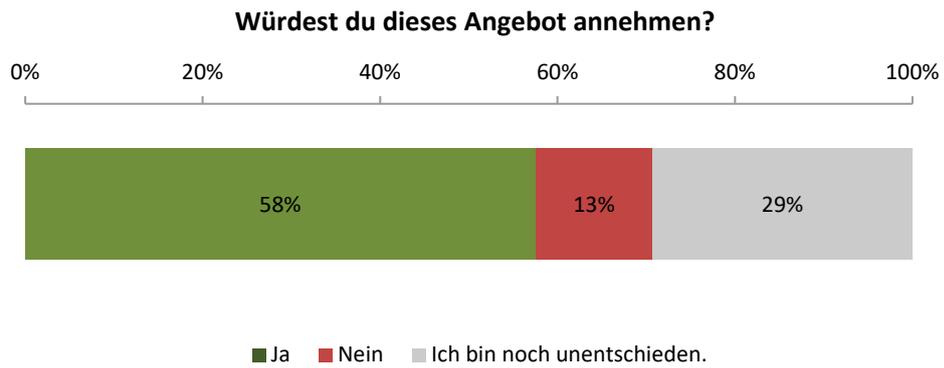
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.029 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: Diese Frage wurde gegenüber den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors grundlegend überarbeitet. Ziel war es dabei, die Absicht der Betriebe und der Lehrlinge differenzierter abzufragen.

Die Übernahmequoten schwanken innerhalb der Lehrberufe nur geringfügig. Insbesondere in den Lehrberufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Verwaltungsassistent/in, Koch/Köchin, Maler/in und Beschichtungstechniker/in und Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin) gibt es etwas weniger betriebliche Übernahmeangebote (zwischen 84 und 87%).

Interessant ist, dass die betrieblichen Übernahmeangebote nicht abhängig sind von der Betriebsgröße. Demnach unterscheidet sich die Strategie zur Rekrutierung neuer FacharbeiterInnen durch die Ausbildung junger Menschen zwischen kleinen und großen Betrieben nicht.

Einen deutlichen Zusammenhang gibt es hingegen zwischen der Wahrscheinlichkeit eines betrieblichen Übernahmeangebotes und dem Index „betriebliche Rahmenbedingungen“. Jene Betriebe, die ein Übernahmeangebot abgeben, haben bessere betriebliche Rahmenbedingungen. Dies bestätigt, dass investitionsorientierte Betriebe eine höhere Ausbildungsqualität anstreben.

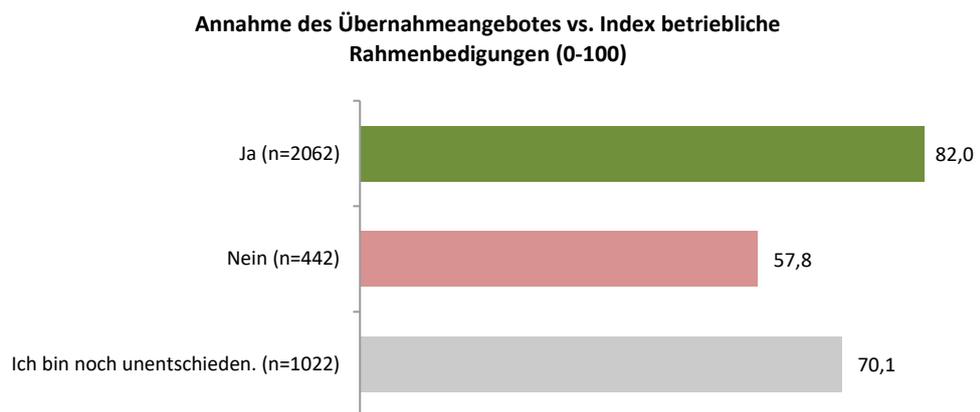
Abbildung 53: Annahme des Übernahmeangebotes



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.603 Lehrlinge, wenn ein betriebliches Übernahmeangebot als wahrscheinlich angegeben wurde.

In Form einer Filterfrage wurden die Lehrlinge weiters gefragt, ob sie ein eventuelles Übernahmeangebot auch annehmen würden. Mehr als die Hälfte beabsichtigt, ein Angebot zur Übernahme nach der Ausbildung auch anzunehmen. Mehr als ein Zehntel gibt dezidiert die Ablehnung eines Angebotes an, rund ein Drittel ist in dieser Frage noch unentschieden. Überproportional häufig wollen Lehrlinge etwa in den Berufen Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau, Tischlereitechnik, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Maler/in und Beschichtungstechniker/in und Einzelhandel nicht annehmen. Zwischen männlich dominierten und weiblich dominierten Lehrberufen gibt es kaum einen Unterschied (60% vs. 62%), aber zu geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen (51%). Zudem zeigt sich ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Annahme des Übernahmeangebotes und der Betriebsgröße: Je größer der Betrieb, desto eher wollen Lehrlinge das Übernahmeangebot annehmen (bis 4 MitarbeiterInnen: 49% vs. mehr als 250 MitarbeiterInnen: 65%). Auch wollen weibliche Lehrlinge das Angebot weniger häufig annehmen als männliche Lehrlinge (55% vs. 59%).

Abbildung 54: Annahme Übernahme Angebot vs. Index betriebliche Rahmenbedingungen (Mittelwertvergleich)



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.526 Lehrlinge, wenn ein betriebliches Übernahmeangebot als wahrscheinlich angegeben wurde. Anmerkung: Die Skala kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Je höher der Wert, desto besser die betrieblichen Ausbildungsbedingungen.

Eine differenzierte Analyse zeigt dabei einen offensichtlichen Zusammenhang zwischen den betrieblichen Rahmenbedingungen und der Verbleibwahrscheinlichkeit der Lehrlinge: Je besser die betrieblichen Rahmenbedingungen, desto eher

entscheiden Lehrlinge sich, ein etwaiges betriebliches Angebot zur Weiterbeschäftigung nach der Lehre anzunehmen. Die Gestaltung der betrieblichen Rahmenbedingungen in der Ausbildung ist also ein wesentliches Instrument, um die ausgebildeten Lehrlinge weiter als Fachkräfte zu beschäftigen.

##### V.5.4 Verbleib im Lehrberuf oder weitere Bildungslaufbahn

Die Häufigkeit von „Berufswechsel im Anschluss an die Absolvierung einer Ausbildung“ kann ein Indikator dafür sein, ob die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Ausbildung von Lehrlingen funktioniert. Die berufliche Verbleibquote ist wirtschaftlich relevant, wenn es darum geht, den benötigten Fachkräftebedarf in bestimmten Berufsbereichen über das Lehrausbildungssystem zu decken.

Aus der Perspektive der Lehrlinge können Berufswechsel zweifach beurteilt werden. Erstens kann ein Wechsel ein Hinweis darauf sein, dass Lehrlinge im Zuge der Ausbildung nicht ausreichend auf die zukünftige Berufsausübung vorbereitet wurden oder dass die individuellen beruflichen Vorstellungen nicht eingelöst (Tätigkeitsprofil, Arbeitsbedingungen, Arbeitszeiten etc.) werden konnten (Moser & Bilgili, 2010). Konsequenterweise würde dadurch eine Neuorientierung im Arbeits- und Berufsleben ausgelöst. Zweitens könnten in einer positiven Interpretation Berufswechsel dafür sprechen, dass in der Ausbildung berufliche Kompetenzen entwickelt wurden, die sich auch in andere Berufsbereiche transferieren lassen.

Nach der Lehre wollen rund acht Zehntel der Lehrlinge beruflich weiter tätig sein. Ein Fünftel hingegen plant, eine weitere Ausbildung zu beginnen. Auffällig ist, dass etwas mehr weibliche als männliche Lehrlinge eine weitere Ausbildung beginnen wollen (25% vs. 19%). Dies trifft auch vermehrt auf für Personen mit nicht-deutscher Erstsprache zu (26% vs. 20%).

Abbildung 55: Nach der Lehre

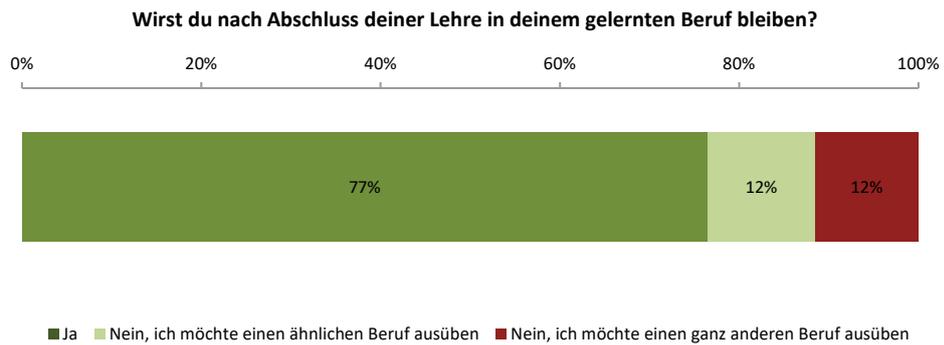


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=4.088 Lehrlinge.

Nach Lehrberufen differenziert geben Lehrlinge in allen gastronomiebezugenen Berufen (Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/-frau) überdurchschnittlich häufig an, eine weitere Ausbildung beginnen zu wollen, ebenso wie Lehrlinge im Tischlerei(technik)beruf und Einzelhandel.

Wiederum zeigt sich ein hoher Zusammenhang zwischen dem geplanten Verbleib im Arbeitsmarkt und den qualitativen betrieblichen Rahmenbedingungen während der Ausbildung: Je besser die Rahmenbedingungen, desto wahrscheinlicher ist ein geplanter beruflicher Verbleib der Lehrlinge im Arbeitsmarkt.

Abbildung 56: Verbleib im Lehrberuf



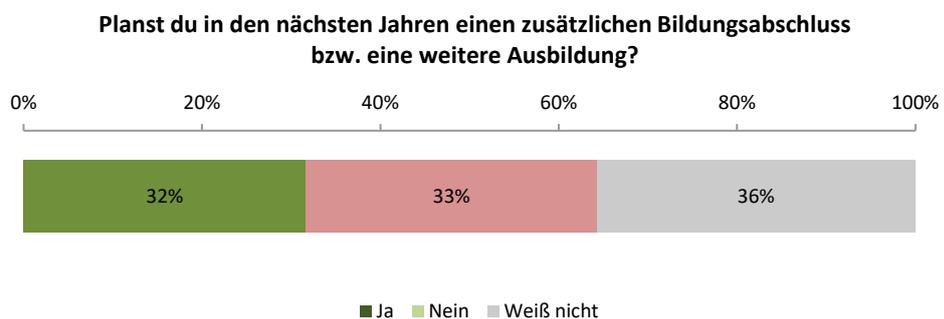
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.151 Lehrlinge, die angeben nach der Lehre beruflich tätig sein zu wollen.

Drei Viertel jener Lehrlinge, die angeben nach der Lehre beruflich tätig sein zu wollen, möchten auch den Beruf ausüben, den sie erlernt haben. Rund ein Zehntel würde sich gerne beruflich verändern, aber in einem ähnlichen Beruf bleiben. Das restliche Zehntel möchte einen ganz anderen Beruf ausüben.

In einem komplett anderen Beruf wechseln, wollen überdurchschnittlich häufig vor allem Lehrlinge in den Berufen Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Einzelhandel und Installations- und Gebäudetechnik. In einen ähnlichen Beruf wechseln möchten vor allem Lehrlinge in den Berufen Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau, Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau und Hotel- und Gastgewerbeassistent/in. Eine geringere Absicht eines Berufsverbleibes ist insbesondere bei geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen zu beobachten (68%, vs. 78% bei männerdominierten vs. 80% bei frauendominierten Lehrberufen).

Die nächste Frage versucht, die geplante Bildungsaktivität von Lehrlingen, die im Lehrberuf erwerbstätig sein wollen, einzufangen. Das Ergebnis zeigt eine Dreiteilung: Ein Drittel der Lehrlinge würde gerne in den nächsten Jahren eine weitere Bildungsaktivität beginnen, ein Drittel lehnt dies ab und ein Drittel ist in dieser Frage noch unentschieden.

Abbildung 57: Geplante Bildungsaktivität

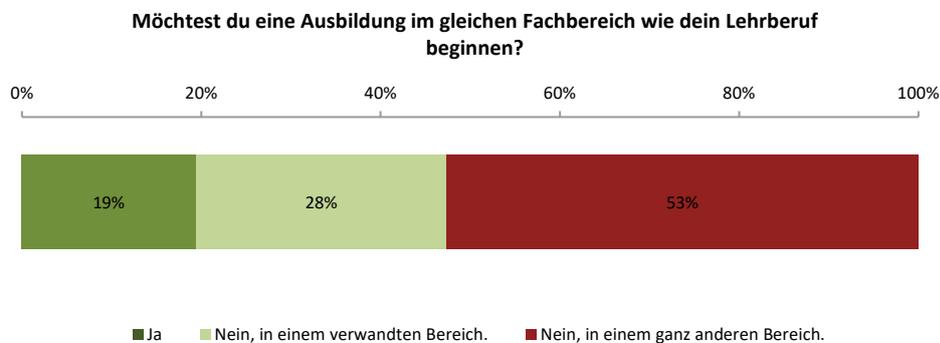


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=3.163 Lehrlinge, die angeben nach der Lehre beruflich tätig sein zu wollen.

Jene Lehrlinge, die angeben aus der Berufstätigkeit weiterbildungsaktiv sein zu wollen, wollen dabei zu 27% auf dem gleichen Ausbildungsniveau bleiben (z.B. Lehre, berufsbildende mittlere Schule), 30% streben eine Werkmeisterausbildung/Meisterprüfung an, 26% möchten die Matura erwerben (z.B. BRP) und 16% eine tertiäre Ausbildung absolvieren.

Jene Lehrlinge, die direkt im Anschluss an die Ausbildung eine weitere Ausbildung beginnen wollen, geben mehrheitlich an, dies in einem ganz anderen Berufsbereich als dem Ausbildungsberuf machen zu wollen. Der restliche Anteil plant, in einem Fachbereich zu bleiben, der zumindest mit dem aktuellen Lehrberuf verwandt ist.

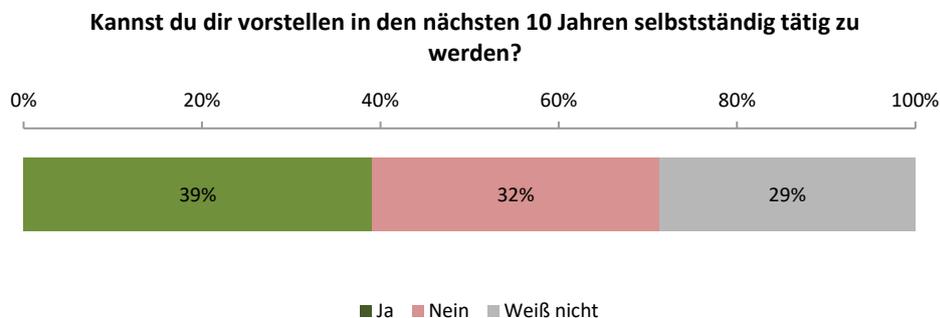
Abbildung 58: Richtung weiterführende Ausbildung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=845 Lehrlinge, die angeben nach der Lehre eine weitere Ausbildung beginnen zu wollen.

In diesem Kontext wurden weiters alle Lehrlinge gefragt, ob sie beabsichtigen, sich in den nächsten Jahren selbstständig zu machen. Ein Anteil von rund vier Zehntel bejaht diese Frage und kann sich vorstellen, selbstständig tätig zu werden. Der Rest lehnt dies zu annähernd gleichen Anteilen ab bzw. hat keine Einschätzung dazu.

Abbildung 59: Selbständigkeit



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=4.019 Lehrlinge.

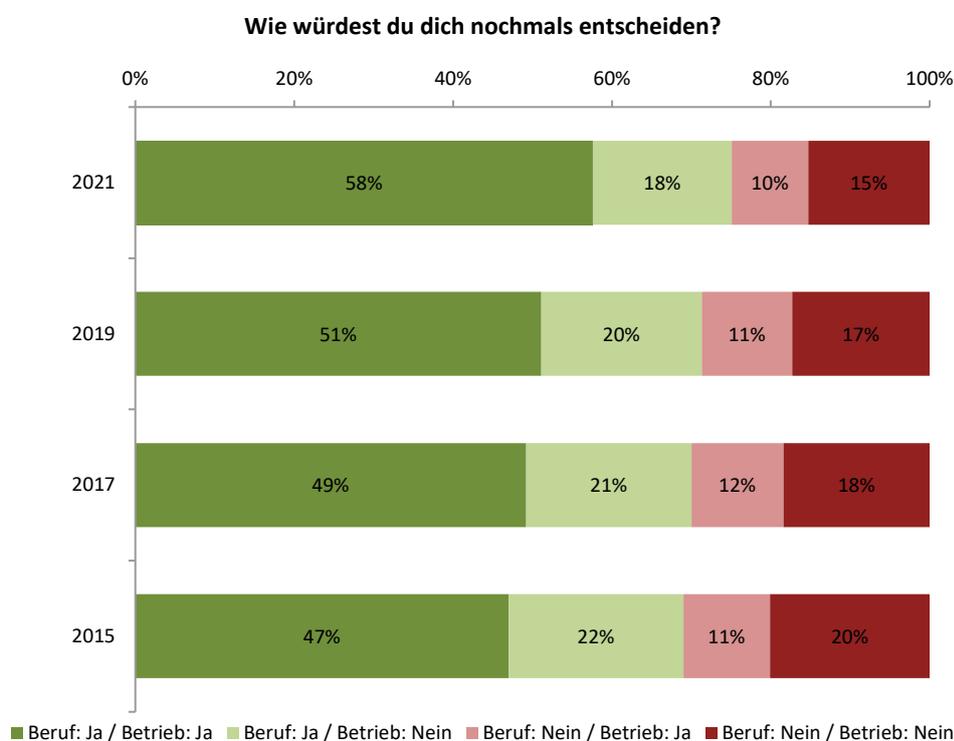
Überproportional häufig selbstständig werden, wollen Lehrlinge etwa in den Lehrberufen Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau, Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin), Koch/Köchin, Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau, Metallbearbeitung und Einzelhandel. Zudem wird überdurchschnittlich häufig die Selbstständigkeit in geschlechtsspezifisch ausgewogenen Lehrberufen thematisiert (45%, vs. 38% bei jeweils frauen- bzw. männerdominierten Lehrberufen).

V.5.5 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Wiederholungsbereitschaft der Ausbildung wird als ein weiterer Indikator herangezogen, um den Output der Lehrausbildung im Sinne der Zufriedenheit mit der Ausbildung zu messen. Im Vergleich mit den Ergebnissen der vorigen Runden des Lehrlingsmonitors (2015, 2017, 2019) haben sich die Zufriedenheitswerte mit der Lehrausbildung weiter verbessert.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge würde sich wieder für denselben Beruf und Betrieb entscheiden. Konträr dazu würde sich jeder siebte Lehrling nicht wieder für denselben Betrieb und Beruf entscheiden. Dazwischen finden sich Mischformen: Knapp jeder fünfte Lehrling würde nochmals denselben Beruf aber nicht denselben Betrieb wählen, jeder Zehnte den Betrieb aber nicht den Beruf. 76 % der Lehrlinge würden sich für denselben Lehrberuf entscheiden, aber nur 68 % für denselben Lehrbetrieb.

Abbildung 60: Wiederholungsbereitschaft Berufs-/Betriebswahl



Quelle: *öibf/4.* Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.965 Lehrlinge. *öibf/3.* LM, n=5.038 Lehrlinge. *öibf/2.* LM, n=5.740 Lehrlinge. *öibf/1.* LM, n=6.297 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

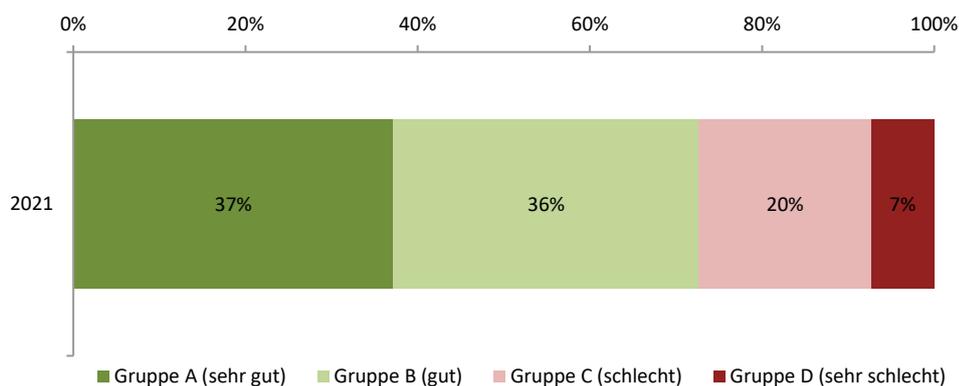
Überproportional stark ausgeprägt ist eine mangelnde Wiederholungsbereitschaft für eine Ausbildung sowohl im selben Betrieb als auch im selben Beruf bei den Lehrberufen: Maler/in und Beschichtungstechniker/in, Hotel- und Gastgewerbeassistent/in, Gastronomiefachmann/-frau, Großhandelskaufmann/-frau, Einzelhandel,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

## V. 6 Quantifizierung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen

Die oben beschriebenen Ergebnisse zeigen, dass die betrieblichen Rahmenbedingungen während der Ausbildung entscheidend sind, um die Qualität in der Lehrausbildung zu beurteilen.

Im Folgenden werden unter Anwendung der Clusteranalyse die Lehrlinge anhand der Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen (siehe Kapitel V.4.1) deskriptiv quantifiziert, d. h. wie groß sind die Anteile der Lehrlinge mit guten bzw. schlechten Ausbildungsbedingungen im Betrieb.

Abbildung 61: Ergebnis Clusteranalyse nach betrieblichen Rahmenbedingungen



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase, n=3.988 Lehrlinge. Anmerkungen: Two-Step-Clusteranalyse. Distanzmaß: Log-Likelihood. Werte wurden z-standardisiert. Zielvorgabe: vier Cluster. Die fallbezogene Clusteranalyse wurde auf der Basis von 13 Variablen bezüglich der betrieblichen Rahmenbedingungen durchgeführt. Die Clusteranalyse ist ein Verfahren, das versucht, Ähnlichkeitsstrukturen in einer Datenmenge zu finden. Die Cluster werden datengetrieben generiert. Eine zeitliche Vergleichbarkeit der Ergebnisse der Clusteranalyse ist aufgrund unterschiedlicher Stichproben (= unterschiedliche Daten) methodisch problematisch und wird daher nicht durchgeführt.

Das Ergebnis der Clusteranalyse zeigt, dass sich alle Lehrlinge anhand von vier Gruppen klassifizieren lassen. Gruppe A weist die besten Bedingungen auf, während Gruppe D die schlechtesten Rahmenbedingungen im Betrieb vorfindet. Gruppe B und Gruppe C sind unterschiedliche Schattierungen zwischen diesen zwei Polen.

Werden diese Gruppen quantifiziert, so zeigt sich, dass 37 % auf Gruppe A und 36 % auf Gruppe B entfallen. Werden diese beiden Gruppen zusammengezählt, ergibt sich ein Anteil von 73 % der Lehrlinge, die (sehr) gute Rahmenbedingungen vorfinden. Ein Anteil von 20 % der Lehrlinge (Gruppe C) hat eher schlechte und nochmals 7 % der Lehrlinge sehr schlechte betriebliche Rahmenbedingungen während der Ausbildung.

Wird das Ergebnis der Clusteranalyse nach sozio-betrieblichen Variablen betrachtet, so werden nur geringe Unterschiede ersichtlich. Lehrlinge mit Nicht-Deutsch als Erstsprache gehören ebenso wie weibliche Lehrlinge mit geringfügig höherer Wahrscheinlichkeit zu Gruppen mit schlechteren Ausbildungsbedingungen. Nach der Größe des Ausbildungsbetriebes (Anzahl der MitarbeiterInnen) lässt sich kein spezifisches Muster bei der Clusterzugehörigkeit ablesen. Nach der Geschlechtsspezifität der Lehrberufe lassen sich nur geringfügige Unterschiede feststellen. Auffällig ist lediglich, dass Lehrlinge in ausgewogenen Lehrberufen häufiger im Cluster mit schlechten Ausbildungsbedingungen zu finden sind.

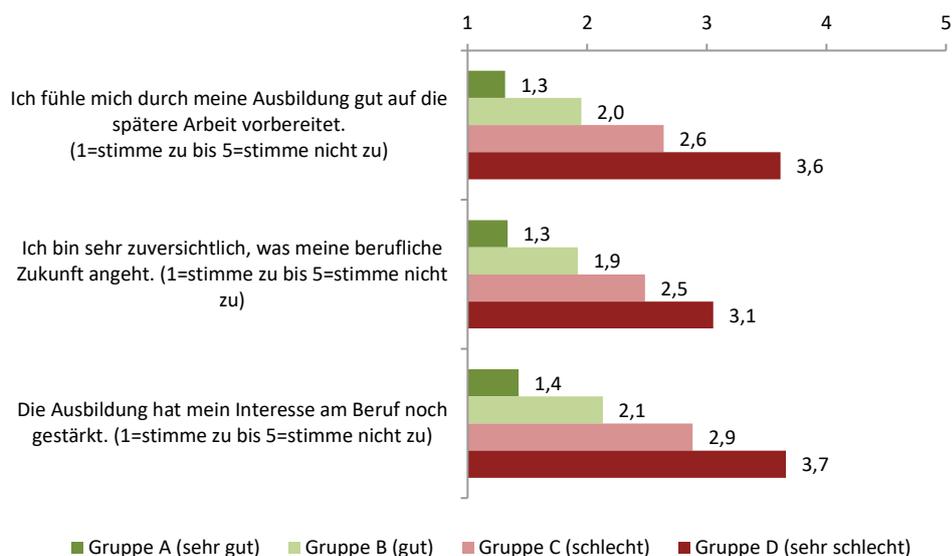
Tabelle 3: Cluster nach sozio-betrieblichen Kriterien

Variablen		Gruppe A (sehr gut)	Gruppe B (gut)	Gruppe C (schlecht)	Gruppe D (sehr schlecht)	Ge- samt
Erstsprache	Deutsch	38%	36%	19%	8%	100%
	Nicht-Deutsch	35%	34%	23%	8%	100%
Geschlecht	weiblich	35%	33%	23%	9%	100%
	männlich	39%	37%	18%	7%	100%
MitarbeiterInnen/ Betrieb	Bis 4 MA	38%	31%	24%	8%	101%
	5-9 MA	39%	32%	19%	10%	100%
	10-49 MA	33%	38%	21%	7%	100%
	50-249 MA	35%	38%	21%	7%	100%
	250 MA+	42%	35%	17%	7%	100%
Geschlechtsspezifität Lehrberuf	männer- dominiert	38%	36%	18%	8%	100%
	ausgewogen	34%	36%	23%	7%	100%
	Frauen- dominiert	38%	34%	20%	8%	100%

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=mind. 3.932 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Effekte der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Ergebnisse der Lehrausbildung am Ende des Ausbildungsprozesses sind jedoch stark ausgeprägt. Es lässt sich statistisch zeigen, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen sich stark auf die Ergebnisse der Lehrausbildung auswirken.

Abbildung 62: Clusterzugehörigkeit nach Variablen zum Ausbildungsergebnis

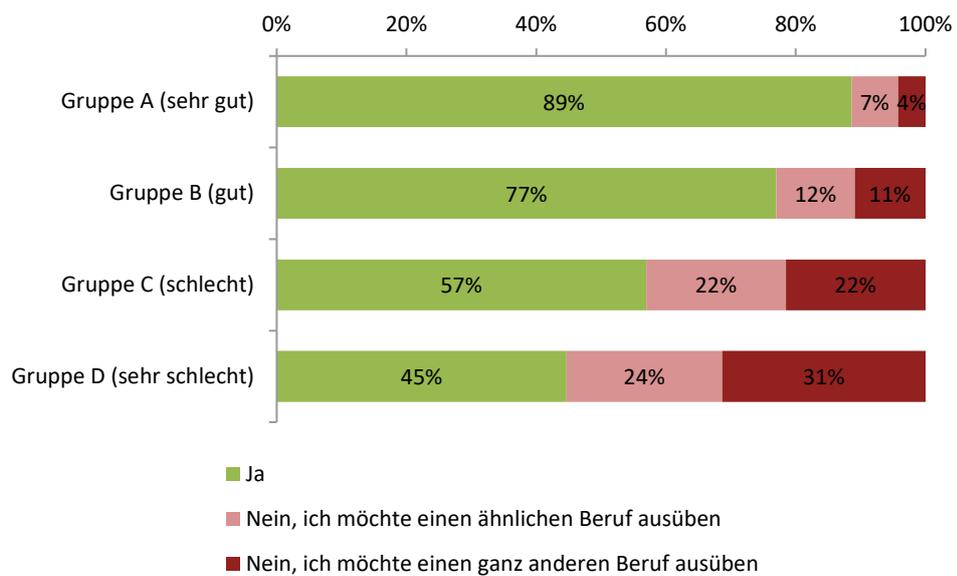


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=mind. 3.923 Lehrlinge.

Beim Vergleich der Cluster zeigt sich, dass gute Ausbildungsbedingungen dazu führen, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitertätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und ihr Interesse am jeweiligen Beruf noch weiter gestärkt haben. Zudem fühlen sie sich deutlich besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet.

Es zeigt sich zudem, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf haben, ob Lehrlinge nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen. Während in Gruppe A 89 % der Lehrlinge den Lehrberuf nach Abschluss weiter ausüben wollen, beträgt dieser Anteil in der Gruppe D nur 45 %.

Abbildung 63: Clusterzugehörigkeit nach geplantem Verbleib im Beruf nach Abschluss der Lehre



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. n=3.074 Lehrlinge, die nach der Ausbildung erwerbstätig sein wollen. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Schlechte Ausbildungsbedingungen führen demnach dazu, dass Lehrlinge zwar ihre Ausbildung im besten Falle abschließen, aber den Beruf, in dem sie ausgebildet wurden, nicht mehr weiter ausüben möchten. Schlechte Ausbildungsbedingungen führen somit letztlich dazu, dass Fachkräfte zwar ausgebildet werden, jedoch langfristig für die Deckung des Fachkräftebedarfs wieder verloren gehen.

## VI. Ausbildungssituation in der Anfangsphase – Berufswahl und Einstieg

### VI. 1 Einführung und Zielsetzung

Bisher wurde bei den vorigen Runden des Lehrlingsmonitors der Fokus auf die Ausbildungssituation der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung gelegt. Entsprechend lagen bislang jene Lehrlinge, die sich in der Anfangsphase der Ausbildung befinden, nicht im Fokus. Mit dem vierten Lehrlingsmonitor wurde nun erstmalig eine erweiterte empirische Datengrundlage gewonnen, und zwar exemplarisch für vier ausgewählten Lehrberufe (Einzelhandel, Maurer/in<sup>13</sup>, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau). Die genaue Beschreibung der Stichprobe findet sich in Kapitel IX. 4.

Entsprechend des Schwerpunktes wird bei Lehrlingen in der Anfangsphase der Fokus verstärkt auf die Berufswahl und den Eintritt in die Lehrausbildung gelegt (vgl. Kapitel IV). Im darauffolgenden Kapitel erfolgt dann ein Vergleich der Bewertung der allgemeinen Ausbildungssituation zwischen den Lehrlingen in der Anfangsphase und der Endphase in den ausgewählten Lehrberufen bzw. Lehrberufsgruppen.

In diesem Berichtsteil werden nun jene inhaltlichen Dimensionen des Fragebogens dargestellt, die nur für die Anfangsphase gelten. Der Fokus liegt dabei auf zwei Aspekten:

1. Berufswahl: Wie hat sich die Entscheidung für einen Lehrberuf konstituiert? Welche Informationsquellen und welche Ausbildungsalternativen wurden angedacht? Welche geschlechtsspezifischen Unterschiede gibt es?
2. Berufseinstieg: Die Einstiegsphase in die Ausbildung wird als wichtiger Faktor gesehen, der auch über den weiteren Ausbildungsverlauf entscheidet. Die Gestaltung des Einstieges in die Ausbildung kann daher als Qualitätsfaktor<sup>14</sup> angesehen werden, der durch zahlreiche Maßnahmen und Aktivitäten für die Jugendlichen erleichtert werden kann (Lietzmann & Mayerl, 2015). In diesem Kontext wird gefragt, wie sich der Kontakt mit dem Ausbildungsbetrieb und die Eingangsphase gestaltet haben.

### VI. 2 Ausbildungs- und Berufswahl

Die Berufs- bzw. Ausbildungswahl nach der Pflichtschule stellt für junge Menschen in einer immer komplexer werdenden sozialen Umwelt eine große Herausforderung dar. Zugleich hat Österreich ein differenziertes Bildungssystem, in dem im internationalen Vergleich eine Berufsentscheidung schon sehr früh getroffen werden muss. Auch bildungspolitisch wurde die Bedeutung des Themas „Orientierung in Bildung und Beruf“ zunehmend erkannt. In der Literatur werden in Bezug auf den Übergang von der Pflichtschule in die weitere Ausbildung mehrere Aspekte unterschieden.

Erstens gibt es eine hohe soziale Reproduktion des Bildungswahlverhaltens in Abhängigkeit des sozialen Hintergrund der Familie (z.B. Bacher, Leitgöb, & Weber, 2012).

Zweitens gibt es ein starkes genderspezifisches Muster des Berufswahlverhaltens, das sich in den letzten Jahren trotz zahlreicher Anstrengungen kaum verändert hat. Dazu gibt es zwei aktuelle Arbeiten. Eine Studie stellt – eher resignierend – auf den Effekt der Sozialisation auf die Berufswahlentscheidung ab (Dornmayr, Fibi, Rechberger, & Seyer-Weiß, 2021). Ein weiterer Beitrag hingegen fokussiert auf die

---

<sup>13</sup> Inklusive der Nachfolgeberufe: Hochbau & Hochbauspezialist/in

<sup>14</sup> Siehe auch Website Qualität in der Lehre, <https://www.qualitaet-lehre.at>, in der ein „optimaler Start in die Ausbildung“ als ein wesentlicher Qualitätsfaktor definiert wird.

Gelingensbedingungen von Maßnahmen, um der genderspezifischen Segregation des Berufswahlverhaltens aufzubrechen (Bergmann u. a., 2021). Als zentrale Faktoren werden hier vor allem neben der Information, die Ermöglichung von Erfahrungen und der Reflexion der eigenen Wünsche hervorgehoben (vgl. auch Dreisiebner, 2019, S. 286).

Drittens wird immer wieder die starke Konzentration auf wenige Lehrberufe thematisiert, obwohl mehr als 200 Lehrberufe zur Auswahl stehen. So wurden Ende 2019 in den Top 3 Lehrberufen rund 42% der weiblichen Lehrlinge (Einzelhandel, Bürokauffrau, Friseurin (Stylistin)) und 35% der männlichen Lehrlinge (Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik) ausgebildet (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 65).

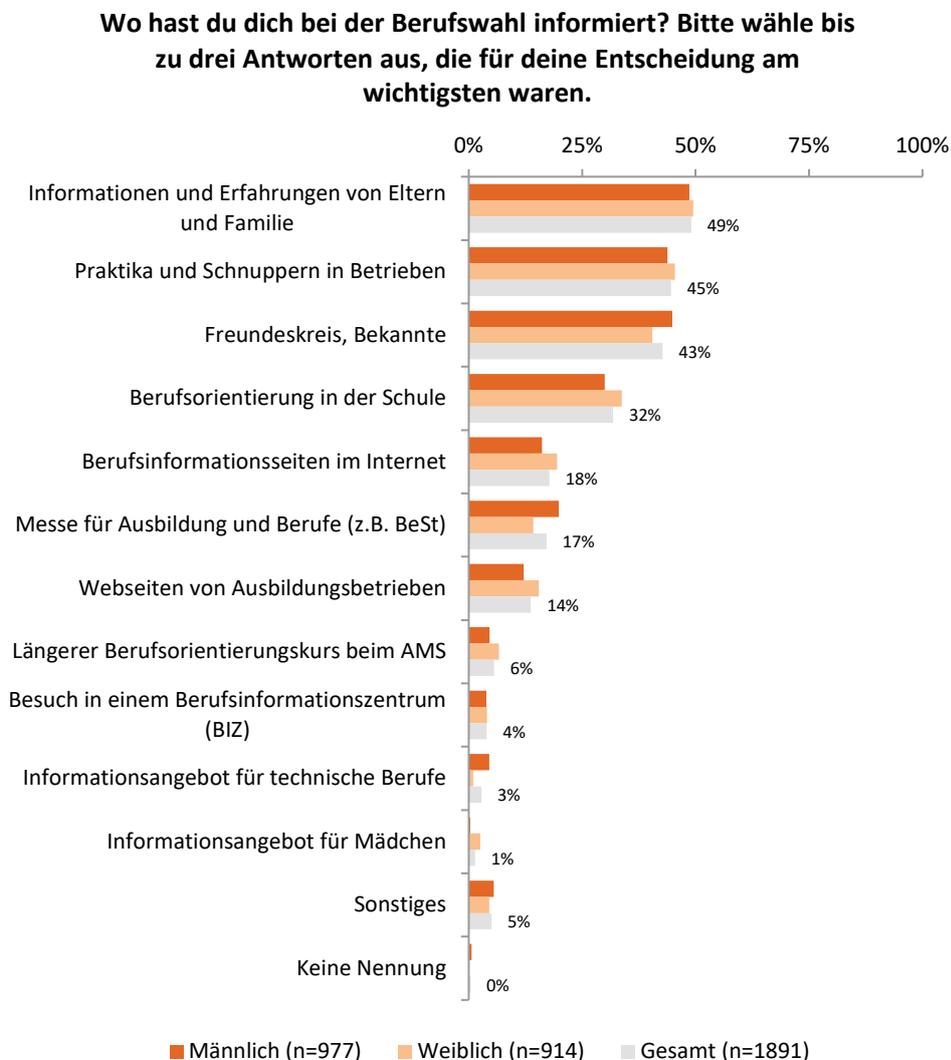
Als bildungspolitische Maßnahmen wurden in den letzten Jahren insbesondere die Bedeutung der Berufsorientierung und der Kompetenzen zur Berufswahl sowie zur Gestaltung der eigenen beruflichen Laufbahn erkannt (Krötzl, 2010) und entsprechende Maßnahmen entwickelt.

In der Mittelschule und der AHS-Unterstufe erfolgt die Berufsorientierung in der 7./8. Schulstufe standortautonom entweder als eigener Unterrichtsgegenstand oder als querliegendes Unterrichtsprinzip. Neben der Entwicklung von Grundkompetenzen werden auch der Besuch von Orientierungs- und Informationsveranstaltungen (Berufsinformationszentren, Messen etc.) aber auch Realbegegnungen (z.B. Praktika) ermöglicht. Zunehmend gibt es eigene Angebote für Mädchen, um die Berufswahl für technische Berufen zu fördern (Dornmayr & Löffler, 2020, S. 16f). Darüber hinaus wurde auch der Lehrplan der Polytechnischen Schule grundlegend neu entwickelt, um den Übergang zwischen Pflichtschule und Ausbildung besser zu gestalten. Kern ist dabei, eine Unterstützung und Orientierung bei der Berufsfindung zu geben und fachspezifische Grundkompetenzen zu stärken (bmbwf, 2020).

### VI.2.1 Informationsquellen

Vor diesem skizzierten Hintergrund wurden mit dem 4. Lehrlingsmonitor Daten zu Informationsquellen der Berufswahl, der Bedeutung von Orientierungserfahrungen, der Passung der Berufswahl, Hürden bei der Realisierung des Wunschberufes und zu geschlechtsuntypischen Entscheidungsalternativen erhoben.

Abbildung 64: Informationsquellen Berufswahl (Mehrfachantwort) - Anfangsphase



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase. Anmerkung: Es konnten maximal drei Antworten ausgewählt werden.

Die erste Frage bezieht sich auf jene Informationsquellen, die für die Berufswahl am wichtigsten waren. Zunächst zeigt sich, dass die Antworten nach Geschlecht kaum variieren. Wenig überraschend wurde am häufigsten als die wichtigste Informationsquelle bei der Berufswahl die direkte soziale Umgebung (Eltern, Familie, Freunde, Bekannte) genannt.

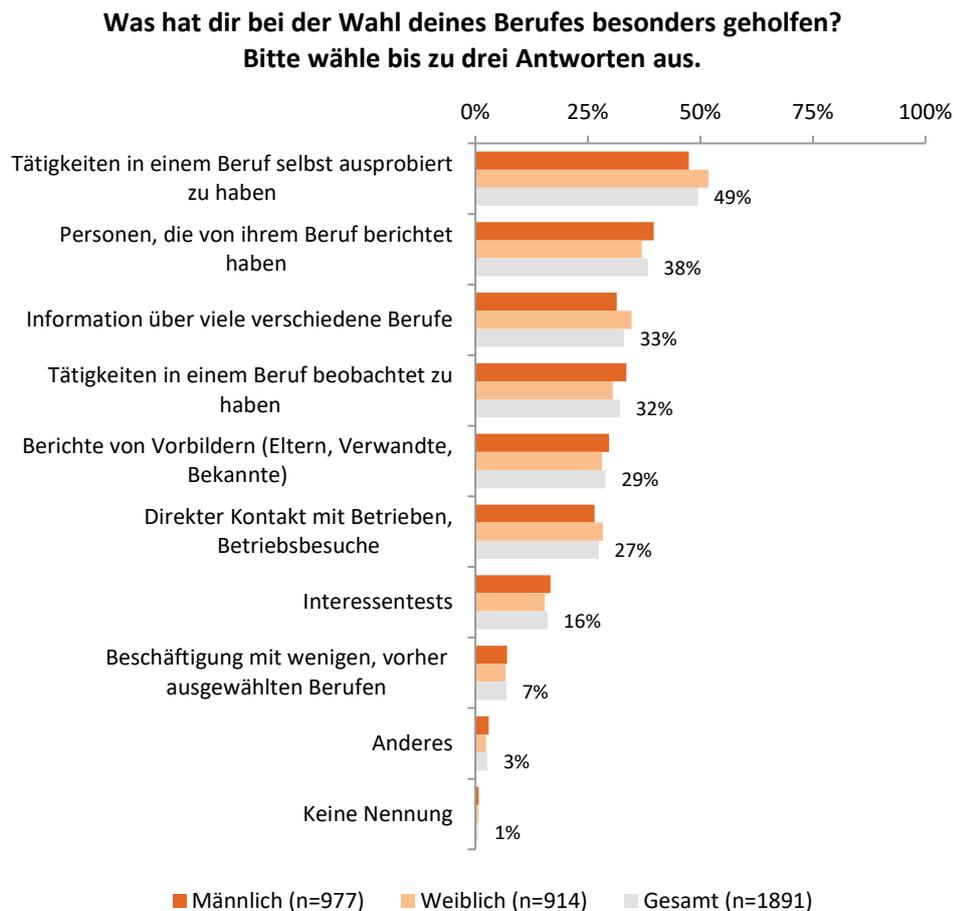
Eine weitere hohe Bedeutung kommt nach Angaben der Lehrlinge auch Praktika und dem Schnuppern in den Betrieben als Informationsquelle bei der Berufswahl zu.

Eine relevante Bedeutung wird zudem der Berufsorientierung in der Schule beigemessen. Rund ein Drittel der Lehrlinge zählen die Berufsorientierung zu ihren wichtigsten Informationsquellen. Weitere Informationsangebote wie Messen, Information im Internet, Webseiten von Betrieben haben in diesem Zusammenhang keine entsprechend hohe Bedeutung.

Weniger relevant sind in der Stichprobe allgemeine Informationsangebote wie das Berufsinformationszentrum, längere Orientierungskurse des AMS oder spezifische Angebote für Mädchen oder technische Berufe.

Eine weitere Frage bezog sich auf generische Aspekte der Berufswahl, die Teil verschiedener Orientierungsmaßnahmen sein können. Mit Abstand am häufigsten wurde ausgewählt, dass für die Berufswahl das Ausprobieren von beruflichen Tätigkeiten am hilfreichsten war. Knapp die Hälfte der Lehrlinge wählte diese Antwortoption aus. Ebenso eine hohe Bedeutung haben Berichte von Role Models, also Personen, die von ihrem Beruf bzw. den eigenen Berufserfahrungen berichten.

Abbildung 65: Bewertung von Informationen zur Berufswahl (Mehrfachantwort) - Anfangsphase



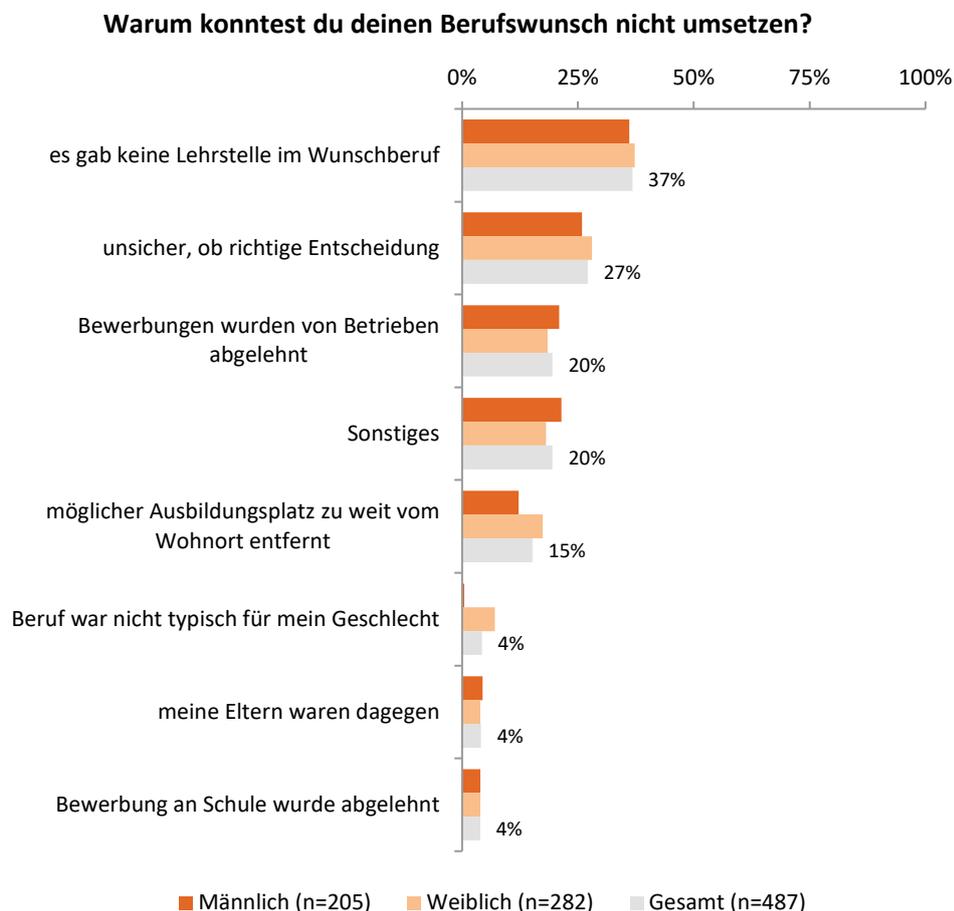
Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase. Anmerkung: Es konnten maximal drei Antworten ausgewählt werden.

Weniger häufig, aber dennoch von rund einem Viertel der Lehrlinge ausgewählt, sind die Beobachtung von beruflichen Tätigkeiten, Informationen über viele Berufe, Berichte von Vorbildern und der direkte Kontakt mit Betrieben. Interessant ist, dass Interessentests, eine klassische Maßnahme etwa bei Berufsinformationszentren, für die Jugendlichen nach eigenen Angaben keine gewichtige Rolle spielen. Dies hat möglicherweise damit zu tun, dass der Interessentest eine vorgelagerte Maßnahme im Prozess der Berufswahlentscheidung ist.

## VI.2.2 Gründe für Nicht-Realisierung des Wunschberufes

Rund drei Viertel der Lehrlinge, die sich in der Anfangsphase befinden, geben an, dass sie sich aktuell im Wunschberuf befinden bzw. in einem von mehreren interessanten Berufen, die bei der Berufswahl in Frage gekommen waren (vgl. detaillierter Kapitel VII.3.2). Jene Lehrlinge, die nicht ihren eigentlichen Berufswunsch umsetzen konnten, wurden nach den Gründen dafür gefragt.

Abbildung 66: Nicht-Umsetzung des Berufswunsches - Anfangsphase



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase, Filter: Lehrlinge, die den aktuellen Beruf nicht als Wunschberuf ausgewählt haben.

Die häufigste Nennung, rund ein Drittel, bezieht sich auf die fehlende Lehrstelle im Wunschberuf. Ein Viertel war sich unsicher, ob der ursprüngliche Wunschberuf der richtige ist. Die dritthäufigste Nennung der Lehrlinge fällt in die Kategorie „Sonstiges“ und verweist auf ein breites Spektrum an Gründen, wie die Verwirklichung eines anderen Berufswunsches („da ich Kinderkrankenschwester werden möchte und ich mich kurzfristig entschieden habe, davor eine Lehre zu machen und danach die Krankenpflegeschule mit Matura Abendkurs“), coronabedingte Gründe, mangelnde Umsetzbarkeit („Ich hatte keinen Berufswunsch, der umsetzbar ist.“), gesundheitliche Gründe oder schlechte Voraussetzungen („Zeugnis passte nicht“).

## VI.2.3 Weitere Aspekte zur Berufswahl

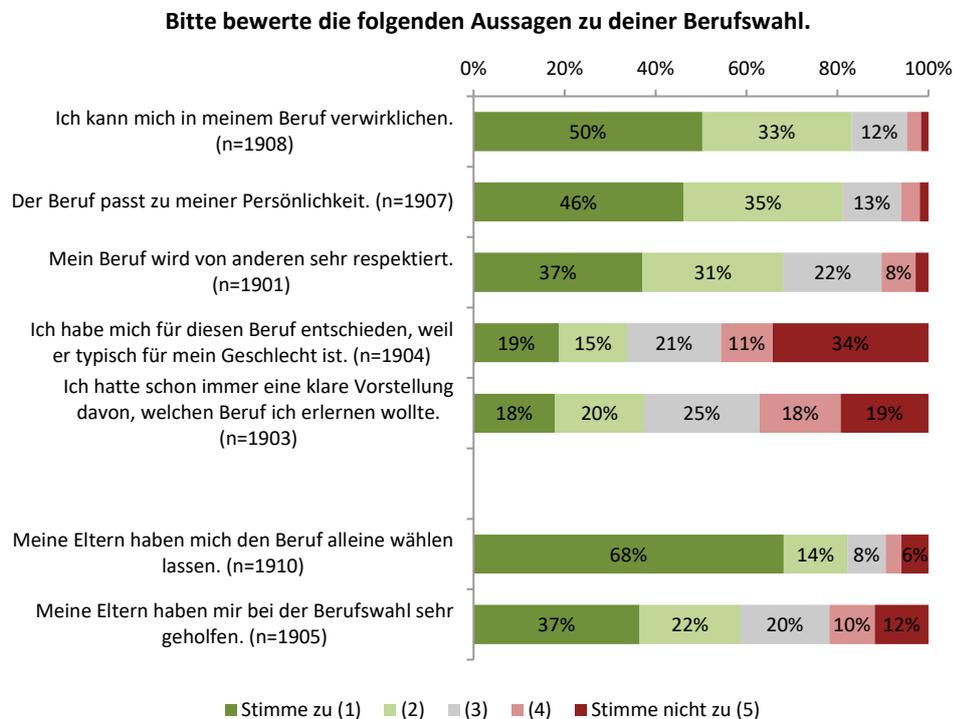
Vor allem in psychologischen Berufswahltheorien wird die Passung zwischen der Person und den Anforderungen des Berufes thematisiert. Die Bedeutung von gesellschaftlichen Bewertungen, Vorstellungen und Stereotypen von Berufen wird insbesondere im Zusammenhang mit geschlechtsspezifisch orientierten Berufswahltheorien verhandelt (Gottfredson, 2002). Soziologisch orientierte Theorien zur Berufswahl betonen hingegen vermehrt die Bedeutung der Sozialisierung und

sozialen Prägung von Interessen (Dreisiebner, 2019; Mosberger, Schneeweiß, & Steiner, 2012). Vor dem Hintergrund dieser theoretischen Zugänge zur Berufswahl wurde eine Reihe von kompakten Aussagen zur Bewertung entwickelt.

Zunächst lässt sich empirisch festhalten, dass nur eine Minderheit der jungen Menschen schon vor der Berufswahlentscheidung eine klare Vorstellung davon hatte, welchen Beruf sie ergreifen wollte. Der überwiegende Anteil der jungen Menschen war daher in der Übergangssituation zwischen Pflichtschule und weiterer Ausbildung gefordert, eine Berufswahlentscheidung zu treffen, die für ihre weitere Laufbahn prägend sein wird.

Kontrastierend dazu zeigt sich, dass mehr als acht Zehntel der Lehrlinge nach der Berufswahl meinen, sich im ausgewählten Beruf verwirklichen zu können sowie dass der Beruf zu ihrer Persönlichkeit passt. Hier zeigt sich, dass am Übergang eine hohe und meist erfolgreiche Orientierungsleistung seitens der Jugendlichen – nach eigener Einschätzung – stattgefunden hat.

Abbildung 67: Passung Berufswahl und Rolle der Eltern - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase.

Den Eltern kommt im Zuge der Berufsorientierung eine sehr wichtige Rolle zu. So können sie einerseits einen positiven Effekt auf Motivation, Entwicklung arbeitsbezogener Werte, Selbstwahrnehmung usw. erzeugen. Andererseits können Eltern auch einen negativen Effekt auf die Berufswahl ihrer Kinder ausüben, indem sie etwa eigene Stereotype über Berufe und Arbeitsmarkt, Projektionen, Erwartungen, eigene Überzeugungen etc. übertragen (Steiner, Voglhofer, & Liebeswar, 2016).

Diese potenziell ambivalente Rolle bildet sich auch empirisch ab. Die überwiegende Mehrheit der Befragten stimmt zu, dass sie ihren Beruf alleine auswählten. Gleichzeitig stimmen nur sechs Zehntel der Lehrlinge zu, dass sie von ihren Eltern bei der Berufswahl unterstützt wurden. Umgekehrt heißt dies, dass vier Zehntel der Lehrlinge sich bei der Berufswahl nicht von ihren Eltern unterstützt fühlten. Jene Lehrlinge, die sich als eher unterstützt eingestuft haben, fanden mit höherer Wahrscheinlichkeit ihren Wunschberuf. Dies gilt analog auch für die Wahlfreiheit: Jene Lehrlinge, die eher ihren Beruf alleine auswählen konnten, konnten mit einer höheren Wahrscheinlichkeit ihren Wunschberuf realisieren.

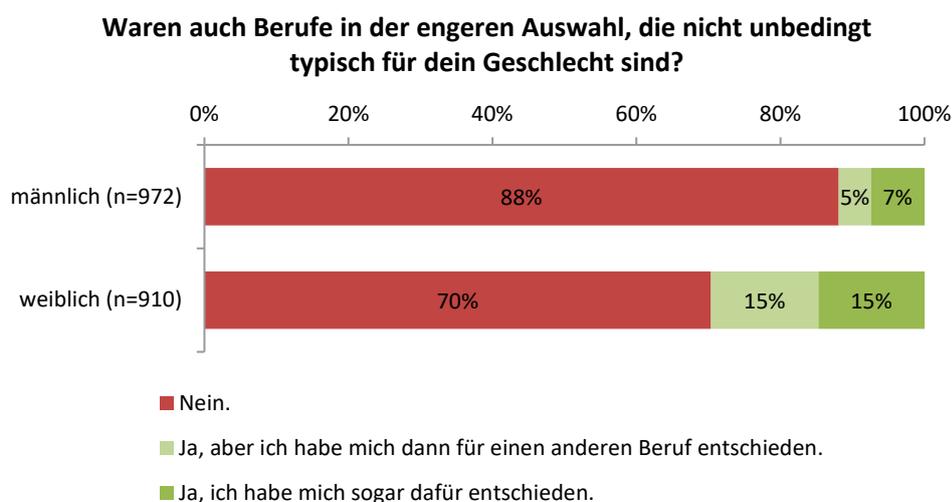
## VI.2.4 Geschlechtsuntypische Berufswahlüberlegungen

Die hohe geschlechtsspezifische Segregation im Berufswahlverhalten wird häufig mit Blick auf die Folgen am Arbeitsmarkt problematisiert (vgl. etwa Bergmann u. a., 2021).

Die Ergebnisse aus dieser Befragung zeigen, dass die Informationsangebote speziell für Mädchen kaum als Informationsquellen herangezogen und als wichtig beurteilt werden (vgl. Abbildung 64). Dies lässt den Schluss zu, dass entweder spezifische Angebote für Mädchen nicht in Anspruch genommen werden oder aber, dass das entsprechende Angebot zu gering ausgebaut ist.

Rund ein Drittel der Befragten stimmt (sehr) zu, dass bei der aktuellen Berufswahl die geschlechtsspezifische Konnotation eine zentrale Rolle gespielt hat (vgl. Abbildung 68). Wird das Antwortverhalten bei diesem Item differenziert nach Geschlecht analysiert, so ergeben sich interessante Unterschiede. Weibliche Lehrlinge stimmen nur zu 29% zu, dass die geschlechtsspezifische Konnotation des Berufes eine Rolle gespielt hat, jedoch 38% der männlichen Lehrlinge. Demnach ist die Berufswahlentscheidung bei männlichen Jugendlichen stärker nach geschlechtsspezifischen Stereotypen ausgeprägt als bei weiblichen Jugendlichen. Tendenziell zeigt sich, dass es einen geringen Zusammenhang zwischen der Realisierung des Wunschberufes und der geschlechterstereotypen Berufswahl gibt: Lehrlinge, die einen Beruf aufgrund der geschlechtsspezifischen Konnotation ausgewählt haben, geben in etwas höherem Maße an, ihren Wunschberuf realisiert zu haben.

Abbildung 68: Geschlechtsuntypische Berufswahl - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase.

Kontrastierend dazu gibt aber nur eine Minderheit der Lehrlinge an, auch für das jeweilige Geschlecht untypische Berufe in Überlegungen zur Berufswahl miteinbezogen zu haben. Abermals ist dieser Anteil bei den weiblichen Lehrlingen sogar wesentlich größer als bei männlichen Lehrlingen (30% vs. 12%), d.h. weibliche Lehrlinge haben sich in größerem Ausmaß auch für Berufe interessiert, in denen ein Überhang an männlichen Lehrlingen gegeben ist. Allerdings hat sich dann nur die Hälfte der weiblichen Lehrlinge, die einen geschlechtsuntypischen Beruf in Erwägung gezogen haben, auch tatsächlich dafür entschieden. Der Anteil ist dennoch doppelt so groß wie bei männlichen Lehrlingen.

Eine weitere Analyse zeigt, dass immerhin 6% der weiblichen Lehrlinge, die sich tatsächlich für einen geschlechtsuntypischen Beruf entschieden haben, Informationsangebote für Mädchen als wichtigste Informationsquelle angegeben haben. Das ist dennoch eine Minderheit und absolut gesehen nur eine sehr kleine Zahl. Die überwiegende Mehrheit hat sich für einen geschlechtsuntypischen Beruf eher ohne

weiteres Beratungsangebot entschieden bzw. dies nicht als die wichtigste Informationsquelle angegeben.

In den aktuellen empirischen Befunden spiegelt sich die Ambivalenz und Komplexität der geschlechtsspezifischen Reproduktion von Berufswahlmustern wider. Auf der einen Seite geben die befragten Lehrlinge an, sich nicht bewusst für einen Beruf aufgrund der geschlechtsspezifischen Konnotation entschieden zu haben, auf der anderen Seite wurden geschlechtsuntypische Überlegungen mehrheitlich gar nicht in eine engere Erwägung gezogen. Entsprechende Angebote müssten daher schon viel früher gesetzt werden. Auch müssten Informations- und Beratungsangebote zielsicher bei jener Gruppe der Lehrlinge ankommen, die geschlechtsuntypische Berufswahlüberlegungen anstellen. Dies scheint mit Bezug zur aktuellen Datenlage eher nicht der Fall zu sein.

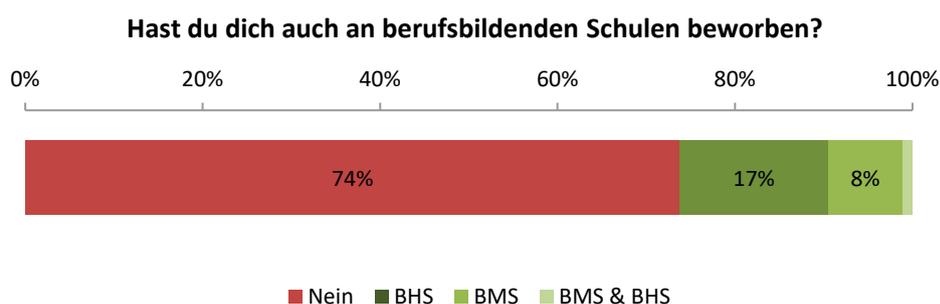
Methodisch sei einschränkend erwähnt, dass sich die verwendete Teilstichprobe nur auf ausgewählte Lehrberufe bezieht. Eine breitere Einbeziehung von weiteren Lehrberufen in die Erhebung würde möglicherweise zu anderen Ergebnissen führen. Auch scheinen qualitative Ansätze besser geeignet zu sein, um die Komplexität von Berufswahlprozessen erfassen zu können (vgl. dazu etwa Dreisiebner, 2019).

#### VI.2.5 Alternative Ausbildungswege

Immer wieder wird im österreichischen Berufsbildungssystem eine implizite hierarchische Ordnung beschrieben, an der die Lehrausbildung die unterste Stelle einnimmt. Dies wird etwa an der Mobilität von BildungswechslerInnen dargestellt (vgl. Lassnigg, 2012a). „BildungsabbrecherInnen“ aus den berufsbildenden Schulen setzen häufig ihre Ausbildung in der Lehrausbildung fort.

Vor diesem Hintergrund interessiert es, welcher Anteil von Lehrlingen ursprünglich eine Ausbildung in einer BMHS angestrebt hatte. Drei Viertel der Lehrlinge verneinen, sich auch an einer BMHS beworben zu haben. Ein Viertel der Lehrlinge hat sich hingegen an einer berufsbildenden Schule, überwiegend an einer berufsbildenden mittleren Schule, beworben. Davon geben 92% der Lehrlinge an, dass sie auch einen Platz an einer berufsbildenden Schule bekommen hätten.

Abbildung 69: Alternative Berufsbildende Schulen - Anfangsphase



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase, n=1.903 Lehrlinge.

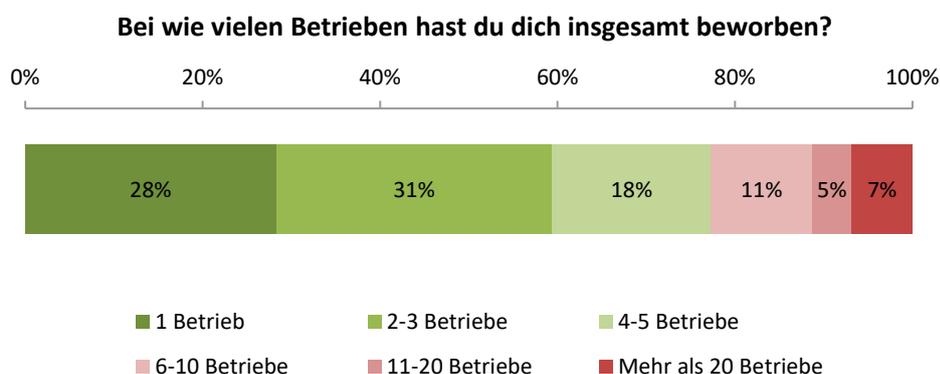
Auf dieser Datengrundlage muss die Selektionshypothese zumindest teilweise zurückgewiesen werden. Lehrlinge wählen die Lehrausbildung nicht aus, weil sie keinen Platz im berufsbildenden Vollzeitschulwesen bekommen haben, sondern entscheiden sich offensichtlich bewusst für diese Ausbildungsform.

#### VI.3 Lehrstellensuche

Die Lehrstellensuche wird von der Mehrheit der Lehrlinge als relativ einfach beschrieben (vgl. Kapitel V. 2 und VII.3.1). Abermals soll hier der Hinweis gegeben werden, dass in der Stichprobe nur junge Menschen vertreten sind, die sich in einer betrieblichen Lehrausbildung befinden. Es kann keine Aussage über junge

Menschen gemacht werden, die keine Lehrstelle gefunden haben. Um diesen Befund zu vertiefen, wurden Lehrlinge in der Anfangsphase danach befragt, bei wie vielen Betrieben sie sich beworben haben. Die Ergebnisse korrespondieren stark mit den Angaben zur Einschätzung der Lehrstellensuche. Rund sechs Zehntel haben sich bei max. drei Betrieben beworben. Etwas mehr als ein Fünftel sogar nur bei einem Betrieb. Dennoch zeigt sich umgekehrt bei mehr als einem Zehntel der Lehrlinge ein hoher Bewerbungsaufwand. Diese Gruppe hat 11 oder mehr Bewerbungen in Betrieben abgegeben.

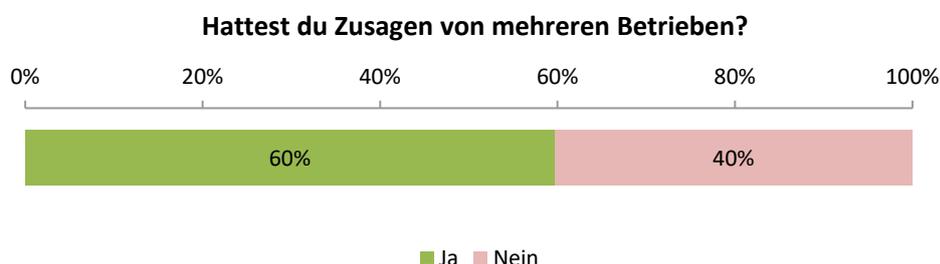
Abbildung 70: Anzahl der Bewerbungen - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase. n=1.913 Lehrlinge.

Weibliche Lehrlinge haben eine etwas höhere Anzahl an Bewerbungen benötigt als männliche Lehrlinge (Anteil bis 3 Bewerbungen: 63% vs. 55%). Bei der Differenzierung nach Erstsprache geben Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache eine deutlich höhere Bewerbungsanzahl an als Personen mit Deutsch als Erstsprache (Anteil bis 3 Bewerbungen: 47% vs. 63%). Auch gibt es Unterschiede bei den vier ausgewählten Berufen. Hier mussten Lehrlinge in den Berufen Maurer/in und Restaurantfachmann/-frau im Vergleich die geringste Anzahl an Bewerbungen erstellen. Zudem lässt sich eine regionale Streuung ablesen. So war nach Angaben der Lehrlinge in der Stichprobe in den Bundesländern Salzburg, Steiermark und Vorarlberg eine deutlich geringere Anzahl an Bewerbungen notwendig als in Niederösterreich und Wien. Je höher die Anzahl der Bewerbungen, in desto geringerem Ausmaß konnte der Wunschberuf realisiert werden. Eine höhere Anzahl von Bewerbungen kann als ein Indikator für Schwierigkeiten am Lehrstellenmarkt gesehen werden.

Abbildung 71: Zusagen mehreren Betrieben - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase. n=1.368 Lehrlinge (Filter: wenn mehr als eine Bewerbung erstellt).

Jene Lehrlinge, die mehr als eine Bewerbung abgegeben hatten, wurden gefragt, ob sie Zusagen von mehreren Betrieben für eine Lehrstelle erhalten hätten. 60% der befragten Lehrlinge bejahten diese Frage. Die Mehrheit derjenigen Lehrlinge, die mehr als eine Bewerbung erstellt hatten, konnten also zwischen mehreren Ausbildungsbetrieben wählen. Dieser Anteil ist in den Berufen Maurer/in und Metalltechnik höher als bei Lehrlingen in den Berufen Einzelhandel und

Restaurantfachmann/-frau. Auch männliche Lehrlinge und Lehrlinge mit deutscher Erstsprache geben häufiger an, mehrere Zusagen gehabt zu haben.

#### VI. 4 Einstieg in die betriebliche Lehre

Der Einstieg in die Lehrausbildung und den Ausbildungsbetrieb ist für viele Jugendliche eine große Herausforderung. Durch die behutsame Gestaltung der Eingangsphase kann der Ausbildungsbetrieb diese große Zäsur im Leben junger Menschen etwas abfedern.

In diesem Kontext wurden die jungen Lehrlinge danach gefragt, wie sie mit dem Betrieb das erste Mal in Kontakt gekommen sind. Die häufigsten Antworten beziehen sich auf die klassischen Instrumente der Rekrutierung. Rund die Hälfte der Lehrlinge ist mit dem Betrieb über Schnuppern und Praktika das erste Mal in Kontakt gekommen. Ein Viertel hat beim Erstkontakt ein Bewerbungsgespräch absolviert. Weitere Optionen wie die Kontaktherstellung über Eltern, Verwandte, Bekannte oder Orientierungsmaßnahmen (Berufsorientierung in Schule, Messen) haben nur eine untergeordnete Bedeutung. Auch moderne Instrumente der Personalrekrutierung wie Lehrlingscastings oder Wettbewerbe sind in der Gewinnung von Lehrlingen als ein ergänzendes Instrument zu sehen.

Auffällig ist, dass bei Lehrlingen, die zuletzt eine (Neue) Mittelschule oder Polytechnische Schule besuchten, die Bedeutung von Praktika nochmals überdurchschnittlich hoch ist, während die klassische Bewerbung hier weniger relevant ist.

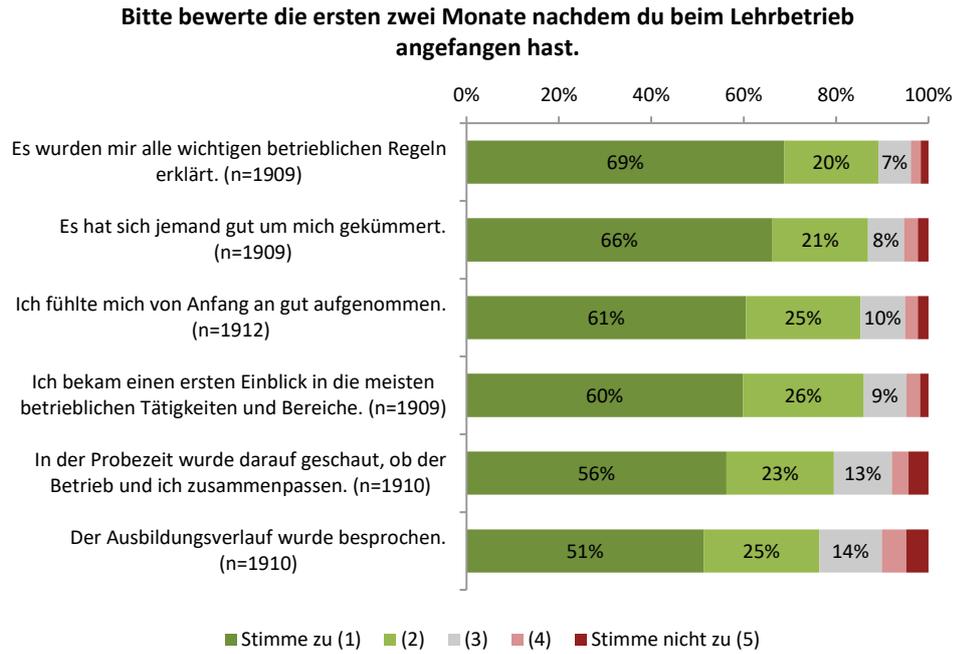
Abbildung 72: Erster Kontakt mit Betrieb - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase, n=1.863 Lehrlinge. Anmerkung: Nur eine Antwortoption möglich.

In Zusammenschau mit dem vorigen Kapitel wird die hohe Bedeutung von Praktika für Interessenten an der betrieblichen Lehre sichtbar. Praktika sind für Jugendliche nicht nur eine wertvolle Informationsquelle, um spezifische beruflichen Tätigkeiten auszuprobieren und zu beobachten, sondern können auch genutzt werden, um wichtige Kontakte mit potenziellen Ausbildungsbetrieben herzustellen. Dies erklärt auch, dass die Mehrheit der Lehrlinge sich nur bei max. 3 Betrieben beworben hat (vgl. Kapitel VI. 3).

Abbildung 73: Einstieg in die Lehre - Anfangsphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase.

Nach Angaben der Lehrlinge in einer aktuellen Lehre gelingt die Eingangsphase in die betriebliche Ausbildung und die Arbeitswelt sehr gut. Alle dazu aufgelisteten Items wurden durchschnittlich mit hoher Zustimmung bewertet. Knapp neun Zehntel der Lehrlinge geben an, die wichtigsten betrieblichen Regeln am Anfang erklärt bekommen zu haben und es habe sich jemand gut um sie gekümmert. Mehr als acht Zehntel fühlten sich von Anfang an gut im Betrieb aufgenommen und erhielten einen ersten Einblick in die betrieblichen Tätigkeiten und Bereiche. Bei drei Viertel der Lehrlinge wurde in der Probezeit getestet, ob ein Matching zwischen Betrieb und Lehrling gegeben ist. Auch der Ausbildungsverlauf wurde gleich am Anfang zum Thema gemacht.

## VII. Vergleich zwischen Lehrlingen in der Anfangs- und Endphase in ausgewählten Lehrberufen und Dimensionen

### VII. 1 Einführung und Zielsetzung

In Kapitel V wurde analog zu den ersten drei Runden des Lehrlingsmonitors die Ausbildungssituation für Lehrlinge in der Endphase der Lehrausbildung dargestellt. Ergänzend dazu erfolgte in Kapitel VI für die Gruppe von Lehrlingen in der Anfangsphase in ausgewählten Lehrberufen die Darstellung der Ergebnisse in Bezug auf die Ausbildungs- und Berufswahl sowie auf die Einstiegsphase in die Ausbildung.

Im folgenden Kapitel findet nun ein Vergleich der Ausbildungssituation zwischen Lehrlinge in der Anfangsphase und der Endphase statt. Die zentrale Fragestellung bezieht sich darauf, ob sich die Ausbildungssituation von Lehrlingen in der Anfangsphase von jenen der Endphase unterscheidet oder ob diese im Zuge des Ausbildungsverlaufes stabil bleibt. Der Vergleich erfolgt auf Basis der vier ausgewählten Lehrberufe (Einzelhandel, Maurer/in, Hochbau, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau). Die Struktur des Vergleichs bezieht sich auf Kapitel V exklusive jener Dimensionen, die nur für Lehrlinge in der Endphase relevant sind (vgl. Kapitel IV).

### VII. 2 Stichprobenbeschreibung

Für die Auswertung wird die gesamte Stichprobe verwendet, d.h. es sind sowohl Lehrlinge in der Anfangsphase als auch in der Endphase inkludiert. Insgesamt umfasst der verwendete Datensatz die Antworten von 6.002 Lehrlingen.

Abbildung 74: Stichprobenbeschreibung – Anfangsphase vs. Endphase

<b>Lehrberufe</b>	<b>Anfangsphase</b>	<b>Endphase</b>	<b>Gesamt</b>
Einzelhandel	772	649	1.421
Maurer/in, Hochbau	64	116	180
Metalltechnik	434	326	760
Restaurantfachmann/-frau	40	78	118
Sonstige Lehrberufe	604	2.919	3.523
<b>Gesamt</b>	<b>1.914</b>	<b>4.088</b>	<b>6.002</b>

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor.

Um Antworten vergleichen zu können, werden diese in den vier ausgewählten Lehrberufen differenziert nach Anfangs- und Endphase gegenübergestellt. So können stichprobenbedingte Effekte aufgrund unterschiedlicher Zusammensetzung in den Lehrberufen ausgeschlossen werden. Da der Vergleich innerhalb der Lehrberufe vorgenommen wird, entfällt eine Gewichtung nach Lehrberufen.

Der auslaufende Lehrberuf Maurer/in wird mit dem neu eingeführten Nachfolgeberufen Hochbau bzw. Hochbauspezialist/in zusammengefügt. Alle übrigen Lehrberufe finden sich in der Kategorie „Sonstige Lehrberufe“. Im Vergleich ist daher zu bedenken, dass die Struktur der restlichen Lehrberufe sehr heterogen ist.

Die Zellenbesetzung ist je nach Lehrberuf sehr unterschiedlich. Die Lehrberufe Maurer/in und Restaurantfachmann/-frau weisen insbesondere für die Anfangsphase geringe Zellenbesetzungen auf. Statistisch ist dies mit höheren Schwankungsbreiten und höherer Unsicherheit verbunden.

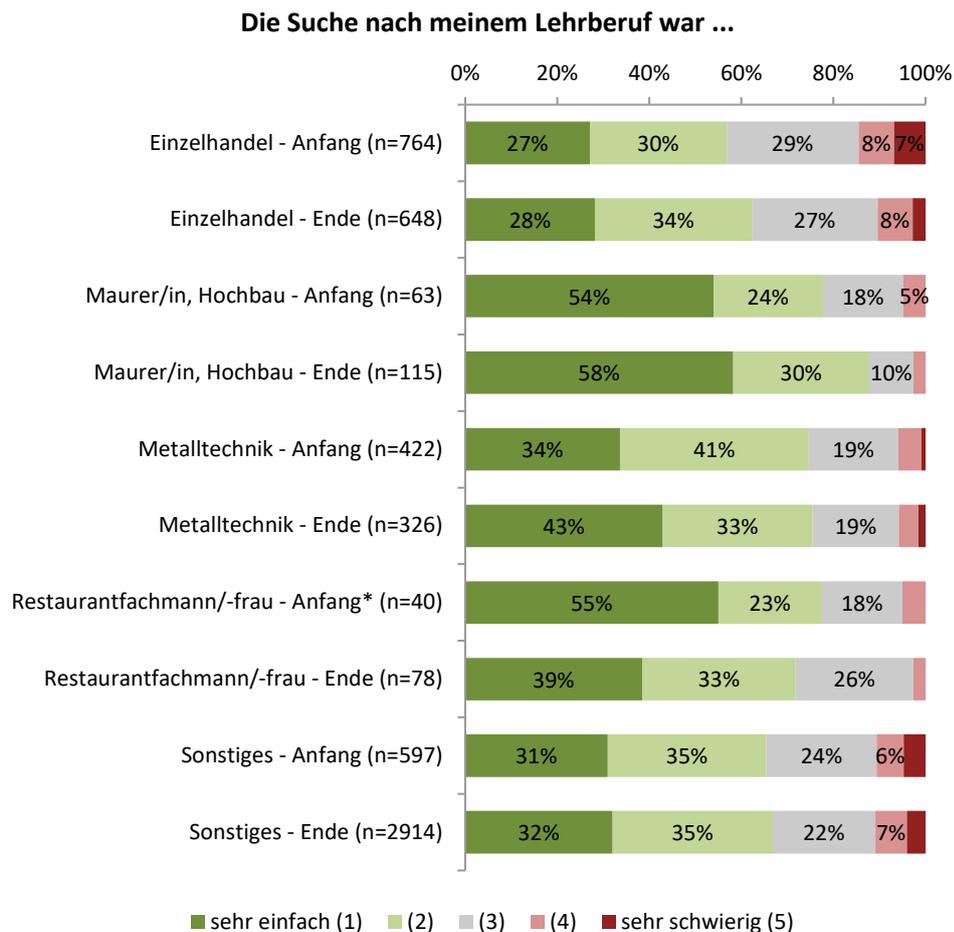
In der Folge werden die Ergebnisse nach den vier Lehrberufen jeweils differenziert nach Anfangs- und Endphase gegenübergestellt. Die restlichen Lehrberufe wurden in der Kategorie „Sonstiges“ zusammengefasst, jedoch aufgrund der unterschiedlichen Struktur der beinhalteten Lehrberufe nicht interpretiert.

## VII. 3 Umsetzung des Berufswunsches und Ausbildungssuche

## VII.3.1 Lehrstellensuche

Die Lehrberufssuche wird von der überwiegenden Mehrheit der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung retrospektiv als (sehr) einfach bewertet (vgl. Kapitel V. 2). Die differenzierte Analyse nach den ausgewählten Lehrberufen zeigt erhebliche Unterschiede zwischen den Lehrberufen. Besonders einfach wurde ein Ausbildungsplatz nach Angaben der Lehrlinge im Beruf Maurer/in gefunden. Im Vergleich dazu war die Lehrstellensuche für Lehrlinge im Beruf Einzelhandel etwas schwieriger.

Abbildung 75: Lehrstellensuche – Lehranfang vs. Lehrende



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

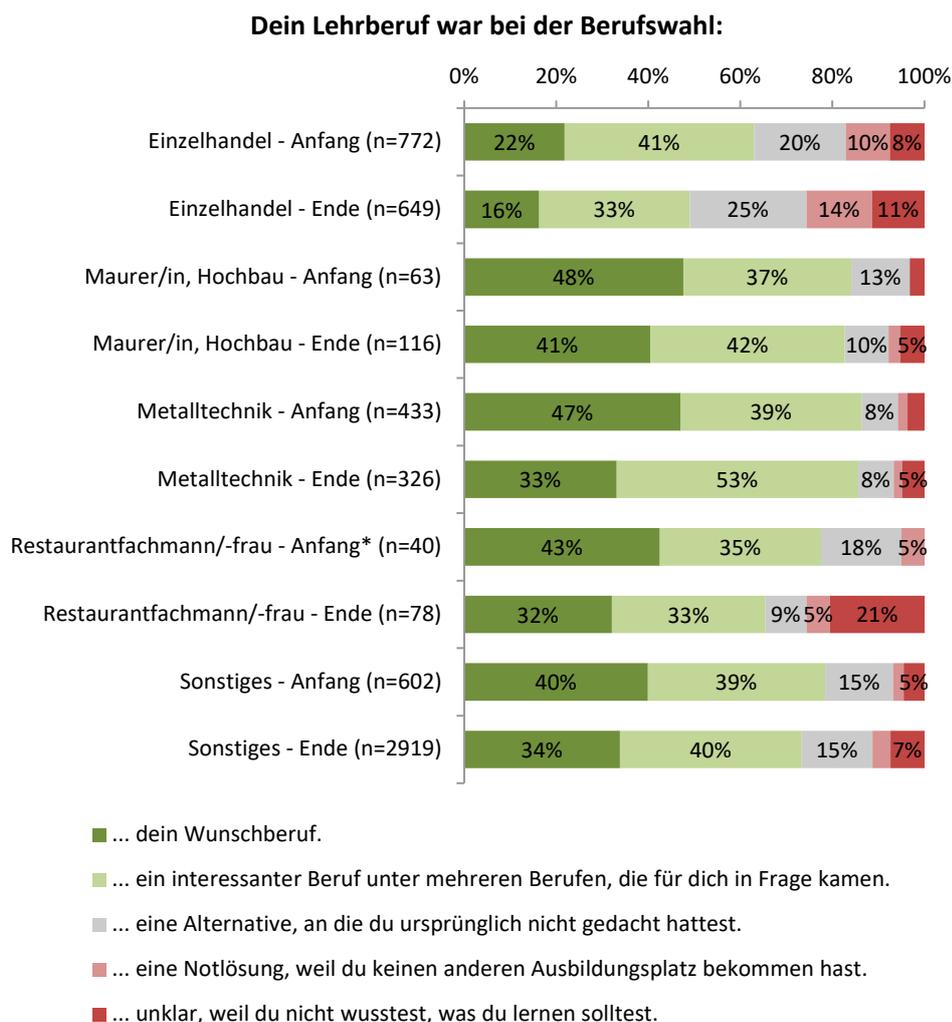
Im Vergleich zwischen den Antworten der Lehrlinge in der Anfangs- und Endphase lässt sich eine hohe Stabilität feststellen. Tendenziell äußern Lehrlinge in der Anfangsphase eine marginal höhere Schwierigkeit in der Lehrstellensuche als Lehrlinge in der Endphase. Eine Ausnahme gibt es im Lehrberuf Restaurantfachmann/-frau. In diesem Beruf bewerten Lehrlinge in der Anfangsphase die Suche erheblich einfacher als jene in der Endphase. Dieser Befund ist aber mit Vorsicht zu interpretieren, da die Zellenbesetzung relativ gering ist.

VII.3.2 Umsetzung des Wunschberufes

Lehrlinge am Ende der Ausbildung geben in einer deutlichen Mehrheit an, einen Beruf im engeren Wunschspektrum realisiert zu haben (vgl. Kapitel V. 2). Die differenzierte Darstellung nach Lehrberufen macht zum Teil deutliche Unterschiede zwischen den Lehrberufen und dem Fortschritt in der Lehre sichtbar.

Es zeigt sich, dass Lehrlinge in den Lehrberufen Maurer/in und Metalltechnik eher ihren engeren Wunschberuf realisieren konnten als Lehrlinge in den Berufen Restaurantfachmann/-frau und Einzelhandel.

Abbildung 76: Wunschberuf – Lehranfang vs. Lehrende



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

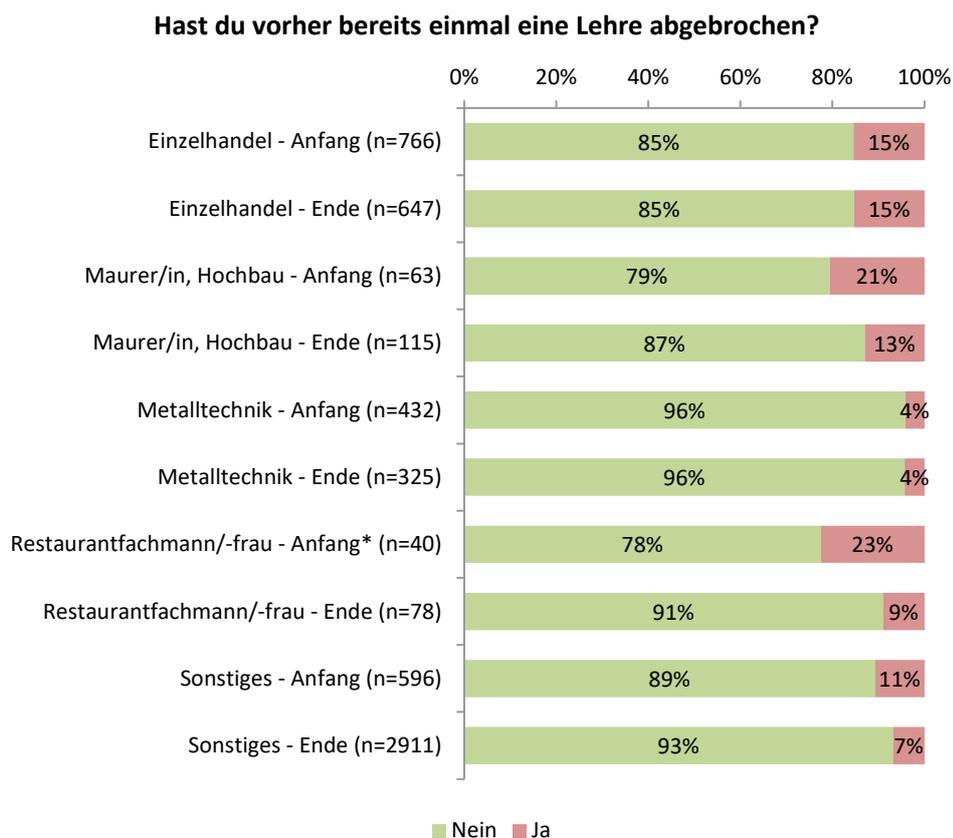
Im Vergleich mit dem Ausbildungsfortschritt lässt sich ein interessantes Muster für alle Lehrberufe beobachten. Lehrlinge in der Anfangsphase äußern deutlich häufiger, ihren Wunschberuf realisiert zu haben als Lehrlinge in der Endphase. Eine Interpretation dieses Ergebnisses ist, dass möglicherweise die längere Ausbildungs- und Berufserfahrung die retrospektive Bewertung der Einschätzung der Berufswahl beeinflusst. Ausbildungsentscheidungen müssen sich in der Realität erst bewähren bzw. können sich Berufswahlentscheidungen und -präferenzen im Laufe der beruflichen Laufbahnentwicklung auch verändern.

## VII.3.3 Abbruchserfahrung

Die Frage nach bisherigen Abbruchserfahrungen wurde im Zuge der Schwerpunktsetzung neu in den Fragebogen aufgenommen. Insgesamt äußern 8% der Lehrlinge in der Endphase, über Abbruchserfahrungen zu verfügen, d.h. dieser Anteil hat mindestens einmal eine bereits begonnene Lehre abgebrochen.

Im Vergleich der Lehrberufe lassen sich Unterschiede in der Abbruchserfahrung erkennen. Während nur ein geringer Anteil im Lehrberuf Metalltechnik über Abbruchserfahrung verfügt, ist dieser in den drei anderen Lehrberufen deutlich höher.

Abbildung 77: Abbruchserfahrung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Im Vergleich zwischen der Anfangs- und Endphase ergeben sich bei zwei Berufen wesentliche Unterschiede. Lehrlinge in der Anfangsphase in den Lehrberufen Maurer/in und Restaurantfachmann/-frau geben eine etwas höhere Abbruchserfahrung an als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung. Die Interpretation ist aber aufgrund der eher niedrigen Zellenbesetzung problematisch.

Zusätzlich wurden die Lehrlinge nach dem Beruf, den sie zuletzt abgebrochen haben, gefragt. 14% der Lehrlinge in der Endphase haben den gleichen Beruf abgebrochen (Anfangsphase: 15%), 25% einen ähnlichen Beruf (Anfangsphase: 22%) und 61% einen ganz anderen Beruf (Anfangsphase: 63%). Lehrlinge wechseln demnach nach einem Abbruch häufig auf einen Ausbildungsplatz in einem anderen oder ähnlichen Beruf. Im gleichen Beruf verbleibt nach einem Abbruch nur die Minderheit der Lehrlinge.

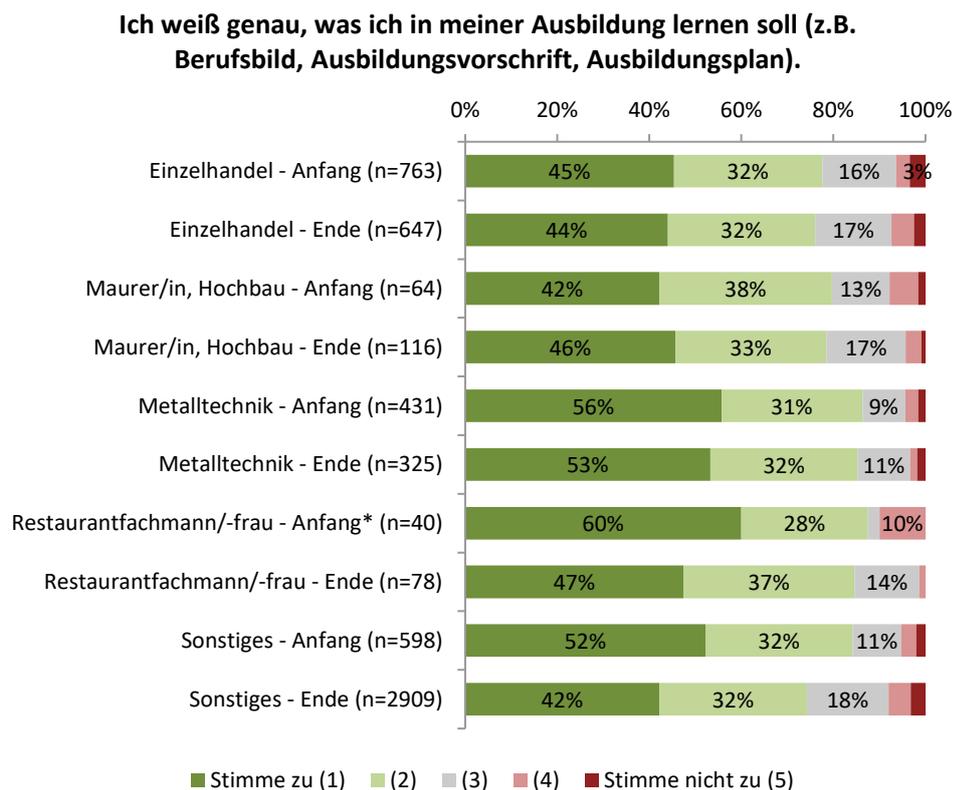
Der Abbruch erfolgte nach Angabe der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung zu 78% im ersten Lehrjahr (Anfangsphase: 82%), zu 18% im zweiten Lehrjahr (Anfangsphase: 13%) und zu 4% im dritten Lehrjahr (Anfangsphase: 6%).

## VII. 4 Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität)

## VII.4.1 Umsetzung der Ausbildungsordnung

Die Mehrheit der Lehrlinge in der Endphase weiß nach eigener Einschätzung genau, was sie in ihrer Ausbildung gemäß der Ausbildungsordnung lernen sollen (vgl. Kapitel V.3.1). Im Vergleich zwischen den ausgewählten Lehrberufen zeigen sich mit Ausnahme für den Beruf Metalltechnik nur geringfügige Unterschiede. Lehrlinge in Metalltechnik geben graduell in höherem Maße an, über die Ausbildungsinhalte Bescheid zu wissen.

Abbildung 78: Kenntnis der Ausbildungsordnung – Anfangsphase vs. Endphase

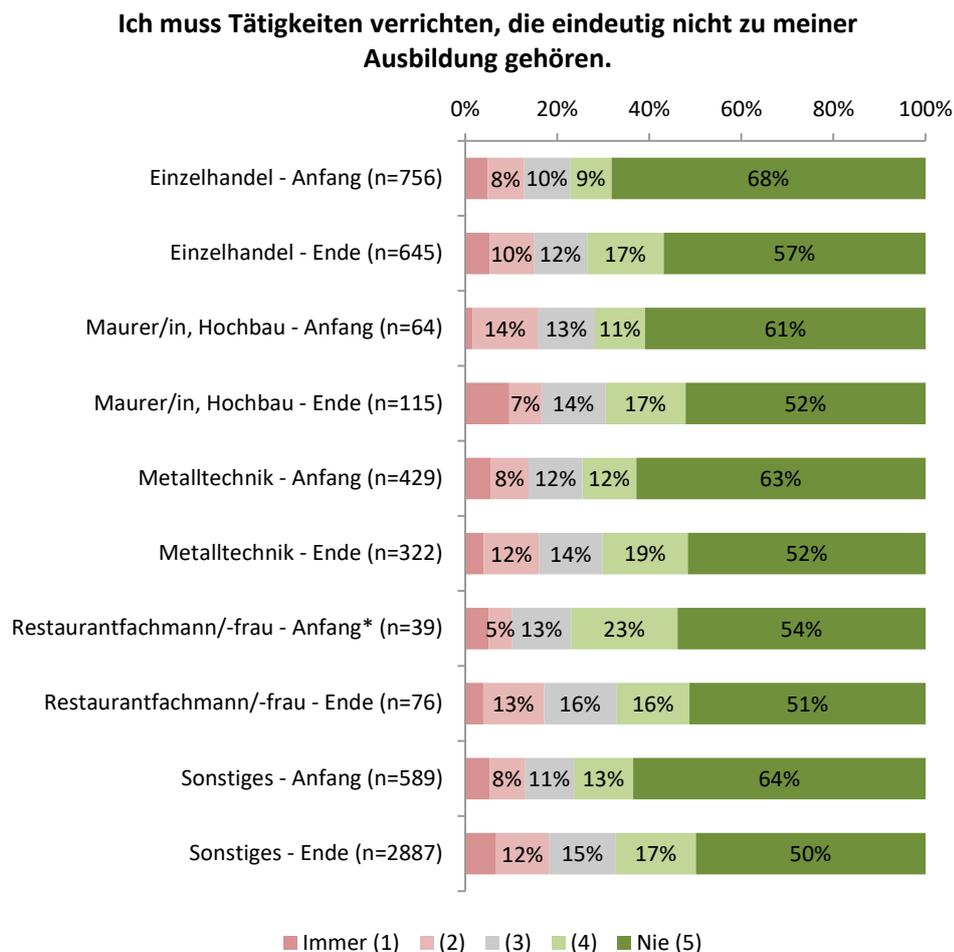


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Differenziert nach dem Ausbildungsfortschritt lassen sich zwischen den Lehrberufen mit Ausnahme im Beruf Restaurantfachmann/-frau keine systematischen Unterschiede feststellen. Lehrlinge in der Anfangsphase in diesem Beruf haben eine polarisierte Zustimmung. Dieser wiederholt beobachtbare Ausreißer könnte auch auf die statistische Schwankung aufgrund der geringen Zellenbesetzung zurückzuführen sein.

Rund ein Fünftel der Lehrlinge in der Endphase gibt an, ausbildungsfremde Tätigkeiten im Zuge der Ausbildung durchführen zu müssen (vgl. Kapitel V.3.1). Differenziert nach den ausgewählten Lehrberufen sind diese Anteile weitgehend stabil.

Abbildung 79: Ausbildungsfremde Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase

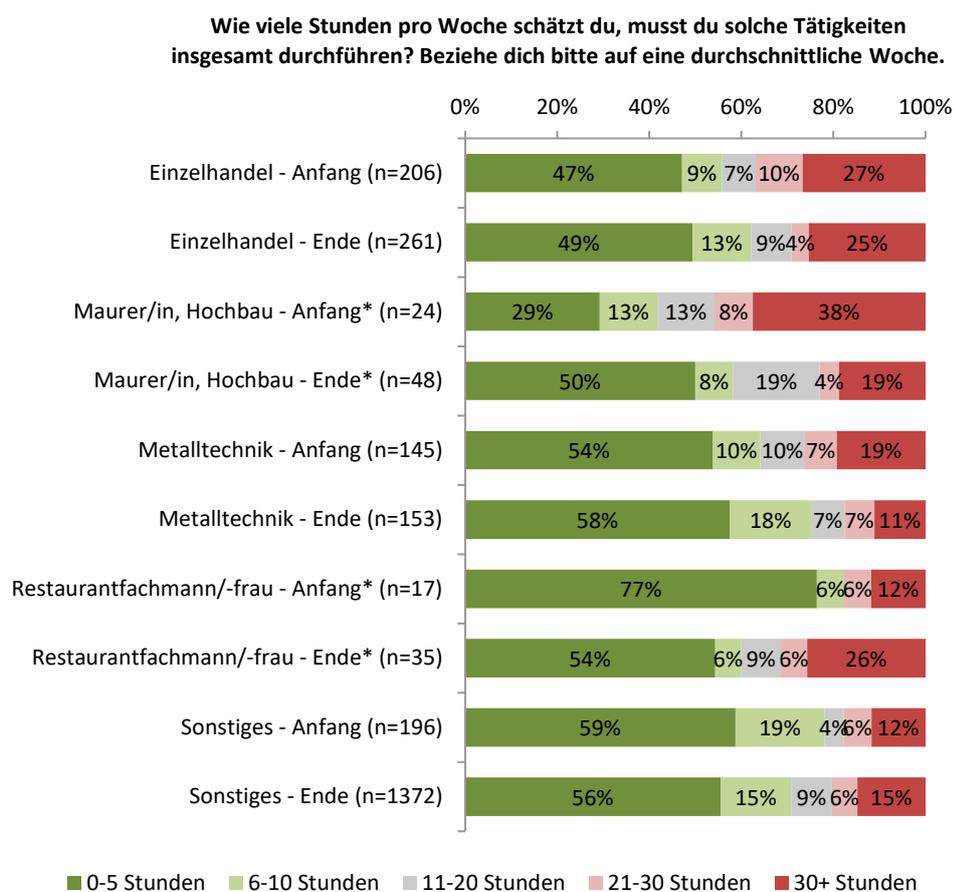


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Entgegen der Erwartung zeigt sich jedoch bei der Analyse nach Ausbildungsfortschritt, dass Lehrlinge in der Anfangsphase nach eigenen Angaben in geringerem Ausmaß ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung. Dieses Muster ist durchgängig für alle hier ausgewählten Lehrberufe zu beobachten. Eine mögliche Erklärung wäre, dass das Tätigkeitsniveau in der Anfangsphase auf einem geringeren Niveau liegt und daher ausbildungsfremde Tätigkeiten vielfach nicht als solche wahrgenommen werden. Das würde auch mit dem Ergebnis korrespondieren, dass Lehrlinge in der Anfangsphase ausbildungsfremde Tätigkeiten als nützlicher beurteilen als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

Jene Lehrlinge, die ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten müssen, wurden zudem über das Ausmaß gefragt. Lehrlinge in der Endphase geben überwiegend nur ein geringes Stundenausmaß von ausbildungsfremden Tätigkeiten an (vgl. Kapitel V.3.1). Das Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten variiert in den ausgewählten Lehrberufen und auch im Ausbildungsfortschritt.

Abbildung 80: Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase (Filterfrage)



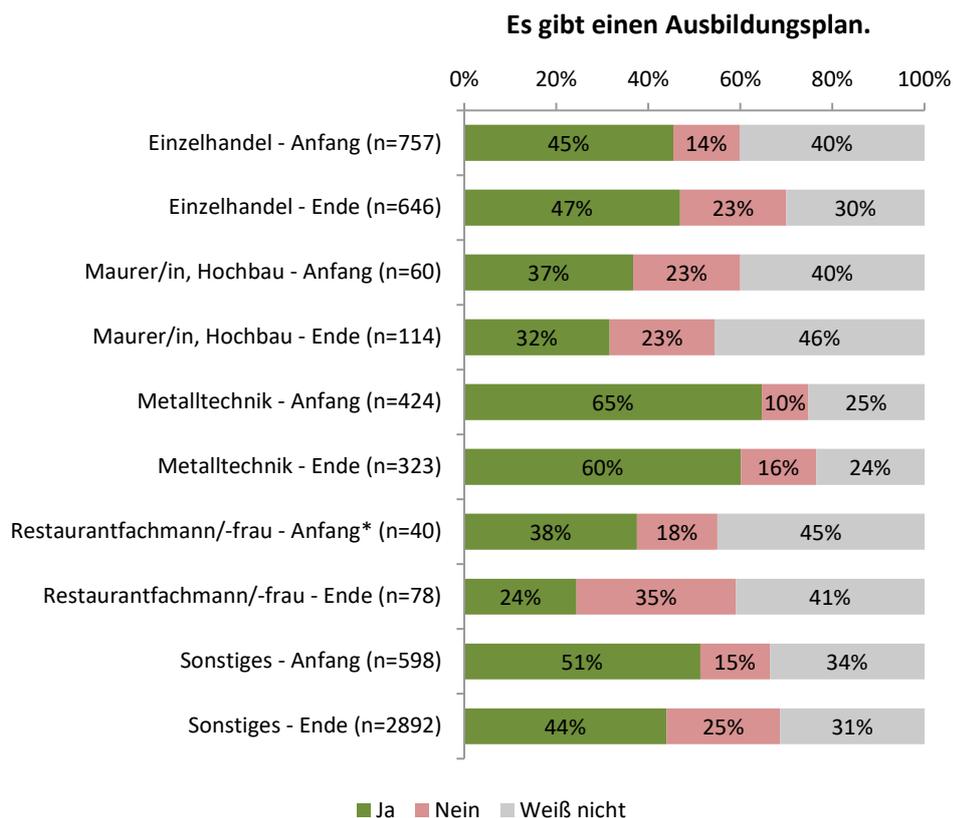
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Filter: Wenn Lehrlinge ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, Kategorien 1-4. \* = geringe Zellenbesetzung.

Im Einzelhandel gibt es ein hohes Stundenausmaß, wenn ausbildungsfremde Tätigkeiten absolviert werden müssen, jedoch gibt es nur marginale Unterschiede nach dem Ausbildungsfortschritt. Lehrlinge im Beruf Maurer/in müssen insbesondere zu Beginn der Ausbildung eine hohe Stundenanzahl von ausbildungsfremden Tätigkeiten absolvieren (geringe Zellenbesetzung). Im Beruf Metalltechnik ist das Stundenausmaß im Vergleich zu den anderen ausgewählten Lehrberufen am geringsten. Auch hier zeigt sich mit Ausbildungsfortschritt ein Rückgang des Stundenausmaßes von ausbildungsfremden Tätigkeiten. Im Beruf Restaurantfachmann/-frau sind die Zellenbesetzungen zu gering, um zuverlässige Aussagen daraus abzuleiten.

VII.4.2 Verwendung Ausbildungsplan oder Ausbildungsdokumentation

Insgesamt geben weniger als die Hälfte der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung an, dass ihre Ausbildung über einen Ausbildungsplan organisiert ist (vgl. Kapitel V.3.2). Differenziert nach den ausgewählten Lehrberufen gibt es hier jedoch erhebliche Unterschiede darin, ob ein Ausbildungsplan für die Ausbildung verwendet wird. Lehrlinge im Beruf Metalltechnik verfügen in der Mehrheit über einen Ausbildungsplan, Lehrlinge im Beruf Einzelhandel zu etwas weniger als der Hälfte. Den geringsten Anteil von Lehrlingen mit Ausbildungsplänen gibt es in den Berufen Maurer/in und Restaurantfachmann/-frau.

Abbildung 81: Ausbildungsplan – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

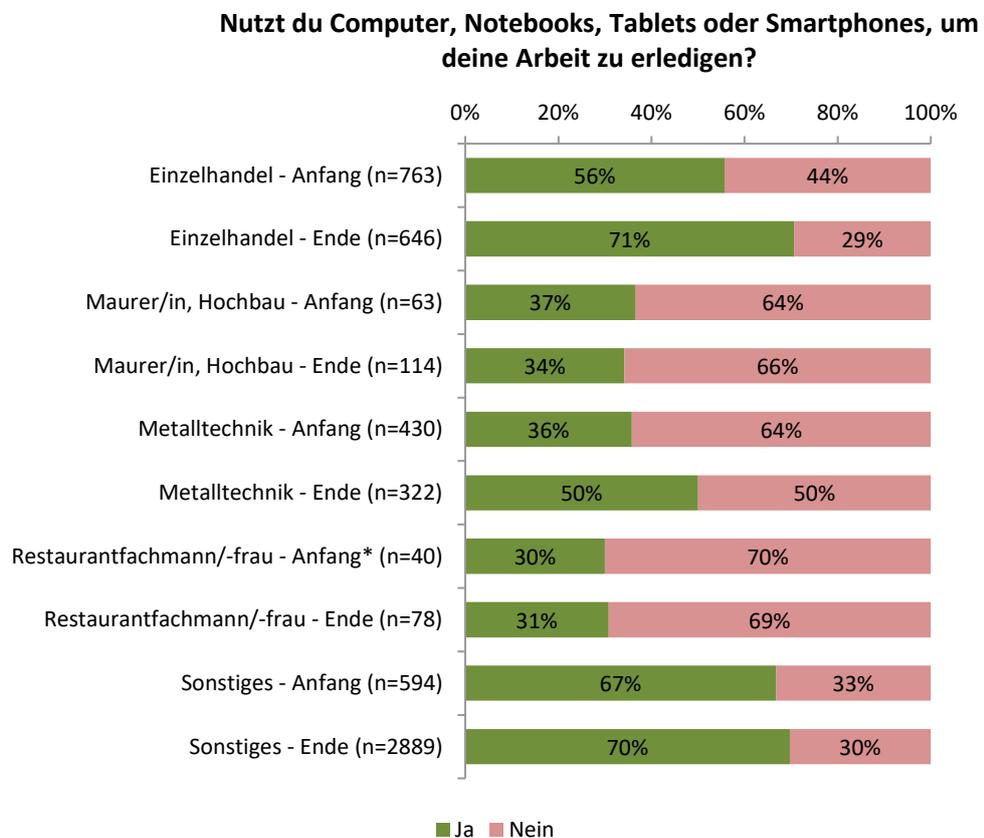
Die Unterschiede nach Ausbildungsfortschritt sind dagegen in einem etwas geringeren Ausmaß ausgeprägt und zu gering, um in Relation zu den Zellenbesetzungen von systematischen Unterschieden zu sprechen.

VII.4.3 Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung

Beim 4. Lehrlingsmonitor wurde in Bezug auf Digitalisierung in der Ausbildung unterschieden zwischen der Nutzung digitaler Technologien in den beruflichen Tätigkeiten, auf die sich die Ausbildung bezieht, und dem Einsatz digitaler Medien im Zuge des Ausbildungsprozesses. Die Ergebnisse für die Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung zeigen, dass sechs Zehntel der Lehrlinge digitale Technologien bei ihren beruflichen Tätigkeiten nutzen, und bei drei Viertel der Lehrlinge digitale Medien im Zuge der Ausbildung verwendet werden (vgl. Kapitel V.3.3).

In der differenzierten Analyse nach den ausgewählten Lehrberufen zeigt sich, dass die Nutzung digitaler Technologien bei beruflichen Tätigkeiten vom Beruf abhängig ist. Im Beruf Einzelhandel gibt es eine höhere Nutzung digitaler Technologien als etwa im Beruf Restaurantfachmann/-frau.

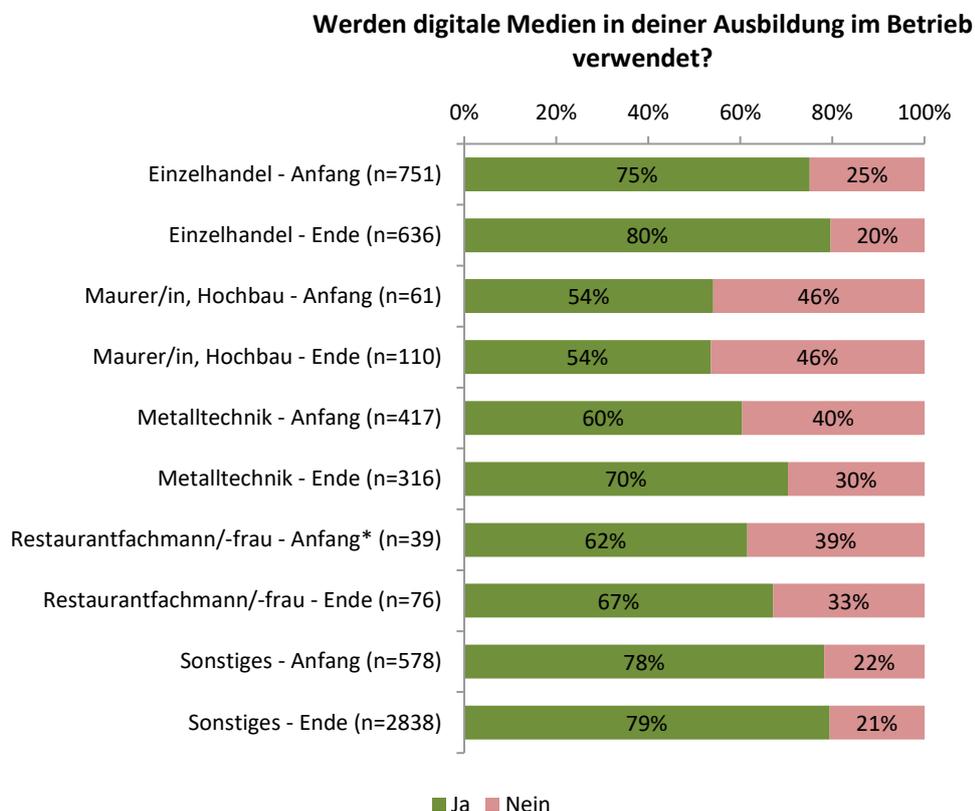
Abbildung 82: Einsatz digitaler Technologien bei beruflichen Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Differenziert nach dem Fortschritt in der Ausbildung, lassen sich keine systematischen Unterschiede feststellen. Während es in den Berufen Maurer/in und Restaurantfachmann/-frau keine Unterschiede nach Ausbildungsfortschritt gibt, lässt sich in den Berufen Einzelhandel und Metalltechnik bei Lehrlingen in der Anfangsphase eine geringere Nutzung digitaler Technologien beobachten.

Abbildung 83: Einsatz digitaler Medien in Ausbildung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

In Bezug auf den Einsatz digitaler Medien im Zuge der Ausbildung lassen sich berufsspezifische Unterschiede feststellen. Besonders stark werden demnach soziale Medien im Beruf Einzelhandel eingesetzt. Im Vergleich dazu erfahren Lehrlinge im Beruf Maurer/in einen etwas geringeren Einsatz digitaler Medien.

Nach Ausbildungsfortschritt lässt sich tendenziell feststellen, dass Lehrlinge in der Anfangsphase digitale Medien in der Ausbildung in geringerem Ausmaß nutzen als jene in der Endphase, wobei die Unterschiede marginal sind.

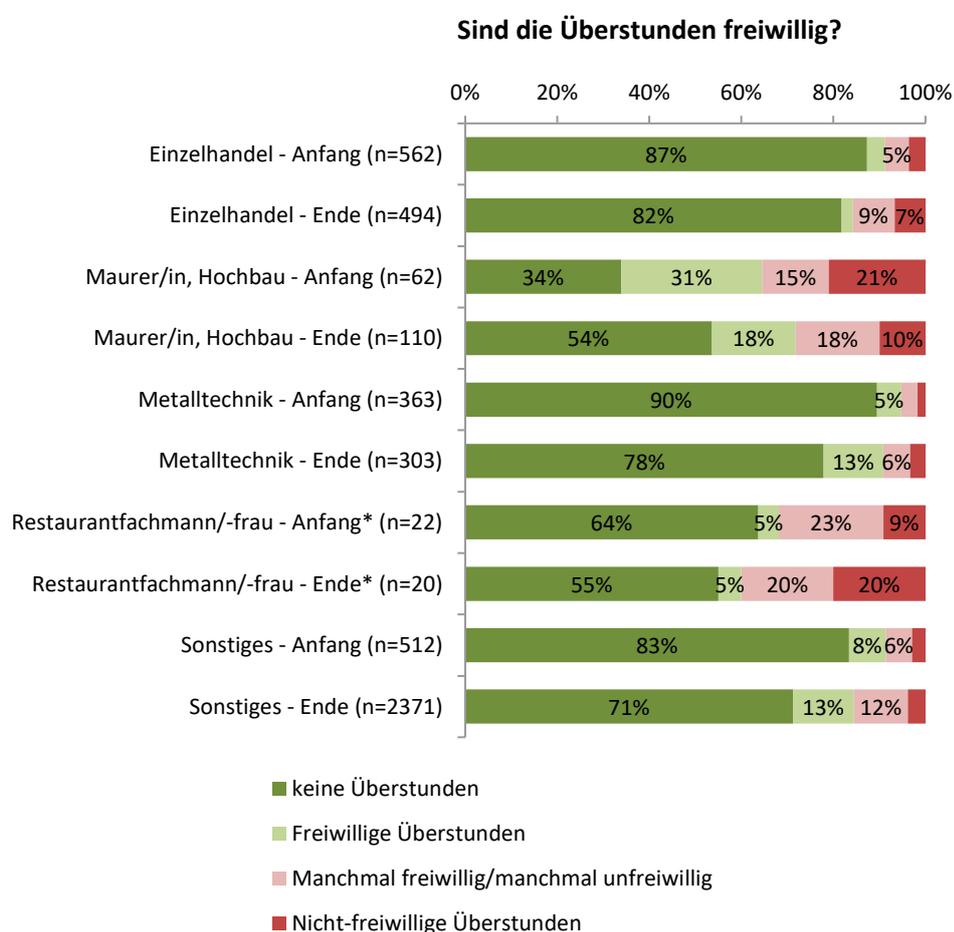
VII.4.4 Einhaltung des Lehrlingsschutzes

VII.4.4.1 Überstunden und Wochenendarbeit

Die Mehrheit der Lehrlinge in der Endphase ihrer Ausbildung gibt an, keine Überstunden absolvieren zu müssen (vgl. Kapitel V.3.4.2). Die folgenden Ergebnisse stützen den Befund, dass die Absolvierung von Überstunden stark abhängig vom Beruf bzw. Berufsfeld ist. Methodisch muss wiederum angemerkt werden, dass sich die Zellenbesetzung teilweise stark reduziert (z.B. Restaurantfachmann/-frau), da Lehrlinge in Kurzarbeit dazu nicht befragt wurden.

Lehrlinge im Einzelhandel geben nur zu einem geringen Anteil an, Überstunden absolvieren zu müssen. Hingegen gibt es bei Lehrlingen im Beruf Maurer/in einen hohen Anteil an Überstunden. Dabei zeigt sich für die kleine Stichprobe, dass insbesondere im Beruf Restaurantfachmann/-frau besonders häufig Überstunden nicht-freiwillig absolviert werden. Dies trifft ebenso auf den Beruf Maurer/in zu, wenngleich hier der Anteil der freiwilligen Überstunden etwas größer ist.

Abbildung 84: Freiwilligkeit der Überstunden – Anfangsphase vs. Endphase

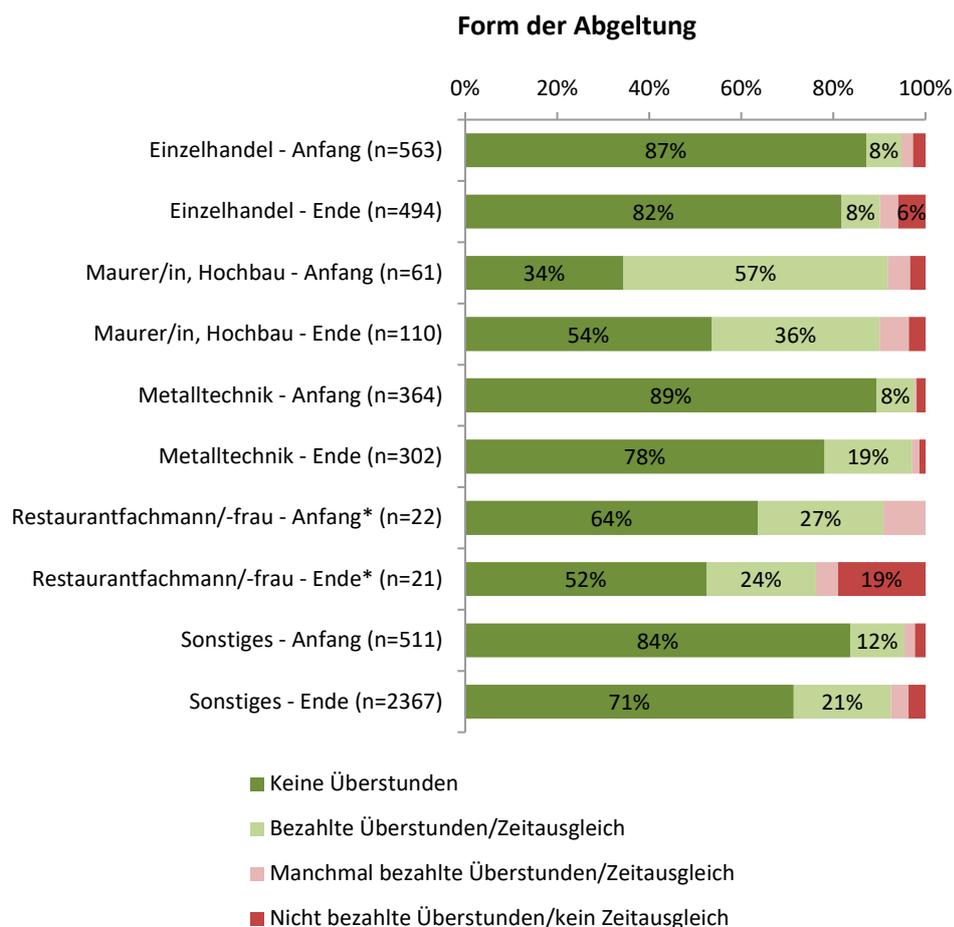


Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Filter: Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Kurzarbeit befanden. \* = geringe Zellenbesetzung.

Mit Ausnahme im Beruf Maurer/in geben Lehrlinge in der Anfangsphase etwas häufiger an, keine Überstunden absolvieren zu müssen als jene in der Endphase. Im Lehrberuf Maurer/in ist insbesondere der Anteil der freiwilligen Überstunden deutlich erhöht.

Die Auswertung bei Lehrlingen in der Endphase ergibt, dass nur ein geringer Anteil an Überstunden nicht durch Bezahlung oder Zeitausgleich abgegolten wird (vgl. Kapitel V.3.4.2). Dieses Bild kann auch durch die differenzierte Auswertung bestätigt werden.

Abbildung 85: Abgeltung der Überstunden – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Filter: Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Kurzarbeit befanden. \* = geringe Zellenbesetzung.

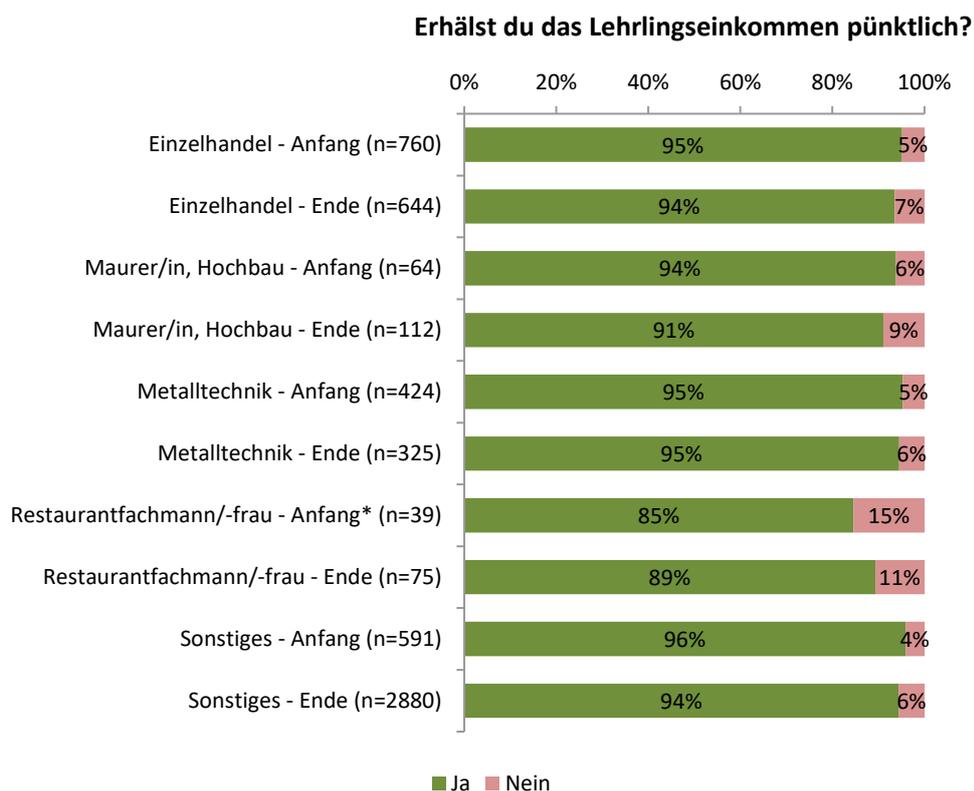
Dennoch zeigen sich in der Analyse nach Lehrberufen kleinere Unterschiede. Insbesondere im Beruf Metalltechnik gibt es kaum Überstunden und nur einen geringen Anteil an nicht-abgegoltenen Überstunden. Beim Beruf Restaurantfachmann/-frau geben Lehrlinge in der Endphase einen besonders hohen Anteil an nicht-abgegoltenen Überstunden an, wobei es hier die sehr kleine Zellenbesetzung zu beachten gilt.

Nach Ausbildungsfortschritt gibt es innerhalb der Lehrberufe nur marginale Unterschiede. Tendenziell haben Lehrlinge in der Anfangsphase einen geringeren Anteil an nicht-bezahlten Überstunden.

VII.4.4.2 Lehrlingseinkommen

Das Lehrlingseinkommen wird nach Angaben der Lehrlinge im letzten Lehrjahr in der Regel pünktlich ausbezahlt (vgl. Kapitel V.3.4.3). Dies lässt sich bei der differenzierten Analyse nach den ausgewählten Lehrberufen ebenfalls feststellen. Lediglich im Beruf Restaurantfachmann/-frau gibt es einen höheren Anteil an nicht pünktlich bezahltem Lehrlingseinkommen. Zwischen Lehrlingen in der Anfangs- und Endphase gibt es hier kaum unterschiedliche Angaben dazu.

Abbildung 86: Pünktlichkeit des Lehrlingseinkommens – Anfangsphase vs. Endphase

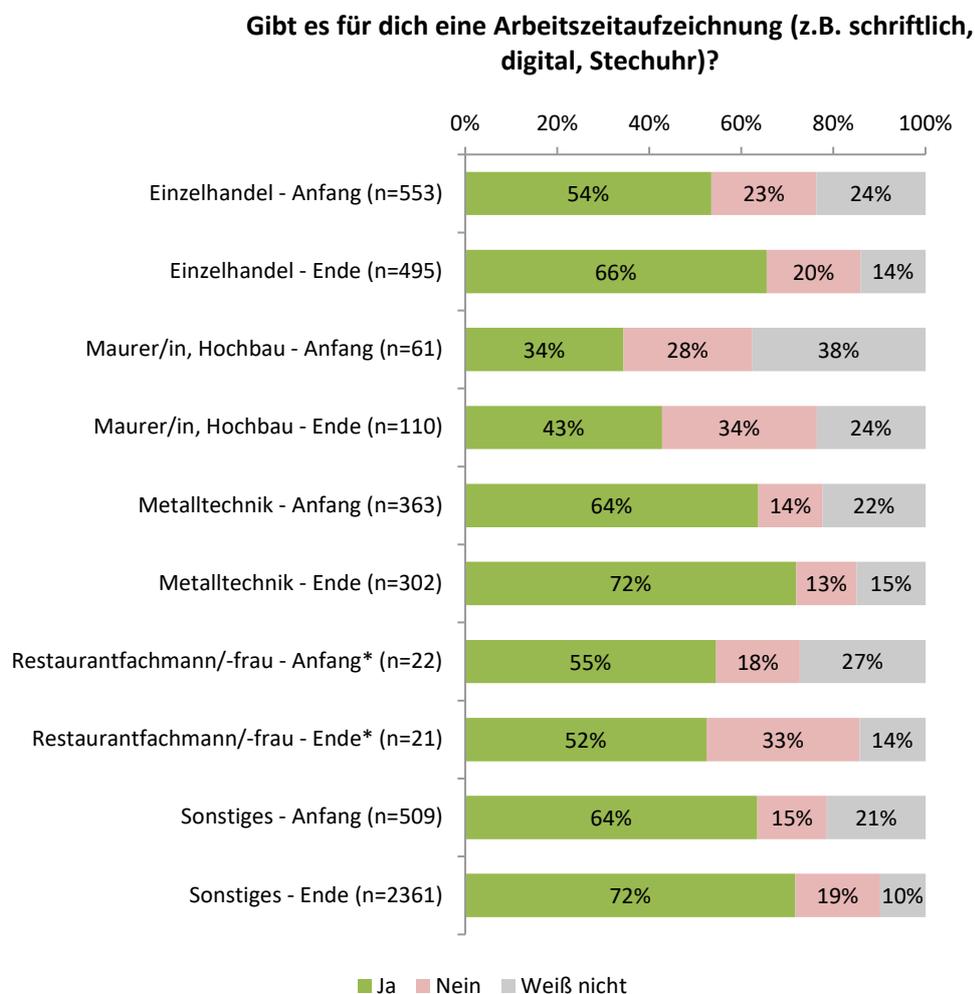


Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

## VII.4.4.3 Arbeitszeitaufzeichnung

Lehrlinge in der Endphase geben zu rund sieben Zehntel an, dass eine Arbeitszeitaufzeichnung geführt wird (vgl. Kapitel V.3.4.3). Die differenzierte Analyse zeigt nun, dass es hier erhebliche Unterschiede zwischen verschiedenen Berufen gibt. Im Beruf Metalltechnik gibt es im Vergleich die höchste Quote an Arbeitszeitaufzeichnung, im Beruf Maurer/in ist die Quote am geringsten.

Abbildung 87: Arbeitsaufzeichnung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Filter: Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Befragung nicht in Kurzarbeit befanden. \* = geringe Zellenbesetzung.

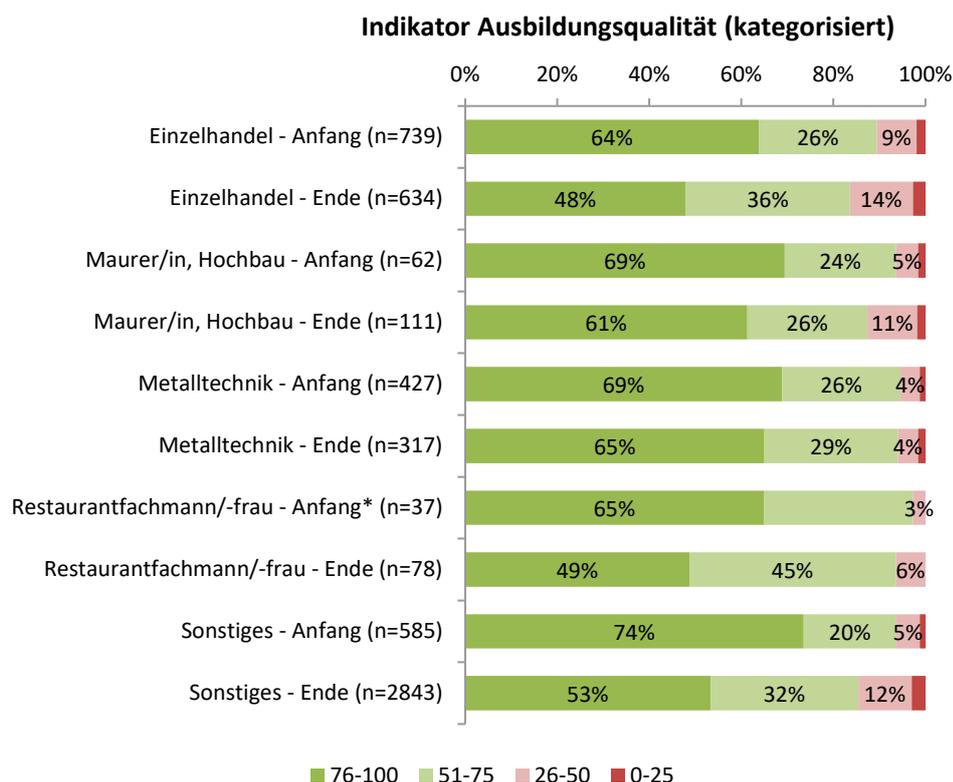
Im Vergleich nach dem Ausbildungsfortschritt lässt sich ein Muster beobachten (Ausnahme: Restaurantfachmann/-frau, aber geringe Fallzahlen): Lehrlinge in der Anfangsphase stimmen weniger häufig zu, dass ihre Arbeitszeit aufgezeichnet wird als Lehrlinge in der Endphase. Gleichzeitig ist der Anteil der „Weiß nicht“ Angaben höher. Lehrlinge in der Anfangsphase wissen demnach weniger häufig darüber Bescheid, in welcher Form und ob überhaupt ihre Arbeitszeit festgehalten wird.

## VII. 5 Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität)

## VII.5.1 Rahmenbedingungen in der Ausbildung

Um die Rahmenbedingungen für die Ausbildung abzubilden, wurde ein Indikator für die beruflichen Ausbildungsbedingungen gebildet (vgl. zur Bildung des Indikators in Kapitel V.4.1). Für die folgende Auswertung wurde dieser Indikator (0-100 Punkte) in vier Gruppen kategorisiert.

Abbildung 88: Ausbildungsqualität (kategorisiert) – Anfangsphase vs. Endphase



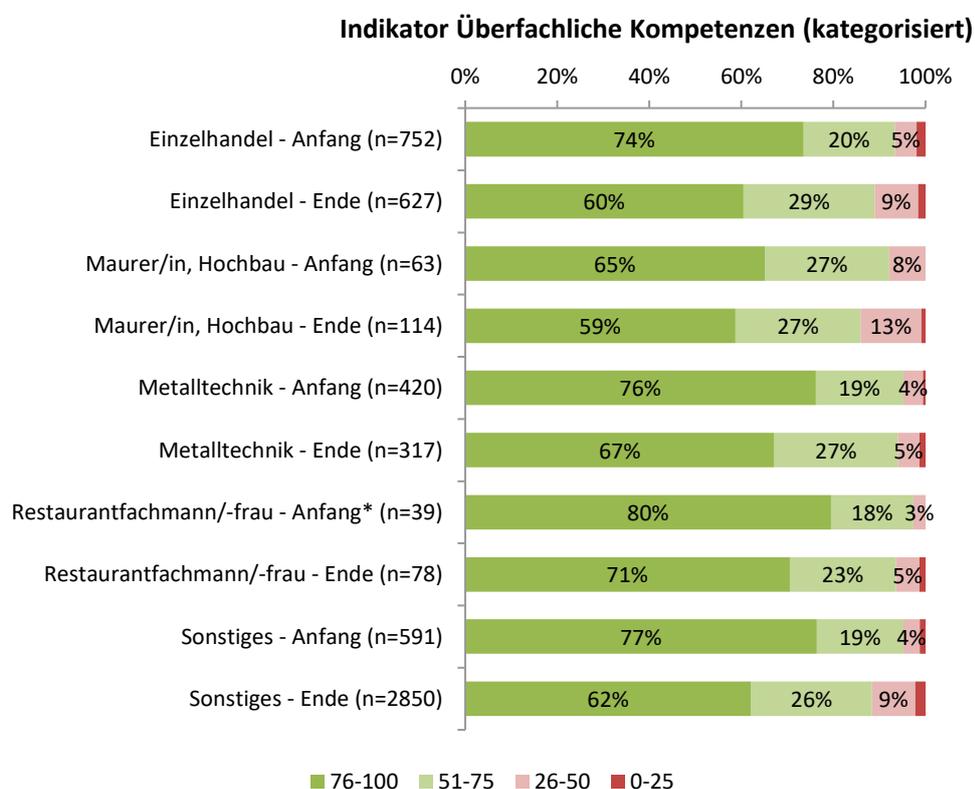
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkung: Die Skala kann Werte zwischen 0 und 100 annehmen. Je höher der Wert, desto besser die betrieblichen Ausbildungsbedingungen. \* = geringe Zellenbesetzung.

Die Ergebnisse zeigen, dass Lehrlinge im Beruf Metalltechnik die betrieblichen Ausbildungsbedingungen am höchsten und im Beruf Einzelhandel am niedrigsten bewerten. Differenziert nach Ausbildungsfortschritt lässt sich ein interessantes Muster ablesen. Lehrlinge in der Anfangsphase bewerten die betrieblichen Ausbildungsbedingungen durchschnittlich besser als Lehrlinge in der Endphase. Dies trifft auf alle ausgewählten Lehrberufe zu. Der Unterschied ist insbesondere in den Berufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau stärker ausgeprägt als in den beiden anderen Berufen Maurer/in und Metalltechnik.

## VII.5.2 Überfachliche Kompetenzen

Analog zum Index „Betriebliche Ausbildungsbedingungen“ wurde für überfachliche Kompetenzen auf Basis der in Abbildung 30 dargestellten Items ein Index gebildet und auf einen Wertebereich zwischen 0-100 skaliert. Dieser skalierte Index wurde in weiterer Folge in vier gleich große Kategorien unterteilt.

Abbildung 89: Index Überfachliche Kompetenzen (kategorisiert) – Anfangs- vs. Endphase



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkung: Der Index wurde aus 8 Items berechnet und auf 0-100 skaliert. Je höher der Wert, desto eher legt der Betrieb nach Auskunft der Lehrlinge Wert auf die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen. Cronbachs Alpha: 0,91. \* = geringe Zellenbesetzung.

In der Analyse der Items zum betrieblichen Fokus auf der Entwicklung überfachlicher Kompetenzen zeigen sich zwischen den verschiedenen Berufen nur geringfügige Unterschiede. Generell wird diesem Thema aus Sicht der Lehrlinge eine hohe Relevanz zugesprochen. Tendenziell hat etwa im Beruf Restaurantfachmann/-frau die Entwicklung von überfachlichen Kompetenzen einen höheren Stellenwert als im Beruf Maurer/in.

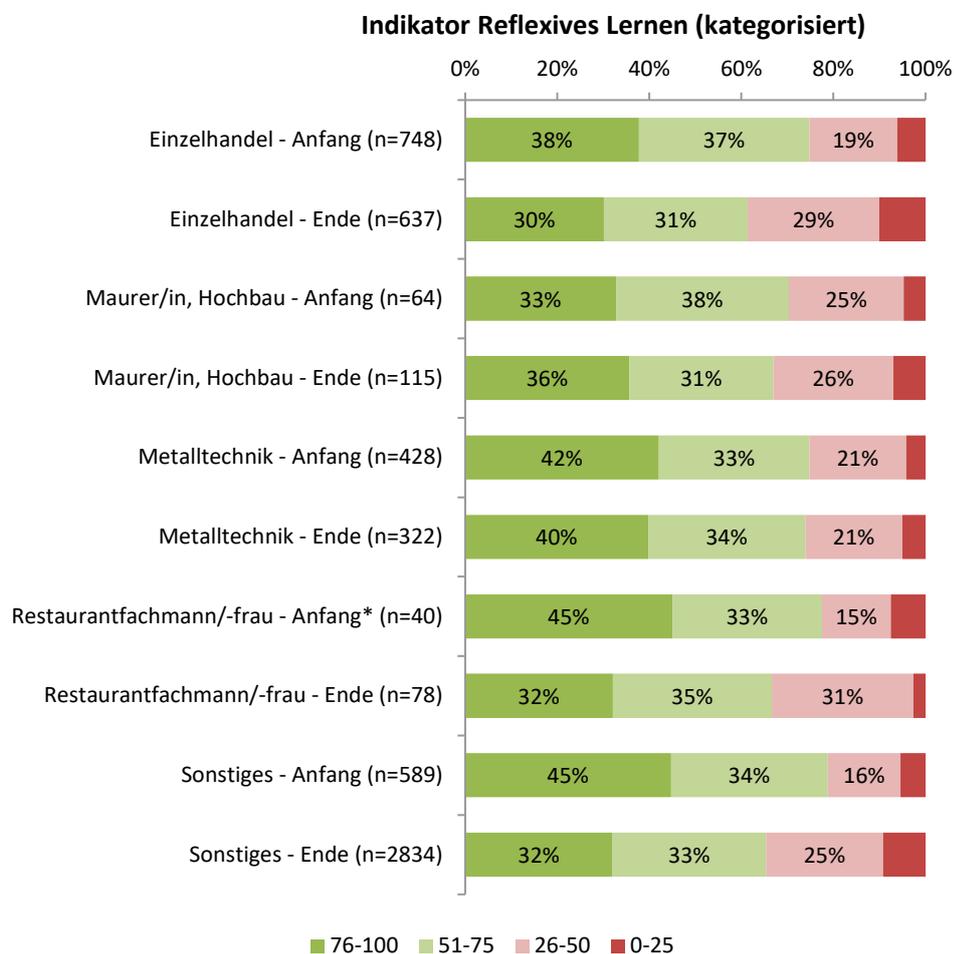
Zudem zeigen sich abermals Unterschiede nach Ausbildungsfortschritt in allen ausgewählten Lehrberufen. Lehrlinge in der Anfangsphase schätzen den Fokus auf überfachlichen Kompetenzen in der Ausbildung deutlich höher ein als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

## VII.5.3 Reflexives Lernen

Um das Ergebnis übersichtlich darzustellen, wurde auch in Bezug auf die Itembatte-rie „Reflexives Lernen“ (vgl. Abbildung 31) ein Index mit einem Wertebereich von 0-100 berechnet.

Das Niveau der Items zum reflexiven Lernen unterscheidet sich zwischen den Berufen in einem eher geringen Ausmaß, wobei im Beruf Metalltechnik die höchsten Werte und im Beruf Einzelhandel die niedrigsten Werte erzielt werden.

Abbildung 90: Index Reflexives Lernen (kategorisiert) – Anfangsphase vs. Endphase



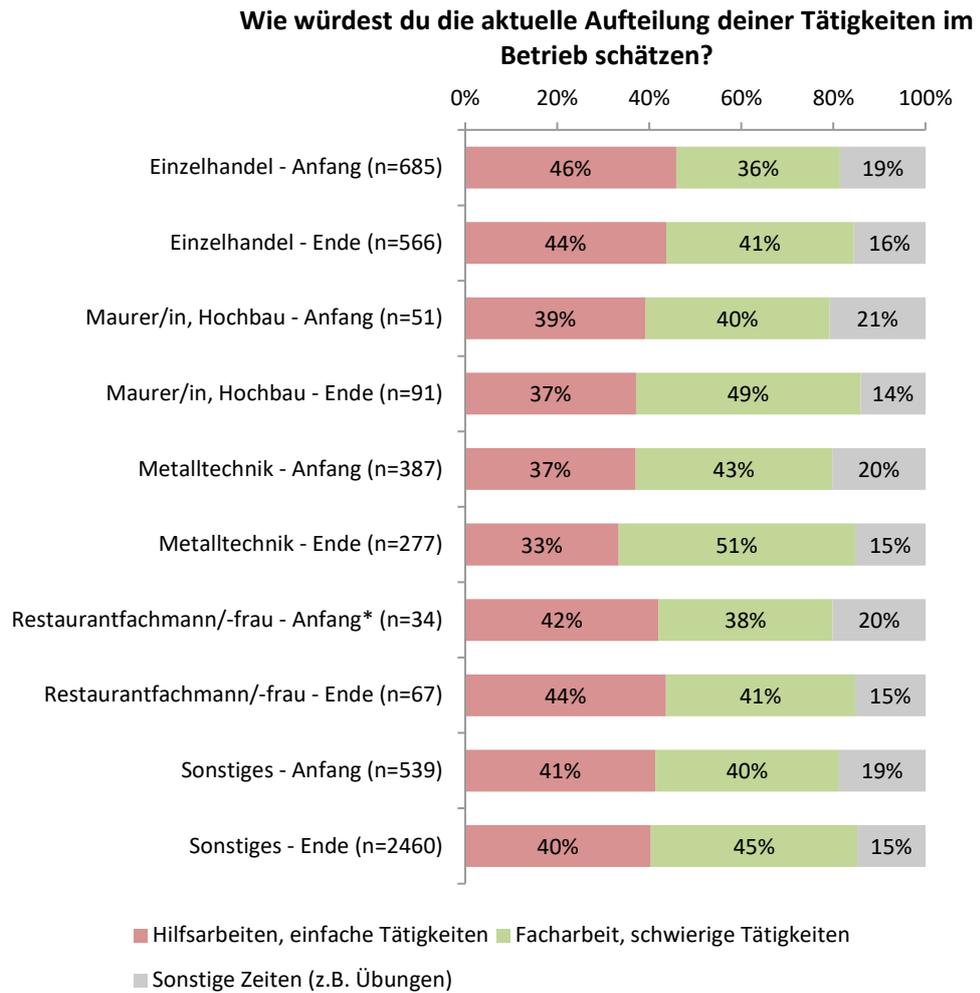
Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkung: Der Index wurde aus 7 Items berechnet und auf 0-100 skaliert. Je höher der Wert, desto eher wird reflexives Lernen realisiert. Cronbachs Alpha: 0,56. \* = geringe Zellenbesetzung.

Nach Ausbildungsfortschritt zeigen sich nur eher geringe Unterschiede. Tendenziell schätzen Lehrlinge in der Anfangsphase die Items zum reflexiven Lernen etwas höher ein als Lehrlinge in der Endphase.

#### VII.5.4 Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung

Die Veränderung des Niveaus der beruflichen Tätigkeiten im Laufe der Lehrausbildung ist eine wesentliche Dimension, um das Niveau der arbeitsintegrierten Lernprozesse abbilden zu können (vgl. zur Diskussion in Kapitel V.4.4). Im dritten Lehrlingsmonitor wurden die Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung gebeten, nicht nur für das aktuelle Lehrjahr, sondern auch für die vorangegangenen Lehrjahre die Aufteilung der beruflichen Tätigkeiten nach Tätigkeitsniveau einzuschätzen. Wesentliches Ergebnis war, dass der Anteil der einfachen Tätigkeiten im Zuge des Ausbildungsfortschrittes abnimmt und Facharbeitstätigkeiten zunehmen (vgl. Lachmayr & Mayerl, 2019, S. 40). Beim vierten Lehrlingsmonitor wurde auf eine retrospektive Einschätzung verzichtet, da ja ohnehin auch Lehrlinge in der Anfangsphase befragt wurden.

Abbildung 91: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung – Anfangs- vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

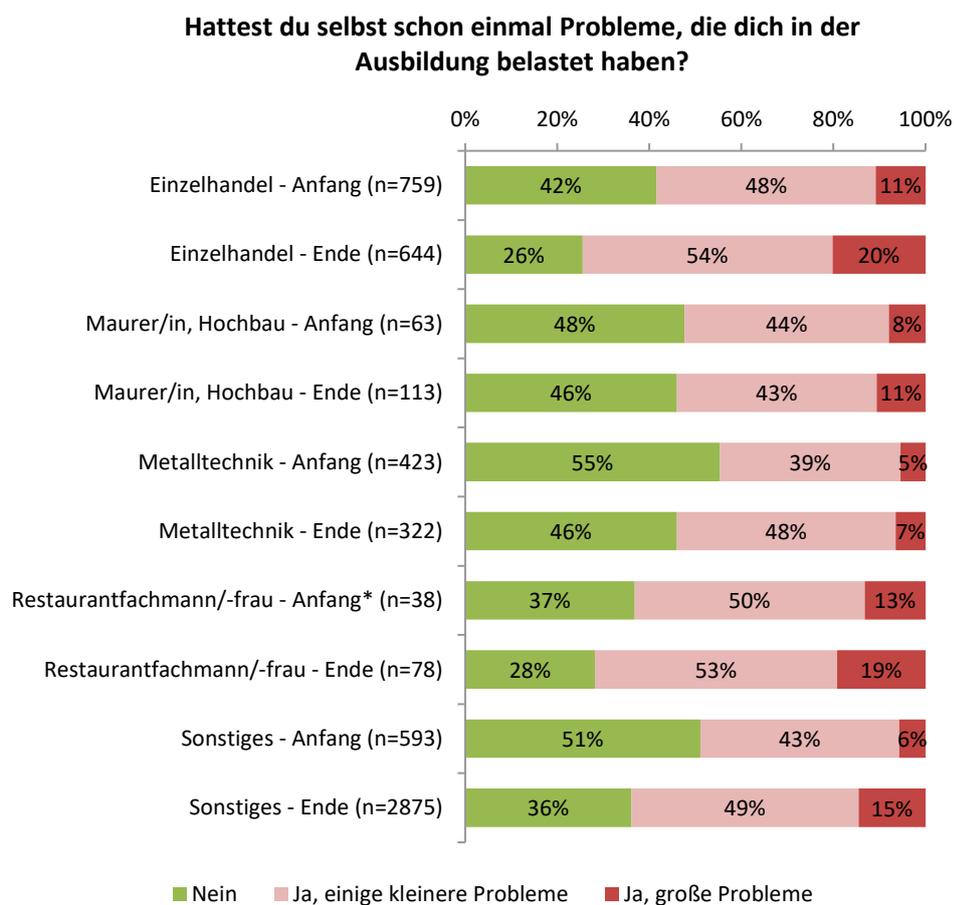
Das Ergebnis zeigt zunächst, dass Lehrlinge im Beruf Metalltechnik und Maurer/in zu einem höheren Anteil facharbeitsbezogene Tätigkeiten angeben als Lehrlinge in den Lehrberufen Restaurantfachmann/-frau und Einzelhandel.

Im Vergleich mit dem Ausbildungsfortschritt konnte das erwartete Ergebnis reproduziert werden. Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung geben in höherem Ausmaß facharbeitsbezogene Tätigkeiten an als Personen in der Anfangsphase der Ausbildung. Die Unterschiede fallen allerdings deutlich geringer aus als erwartet. Dies liegt möglicherweise daran, dass bei der rückblickenden Einschätzung von den Lehrlingen unbewusst ein Entwicklungsmodell bei den Tätigkeiten unterstellt wird. Zusätzlich wurde die Anfangsphase aus der Summe der beiden ersten Lehrjahren definiert und so werden potenziell stärker ausgeprägte Unterschiede nivelliert.

## VII.5.5 Problemlagen

Die Mehrheit der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung berichtet von Problemen, die sie während der Ausbildung belastet haben (vgl. Kapitel V.4.5). Die Einschätzung von Problemlagen variiert nach den ausgewählten Lehrberufen. Lehrlinge in den Berufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau berichten häufiger von Problemen in der Ausbildung als Lehrlinge in den Berufen Metalltechnik und Mauer/in.

Abbildung 92: Probleme in der Ausbildung – Anfangsphase vs. Endphase

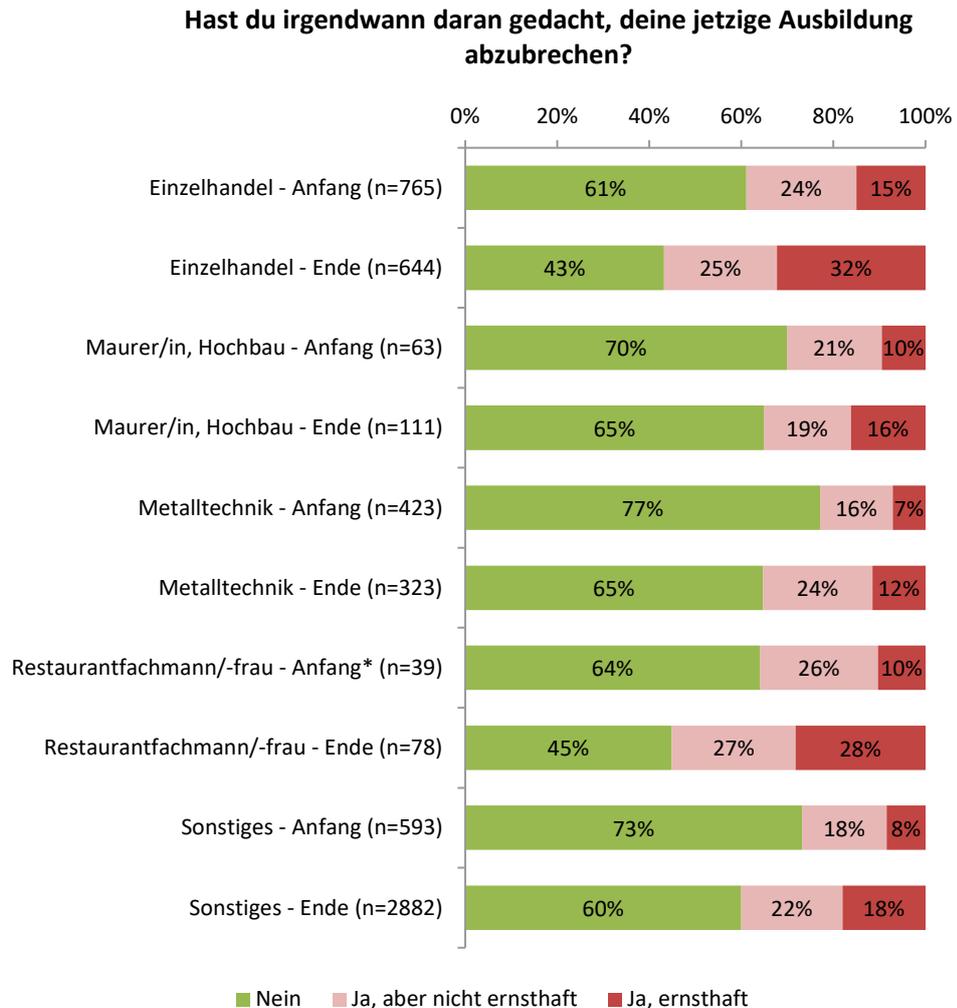


Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Interessant ist der Unterschied zwischen der Anfangsphase und der Endphase, der in allen ausgewählten Lehrberufen festgestellt werden kann. Lehrlinge in der Anfangsphase berichten weniger häufig von Problemen in der Ausbildung als Lehrlinge in der Endphase.

Ein analoges Muster bildet sich in den Antworten auf die Frage nach einem möglichen Ausbildungsabbruch ab. Abermals gibt es teilweise deutliche Unterschiede zwischen Lehrlingen in der Anfangsphase und der Endphase in den jeweiligen Lehrberufen. Lehrlinge in der Anfangsphase äußern deutlich weniger häufig, an einen Ausbildungsabbruch gedacht zu haben, als Lehrlinge in der Endphase. Im Detail geben Lehrlinge in den Lehrberufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau zu einem höheren Anteil an, schon einmal während der Ausbildung an einen Abbruch gedacht zu haben.

Abbildung 93: Abbruchsgedanken – Anfangsphase vs. Endphase



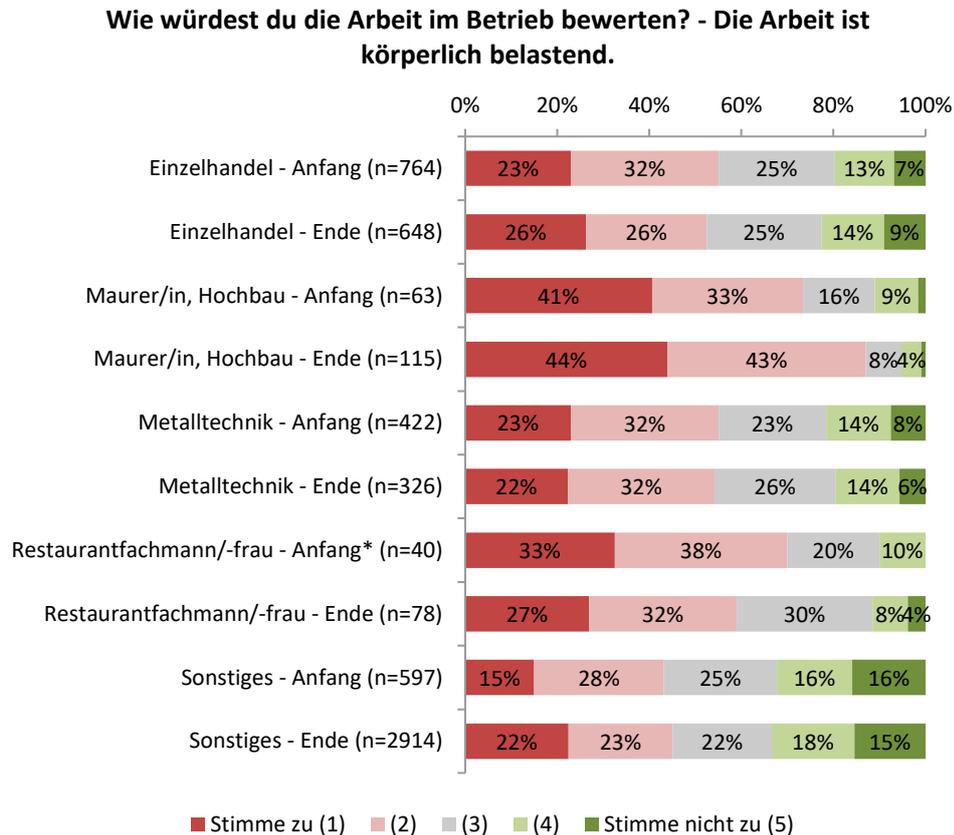
Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Dieses Ergebnis bezüglich der Abbruchgedanken scheint auf den ersten Blick entgegen der Erwartung zu sein, da in der Gruppe der Lehrlinge in der Anfangsphase potenziell noch jene jungen Menschen inkludiert sind, die eventuell kurz vor einem Abbruch stehen. Die empirischen Befunde legen jedoch nahe, dass mit zunehmender Dauer der Ausbildung auch die Problemlagen und damit auch die Überlegungen zu einem Ausbildungsabbruch zunehmen.

VII.5.6 Belastungsfaktoren

Rund die Hälfte der Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung empfindet die Arbeit als körperlich belastend. Die Bewertung der körperlichen Belastung unterscheidet sich dabei zwischen den Lehrberufen. Die mit Abstand höchste körperliche Belastung geben wenig überraschend die Lehrlinge im Lehrberuf Maurer/in an. Die geringste körperliche Belastung wird im Beruf Metalltechnik angegeben.

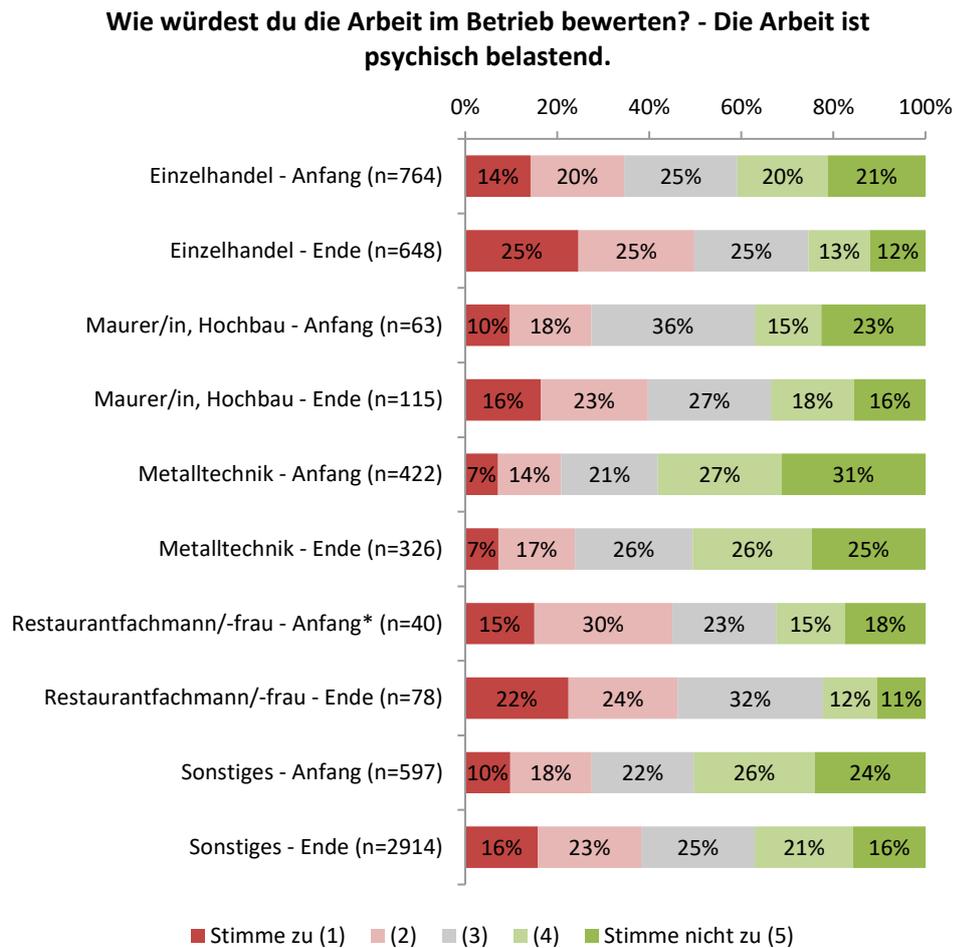
Abbildung 94: Körperliche Belastung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Die Bewertung der körperlichen Belastung erfährt nach Ausbildungsfortschritt der Lehrlinge keine wesentliche Veränderung. Nur im Beruf Maurer/in geben Lehrlinge in der Endphase eine marginal höhere Belastung an und im Beruf Restaurantfachmann/-frau bewerten Lehrlinge in der Anfangsphase die Belastung als etwas höher.

Abbildung 95: Psychische Belastung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

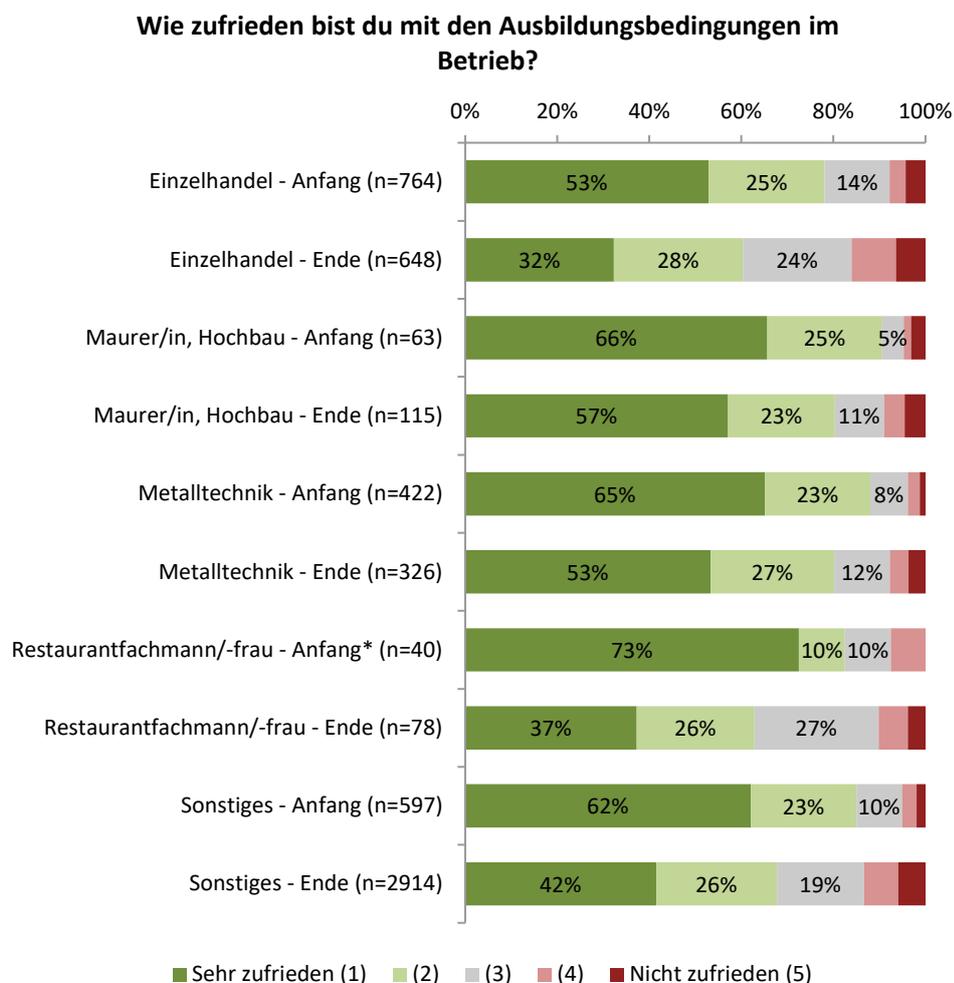
Im Vergleich zur körperlichen Belastung wird die psychische Belastung von den Lehrlingen selbst etwas geringer eingeschätzt. Differenziert nach Lehrberufen zeigt sich hier ein deutlicher Unterschied. Lehrlinge in den Berufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau äußern eine deutlich höhere psychische Belastung. Lehrlinge im Beruf Metalltechnik hingegen geben eine sehr geringe psychische Belastung an.

Die Ergebnisse nach Ausbildungsfortschritt zeigen ein Muster in allen ausgewählten Lehrberufen, wenngleich die Differenzen je nach Lehrberuf unterschiedlich stark ausgeprägt sind: Lehrlinge in der Anfangsphase schätzen die psychische Belastung geringer ein als Lehrlinge in der Endphase. Etwas stärker ausgeprägt ist dieser Unterschied in den Berufen Einzelhandel und Maurer/in, nur gering jedoch vorhanden ist der Unterschied auch im Beruf Metalltechnik.

VII.5.7 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

Rund zwei Drittel der Lehrlinge in der Endphase geben eine hohe Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen an (vgl. Kapitel V.4.9). Dabei zeigt sich, dass die Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen nach Lehrberufen variiert. Lehrlinge in den Lehrberufen Maurer/in und Metalltechnik geben eine höhere Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen an als Lehrlinge in den Berufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau.

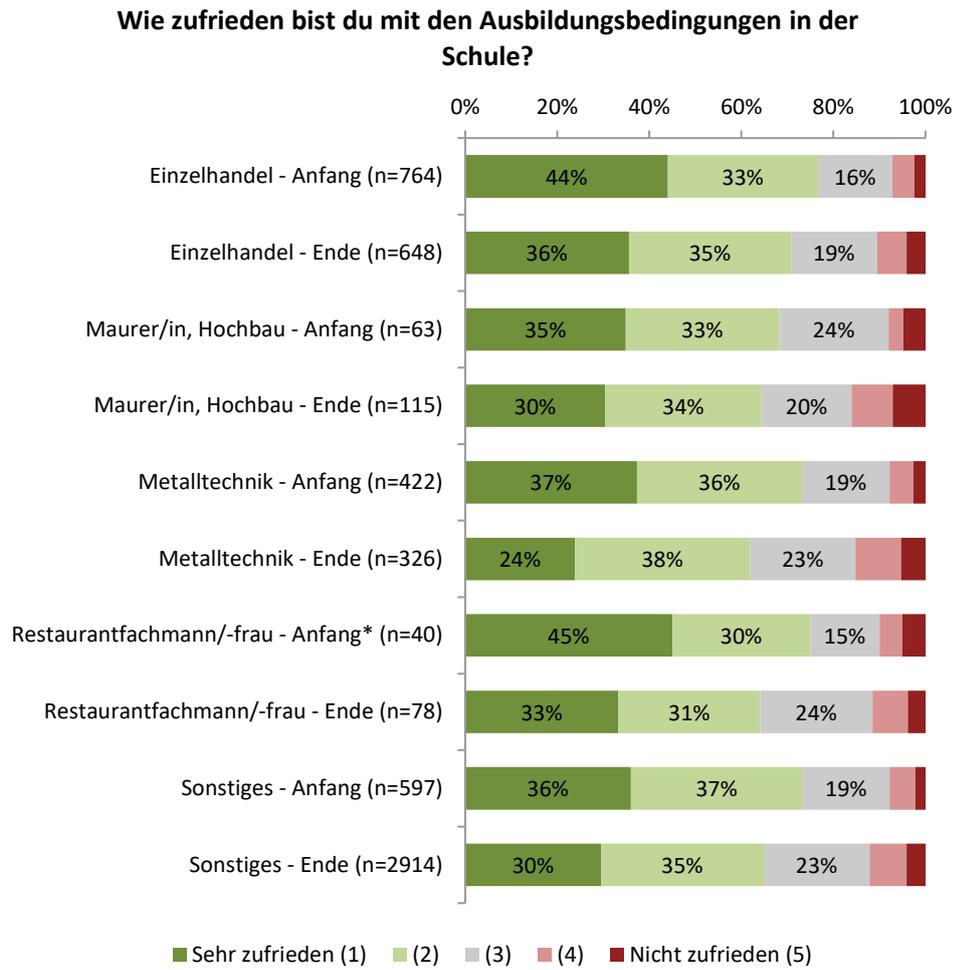
Abbildung 96: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen im Betrieb – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Interessant ist jedoch der Vergleich der Ergebnisse nach Ausbildungsfortschritt. Lehrlinge in der Anfangsphase der Ausbildung sind in allen ausgewählten Lehrberufen erheblich zufriedener als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung. Die Einschätzung der Zufriedenheit mit der Ausbildung dürfte also wesentlich abhängig von der zunehmenden Berufserfahrung sein.

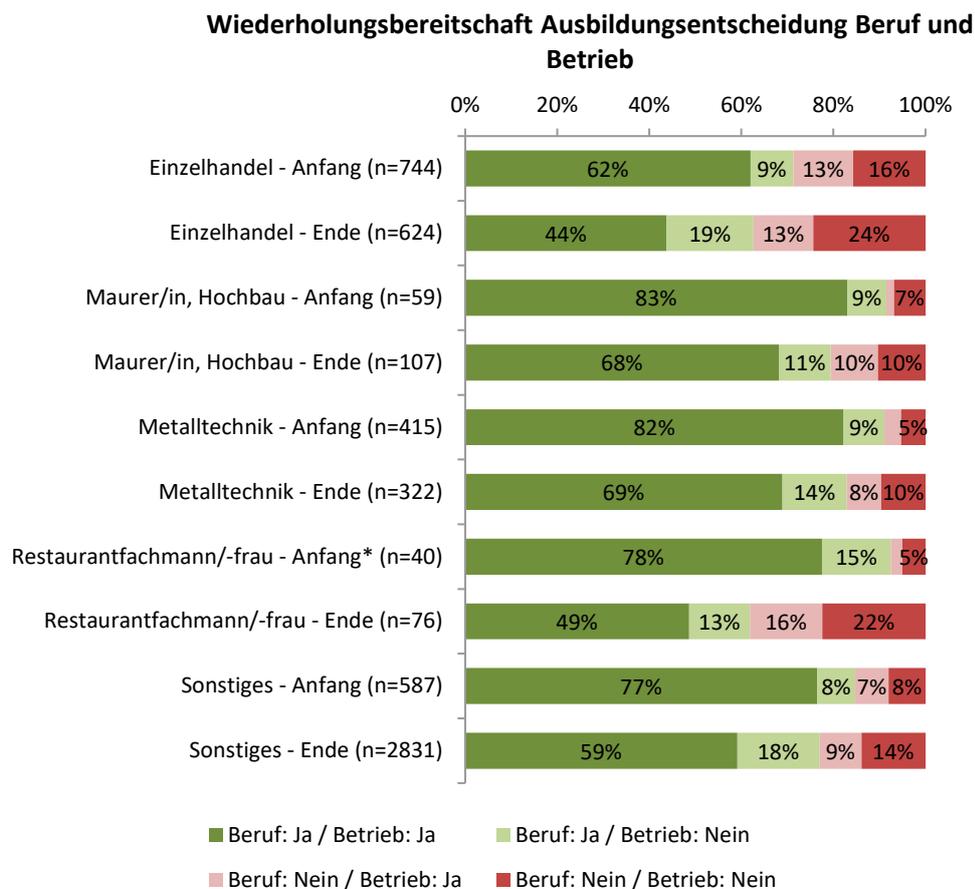
Abbildung 97: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen in der Schule – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Bei der Beurteilung der Zufriedenheit mit den schulischen Ausbildungsbedingungen fallen die Unterschiede zwischen den Lehrberufen weniger stark aus. Hier zeigt sich die Varianz vielmehr nach dem Ausbildungsfortschritt. Abermals sind Lehrlinge in der Anfangsphase der Ausbildung in allen ausgewählten Lehrberufen mit den schulischen Ausbildungsbedingungen zufriedener als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

Abbildung 98: Wiederholungsbereitschaft Ausbildungsentscheidung – Anfangsphase vs. Endphase



Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor. \* = geringe Zellenbesetzung.

Die Wiederholungsbereitschaft korrespondiert mit der Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen. Lehrlinge in den Lehrberufen Metalltechnik und Maurer/in haben die höchste Wiederholungsbereitschaft sowohl in der Entscheidung für den Beruf als auch für den Betrieb. In den Lehrberufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau zeigt sich der höchste Anteil an Lehrlingen, die sich weder für Beruf noch für den Betrieb erneut entscheiden würden. In den Lehrberufen Einzelhandel und Restaurantfachmann/-frau würden Lehrlinge in geringem Ausmaß nochmals dieselbe Entscheidung treffen. Hier würden sich Lehrlinge überproportional häufig nicht mehr für denselben Betrieb und/oder Beruf entscheiden.

Nach Ausbildungsfortschritt zeigt sich abermals eine höhere Einschätzung in der Wiederholungsbereitschaft bei Lehrlingen in den Anfangsphase der Ausbildung. Auffällig ist jedoch, dass im Beruf Einzelhandel bereits bei Lehrlingen in der Anfangsphase eine vergleichsweise erheblich geringere Wiederholungsbereitschaft besteht.

## VII. 6 Fazit des Vergleichs nach dem Ausbildungsfortschritt

Der Vergleich in der Einschätzung der Ausbildungsbedingungen nach dem Ausbildungsfortschritt in ausgewählten Lehrberufen lässt systematische Unterschiede in der Einschätzung beobachten. Lehrlinge in der Anfangsphase beurteilen ihre Ausbildungssituation bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Nutzung digitaler Technologien, Einsatz digitaler Medien, Arbeitsaufzeichnung) je nach Dimension tendenziell oder deutlich besser als Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung.

Mögliche Ursachen dafür skizzieren nachstehende Erklärungsansätze, wenngleich diese nicht mit den vorliegenden empirischen Daten im Detail geprüft werden können: Eine Möglichkeit ist, dass sich die betrieblichen Ausbildungsbedingungen je nach Ausbildungsfortschritt unterscheiden. So wäre es denkbar, dass Betriebe den Lehrlingen zu Beginn ihrer Ausbildung bessere Rahmenbedingungen zur Verfügung stellen (z.B. Betreuung, Fokus auch auf überfachliche Kompetenzen, geringere Belastung) als fortgeschrittenen Lehrlingen. Es gelten etwa in Bezug auf Überstunden für nicht-erwachsene Lehrlinge (unter 18 Jahre) noch die Bestimmungen aus dem Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz.

Eine andere Interpretation wäre – wenn gleichbleibende Ausbildungsbedingungen im Betrieb unterstellt werden – dass Lehrlinge in der Anfangsphase die Ausbildungsbedingungen besser bewerten als Lehrlinge am Ende der Ausbildung. Die jungen Menschen bekommen mit zunehmender Ausbildungs- und Berufserfahrung einen anderen Blick auf die situativen Bedingungen. Zudem können Lehrlinge am Ende der Ausbildung eine andere Einschätzung über das Berufsfeld geben als zu Beginn der Ausbildung. Auch finden individuelle Reifungsprozesse (gerade in der Phase der Adoleszenz) statt und die Lehrlinge werden zunehmend in den Betrieb und Beruf sozialisiert.

## VIII. Vergleich der Ausbildungssituation zwischen Österreich und Deutschland

In Deutschland haben sich regelmäßige Erhebungen zur Situation der Auszubildenden in der beruflichen Bildung etabliert, wie etwa durch das Bundesinstitut für Berufliche Bildung (BIBB) (z. B. Beicht u. a., 2009) und die Deutsche Gewerkschaftsbund-Jugend (DGB-Jugend). Vor allem die DGB-Jugend veröffentlicht bereits seit einiger Zeit jedes Jahr einen Ausbildungsreport, sowohl auf Bundes- als auch Länderebene. Die Entwicklung des Lehrlingsmonitor-Fragebogens wurde – zumindest teilweise – an die deutschen Erhebungen angelehnt. In ausgewählten Themenbereichen wird daher zu explorativen Zwecken ein Vergleich vorgenommen.

### VIII. 1 Methodik und Stichprobe

Da für das aktuelle Jahr in Deutschland ein Sonderreport mit dem Schwerpunkt „Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung“ durchgeführt wurde (DGB-Jugend, 2021), wird für den Vergleich der Ausbildungsreport 2020 (DGB-Jugend, 2020) herangezogen.

Die Erhebungen unterscheiden sich nach methodischen Gesichtspunkten. Während der Lehrlingsmonitor per Online-Befragung realisiert wurde, erfolgte die Befragung der deutschen Auszubildenden im Zuge der Berufsschultouren der DGB-Jugend in schriftlicher Form. Beide Erhebungen wurden im Klassenverband der Berufsschulen durchgeführt. Beide Befragungen erreichen beachtliche Stichprobengrößen, für die Auswertung von 25 Lehr- bzw. Ausbildungsberufen.

Tabelle 4: Methodik Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport

	<b>4. Lehrlingsmonitor (Österreich)</b>	<b>Ausbildungsreport 2020 (Deutschland)</b>
Erhebungsmethode	Online-Fragebogen	schriftlicher Fragebogen
Stichprobenziehung	Berufsschulklassen	Berufsschulklassen
Erhebungszeitraum	November 2020–Mai 2021	September 2019–Anfang 2020
Stichprobengröße	4.047 Lehrlinge	13.347 Auszubildende
Gewichtung	ja	ja
Lehrberufe	Keine Lehrberufe ausgeschlossen; für 25 Lehrberufe können aufgrund ausreichend großer Fallzahlen Ergebnisse ausgewiesen werden.	25 häufigsten Lehrberufe
Zielgruppe	Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung	Lehrlinge in allen Lehrjahren

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase; DGB-Jugend (2020).

Ein wesentlicher Unterschied lässt sich bei der Zielgruppe der Befragung feststellen. Während der Lehrlingsmonitor primär auf Lehrlinge in der Endphase der Ausbildung fokussiert, finden sich im Ausbildungsreport Daten zu allen Lehrjahren. Da im aktuellen Lehrlingsmonitor die Erhebung bei Lehrlingen in der Anfangsphase nur bei vier ausgewählten Lehrberufen pilotiert wurde, wird diese Gruppe für den Ländervergleich nicht herangezogen.

Damit könnten bei der Beantwortung der Fragen andere Erfahrungswerte aufgrund der längeren Ausbildungserfahrung der österreichischen Vergleichsgruppe wirksam werden. In Kapitel VII. 5 konnte tendenziell gezeigt werden, dass Lehrlinge in der Anfangsphase der Ausbildung zu optimistischeren Einschätzungen kommen als in der Spätphase der Ausbildung. Inwieweit dieser Befund auch auf Deutschland umgelegt werden kann, ist jedoch unklar.

## VIII. 2 Inhaltliche Schwerpunkte

Der Lehrlingsmonitor basiert auf einem ausgewiesenen Qualitätsmodell, das zwischen Input-, Prozess- und Outputqualität mit Fokus auf die betriebliche Ausbildungsqualität unterscheidet (vgl. Kapitel IV).

Im deutschen Ausbildungsreport 2020 wurden die Indikatoren der Befragung ebenfalls mehreren Themenschwerpunkten zugeordnet. Diese gliedern sich in die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, die Ausbildungszeiten und Überstunden, die Ausbildungsvergütung und die persönliche Beurteilung der Ausbildungsqualität. Der aktuelle Schwerpunkt wird in diesem Report auf Mobilität und Wohnen gelegt.

Tabelle 5: Dimensionen und Indikatoren im Ausbildungsreport

<b>Dimension</b>	<b>Indikatoren</b>
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Einhaltung des Ausbildungsplanes</li> <li>• Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten</li> <li>• Vorhandensein und Verfügbarkeit von Ausbilder_innen am Arbeitsplatz</li> <li>• Zufriedenheit mit der Erklärung von Arbeitsvorgängen</li> <li>• Grundsätzliche Bewertung der fachlichen Ausbildungsqualität im Betrieb</li> </ul>
Ausbildungszeiten und Überstunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nacharbeit der Zeiten des Berufsschulunterrichts</li> <li>• Regelmäßig zu leistende Überstunden</li> <li>• Anzahl der Überstunden</li> <li>• Vergütung bzw. Freizeitausgleich von Überstunden</li> </ul>
Ausbildungsvergütung	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ausbildungsvergütung</li> </ul>
Beurteilung der Ausbildungsqualität	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Korrekte Behandlung durch Ausbilder_innen</li> <li>• Zufriedenheit mit der Ausbildung insgesamt</li> <li>• Gefühlte Über- bzw. Unterforderung in der Ausbildung</li> <li>• Probleme, sich in der Freizeit zu erholen</li> <li>• Der Wunsch, nach der Ausbildung weiter im erlernten Beruf tätig zu sein</li> </ul>

Quelle: DGB-Jugend (2020), eigene Zusammenstellung.

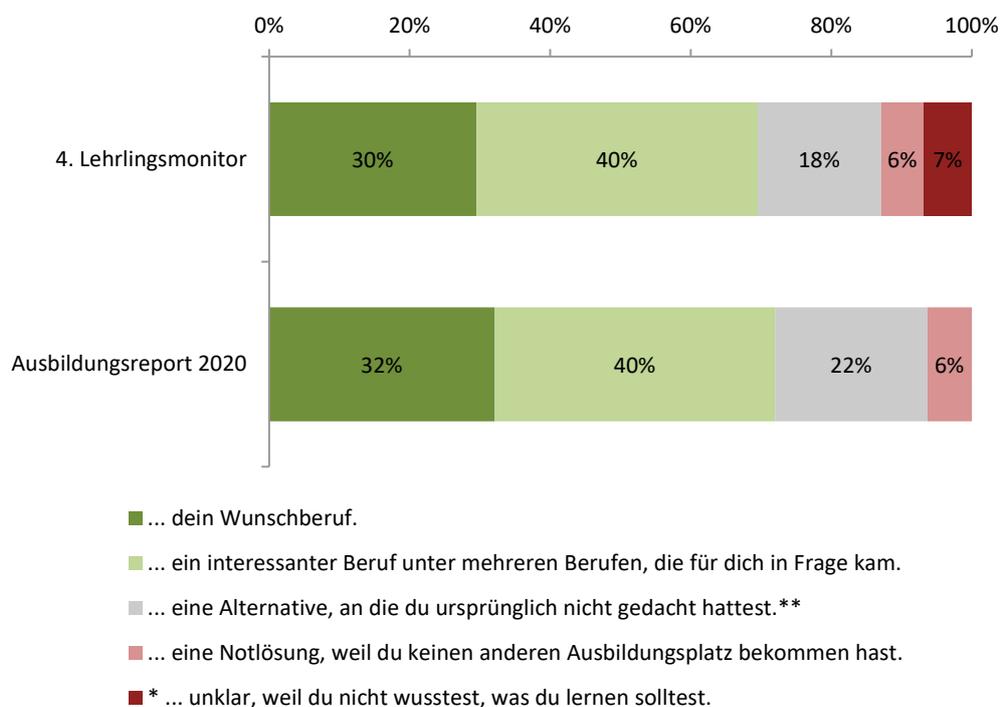
Der Vergleich des zugrundeliegenden Indikatoren-Modells zeigt, dass jenes des Lehrlingsmonitors wesentlich umfangreicher ist und mehr Dimensionen aufgenommen hat sowie einen umfangreicheren Blick auf die qualitativen Rahmenbedingungen der Ausbildungssituationen erlaubt.

Der Lehrlingsmonitor deckt die Themen des DGB-Ausbildungsreports grundsätzlich ab. In den nachfolgenden Kapiteln werden die Ergebnisse jener Indikatoren verglichen, die im Lehrlingsmonitor und Ausbildungsreport deckungsgleich sind.

## VIII. 3 Berufswunsch und Ausbildungsuche

Der Indikator „Realisierung des Berufswunsches“ ist in beide Erhebungen aufgenommen worden, um den Zugang zum jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der realisierten Berufseinmündung vor dem Hintergrund des Berufswahlprozesses abzubilden. Dies kann als ein Indikator dafür gesehen werden, inwiefern der realisierte Ausbildungsberuf den Wünschen und Interessen der Lernenden entspricht.

Abbildung 99: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Wunschberuf



Quelle: *öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor*; DGB-Jugend (2020, S. 10). \*Diese Antwortkategorie ist nur im Lehrlingsmonitor enthalten. \* Formulierung beim Ausbildungsreport: „Eine Alternative, die ich eigentlich nicht geplant hatte“.

Der Vergleich zeigt kaum wahrnehmbare Unterschiede zwischen der Situation in Österreich und Deutschland. Der Anteil jener Lernenden, die ihren beruflichen Wunschberuf bzw. einen Beruf im engeren Interessenbereich realisieren konnten, ist vergleichsweise ähnlich hoch. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich können mehr als sieben von zehn Lernenden ihren Berufswunsch im weiteren Sinne umsetzen.

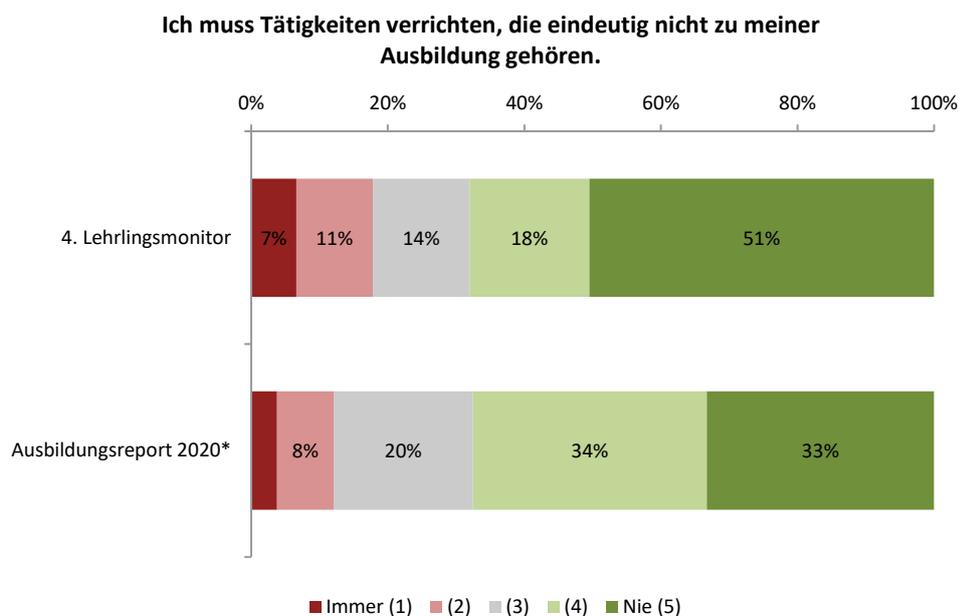
In beiden Ländern können laut eigener Angaben männliche Lernende häufiger ihren Berufswunsch verwirklichen als weibliche Lernende. Dies wird vor allem durch geschlechtsspezifische Segregation am Ausbildungsmarkt erklärt. Frauen konzentrieren sich häufiger auf weniger und zugleich geschlechterstereotypische Lehrberufe.

Des Weiteren stehen in Bezug auf die Dimension Lehrstellensuche Daten zur Schwierigkeit der Ausbildungsuche im Lehrlingsmonitor, jedoch nicht im Ausbildungsreport zur Verfügung.

## VIII. 4 Umsetzung der Ausbildungsordnung

Beruflich Lernende dürfen laut Gesetz in beiden Ländern nur zu Tätigkeiten herangezogen werden, die dem Berufsbild entsprechen. Es ist zu erwarten, dass ausbildungsfremde Tätigkeiten meist einfache Tätigkeiten mit geringem Lernpotenzial darstellen und so die Chance auf eine qualitativ hochwertige berufliche Kompetenzentwicklung der Lernenden reduzieren.

Abbildung 100: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Ausbildungsfremde Tätigkeiten



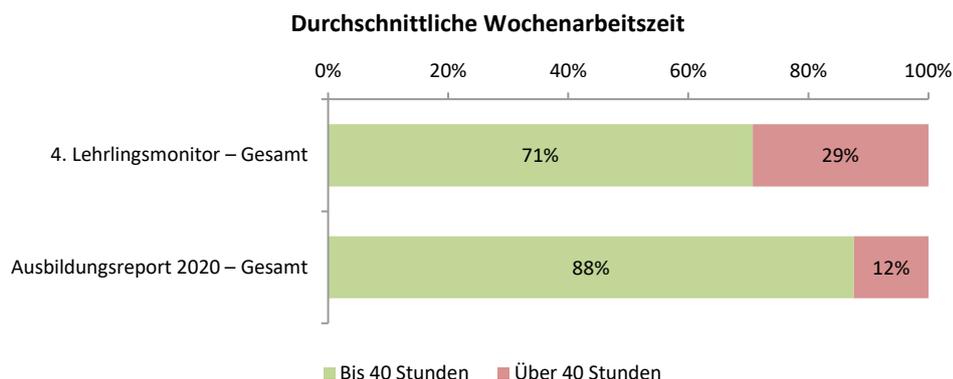
Quelle: *öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor*; DGB-Jugend (2020, S. 34). Anmerkung: Die Antwortkategorien beim Ausbildungsreport lauten: immer, häufig, manchmal, selten, nie. Beim 4. Lehrlingsmonitor haben sich möglicherweise bedingt durch methodische Effekte die Werte gegenüber den vorigen Runden deutlich erhöht (vgl. Kapitel V.3.1).

Im Deutschland-Österreich Vergleich der letzten Runden (z.B. Lachmayr & Mayerl, 2019) hat sich immer wieder gezeigt, dass österreichische Lehrlinge deutlich häufiger als deutsche Auszubildende für ausbildungsfremde Tätigkeiten verwendet werden. In der diesjährigen Runde des Lehrlingsmonitors hat sich der Anteil jener Lehrlinge, die angeben, nie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen, möglicherweise bedingt durch methodische Effekte (vgl. Kapitel V.3.1) deutlich erhöht, sodass sich im Vergleich ein etwas verändertes Bild ergibt. Dennoch wird im 4. Lehrlingsmonitor von den Lehrlingen in Österreich öfter angegeben „immer“ oder „häufig“ ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten zu müssen. Gleichzeitig aber ist auch der Anteil jener Gruppe höher, die feststellt, „nie“ für ausbildungsfremde Tätigkeiten verwendet zu werden.

## VIII. 5 Jugendschutz: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit

In Deutschland wird die berufliche Ausbildung vornehmlich als Ausbildungsverhältnis definiert und weniger als Arbeitsverhältnis. Aus dieser Perspektive sind Überstunden für Auszubildende nicht argumentierbar. Zudem sind Überstunden analog zu Österreich für Jugendliche unter 18 Jahren laut Jugendarbeitsschutzgesetz grundsätzlich verboten.

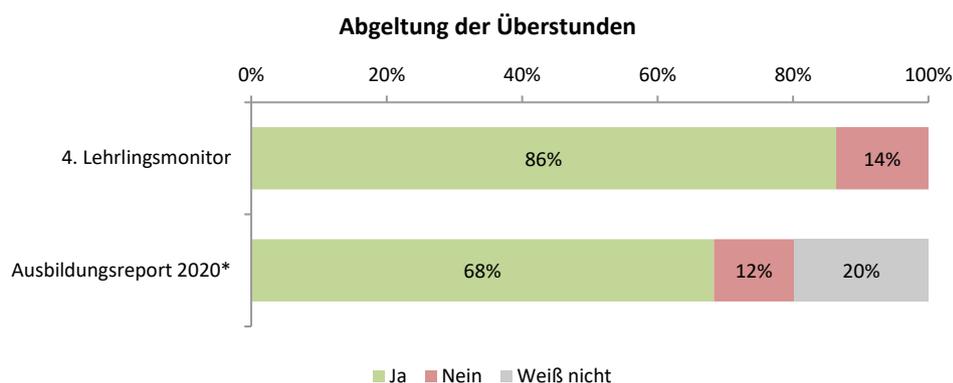
Abbildung 101: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor; DGB-Jugend (2020, S. 46).

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse zeigt, dass Lehrlinge in Österreich durchschnittlich eine höhere Wochenarbeitszeit aufweisen als Auszubildende in Deutschland. Trotz gesetzlichen Verbots gibt auch mehr als ein Zehntel der unter 18-jährigen deutschen Auszubildenden an, Überstunden zu absolvieren.

Abbildung 102: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Abgeltung der Überstunden



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor; DGB-Jugend (2020, S. 45). Anmerkung: Beim Ausbildungsreport stand zusätzlich die Kategorie „Weiß nicht“ zur Verfügung.

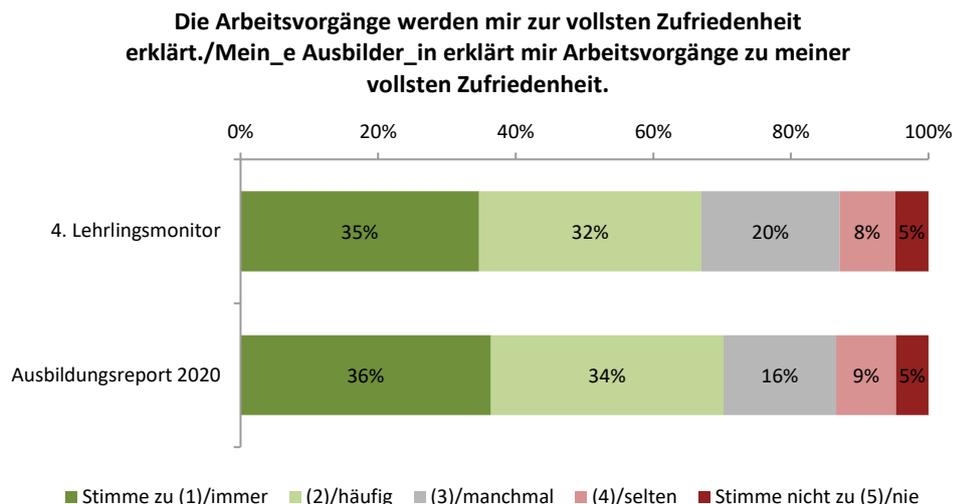
Die Abgeltung der Überstunden liegt im Ländervergleich auf einem ähnlichen Niveau. In beiden Ländern ist der Anteil der Lehrlinge, deren Überstunden nicht abgegolten werden, etwas höher als ein Zehntel. In beiden Ländern werden die Überstunden deutlich öfter in Form von Zeitausgleich abgegolten.

### VIII. 6 Fachliche Anleitung

Die Rolle der AusbilderInnen sowie ihre fachliche Anleitung werden in beiden Erhebungen als ein Indikator für betriebliche Ausbildungsqualität definiert.

Im empirischen Vergleich lässt sich ein ähnliches Bild beobachten. Sowohl in Österreich als auch in Deutschland sind mindestens zwei Drittel der Lehrlinge bzw. Auszubildenden mit der fachlichen Anleitung ihrer AusbilderInnen zufrieden. Jeder siebte Lehrling bzw. Auszubildende ist mit der fachlichen Anleitung der Arbeitsvorgänge nicht zufrieden.

Abbildung 103: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Fachliche Anleitung

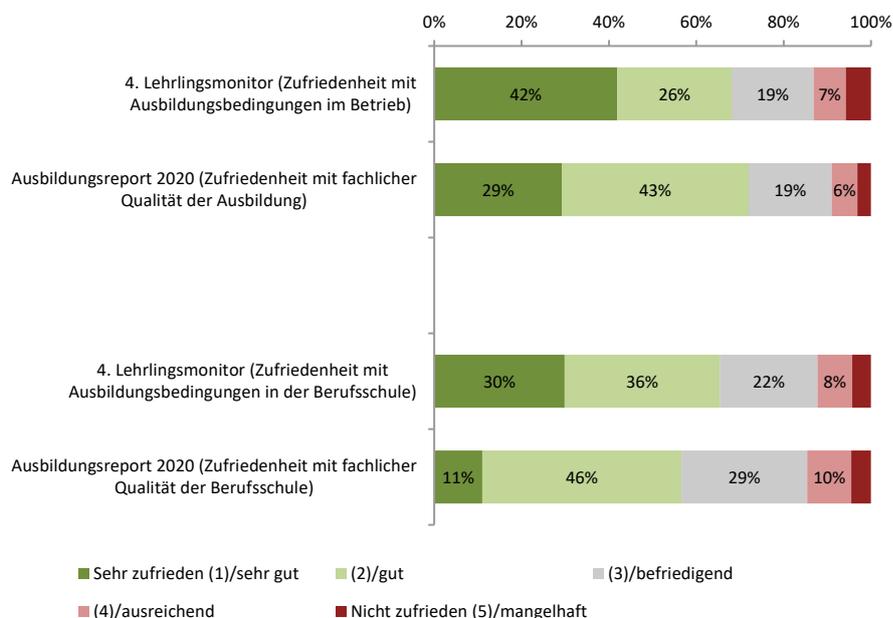


Quelle: *öibf/4. LM; DGB-Jugend (2020, S. 38)*. Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: stimme zu bis stimme nicht zu; Deutschland: immer bis nie.

### VIII. 7 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

In beiden Ländern besteht unter Lernenden mehrheitlich eine große Zufriedenheit mit der Qualität bzw. den Ausbildungsbedingungen im Betrieb und in der Berufsschule. Zwar gibt es in Österreich vergleichsweise einen größeren Anteil von Lernenden, die mit ihren betrieblichen Ausbildungsbedingungen sehr zufrieden sind, aber gleichzeitig ist auch der Anteil jener Lehrlinge größer, die nicht mit ihren betrieblichen Ausbildungsbedingungen zufrieden sind. Die betrieblichen Ausbildungsbedingungen in Österreich sind demnach stärker polarisiert.

Abbildung 104: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen bzw. Ausbildungsqualität



Quelle: *öibf/4. LM; DGB-Jugend (2020, S. 38)*. Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: sehr zufrieden bis nicht zufrieden; Deutschland: sehr gut bis mangelhaft.

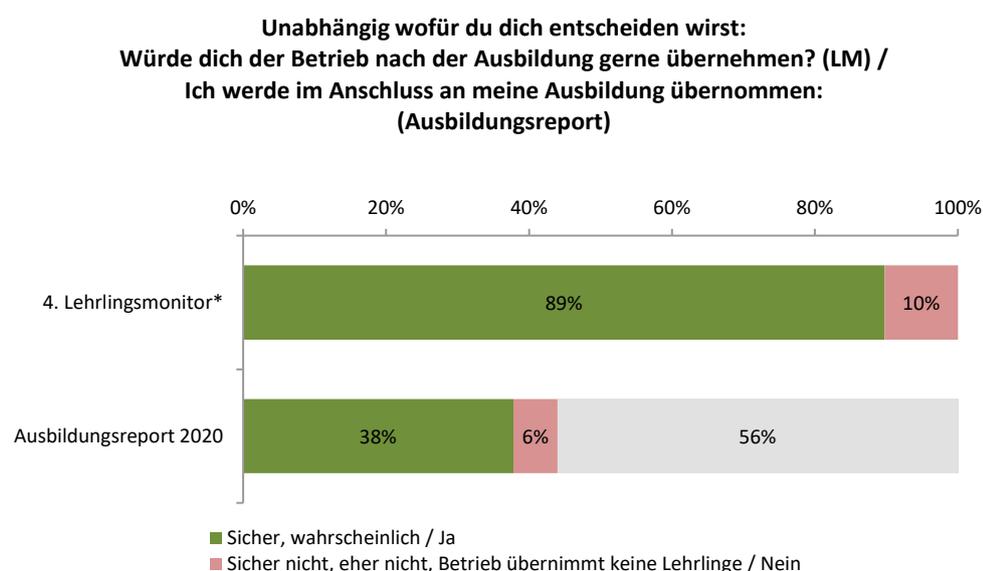
In Deutschland wird die fachliche Qualität der Berufsschule gegenüber der fachlichen Qualität der Ausbildung deutlich niedriger bewertet.

## VIII. 8 Verbleib im Betrieb

Verbleibquoten sind ein Indikator für betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsstrategien zur Deckung ihres eigenen Fachkräftebedarfs. In Kosten-Nutzen-Analysen wird hervorgehoben, dass sich ausbildungsaktive Betriebe in Deutschland investitionsorientiert verhalten (vgl. Dionisius u. a., 2008). Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Kosten-Nutzen-Analyse für Österreich (Schlögl & Mayerl, 2016b). Unternehmen investieren demnach in die Ausbildung von jungen Menschen, um ihren eigenen Fachkräftebedarf zu decken. Dies gelingt jedoch nur, wenn die Lernenden im Anschluss an die Ausbildung als Fachkräfte übernommen werden.

Im Ausbildungsreport wird der betriebliche Verbleib aus der Perspektive der jungen Erwachsenen auch als Indikator für die Zufriedenheit mit der Ausbildung interpretiert. Die Zugänge bei den Erhebungen unterscheiden sich jedoch. Beim Lehrlingsmonitor wurde der Fokus darauf gelegt, ob es vonseiten des Betriebes ein Übernahmeangebot gibt. Und erst in weiterer Folge wurde nachgefragt, ob Lehrlinge dieses Angebot gerne annehmen würden. Beim deutschen Ausbildungsreport wird auch die subjektive Entscheidung der Auszubildenden in die Frageformulierung bereits mit einbezogen.

Abbildung 105: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Übernahme nach Vollendung der Ausbildung



Quelle: *öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor*; DGB-Jugend (2020, S. 62). Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: sicher/wahrscheinlich/eher nicht/sicher nicht; Deutschland: ja, nein, weiß nicht. DGB-Ausbildungsreport: Die Ergebnisse beziehen sich auf Auszubildende im letzten Lehrjahr.

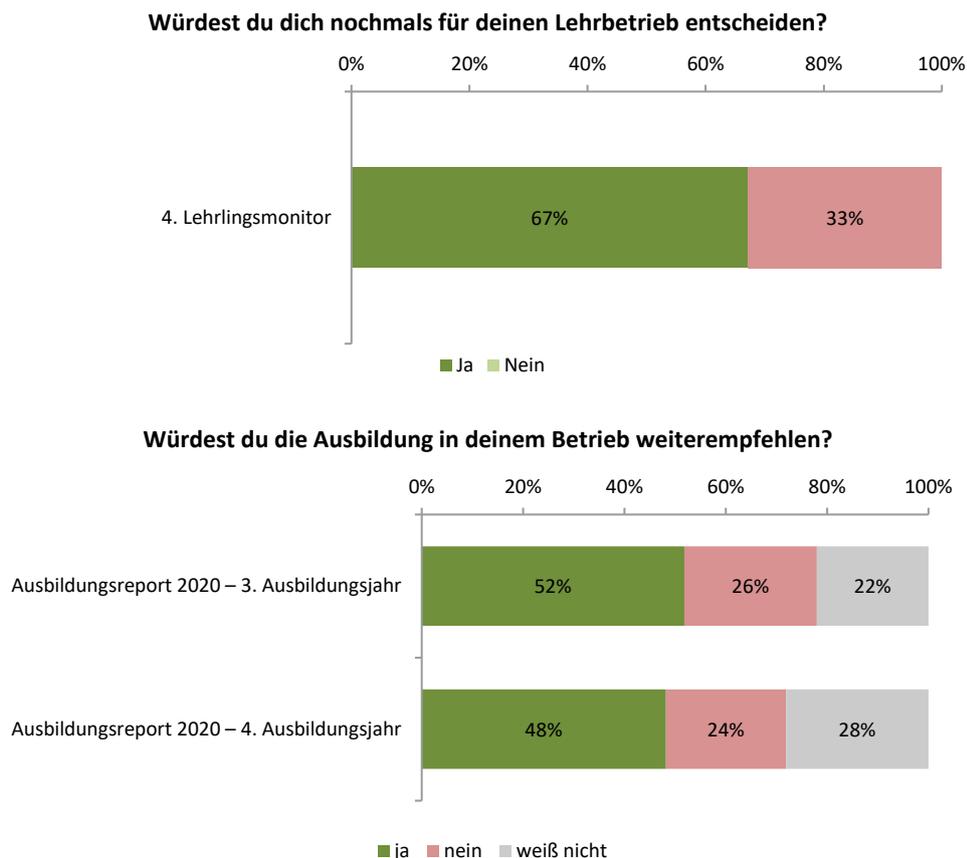
Entsprechend dem jeweiligen Zugang unterscheiden sich die Ergebnisse. In Deutschland geben rund vier Zehntel der Auszubildenden an, dass sie im Anschluss an die Ausbildung vom Betrieb übernommen werden. Nur ein geringer Anteil wird nicht übernommen. Beim restlichen Anteil ist die Situation im letzten Ausbildungsjahr noch nicht geklärt.

Im Vergleich geben in Österreich neun Zehntel der Lehrlinge an, dass der Betrieb ein Übernahmeangebot (wahrscheinlich) unterbreitet. Jene Befragten, die ein Übernahmeangebot erhalten, wollen mit einem Anteil von 58% dieses Angebot auch annehmen. Wird dies in ein Verhältnis gesetzt, dann verbleibt rund die Hälfte der Lehrlinge nach der Ausbildung im Betrieb.

### VIII. 9 Wiederholungsbereitschaft bzw. Weiterempfehlung des Ausbildungsbetriebes

In Österreich wurde die Zufriedenheit mit der Ausbildung indirekt mit unterschiedlichen Fragestellungen erhoben. Als Indikator wurde im österreichischen Lehrlingsmonitor die Wiederholungsbereitschaft definiert und gefragt, ob die Lehrlinge sich erneut für denselben Ausbildungsbetrieb entscheiden würden. In Deutschland wurde gefragt, ob die Auszubildenden ihren Lehrbetrieb weiterempfehlen würden.

Abbildung 106: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Weiterempfehlung der Ausbildung



Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor; DGB-Jugend (2020, S. 59).

Im Vergleich zeigt sich, dass rund zwei Drittel der Lehrlinge in Österreich die Entscheidung bezüglich ihres Ausbildungsbetriebes wiederholen würden. In Deutschland würde rund die Hälfte der Auszubildenden ihren Ausbildungsbetrieb weiterempfehlen.

Sowohl in Deutschland als auch in Österreich kann ein starker Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und der hypothetischen Weiterempfehlung bzw. Wiederholungsbereitschaft bezüglich des Ausbildungsbetriebes beobachtet werden.

### VIII. 10 Fazit im Ländervergleich

In beiden Ländern lässt sich ein deutlicher Zusammenhang beobachten zwischen der Ausbildungszufriedenheit und ...

- ... der Absolvierung von Überstunden: Lernende, die Überstunden absolvieren, weisen eine geringere Ausbildungszufriedenheit auf. In Österreich vor allem jene, die Überstunden unfreiwillig leisten müssen.
- ... der Verwendung für ausbildungsfremde Tätigkeiten: Je mehr ausbildungsfremde Tätigkeiten übernommen werden müssen, desto geringer ist die Ausbildungszufriedenheit.
- ... der Existenz eines Betriebsrates bzw. Jugendvertrauensperson: In jenen Betrieben, in denen es einen Betriebsrat bzw. eine Jugendvertrauensperson gibt, haben Lehrlinge eine höhere Ausbildungszufriedenheit.
- ... der Berufswahl: Lernende, die ihren Berufswunsch realisiert haben, haben eine höhere Ausbildungszufriedenheit als Lernende, die ihren Ausbildungswunsch nicht realisieren konnten.
- ... der körperlichen und psychischen Belastung: Lernende, die hohe psychische und körperliche Belastung bei der Arbeit angeben, äußern eine höhere Unzufriedenheit mit der Ausbildung.
- ... einer geplanten Übernahme im Betrieb: Lernende, die angeben, von ihrem Betrieb übernommen zu werden, zeigen eine höhere Zufriedenheit mit der Ausbildung. In Österreich lässt sich zudem beobachten, dass jene, die nicht im Betrieb bleiben wollen, am unzufriedensten mit der Ausbildung sind.

## IX. Methodik und Stichprobe

### IX. 1 Entwicklung des Fragebogens

Die Vorgehensweise zur Entwicklung des Fragebogens orientierte sich an in der empirischen Sozialforschung üblichen Verfahrensschritten (Diekmann, 1995).

In einem ersten Schritt erfolgte eine Literaturrecherche hinsichtlich verschiedener Qualitätsmodelle in der beruflichen Ausbildung, wobei hier auf den österreichischen (z. B. Schlögl & Mayerl, 2013; Schlögl u. a., 2010) und deutschen Diskurs (z. B. Hannack, 2013; Münk & Weiß, 2009; Quante-Brandt & Grabow, 2008) über Qualität in der beruflichen Bildung fokussiert wurde. Insbesondere in Deutschland haben sich bereits vergleichbare Untersuchungen zur Situation der Auszubildenden etabliert. Auf der Basis der Ergebnisse der Literaturanalyse wurde ein Qualitätsmodell entwickelt.

Anschließend wurde das Modell operationalisiert und die konkreten Fragen und Aussagen, die den Lehrlingen zur Bewertung vorgelegt werden, wurden ausgearbeitet. In der wissenschaftlichen Praxis bewährte Skalen wurden eingesetzt und gegebenenfalls an die hier gegenständlichen Anforderungen angepasst.

Im letzten Schritt wurden die Fragen und Aussagen im Fragebogen strukturiert zusammengeführt und die Dramaturgie des Fragebogens festgelegt.

Zur Qualitätssicherung des Fragebogens erfolgt ein Validierungsprozess durch von den AuftraggeberInnen benannte ExpertInnen.

Im Zuge der vierten Runde wurde der Fragebogen des 3. Lehrlingsmonitors kritisch reflektiert. Folglich wurden ausgewählte Fragen gestrichen, einige Formulierungen angepasst sowie neue Fragen eingeführt. Um einen Zeitreihenvergleich vornehmen zu können, blieb der Kern des Fragebogens jedoch unverändert. Zudem mussten durch die Einführung der neuen Zielgruppe „Lehrlinge in der Anfangsphase“ (in ausgewählten Lehrberufen) zusätzliche Fragen entwickelt werden. Durch eine komplexe Filterführung wurde der Fragebogen je nach Zielgruppe entsprechend dem Antwortverhalten elektronisch geleitet.

### IX. 2 Durchführung der Online-Erhebung

Die Erhebung erfolgte zwischen November 2020 und Mai 2021 mittels einer österreichweiten standardisierten Online-Befragung, die mit der Software Limesurvey (Version 3.26) durchgeführt wurde. Es wurde ein Einladungsschreiben an alle Berufsschuldirektionen in Österreich per E-Mail verschickt. Die Direktionen wurden gebeten, die Lehrlinge den Online-Fragebogen im Klassenverband ausfüllen zu lassen. Als Zielgruppe der Befragung wurden zwei Gruppen definiert: 1) Alle Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr; 2) Lehrlingen in den beiden ersten Lehrjahren in den ausgewählten Lehrberufen Einzelhandel, Metalltechnik, Restaurantfachmann/-frau und Maurer/in.

An dieser Stelle sei der ausdrückliche Dank an alle Mitwirkenden ausgesprochen, speziell den Schulen und Lehrlingen!

Insgesamt haben 9.666 Lehrlinge auf den Online-Fragebogen zugegriffen, wobei nach Bereinigung der nicht vollständigen Fragebögen (1.983) und Fragebögen mit blockweise fehlenden Werten (20) sich die Zahl der auswertbaren Fragebögen weiter reduzierte (7.663).

Tabelle 6: Stichprobe

	Absolut	Summe
Zugriff auf Online-Fragebogen (Bruttostichprobe)		9.666
abzüglich nicht vollständige Fragebögen	-1.983	7.683
abzüglich blockweise fehlende Werte	-20	7.663
abzüglich ÜBA	-762	6.901
abzüglich Teilqualifizierung/Verlängerte Lehrzeit/Teilzeit	-899	6.002
<b>Verwertbare Gesamtstichprobe (Nettostichprobe)</b>		<b>6.002</b>
<b>Teilstichprobe Endphase (alle Lehrberufe)</b>		<b>4.088</b>
<b>Teilstichprobe Anfangsphase (ausgewählte Lehrberufe)</b>		<b>1.914</b>

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor.

Da sich der Fokus des vorliegenden Berichts vor allem auf die betrieblichen Rahmenbedingungen richtete, wurden die Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungen (ÜBA), Teilqualifizierung (TQ), verlängerter Lehrzeit (VLZ) oder Teilzeitlehre aus der Analyse ausgeschlossen. Die Ausbildung von Lehrlingen in ÜBA/TQ/VLZ unterliegt gänzlich anderen Rahmenbedingungen. Diese Stichprobe könnte jedoch für weitere Spezialauswertungen zu einem späteren Zeitpunkt herangezogen werden. Somit ergibt sich insgesamt eine verwertbare Nettostichprobe von 6.002 Lehrlingen. Für die Auswertung wurde die Gesamtnettostichprobe nochmals in Teilstichproben unterteilt: 1) Lehrlinge am Ende der Lehrzeit in allen Lehrberufen (6.002) und 2) Lehrlinge am Lehranfang in den ausgewählten Lehrberufen (1.914). Die beiden Teilstichproben wurden gesondert ausgewertet.

Die Ausfülldauer beträgt im Median für die Teilstichprobe „Lehrlinge Endphase“ 15,9 Minuten und für die Teilstichprobe „Lehrlinge Anfangsphase“ 17,1 Minuten.

### IX. 3 Stichprobe: Lehrlinge in der Endphase

#### IX.3.1 Stichprobenbeschreibung (ungewichtet)

Die Online-Befragung wurde österreichweit durchgeführt. Der Vergleich mit der Lehrlingsstatistik zeigt strukturelle Verzerrungen in der Stichprobe: Vor allem Steiermark (-5,3 Prozentpunkte) und Wien (-4,7 Prozentpunkte) sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. Salzburg (5,6 Prozentpunkte), Vorarlberg (4,5 Prozentpunkte) und Niederösterreich (2,6 Prozentpunkte) hingegen überrepräsentiert.

Tabelle 7: Verteilung nach Bundesländern

Bundesland Lehrbetrieb	Stichprobe (ungewichtet)		Lehrlingsstatistik		Differenz +/-
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	
Burgenland	62	1,5%	711	2,2%	-0,7
Kärnten	155	3,8%	2 101	6,6%	-2,8
Niederösterreich	739	18,3%	4 957	15,7%	2,6
Oberösterreich	871	21,5%	6 610	20,9%	0,6
Salzburg	558	13,8%	2 577	8,1%	5,6
Steiermark	356	8,8%	4 470	14,1%	-5,3
Tirol	422	10,4%	3 217	10,2%	0,3
Vorarlberg	445	11,0%	2 062	6,5%	4,5
Wien	439	10,8%	4 920	15,6%	-4,7
Gesamt	4.047	100%	31 625	100%	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. WKO-Lehrlingsstatistik 2020 (drittes Lehrjahr). Anmerkungen: Fehlende Werte in Stichprobe: 41.

## IX.3.2 Gewichtung und Verteilung der Lehrberufe

Es wurde eine Gewichtung der Daten auf der Basis der Verteilung der Lehrlinge nach Lehrberufen im letzten Jahr für das Bezugsjahr 2020 vorgenommen. Gewichtungsfaktoren wurden für jene Lehrlinge berechnet, die eine ungewichtete Mindestfallzahl von mindestens 35 in der Stichprobe aufwiesen. Daraus ergaben sich 25 Lehrberufe, für die Gewichtungsfaktoren berechnet wurden. Alle übrigen Lehrberufe wurden in der Kategorie „Sonstiges“ (inkl. Doppellehrberufe) zusammengefasst.

Es zeigt sich, dass die Gewichtungsfaktoren durchgängig – mit wenigen Ausnahmen – auf einem niedrigen Niveau sind ( $>0,5$  und  $<2$ ). Die originale Stichprobe wird daher mit der Gewichtung nur geringfügig „korrigiert“.

Tabelle 8: Gewichtung und Lehrberufe

Lehrberufe	Stichprobe (ungewichtet)		Lehrlingsstatistik		Gewichtung
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	
Einzelhandel	649	15,9%	3.818	12,1%	0,76
Bürokaufmann/Bürokauffrau	376	9,2%	1.558	4,9%	0,54
Metalltechnik	326	8,0%	2.819	8,9%	1,12
Kraftfahrzeugtechnik	194	4,7%	1.920	6,1%	1,28
Verwaltungsassistent/-assistentin	178	4,4%	556	1,8%	0,40
Elektrotechnik	148	3,6%	2.335	7,4%	2,04
Maurer/in	100	2,4%	901	2,8%	1,16
Installations- und Gebäudetechnik	96	2,3%	1.193	3,8%	1,61
Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin)	95	2,3%	1.088	3,4%	1,48
Großhandelskaufmann/-kauffrau	95	2,3%	349	1,1%	0,47
Betriebslogistikkaufmann/-kauffrau	82	2,0%	379	1,2%	0,60
Koch/Köchin	79	1,9%	1.187	3,8%	1,94
Restaurantfachmann/-fachfrau	78	1,9%	651	2,1%	1,08
Metallbearbeitung	71	1,7%	134	0,4%	0,24
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	64	1,6%	426	1,3%	0,86
Tischlereitechnik	63	1,5%	276	0,9%	0,57
Maler/in und Beschichtungstechniker/in	60	1,5%	473	1,5%	1,02
Bautechnischer Zeichner/ Zeichnerin	51	1,2%	111	0,4%	0,28
Gastronomiefachmann/-fachfrau	46	1,1%	303	1,0%	0,85
Speditionskaufmann/-kauffrau	45	1,1%	289	0,9%	0,83
Land- und Baumaschinentechnik	40	1,0%	410	1,3%	1,32
Industriekaufmann/Industriekauffrau	37	0,9%	417	1,3%	1,46
Tischlerei	36	0,9%	734	2,3%	2,64
Sonstiges	1.079	26,4%	9.298	29,4%	1,11
Gesamt	4.088	100%	31.625	100%	

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. WKO-Lehrlingsstatistik 2020 (Lehrlinge im dritten Lehrjahr). Stichprobe: Doppellehrberufe unter Sonstiges klassifiziert.

Weibliche Lehrlinge sind in der Stichprobe und nach Gewichtung gegenüber der Lehrlingsstatistik überproportional vertreten.

Tabelle 9: Stichprobe nach Geschlecht

	Stichprobe (gewichtet nach Lehrberuf)	Lehrlingsstatistik	Differenz
	Prozent	Prozent	+/-
weiblich	38,8%	34,4%	4,4
männlich	61,2%	65,6%	-4,4
gesamt	100%	100%	

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Endphase. WKO-Lehrlingsstatistik 2020 (Lehrlinge im dritten Lehrjahr). Stichprobe: Doppellehrberufe wurden unter Sonstiges klassifiziert.

## IX. 4 Stichprobe: Lehrlinge in der Anfangsphase

Als Zielgruppe der Lehrlinge in der Anfangsphase wurden für die Befragung vorab vier Lehrberufe definiert. Zum einen sollte damit der Aufwand für die Berufsschulen bei der Erhebung möglichst gering gehalten werden, zum anderen sollte anhand der vier Berufe eine fundierte Teilstichprobe gewonnen werden. Ziel war es, eine explorative Stichprobe für Lehrlinge in der Anfangsphase zu erheben. Die Teilstichprobe wird daher für die Auswertung nicht gewichtet. Für die Interpretation bedeutet dies, dass ein Rückschluss der Ergebnisse nur für diese konkrete Stichprobe gültig ist. Die vorliegende Teilstichprobe erlaubt zwar keine allgemeinen Rückschlüsse auf alle Lehrberufe, jedoch erlaubt die Stichprobe einen ersten explorativen Einblick in die Situation „der“ Lehrlinge in der Anfangsphase.

Abbildung 107: Teilstichprobenbeschreibung – Lehrlinge in der Anfangsphase

	Stichprobe	Lehrlingsstatistik (1./2. Lehrjahr)	Ausschöpfungs- quote
Einzelhandel	772	8.706	9%
Maurer/in, Hochbau, Hoch- bauspezialist/in	64	1.846	3%
Metalltechnik	434	5.345	8%
Restaurantfachmann/-frau	40	1.069	4%
Sonstiges	604	48.601	1%
Gesamt	1914	65.567	3%

Quelle: *öibf/4*. Österreichischer Lehrlingsmonitor – Anfangsphase. WKO-Lehrlingsstatistik 2020.

Beabsichtigt war, dass die Teilstichprobe in vier Lehrberufe erhoben wird. Allerdings zeigte der Rücklauf, dass auch andere Lehrberufe in der Teilstichprobe vertreten sind. Der Grund dafür liegt wahrscheinlich in der missverständlichen Interpretation der Einladung zur Befragung. Für die Auswertung wurden die Antworten der Lehrlinge aus diesen zusätzlichen Berufen jedoch in der Teilstichprobe behalten und führten so zu einer Ausweitung der Stichprobe auch auf andere Lehrberufe (v.a. kaufmännische Berufe wie Bürokaufmann/-frau und Bankkaufmann/-frau oder aber auch Metallbearbeitung).

Eine hohe Rücklaufquote konnte in den Lehrberufen Metalltechnik und Einzelhandel erreicht werden. Nur eine geringe Rücklaufquote konnte in den Berufen Restaurantfachmann/-frau und Maurer/in erreicht werden. Beim Beruf Maurer/in (Eintritt bis 31.12.2022 möglich) wurden die Nachfolgeberufe Hochbau und Hochbauspezialist/in (jeweils Eintritt ab: 01.01.2020) addiert.

## X. Anhang

### X. 1 Ausbildungssituation nach Lehrberufen

Wichtigste Daten nach Lehrberuf – Lehrlinge in der Endphase:

	Seite
Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin	141
Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau	142
Bürokaufmann/Bürokauffrau	143
Einzelhandel	144
Elektrotechnik	145
Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin)	146
Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau	147
Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau	148
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	149
Industriekaufmann/Industriekauffrau	150
Installations- und Gebäudetechnik	151
Koch/Köchin	152
Kraftfahrzeugtechnik	153
Land- und Baumaschinentechnik	154
Maler/in und Beschichtungstechniker/in	155
Maurer/in	156
Metallbearbeitung	157
Metalltechnik	158
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	159
Speditionskaufmann/Speditionskauffrau	160
Tischlerei	161
Tischlereitechnik	162
Verwaltungsassistent/Verwaltungsassistentin	163

Wichtigste Daten nach Lehrberuf – Lehrlinge in der Anfangsphase:

	Seite
Einzelhandel	164
Maurer/in, Hochbau(spezialist/in)	165
Metalltechnik	166
Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau	167

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin			Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		51	100%		4037	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	16	31%		1256	31%	
	... ein interessanter Beruf.	24	47%		1587	39%	
	... eine Alternative.	10	20%		647	16%	
	... eine Notlösung.	0	0%		219	5%	
	... unklar.	1	2%		328	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	37	76%		2363	73%	
	Freiwillige Überstunden	4	8%		380	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	7	14%		359	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	2%		147	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	39	80%		2253	70%	
	Nein	6	12%		616	19%	
	Weiß nicht	4	8%		371	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	10%		414	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	12	24%		1280	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	27	53%		1690	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	7	14%		554	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	21	62%		1404	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	21	22%		1990	50%	
	Ja, große Probleme	7	16%		589	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	31	62%		2292	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	11	22%		901	23%	
	Ja, ernsthaft	8	16%		795	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	23	45%		2024	51%	
	Ja, wahrscheinlich	23	45%		1547	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	4	8%		289	7%	
	Nein, sicher nicht	1	2%		119	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	39	77%		3179	79%	
	eine Ausbildung	12	24%		858	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	32	82%		2360	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	4	10%		391	13%	
	Nein, in anderem Beruf	3	8%		352	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	27	53%		1998	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	24	47%		1936	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	14	28%		1469	37%	
	Gruppe B (Gut)	27	53%		1390	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	8	16%		790	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	2	4%		288	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	51		2,2	3974		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	51		2,4	3963		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	51		1,8	3984		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	51		74,1	3937		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf: Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau					Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		82	100%		4006	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	11	13%		1261	32%	
	... ein interessanter Beruf.	38	46%		1573	39%	
	... eine Alternative.	19	23%		638	16%	
	... eine Notlösung.	7	9%		212	5%	
	... unklar.	7	9%		322	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	56	76%		2344	73%	
	Freiwillige Überstunden	9	12%		375	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	8	11%		358	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	1%		147	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	56	76%		2236	70%	
	Nein	10	14%		612	19%	
	Weiß nicht	8	11%		367	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	6%		414	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	21	26%		1271	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	39	48%		1678	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	16	20%		545	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	27	55%		1398	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	42	22%		1969	50%	
	Ja, große Probleme	13	23%		583	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	45	55%		2278	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	18	22%		894	23%	
	Ja, ernsthaft	19	23%		784	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	39	48%		2008	51%	
	Ja, wahrscheinlich	33	41%		1537	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	7	9%		286	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	Nein, sicher nicht	2	3%		118	3%	
	beruflich tätig sein	69	84%		3149	79%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	eine Ausbildung	13	16%		857	21%	
	Ja	51	75%		2341	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	9	13%		386	13%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Nein, in anderem Beruf	8	12%		347	11%	
	Einkommen ist zu niedrig	38	47%		1987	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	43	53%		1917	49%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
	Gruppe A (Sehr gut)	24	30%		1459	37%	
	Gruppe B (Gut)	33	41%		1384	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	15	19%		783	20%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	Gruppe D (Sehr schlecht)	9	11%		281	7%	
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	82		2,2	3943	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	82		2,0	3932	2,0	
	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	82		2,2	3953	2,1	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?							
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	81		70,8	3907	73,9	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Bürokaufmann/Bürokauffrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		376	100%		3712	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	97	26%		1175	32%	
	... ein interessanter Beruf.	156	42%		1455	39%	
	... eine Alternative.	73	19%		584	16%	
	... eine Notlösung.	12	3%		207	6%	
	... unklar.	38	10%		291	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	257	81%		2143	72%	
	Freiwillige Überstunden	34	11%		350	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	21	7%		345	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	5	2%		143	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	245	78%		2047	69%	
	Nein	47	15%		575	19%	
	Weiß nicht	23	7%		352	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	36	10%		383	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	107	29%		1185	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	171	47%		1546	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	53	14%		508	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	106	59%		1319	36%	
	Ja, einige kleinere Probleme	204	21%		1807	49%	
	Ja, große Probleme	60	20%		536	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	219	59%		2104	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	77	21%		835	23%	
	Ja, ernsthaft	75	20%		728	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	195	53%		1852	51%	
	Ja, wahrscheinlich	131	36%		1439	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	30	8%		263	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	296	79%		2922	79%	
	eine Ausbildung	80	21%		790	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	227	79%		2165	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	37	13%		358	13%	
	Nein, in anderem Beruf	22	8%		333	12%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	175	48%		1850	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	191	52%		1769	48%	
	Einkommen ist zu hoch	2	1%		43	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	138	38%		1345	37%	
	Gruppe B (Gut)	116	32%		1301	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	79	22%		719	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	33	9%		257	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	367		2,0	3658		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	367		2,0	3647		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	367		2,2	3668		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	366		73,2	3622		73,9

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Einzelhandel			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		649	100%		3439	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	106	16%		1166	34%	
	... ein interessanter Beruf.	212	33%		1399	41%	
	... eine Alternative.	165	25%		492	14%	
	... eine Notlösung.	92	14%		127	4%	
	... unklar.	74	11%		255	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	404	82%		1996	71%	
	Freiwillige Überstunden	12	2%		372	13%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	45	9%		321	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	33	7%		115	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	324	66%		1968	70%	
	Nein	101	20%		521	19%	
	Weiß nicht	70	14%		305	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	72	12%		347	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	231	37%		1061	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	194	31%		1523	45%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	130	21%		431	13%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	164	43%		1261	37%	
	Ja, einige kleinere Probleme	350	25%		1661	49%	
	Ja, große Probleme	130	32%		466	14%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	278	43%		2045	60%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	158	25%		754	22%	
	Ja, ernsthaft	208	32%		595	18%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	328	51%		1719	51%	
	Ja, wahrscheinlich	246	38%		1324	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	41	6%		252	7%	
	Nein, sicher nicht	27	4%		93	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	484	75%		2734	80%	
	eine Ausbildung	165	25%		705	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	275	59%		2117	79%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	98	21%		297	11%	
	Nein, in anderem Beruf	94	20%		261	10%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	297	46%		1728	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	338	53%		1622	48%	
	Einkommen ist zu hoch	6	1%		39	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	208	33%		1275	38%	
	Gruppe B (Gut)	216	34%		1201	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	164	26%		634	19%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	46	7%		244	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	641		2,0	3384		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	637		2,0	3377		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	641		2,3	3394		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	634		71,7	3354		74,2

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Elektrotechnik			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		148	100%		3940	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	41	28%		1231	31%	
	... ein interessanter Beruf.	73	49%		1538	39%	
	... eine Alternative.	16	11%		641	16%	
	... eine Notlösung.	9	6%		210	5%	
	... unklar.	9	6%		320	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	97	68%		2303	73%	
	Freiwillige Überstunden	15	11%		369	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	23	16%		343	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	8	6%		140	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	108	77%		2184	69%	
	Nein	23	16%		599	19%	
	Weiß nicht	10	7%		365	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	15	10%		404	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	44	30%		1248	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	78	54%		1639	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	8	6%		553	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	55	60%		1370	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	65	21%		1946	50%	
	Ja, große Probleme	25	19%		571	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	88	60%		2235	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	31	21%		881	23%	
	Ja, ernsthaft	28	19%		775	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	66	45%		1981	51%	
	Ja, wahrscheinlich	69	47%		1501	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	8	5%		285	7%	
	Nein, sicher nicht	4	3%		116	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	121	82%		3097	79%	
	eine Ausbildung	27	18%		843	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	87	74%		2305	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	13	11%		382	13%	
	Nein, in anderem Beruf	18	15%		337	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	60	42%		1965	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	81	56%		1879	48%	
	Einkommen ist zu hoch	3	2%		42	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	42	28%		1441	38%	
	Gruppe B (Gut)	59	40%		1358	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	29	20%		769	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	18	12%		272	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	147		2,1	3878		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	146		2,2	3868		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	146		2,2	3889		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	148		69,3	3840		74,0

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin)				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		95	100%		3993	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	67	71%		1205	30%	
	... ein interessanter Beruf.	16	17%		1595	40%	
	... eine Alternative.	9	10%		648	16%	
	... eine Notlösung.	2	2%		217	5%	
	... unklar.	1	1%		328	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	32	73%		2368	73%	
	Freiwillige Überstunden	2	5%		382	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	6	14%		360	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	9%		144	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	26	58%		2266	70%	
	Nein	13	29%		609	19%	
	Weiß nicht	6	13%		369	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	5%		414	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	31	33%		1261	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	56	59%		1661	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	3	3%		558	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	31	53%		1394	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	40	25%		1971	50%	
	Ja, große Probleme	23	22%		573	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	50	53%		2273	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	24	25%		888	23%	
	Ja, ernsthaft	21	22%		782	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	38	40%		2009	51%	
	Ja, wahrscheinlich	45	47%		1525	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	10	11%		283	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	74	78%		3144	79%	
	eine Ausbildung	21	22%		849	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	62	84%		2330	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	9	12%		386	13%	
	Nein, in anderem Beruf	3	4%		352	12%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	76	80%		1949	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	19	20%		1941	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	37	40%		1446	37%	
	Gruppe B (Gut)	27	29%		1390	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	21	23%		777	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	7	8%		283	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	95		2,1	3930	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	95		2,2	3919	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	95		2,1	3940	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	92		72,9	3896	73,8	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Gastronomiefachmann/Gastronomiefachfrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		46	100%		4042	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	23	50%		1249	31%	
	... ein interessanter Beruf.	15	33%		1596	40%	
	... eine Alternative.	3	7%		654	16%	
	... eine Notlösung.	2	4%		217	5%	
	... unklar.	3	7%		326	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	7	50%		2393	73%	
	Freiwillige Überstunden	3	21%		381	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	2	14%		364	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	14%		146	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	6	43%		2286	70%	
	Nein	3	21%		619	19%	
	Weiß nicht	5	36%		370	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	11%		414	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	10	22%		1282	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	28	62%		1689	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	2	4%		559	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	10	58%		1415	36%	
	Ja, einige kleinere Probleme	24	22%		1987	50%	
	Ja, große Probleme	12	20%		584	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	26	58%		2297	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	10	22%		902	23%	
	Ja, ernsthaft	9	20%		794	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	29	63%		2018	51%	
	Ja, wahrscheinlich	13	28%		1557	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	2	4%		291	7%	
	Nein, sicher nicht	2	4%		118	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	35	76%		3183	79%	
	eine Ausbildung	11	24%		859	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	24	69%		2368	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	8	23%		387	13%	
	Nein, in anderem Beruf	3	9%		352	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	32	71%		1993	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	12	27%		1948	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	2%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	8	20%		1475	37%	
	Gruppe B (Gut)	19	46%		1398	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	12	29%		786	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	2	5%		288	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	45		2,2	3980		2,0
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	44		2,1	3970		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	45		2,5	3990		2,1
	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	41		70,1	3947		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		95	100%		3993	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	10	11%		1262	32%	
	... ein interessanter Beruf.	36	38%		1575	39%	
	... eine Alternative.	27	28%		630	16%	
	... eine Notlösung.	9	10%		210	5%	
	... unklar.	13	14%		316	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	69	83%		2331	73%	
	Freiwillige Überstunden	8	10%		376	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	6	7%		360	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	0	0%		148	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	64	75%		2228	70%	
	Nein	11	13%		611	19%	
	Weiß nicht	10	12%		365	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	8	9%		411	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	32	35%		1260	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	27	29%		1690	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	25	27%		536	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	34	50%		1391	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	41	27%		1970	50%	
	Ja, große Probleme	18	23%		578	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	47	50%		2276	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	26	27%		886	23%	
	Ja, ernsthaft	22	23%		781	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	49	53%		1998	51%	
	Ja, wahrscheinlich	40	43%		1530	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	4	4%		289	7%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		120	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	76	80%		3142	79%	
	eine Ausbildung	19	20%		851	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	50	67%		2342	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	17	23%		378	12%	
	Nein, in anderem Beruf	8	11%		347	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	49	53%		1976	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	42	46%		1918	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	1%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	33	36%		1450	37%	
	Gruppe B (Gut)	30	33%		1387	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	18	20%		780	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	11	12%		279	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	93		2,0	3932		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	92		2,1	3922		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	94		2,2	3941		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	92		71,6	3896		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Hotel- und Gastgewerbeassistent/in				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		64	100%		4024	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	17	27%		1255	31%	
	... ein interessanter Beruf.	24	38%		1587	39%	
	... eine Alternative.	13	20%		644	16%	
	... eine Notlösung.	2	3%		217	5%	
	... unklar.	8	13%		321	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	13	72%		2387	73%	
	Freiwillige Überstunden	0	0%		384	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	4	22%		362	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	6%		147	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	10	56%		2282	70%	
	Nein	6	33%		616	19%	
	Weiß nicht	2	11%		373	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	8	13%		411	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	20	32%		1272	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	29	46%		1688	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	6	10%		555	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	17	46%		1408	36%	
	Ja, einige kleinere Probleme	34	25%		1977	50%	
	Ja, große Probleme	12	29%		584	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	29	46%		2294	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	16	25%		896	23%	
	Ja, ernsthaft	18	29%		785	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	34	53%		2013	51%	
	Ja, wahrscheinlich	20	31%		1550	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	8	13%		285	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	41	64%		3177	79%	
	eine Ausbildung	23	36%		847	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	26	63%		2366	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	9	22%		386	12%	
	Nein, in anderem Beruf	6	15%		349	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	44	69%		1981	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	20	31%		1940	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	18	30%		1465	37%	
	Gruppe B (Gut)	17	28%		1400	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	19	31%		779	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	7	12%		283	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	64		2,2	3961	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	64		2,1	3950	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	64		2,6	3971	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	61		67,3	3927	73,9	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Industriekaufmann/Industriekauffrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		37	100%		4051	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	10	27%		1262	31%	
	... ein interessanter Beruf.	14	38%		1597	39%	
	... eine Alternative.	9	24%		648	16%	
	... eine Notlösung.	2	5%		217	5%	
	... unklar.	2	5%		327	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	29	88%		2371	73%	
	Freiwillige Überstunden	3	9%		381	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	1	3%		365	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	0	0%		148	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	28	85%		2264	70%	
	Nein	4	12%		618	19%	
	Weiß nicht	1	3%		374	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	4	11%		415	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	7	20%		1285	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	16	46%		1701	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	8	23%		553	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	13	73%		1412	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	18	14%		1993	50%	
	Ja, große Probleme	6	14%		590	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	27	73%		2296	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	5	14%		907	23%	
	Ja, ernsthaft	5	14%		798	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	19	51%		2028	51%	
	Ja, wahrscheinlich	15	41%		1555	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	3	8%		290	7%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		120	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	30	81%		3188	79%	
	eine Ausbildung	7	19%		863	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	25	83%		2367	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	3	10%		392	13%	
	Nein, in anderem Beruf	2	7%		353	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	8	22%		2017	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	29	78%		1931	48%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	21	57%		1462	37%	
	Gruppe B (Gut)	11	30%		1406	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	4	11%		794	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	1	3%		289	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	37		1,8	3988	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	37		1,9	3977	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	37		1,8	3998	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	37		80,5	3951	73,7	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Installations- und Gebäudetechnik				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		96	100%		3992	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	22	23%		1250	31%	
	... ein interessanter Beruf.	52	54%		1559	39%	
	... eine Alternative.	12	13%		645	16%	
	... eine Notlösung.	5	5%		214	5%	
	... unklar.	5	5%		324	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	61	67%		2339	73%	
	Freiwillige Überstunden	15	17%		369	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	11	12%		355	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	4%		144	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	61	69%		2231	70%	
	Nein	16	18%		606	19%	
	Weiß nicht	12	14%		363	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	9	10%		410	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	27	30%		1265	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	41	45%		1676	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	14	15%		547	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	45	67%		1380	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	38	22%		1973	50%	
	Ja, große Probleme	7	11%		589	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	62	67%		2261	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	20	22%		892	23%	
	Ja, ernsthaft	10	11%		793	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	55	59%		1992	51%	
	Ja, wahrscheinlich	29	31%		1541	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	4	4%		289	7%	
	Nein, sicher nicht	5	5%		115	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	79	82%		3139	79%	
	eine Ausbildung	17	18%		853	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	53	71%		2339	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	9	12%		386	13%	
	Nein, in anderem Beruf	13	17%		342	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	39	42%		1986	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	51	55%		1909	49%	
	Einkommen ist zu hoch	2	2%		43	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	40	45%		1443	37%	
	Gruppe B (Gut)	29	33%		1388	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	15	17%		783	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	5	6%		285	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	90		1,7	3935	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	90		2,0	3924	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	92		1,8	3943	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	89		76,0	3899	73,7	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Koch/Köchin			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		79	100%		4009	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	39	49%		1233	31%	
	... ein interessanter Beruf.	20	25%		1591	40%	
	... eine Alternative.	8	10%		649	16%	
	... eine Notlösung.	5	6%		214	5%	
	... unklar.	7	9%		322	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	15	63%		2385	73%	
	Freiwillige Überstunden	2	8%		382	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	5	21%		361	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	8%		146	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	12	52%		2280	70%	
	Nein	9	39%		613	19%	
	Weiß nicht	2	9%		373	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	12	15%		407	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	23	30%		1269	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	36	46%		1681	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	7	9%		554	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	24	41%		1401	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	38	27%		1973	50%	
	Ja, große Probleme	16	32%		580	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	32	41%		2291	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	21	27%		891	23%	
	Ja, ernsthaft	25	32%		778	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	29	37%		2018	51%	
	Ja, wahrscheinlich	39	49%		1531	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	5	6%		288	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	58	73%		3160	79%	
	eine Ausbildung	21	27%		849	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	46	79%		2346	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	6	10%		389	13%	
	Nein, in anderem Beruf	6	10%		349	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	48	61%		1977	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	30	38%		1930	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	1%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	24	30%		1459	37%	
	Gruppe B (Gut)	25	32%		1392	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	18	23%		780	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	12	15%		278	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	79		2,3	3946		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	79		2,3	3935		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	79		2,2	3956		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	79		68,0	3909		73,9

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Kraftfahrzeugtechnik			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		194	100%		3894	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	132	68%		1140	29%	
	... ein interessanter Beruf.	49	25%		1562	40%	
	... eine Alternative.	10	5%		647	17%	
	... eine Notlösung.	1	1%		218	6%	
	... unklar.	2	1%		327	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	126	78%		2274	73%	
	Freiwillige Überstunden	18	11%		366	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	11	7%		355	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	7	4%		141	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	121	76%		2171	69%	
	Nein	20	13%		602	19%	
	Weiß nicht	19	12%		356	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	13	7%		406	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	45	24%		1247	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	104	55%		1613	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	28	15%		533	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	83	67%		1342	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	94	22%		1917	50%	
	Ja, große Probleme	13	12%		583	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	127	67%		2196	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	41	22%		871	23%	
	Ja, ernsthaft	22	12%		781	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	86	45%		1961	51%	
	Ja, wahrscheinlich	87	46%		1483	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	13	7%		280	7%	
	Nein, sicher nicht	4	2%		116	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	164	85%		3054	78%	
	eine Ausbildung	30	16%		840	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	124	79%		2268	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	19	12%		376	13%	
	Nein, in anderem Beruf	15	10%		340	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	100	52%		1925	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	90	47%		1870	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	1%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	73	38%		1410	37%	
	Gruppe B (Gut)	66	35%		1351	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	38	20%		760	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	14	7%		276	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	191		1,9	3834		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	191		2,0	3823		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	191		2,1	3844		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	191		73,9	3797		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Land- und Baumaschinentechnik				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		40	100%		4048	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	24	60%		1248	31%	
	... ein interessanter Beruf.	14	35%		1597	40%	
	... eine Alternative.	2	5%		655	16%	
	... eine Notlösung.	0	0%		219	5%	
	... unklar.	0	0%		329	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	24	63%		2376	73%	
	Freiwillige Überstunden	6	16%		378	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	8	21%		358	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	0	0%		148	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	32	84%		2260	70%	
	Nein	4	11%		618	19%	
	Weiß nicht	2	5%		373	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	2	5%		417	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	11	28%		1281	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	22	55%		1695	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	5	13%		556	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	20	85%		1405	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	19	13%		1992	50%	
	Ja, große Probleme	1	3%		595	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	34	85%		2289	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	5	13%		907	23%	
	Ja, ernsthaft	1	3%		802	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	26	65%		2021	51%	
	Ja, wahrscheinlich	13	33%		1557	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	1	3%		292	7%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		120	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	38	95%		3180	79%	
	eine Ausbildung	2	5%		868	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	33	87%		2359	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	3	8%		392	13%	
	Nein, in anderem Beruf	2	5%		353	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	19	48%		2006	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	21	53%		1939	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	19	48%		1464	37%	
	Gruppe B (Gut)	16	40%		1401	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	4	10%		794	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	1	3%		289	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		1,6	3985	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		1,7	3974	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	40		1,8	3995	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	40		80,0	3948	73,7	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Maler/in und Beschichtungstechniker/in				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		60	100%		4028	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	17	28%		1255	31%	
	... ein interessanter Beruf.	19	32%		1592	40%	
	... eine Alternative.	8	13%		649	16%	
	... eine Notlösung.	6	10%		213	5%	
	... unklar.	10	17%		319	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	28	53%		2372	73%	
	Freiwillige Überstunden	7	13%		377	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	14	26%		352	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	8%		144	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	34	64%		2258	70%	
	Nein	12	23%		610	19%	
	Weiß nicht	7	13%		368	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	9	15%		410	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	16	27%		1276	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	23	39%		1694	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	11	19%		550	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	21	50%		1404	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	21	19%		1990	50%	
	Ja, große Probleme	16	31%		580	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	29	50%		2294	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	11	19%		901	23%	
	Ja, ernsthaft	18	31%		785	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	29	48%		2018	51%	
	Ja, wahrscheinlich	23	38%		1547	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	7	12%		286	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	37	62%		3181	79%	
	eine Ausbildung	23	38%		847	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	22	61%		2370	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	3	8%		392	13%	
	Nein, in anderem Beruf	11	31%		344	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	36	61%		1989	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	23	39%		1937	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	20	36%		1463	37%	
	Gruppe B (Gut)	14	25%		1403	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	18	32%		780	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	4	7%		286	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	60		2,1	3965		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	60		2,3	3954		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	60		2,3	3975		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	56		70,5	3932		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Maurer/in				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		100	100%		3988	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	42	42%		1230	31%	
	... ein interessanter Beruf.	38	38%		1573	39%	
	... eine Alternative.	11	11%		646	16%	
	... eine Notlösung.	3	3%		216	5%	
	... unklar.	6	6%		323	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	53	56%		2347	73%	
	Freiwillige Überstunden	16	17%		368	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	15	16%		351	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	11	12%		137	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	40	42%		2252	71%	
	Nein	32	34%		590	19%	
	Weiß nicht	23	24%		352	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	19	20%		400	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	29	30%		1263	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	34	35%		1683	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	15	16%		546	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	44	65%		1381	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	41	18%		1970	50%	
	Ja, große Probleme	12	18%		584	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	62	65%		2261	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	17	18%		895	23%	
	Ja, ernsthaft	17	18%		786	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	52	54%		1995	51%	
	Ja, wahrscheinlich	34	35%		1536	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	9	9%		284	7%	
	Nein, sicher nicht	1	1%		119	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	76	76%		3142	79%	
	eine Ausbildung	24	24%		846	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	59	78%		2333	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	9	12%		386	13%	
	Nein, in anderem Beruf	8	11%		347	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	36	36%		1989	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	62	63%		1898	48%	
	Einkommen ist zu hoch	1	1%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	40	42%		1443	37%	
	Gruppe B (Gut)	34	36%		1383	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	15	16%		783	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	6	6%		284	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	97		1,9	3928	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	96		2,1	3918	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	97		1,8	3938	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	95		76,0	3893	73,7	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Metallbearbeitung			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		71	100%		4017	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	25	35%		1247	31%	
	... ein interessanter Beruf.	28	39%		1583	39%	
	... eine Alternative.	6	9%		651	16%	
	... eine Notlösung.	5	7%		214	5%	
	... unklar.	7	10%		322	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	56	85%		2344	73%	
	Freiwillige Überstunden	4	6%		380	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	5	8%		361	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	2%		147	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	50	76%		2242	70%	
	Nein	10	15%		612	19%	
	Weiß nicht	6	9%		369	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	16	23%		403	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	24	35%		1268	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	23	33%		1694	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	6	9%		555	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	33	67%		1392	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	29	22%		1982	50%	
	Ja, große Probleme	7	12%		589	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	46	67%		2277	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	15	22%		897	23%	
	Ja, ernsthaft	8	12%		795	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	40	57%		2007	51%	
	Ja, wahrscheinlich	24	34%		1546	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	5	7%		288	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	59	83%		3159	79%	
	eine Ausbildung	12	17%		858	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	44	80%		2348	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	7	13%		388	13%	
	Nein, in anderem Beruf	4	7%		351	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	30	44%		1995	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	38	56%		1922	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	32	46%		1451	37%	
	Gruppe B (Gut)	25	36%		1392	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	9	13%		789	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	3	4%		287	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	69		2,0	3956		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	69		1,9	3945		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	69		1,8	3966		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	69		77,5	3919		73,7

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Metalltechnik			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		326	100%		3762	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	108	33%		1164	31%	
	... ein interessanter Beruf.	171	53%		1440	38%	
	... eine Alternative.	25	8%		632	17%	
	... eine Notlösung.	6	2%		213	6%	
	... unklar.	16	5%		313	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	236	78%		2164	72%	
	Freiwillige Überstunden	39	13%		345	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	18	6%		348	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	10	3%		138	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	217	72%		2075	70%	
	Nein	40	13%		582	20%	
	Weiß nicht	45	15%		330	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	37	12%		382	10%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	116	36%		1176	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	123	38%		1594	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	44	14%		517	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	148	65%		1277	34%	
	Ja, einige kleinere Probleme	153	24%		1858	50%	
	Ja, große Probleme	21	12%		575	16%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	209	65%		2114	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	77	24%		835	23%	
	Ja, ernsthaft	37	12%		766	21%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	158	49%		1889	51%	
	Ja, wahrscheinlich	141	44%		1429	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	19	6%		274	7%	
	Nein, sicher nicht	3	1%		117	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	271	83%		2947	78%	
	eine Ausbildung	55	17%		815	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	222	83%		2170	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	25	9%		370	13%	
	Nein, in anderem Beruf	21	8%		334	12%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	136	42%		1889	51%	
	Einkommen ist gerade richtig	180	56%		1780	48%	
	Einkommen ist zu hoch	7	2%		38	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	154	49%		1329	36%	
	Gruppe B (Gut)	109	34%		1308	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	43	14%		755	21%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	11	4%		279	8%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	322		1,7	3703		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	321		1,8	3693		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	323		1,8	3712		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	317		79,3	3671		73,3

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		78	100%		4010	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	25	32%		1247	31%	
	... ein interessanter Beruf.	26	33%		1585	40%	
	... eine Alternative.	7	9%		650	16%	
	... eine Notlösung.	4	5%		215	5%	
	... unklar.	16	21%		313	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	11	55%		2389	73%	
	Freiwillige Überstunden	1	5%		383	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	4	20%		362	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	20%		144	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	11	52%		2281	70%	
	Nein	7	33%		615	19%	
	Weiß nicht	3	14%		372	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	3	4%		416	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	21	27%		1271	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	48	62%		1669	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	5	7%		556	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	22	45%		1403	36%	
	Ja, einige kleinere Probleme	41	27%		1970	50%	
	Ja, große Probleme	15	28%		581	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	35	45%		2288	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	21	27%		891	23%	
	Ja, ernsthaft	22	28%		781	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	41	53%		2006	51%	
	Ja, wahrscheinlich	34	44%		1536	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	3	4%		290	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	52	67%		3166	79%	
	eine Ausbildung	26	33%		844	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	40	77%		2352	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	5	10%		390	13%	
	Nein, in anderem Beruf	7	14%		348	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	52	67%		1973	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	26	33%		1934	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	24	31%		1459	37%	
	Gruppe B (Gut)	38	49%		1379	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	14	18%		784	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	2	3%		288	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	78		2,0	3947	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	77		1,9	3937	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	78		2,1	3957	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	78		76,0	3910	73,7	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Speditionskaufmann/Speditionskauffrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		45	100%		4043	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	8	18%		1264	31%	
	... ein interessanter Beruf.	19	42%		1592	39%	
	... eine Alternative.	12	27%		645	16%	
	... eine Notlösung.	3	7%		216	5%	
	... unklar.	3	7%		326	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	26	63%		2374	73%	
	Freiwillige Überstunden	8	20%		376	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	6	15%		360	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	2%		147	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	29	73%		2263	70%	
	Nein	5	13%		617	19%	
	Weiß nicht	6	15%		369	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	3	7%		416	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	12	29%		1280	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	20	48%		1697	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	7	17%		554	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	25	69%		1400	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	16	18%		1995	50%	
	Ja, große Probleme	4	13%		592	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	31	69%		2292	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	8	18%		904	23%	
	Ja, ernsthaft	6	13%		797	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	31	71%		2016	51%	
	Ja, wahrscheinlich	12	27%		1558	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	1	2%		292	7%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		120	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	38	84%		3180	79%	
	eine Ausbildung	7	16%		863	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	33	92%		2359	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	2	6%		393	13%	
	Nein, in anderem Beruf	1	3%		354	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	25	57%		2000	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	19	43%		1941	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	20	46%		1463	37%	
	Gruppe B (Gut)	19	43%		1398	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	4	9%		794	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	1	2%		289	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	44		1,6	3981		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	44		1,8	3970		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	43		1,7	3992		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	44		80,0	3944		73,7

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Tischlerei			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		36	100%		4052	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	14	39%		1258	31%	
	... ein interessanter Beruf.	16	44%		1595	39%	
	... eine Alternative.	3	8%		654	16%	
	... eine Notlösung.	1	3%		218	5%	
	... unklar.	2	6%		327	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	15	42%		2385	73%	
	Freiwillige Überstunden	11	31%		373	11%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	7	19%		359	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	3	8%		145	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	18	51%		2274	70%	
	Nein	7	20%		615	19%	
	Weiß nicht	10	29%		365	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	3	8%		416	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	11	31%		1281	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	16	44%		1701	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	6	17%		555	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	13	50%		1412	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	20	39%		1991	50%	
	Ja, große Probleme	3	11%		593	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	18	50%		2305	58%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	14	39%		898	22%	
	Ja, ernsthaft	4	11%		799	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	16	44%		2031	51%	
	Ja, wahrscheinlich	16	44%		1554	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	4	11%		289	7%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		120	3%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	27	75%		3191	79%	
	eine Ausbildung	9	25%		861	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	17	65%		2375	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	5	19%		390	13%	
	Nein, in anderem Beruf	4	15%		351	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	21	60%		2004	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	13	37%		1947	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	3%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	12	34%		1471	37%	
	Gruppe B (Gut)	12	34%		1405	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	9	26%		789	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	2	6%		288	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	35		1,9	3990		2,0
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	35		2,0	3979		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	36		2,0	3999		2,1
	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	35		72,1	3953		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:		Tischlereitechnik			Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		63	100%		4025	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	29	46%		1243	31%	
	... ein interessanter Beruf.	26	41%		1585	39%	
	... eine Alternative.	2	3%		655	16%	
	... eine Notlösung.	2	3%		217	5%	
	... unklar.	4	6%		325	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	21	34%		2379	74%	
	Freiwillige Überstunden	21	34%		363	11%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	17	27%		349	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	3	5%		145	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	57	92%		2235	69%	
	Nein	4	7%		618	19%	
	Weiß nicht	1	2%		374	12%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	8%		414	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	22	35%		1270	32%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	27	43%		1690	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	9	14%		552	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	27	67%		1398	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	29	14%		1982	50%	
	Ja, große Probleme	6	19%		590	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	42	67%		2281	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	9	14%		903	23%	
	Ja, ernsthaft	12	19%		791	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	33	52%		2014	51%	
	Ja, wahrscheinlich	29	46%		1541	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	1	2%		292	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	43	68%		3175	79%	
	eine Ausbildung	20	32%		850	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	35	81%		2357	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	5	12%		390	13%	
	Nein, in anderem Beruf	3	7%		352	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	35	56%		1990	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	28	44%		1932	49%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		45	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	14	22%		1469	37%	
	Gruppe B (Gut)	32	51%		1385	35%	
	Gruppe C (Schlecht)	12	19%		786	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	5	8%		285	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	63		2,1	3962		2,0
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	63		2,3	3951		2,0
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	63		2,1	3972		2,1
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	63		70,8	3925		73,8

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Endphase							
Lehrberuf:	Verwaltungsassistent/Verwaltungsassistentin				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		178	100%		3910	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	50	28%		1222	31%	
	... ein interessanter Beruf.	78	44%		1533	39%	
	... eine Alternative.	34	19%		623	16%	
	... eine Notlösung.	4	2%		215	6%	
	... unklar.	12	7%		317	8%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	128	76%		2272	73%	
	Freiwillige Überstunden	25	15%		359	12%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	11	7%		355	11%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	2%		144	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	98	58%		2194	70%	
	Nein	48	29%		574	18%	
	Weiß nicht	22	13%		353	11%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	15	9%		404	11%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	53	30%		1239	33%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	75	42%		1642	43%	
	Kenne die Anforderungen nicht.	34	19%		527	14%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	74	69%		1351	35%	
	Ja, einige kleinere Probleme	81	19%		1930	50%	
	Ja, große Probleme	22	12%		574	15%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	122	69%		2201	57%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	34	19%		878	23%	
	Ja, ernsthaft	22	12%		781	20%	
Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?	Ja, sicher	92	52%		1955	51%	
	Ja, wahrscheinlich	59	33%		1511	39%	
	Nein, wahrscheinlich nicht	16	9%		277	7%	
Was planst du nach dem Ende der Lehre?	beruflich tätig sein	154	87%		3064	78%	
	eine Ausbildung	24	14%		846	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?	Ja	129	85%		2263	76%	
	Nein, aber in ähnlichem Beruf	14	9%		381	13%	
	Nein, in anderem Beruf	9	6%		346	12%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	89	50%		1936	50%	
	Einkommen ist gerade richtig	88	49%		1872	49%	
	Einkommen ist zu hoch	1	1%		44	1%	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (Sehr gut)	82	47%		1401	37%	
	Gruppe B (Gut)	58	33%		1359	36%	
	Gruppe C (Schlecht)	27	16%		771	20%	
	Gruppe D (Sehr schlecht)	7	4%		283	7%	
Ich fühle mich gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	178		1,9	3847	2,0	
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	177		1,8	3837	2,0	
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	178		1,8	3857	2,1	
Index Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	174		78,6	3814	73,6	

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Endphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht). \*\* Die Zuordnung zu den Clustern wurde auf Basis der 13 Variablen zu betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Anfangsphase							
Lehrberuf:	Einzelhandel				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		772	100%		1142	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	168	22%		491	43%	
	... ein interessanter Beruf.	318	41%		439	39%	
	... eine Alternative.	154	20%		138	12%	
	... eine Notlösung.	74	10%		25	2%	
	... unklar.	58	8%		45	4%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	491	87%		787	84%	
	Freiwillige Überstunden	22	4%		80	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	29	5%		56	6%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	20	4%		36	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	296	54%		587	62%	
	Nein	126	23%		149	16%	
	Weiß nicht	131	24%		219	23%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	316	61%		581	52%	
	Ja, einige kleinere Probleme	361	24%		469	42%	
	Ja, große Probleme	82	15%		67	6%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	467	61%		829	74%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	183	24%		199	18%	
	Ja, ernsthaft	115	15%		90	8%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	232	31%		337	30%	
	Einkommen ist gerade richtig	520	68%		764	68%	
	Einkommen ist zu hoch	9	1%		20	2%	
Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?	1 Betrieb	189	25%		352	31%	
	2-3 Betrieben	232	30%		362	32%	
	4-5 Betrieben	143	19%		199	17%	
	6-10 Betrieben	102	13%		117	10%	
	11-20 Betrieben	43	6%		43	4%	
	Mehr als 20 Betrieben	63	8%		68	6%	
Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?	Nein.	598	78%		915	81%	
	Ja, habe mich dafür entschieden.	70	9%		139	12%	
	Ja, habe mich für anderen Beruf entschieden.	102	13%		81	7%	
Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war...	1=Sehr einfach bis 5=Sehr schwierig	764		2,4	1122		2,1
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	771		1,9	1137		1,6
Der Beruf passt zu meiner Persönlichkeit.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	768		2,0	1139		1,7
Ich fühlte mich von Anfang an gut aufgenommen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	772		1,7	1140		1,6
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	766		1,8	1125		1,6
Indikator Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	740		77,7	1112		81,0

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Anfangsphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Anfangsphase							
Lehrberuf:	Maurer/in, Hochbau(spezialist/in)				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		64	100%		1850	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	30	48%		629	34%	
	... ein interessanter Beruf.	23	37%		734	40%	
	... eine Alternative.	8	13%		284	15%	
	... eine Notlösung.	0	0%		99	5%	
	... unklar.	2	3%		101	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	21	34%		1257	84%	
	Freiwillige Überstunden	19	31%		83	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	9	15%		76	6%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	13	21%		43	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	21	34%		862	60%	
	Nein	17	28%		258	18%	
	Weiß nicht	23	38%		327	23%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	30	70%		867	48%	
	Ja, einige kleinere Probleme	28	21%		802	44%	
	Ja, große Probleme	5	10%		144	8%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	44	70%		1252	69%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	13	21%		369	20%	
	Ja, ernsthaft	6	10%		199	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	14	22%		555	31%	
	Einkommen ist gerade richtig	50	78%		1234	68%	
	Einkommen ist zu hoch	0	0%		29	2%	
Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?	1 Betrieb	28	44%		513	28%	
	2-3 Betrieben	19	30%		575	31%	
	4-5 Betrieben	8	13%		334	18%	
	6-10 Betrieben	7	11%		212	12%	
	11-20 Betrieben	1	2%		85	5%	
	Mehr als 20 Betrieben	1	2%		130	7%	
Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?	Nein.	47	73%		1466	80%	
	Ja, habe mich dafür entschieden.	11	17%		198	11%	
	Ja, habe mich für anderen Beruf entschieden.	6	9%		177	10%	
Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war...	1=Sehr einfach bis 5=Sehr schwierig	63		1,7	1823		2,2
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	64		1,7	1844		1,7
Der Beruf passt zu meiner Persönlichkeit.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	64		1,6	1843		1,8
Ich fühlte mich von Anfang an gut aufgenommen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	64		1,7	1848		1,6
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	64		1,5	1827		1,7
Indikator Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	62		78,9	1790		79,7

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Anfangsphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Anfangsphase							
Lehrberuf:	Metalltechnik				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		434	100%		1480	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	204	47%		455	31%	
	... ein interessanter Beruf.	170	39%		587	40%	
	... eine Alternative.	34	8%		258	18%	
	... eine Notlösung.	9	2%		90	6%	
	... unklar.	16	4%		87	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	325	90%		953	84%	
	Freiwillige Überstunden	19	5%		83	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	13	4%		72	6%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	6	2%		50	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	231	64%		652	57%	
	Nein	51	14%		224	20%	
	Weiß nicht	81	22%		269	24%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	234	77%		663	46%	
	Ja, einige kleinere Probleme	166	16%		664	46%	
	Ja, große Probleme	23	7%		126	9%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	326	77%		970	66%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	67	16%		315	22%	
	Ja, ernsthaft	30	7%		175	12%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	122	29%		447	31%	
	Einkommen ist gerade richtig	296	70%		988	68%	
	Einkommen ist zu hoch	7	2%		22	2%	
Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?	1 Betrieb	124	29%		417	28%	
	2-3 Betrieben	150	35%		444	30%	
	4-5 Betrieben	84	19%		258	17%	
	6-10 Betrieben	40	9%		179	12%	
	11-20 Betrieben	9	2%		77	5%	
	Mehr als 20 Betrieben	26	6%		105	7%	
Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?	Nein.	344	80%		1169	79%	
	Ja, habe mich dafür entschieden.	72	17%		137	9%	
	Ja, habe mich für anderen Beruf entschieden.	16	4%		167	11%	
Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war...	1=Sehr einfach bis 5=Sehr schwierig	422		2,0	1464		2,3
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	434		1,6	1474		1,8
Der Beruf passt zu meiner Persönlichkeit.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	434		1,6	1473		1,9
Ich fühlte mich von Anfang an gut aufgenommen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	433		1,6	1479		1,6
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	428		1,5	1463		1,7
Indikator Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	428		80,6	1424		79,4

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Anfangsphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

#### 4. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrlinge in der Anfangsphase							
Lehrberuf:	Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau				Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (ungewichtet)		40	100%		1874	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	17	43%		642	34%	
	... ein interessanter Beruf.	14	35%		743	40%	
	... eine Alternative.	7	18%		285	15%	
	... eine Notlösung.	2	5%		97	5%	
	... unklar.	0	0%		103	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	14	64%		1264	84%	
	Freiwillige Überstunden	1	5%		101	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	5	23%		80	6%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	9%		54	4%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	12	55%		871	59%	
	Nein	4	18%		271	18%	
	Weiß nicht	6	27%		344	23%	
Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	14	64%		883	48%	
	Ja, einige kleinere Probleme	19	26%		811	44%	
	Ja, große Probleme	5	10%		144	8%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	25	64%		1271	69%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	10	26%		372	20%	
	Ja, ernsthaft	4	10%		201	11%	
Wie würdest du die Höhe deines Einkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?	Einkommen ist zu niedrig	18	45%		551	30%	
	Einkommen ist gerade richtig	21	53%		1263	69%	
	Einkommen ist zu hoch	1	3%		28	2%	
Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?	1 Betrieb	19	48%		522	28%	
	2-3 Betrieben	9	23%		585	31%	
	4-5 Betrieben	5	13%		337	18%	
	6-10 Betrieben	4	10%		215	12%	
	11-20 Betrieben	1	3%		85	5%	
	Mehr als 20 Betrieben	2	5%		129	7%	
Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?	Nein.	32	80%		1481	79%	
	Ja, habe mich dafür entschieden.	3	8%		206	11%	
	Ja, habe mich für anderen Beruf entschieden.	5	13%		178	10%	
Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war...	1=Sehr einfach bis 5=Sehr schwierig	40		1,7	1846		2,2
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		1,6	1868		1,7
Der Beruf passt zu meiner Persönlichkeit.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		1,7	1867		1,8
Ich fühlte mich von Anfang an gut aufgenommen.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		1,7	1872		1,6
Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb?	1=Sehr zufrieden bis 5=Nicht zufrieden	40		1,5	1851		1,7
Indikator Rahmenbedingungen*	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	37		79,9	1815		79,7

Quelle: öibf/4. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2021 – Anfangsphase. In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt. Abkürzungen: %=Spaltenprozent. MW = Mittelwert, Anf. = Anforderungen. \* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

## X. 2 Literatur

- Bacher, Johann, Leitgöb, Heinz & Weber, Christoph. (2012). Bildungsungleichheiten in Österreich. Vertiefende Analyse der PISA-2009-Daten. In F. Eder (Hrsg.), *PISA 2009. Nationale Zusatzanalysen für Österreich* (S. 432–548). Münster: Waxmann.
- Beicht, Ursula, Krewerth, Andreas, Eberhard, Verena & Granato, Mona. (2009). *Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden*. Bonn: BIBB.
- Bergmann, Nadja, Gutknecht-Gmeiner, Maria, Wieser, Regine & Willsberger, Barbara. (2002). *Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt - Empirische Erhebungen zum Berufswahlprozess von Mädchen. Band I der Studie Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt*. Wien: L&R Social Research.
- Bergmann, Nadja, Lachmayr, Norbert, Mayerl, Martin & Pretterhofer, Nicolas. (2021). *Frauen in technischen Ausbildung und Berufen - Fokus auf förderliche Ansätze*. Wien: L&R Social Research, öibf.
- bmbwf. (2020). *Lehrplan der Polytechnischen Schule*. Wien: bmbwf.
- Burchert, Johanna & Schulte, Sven. (2011). Qualität in der beruflichen Ausbildung – Ansatz und Ziel der Reflexion von Berichtshefteinträgen. *bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online*, (21), 1–15.
- Busemeyer, Marius R. & Trampusch, Christine. (2012). The Comparative Political Economy of Collective Skill Formation. In M. R. Busemeyer & C. Trampusch (Hrsg.), *The political economy of collective skill formation* (S. 3–38). Oxford ; New York: Oxford University Press.
- Dehnbostel, Peter. (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit*. Münster: Waxmann Verlag.
- DGB. (2021). *Corona-Ausbildungsstudie. Sonderstudie zu den Auswirkungen der Corona-Krise auf die duale Berufsausbildung*. Berlin: DGB Bundesvorstand.
- Diekmann, Andreas. (1995). *Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen*. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt Taschenbuchverl.
- Dionisius, Regina, Muehleemann, Samuel, Pfeifer, Harald, Walden, Günter, Wenzelmann, Felix & Wolter, Stefan C. (2008). Cost and Benefit of Apprenticeship Training-A Comparison of Germany and Switzerland. *ZA Discussion Papers*, (3465).
- Dornmayr, Helmut. (2016). *Nach der Lehre: Ausbildungserfolg und Erwerbskarrieren der LehrabgängerInnen 2008-2013 in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut, Fibi, Benjamin, Rechberger, Marlis & Seyer-Weiß, Silvia. (2021). *Mädchen in technischen Berufen*. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland. (2020). *Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017 (Endbericht)*. Wien: ibw, öibf.
- Dornmayr, Helmut, Löffler, Roland, Rechberger, Marlis & Schmölz, Alexander. (2019). *Berufsbild-Screening 2019 und Festlegen einer Prioritätenliste. Endbericht*. (S. 101). Wien: ibw/öibf.
- Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2020). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2020*. Wien: ibw.
- Dornmayr, Helmut, Petanovitsch, Alexander & Winkler, Birgit. (2016). *Kontext- und Implementationsanalyse der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG). Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: ibw.

- Dornmayr, Helmut, Proinger, Judith, Schlögl, Peter, Wallner, Josef & Wieser, Regina. (2013). *Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen - Zwischenbericht*. Wien: öibf; ibw.
- Dornmayr, Helmut, Wallner, Josef, Miller, Jakob & Schönherr, Anna. (2014). *Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen - Wien: ibw*.
- Dreisiebner, Gernot. (2019). *Berufsfindungsprozesse Von Jugendlichen: Eine Qualitativ-Rekonstruktive Studie*. Wiesbaden: Springer Gabler. in Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH. Abgerufen von <https://public.ebookcentral.proquest.com/choice/publicfullrecord.aspx?p=5825092>
- Dreyfus, Stuart E. & Dreyfus, Hubert L. (1980). *A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition*. Berkeley: Univ. of California,.
- Erpenbeck, John & Rosenstiel, Lutz v. (2007). Einführung. In J. Erpenbeck & L. v. Rosenstiel (Hrsg.), *Handbuch Kompetenzmessung. Erkennen, verstehen und bewerten von Kompetenzen in der betrieblichen, pädagogischen und psychologischen Praxis* (2., überarbeitete und erweiterte Auflage., S. XVII–XLVI). Stuttgart: Schäffer-Poeschel Verlag.
- Euler, Dieter. (2005). *Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung*. St. Gallen: Universität St. Gallen. Abgerufen von <http://www.blk-bonn.de/papers/heft127.pdf>
- Fehring, Gritt & Windelband, Lars. (2008). Qualität der betrieblichen Ausbildung – Herausforderungen, Defizite und Handlungsfelder. *Berufs- und Wirtschaftspädagogik online, bwp@ Spezial 4*. Abgerufen von [http://www.bwpat.de/ht2008/ft03/fehring\\_windelband\\_ft03-ht2008\\_spezial4.shtml](http://www.bwpat.de/ht2008/ft03/fehring_windelband_ft03-ht2008_spezial4.shtml)
- Frommberger, Dietmar. (2013). *Qualität in der Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Wichtige Positionen und Interessen sowie ausgesuchte Befunde der Berufsbildungsforschung*. Bottrop: Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung.
- Gaylor, Claudia, Follner, Magdalena, Barkholz, Sylvia, Düz, Fidan, Kohl, Matthias, Fischer, Martin, ... Reglin, Thomas. (2015). *Leitfaden - Qualität der betrieblichen Berufsausbildung*. Bonn: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb); Karlsruher Institut für Technologie (KIT), Institut für Berufspädagogik und Allgemeine Pädagogik (IBP).
- Ghisla, Gianni, Bausch, Luca & Boldrini, Elena. (2008). CoRe-Kompetenzen-Ressourcen: Ein Modell der Curriculumentwicklung für die Berufsbildung. *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, 104(3), 431–466.
- Gottfredson, Linda S. (2002). Gottfredson's Theory of Circumscription, Compromise, and Self-Creation. In D. Brown (Hrsg.), *Career choice and development* (4th ed., S. 85–148). San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hannack, Elke. (2013). *Ausbildungsreport 2013*. Berlin: DGB Bundesvorstand.
- Klieme, Eckhard, Avenarius, Hermann, Blum, Werner, Döbrich, Peter, Gruber, Hans, Prenzel, Manfred, ... Vollmer, Helmut J. (2007). *Zur Entwicklung nationaler Bildungsstandards. Eine Expertise*. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).
- Krötzl, Gerhard. (2010). „Career Management Skills“ – ein Kernelement der Strategien zu Lifelong Guidance. *MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs*, (9/2010). Abgerufen von [http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9\\_08\\_kroetzl.pdf](http://erwachsenenbildung.at/magazin/10-09/meb10-9_08_kroetzl.pdf)

- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2015a). 1. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. (öibf, Hrsg.). Wien.
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2015b). 1. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)* (Projektabschlussbericht). Wien.
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2017). 2. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)* (Projektabschlussbericht). Wien: öibf. Abgerufen von [www.oelibf.at](http://www.oelibf.at)
- Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2019). 3. *Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)* (Projektabschlussbericht). Wien: öibf. Abgerufen von [www.oelibf.at](http://www.oelibf.at)
- Lasnigg, Lorenz. (2012a). Die berufliche Erstausbildung zwischen Wettbewerbsfähigkeit, sozialen Ansprüchen und Lifelong Learning – eine Policy-Analyse. In B. Herzog-Punzenberger (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2012 - Fokussierte Analysen bildungspolitischer Schwerpunktthemen* (Bd. 2, S. 313–354). Graz: Leykam.
- Lasnigg, Lorenz. (2012b). Beruflichkeit in Österreich: Institutioneller Rahmen für komplexe Koordination und vieldeutige Versprechungen. In A. Bolder, R. Dobischat, G. Kutscha, & G. Reutter (Hrsg.), *Beruflichkeit zwischen institutionellem Wandel und biographischem Projekt* (S. 189–217). Verlag für Sozialwissenschaften.
- Lietzmann, Anja & Mayerl, Martin. (2015). *Ein Rekrutierungshandbuch für kleine und mittlere Unternehmen*. Berlin, Wien: k.o.s. GmbH, öibf.
- Mahrin, Bernd. (2016). Digitalisierung, Berufsbildung und kooperative Arbeit - Konsequenzen für kleine und mittlere Betriebe und überbetriebliche Berufsbildungszentren. In B. Mahrin (Hrsg.), *Wertschätzung – Kommunikation – Kooperation: Perspektiven von Professionalität in Lehrkräftebildung, Berufsbildung und Erwerbsarbeit; Festschrift zum 60. Geburtstag von Prof. Dr. Johannes Meyser*. (S. 168–189). Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin.
- Mayerl, Martin. (2015). Ich fühle mich gut auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet! – Eine Analyse zu den Bestimmungsfaktoren des LAP-Vorbereitungsgrades von Lehrlingen. In M. Stock, P. Schlögl, K. Schmid, & D. Moser (Hrsg.), *Kompetent – wofür? Life Skills – Beruflichkeit – Persönlichkeitsbildung. Beiträge zur Berufsbildungsforschung. Tagungsband zur 4. Österreichischen Konferenz für Berufsbildungsforschung am 3./4. Juli 2014* (S. 302–319). Innsbruck: Studienverlag.
- Mayerl, Martin. (2016). Der österreichische Weg zur Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen dualer Ausbildung und Hochschulbildung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, (6/2016), 54–55.
- Mayerl, Martin, Schlögl, Peter & Schmölz, Alexander. (2019). Wie wird berufliches Lernen im Betrieb organisiert? – Empirische Einblicke in den betrieblichen Teil der dualen Ausbildung in Österreich. *SWS-Rundschau*, (3), Erscheint im Herbst 2019.

- Mosberger, Brigitte, Schneeweiß, Sandra & Steiner, Karin. (2012). *Theorien der Bildungs- und Berufsberatung* (Praxishandbuch). Wien: abif. Abgerufen von [www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_TB33.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_TB33.pdf)
- Moser, Winfried & Bilgili, Marcel. (2010). *Berufswechsel nach der Lehre: Das Phänomen des Berufswechsels in den ersten Berufsjahren nach der Lehrausbildung am österreichischen Arbeitsmarkt*. Wien.
- Münk, Dieter & Weiß, Reinhold (Hrsg.). (2009). *Qualität in der beruflichen Bildung Forschungsergebnisse und Desiderata*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Nickolaus, Reinhold. (2009). Qualität in der beruflichen Bildung. In D. Münk & R. Weiß (Hrsg.), *Qualität in der beruflichen Bildung Forschungsergebnisse und Desiderata* (S. 13–34). Bielefeld: Bertelsmann.
- Putz, Sabine & Sturm, René. (2013). *Qualitätsaspekte der Berufsinformation, Berufsorientierung und Berufsberatung. Eine Projektschau der Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich 2004 bis 2013*. Wien.
- Quante-Brandt, Eva & Grabow, Theda. (2008). *Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Rauner, Felix. (2002). *Berufliche Kompetenzentwicklung - vom Novizen zum Experten*. Bremen: ITB.
- Rauner, Felix. (2007). *Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung*. Bremen: Universität Bremen.
- Reetz, L. (1993). Handlungsorientiertes, problemlösendes Lernen mit Fällen im Wirtschaftslehreunterricht. In W. Schneider (Hrsg.), *Komplexe Methoden im betriebswirtschaftlichen Unterricht. Festschrift für Hans Krasensky zum 90. Geburtstag* (S. 143–156). Wien.
- Schlögl, Peter. (2015). Novellierung des Berufsausbildungsgesetzes - Business as usual? *W&B Wirtschaft und Beruf. Zeitschrift für Corporate Learning*, 67. Jahrgang(02-03.2015), 113–115.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2012). *Neue Wege beruflicher Bildung zur Sicherung lebensbegleitender Beschäftigungsfähigkeit. Ein österreichisches Berufsbildungsdelphi*. Berlin-Wien: Lit-Verlag.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2013). *Die Antrittswahrscheinlichkeit zur Lehrabschlussprüfung. Angaben zu Vorbereitungsgrad, Risikogruppen und Unterstützungswünschen von Lehrlingen im letzten Ausbildungsjahr - Bericht an das BMUKK*. Wien: öibf.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016a). *Wirkungsmodellierung des Systems der betrieblichen Lehrstellenförderung. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: öibf.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2016b). *Betriebsbefragung zu Kosten und Nutzen der Lehrausbildung in Österreich. Teilbericht im Rahmen der ibw-öibf-Studie „Hintergrundanalyse zur Wirksamkeit der betrieblichen Lehrstellenförderung (gemäß 19c BAG)“*. Wien: öibf.
- Schlögl, Peter & Mayerl, Martin. (2017). Kosten und Nutzen der Lehrausbildung. In P. Schlögl, M. Stock, D. Moser, K. Schmid, & F. Gramlinger (Hrsg.), *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand, ... - Konferenzpublikation zur 5. BBFK 2016* (S. 201–213). Bielefeld: W. Bertelsmann. doi:10.3278/6004552w201
- Schlögl, Peter, Proinger, Judith & Wieser, Regine. (2010). *Qualität der Lehrlingsausbildung. Expertise zur Definition von Qualitätsdimensionen, Recherche von internationalen Good Practice-Beispielen sowie der Erarbeitung von Handlungsansätzen*. Wien: öibf.

- Schlögl, Peter, Stock, Michaela & Mayerl, Martin. (2019). Berufliche Erstausbildung: Herausforderungen und Entwicklungsaufgaben in einem bedeutsamen Bildungssegment Österreichs. In S. Breit, F. Eder, K. Krainer, C. Schreiner, A. Seel, & C. Spiel (Hrsg.), *Nationaler Bildungsbericht Österreich 2018. Fokussierte Analysen und Zukunftsperspektiven für das Bildungswesen. Band 2.* (S. 269–305). Graz: Leykam.
- Schmid, Kurt, Wallner, Josef & Löffler, Roland. (2021). *Das Wiener Ausbildungsverbundmodell im Lichte Coronas. Konzept auf der Basis einer Vereinbarung der Wiener Sozialpartner.* Wien: ibw, öibf.
- Schneeberger, Arthur, Petanovitsch, Alexander & Nowak, Sabine. (2006). *Optimierung der Kooperation Berufsschule – Lehrbetrieb. Erhebungen und Analysen zu pädagogischen Aspekten der Verbesserung der Qualität der Berufsbildung.* Wien: ibw.
- Schön, Donald A. (1983). *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action.* London: Maurice Temple Smith Ltd.
- Schönfeld, Gudrun, Wenzelmann, Felix, Dionisus, Regina, Pfeifer, Harald & Walden, Günter. (2010). *Kosten und Nutzen der dualen Ausbildung aus Sicht der Betriebe. Ergebnisse der vierten BIBB-Kosten-Nutzen-Erhebung.* Bonn: W.Bertelsmann Verlag.
- Steiner, Karin, Voglhofer, Margit & Liebeswar, Claudia. (2016). *Praxishandbuch Eltern und Berufsberatung - Unterstützung bei der Berufsorientierung von Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen.* Wien: abif, AMS.
- Wallner, Josef, Schlögl, Peter, Mayerl, Martin & Stöhr, Petra. (2018). *Entwicklung einer Umsetzungsform der Darstellung und Verordnung kompetenzorientierter Berufsbilder: für die Berufe Restaurantfachmann/frau und Koch/Köchin.* Wien: ibw, öibf.
- Wenger, Etienne. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity.* Cambridge University Press.
- Wenzelmann, Felix. (2012). *Ausbildungsmotive und die Zeitaufteilung der Auszubildenden im Betrieb.* Bonn: Journal Labour Market Research.
- Wieser, Regine, Litschel, Veronika & Löffler, Roland. (2014). *Begleitende Evaluierung des Pilotprojekts „Coaching und Beratung für Lehrlinge und Lehrbetriebe“.* Wien: öibf.
- WKO. (2019). *Qualitätsmanagement in der Lehrlingsausbildung - Österreich Gesamt 2017.* Wien: WKO.
- Zimmermann, Matthias, Müller, Wolfgang & Wild, Klaus-Peter. (1994). *Entwicklung und Überprüfung des Mannheimer Inventars zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA).* Mannheim: Universität Mannheim.

### X. 3 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Lehrberufssuche .....	28
Abbildung 2: Berufswahl.....	29
Abbildung 3: Kenntnis der Ausbildungsordnung .....	31
Abbildung 4: Ausbildungsfremde Tätigkeiten .....	32
Abbildung 5: Anzahl Stunden ausbildungsfremde Tätigkeiten.....	33
Abbildung 6: Nutzen ausbildungsfremder Tätigkeiten.....	33
Abbildung 7: Konkretisierung der ausbildungsfremden Tätigkeiten (offene Frage, codiert) .....	34
Abbildung 9: Ausbildungsplan/-dokumentation .....	37
Abbildung 10: Häufigkeit Ausbildungensdokumentation (Filterfrage).....	38
Abbildung 11: Verwendung aktueller Technologien in berufliche Tätigkeit (Mehrfachantwort möglich) .....	39
Abbildung 12: Nutzung digitaler Medien in Ausbildung (Mehrfachantwort möglich) .....	40
Abbildung 13: Nutzung IT-Infrastruktur vs. Nutzung digitaler Medien .....	41
Abbildung 14: Corona Kurzarbeit .....	42
Abbildung 15: Ausbildung bei Corona Kurzarbeit (Filterfrage).....	42
Abbildung 16: Freiwilligkeit der Überstunden (Filterfrage).....	43
Abbildung 17: Freiwilligkeit der Überstunden nach Branchen.....	44
Abbildung 18: Bezahlung der Überstunden.....	45
Abbildung 19: Form der Überstundenabgeltung (Filterfrage).....	45
Abbildung 20: Wochenendarbeit .....	46
Abbildung 21: Anzahl an Samstagsarbeitstage pro Monat .....	46
Abbildung 22: Pünktlichkeit des Lehrlingseinkommens nach Branchen.....	47
Abbildung 23: Arbeitszeitaufzeichnung.....	48
Abbildung 24: Beleg Arbeitsaufzeichnung.....	49
Abbildung 25: Vorbildung der Lehrlinge .....	50
Abbildung 26: Gründe Abbruch .....	51
Abbildung 27: Betriebliche Interessenvertretung vs. Betriebsgröße .....	52
Abbildung 28: Absolvierung einer Lehre mit Matura .....	54
Abbildung 29: Informiertheit über Lehre mit Matura .....	54
Abbildung 30: Items der betrieblichen Rahmenbedingungen .....	55
Abbildung 31: Überfachliche Kompetenzen (Itematterie) .....	59
Abbildung 32: Reflexives Lernen (Itematterie).....	60
Abbildung 33: Reflexion über Ausbildung (Filterfragen) .....	61
Abbildung 34: Wunsch nach Rückmeldung (Filterfrage) .....	62
Abbildung 35: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung.....	63
Abbildung 36: Ausbildungsmotiv der Betriebe.....	64
Abbildung 37: Bewertung Einkommen zu Arbeitsleistung vs. Ausbildungsmodell	65
Abbildung 38: Einstellung zu Arbeitszeitverkürzung: Einkommen vs. Freizeit.....	66
Abbildung 39: Probleme im Ausbildungsverlauf .....	67
Abbildung 40: Abbruchsgedanken.....	68
Abbildung 41: Abbruchsgedanke nach Lehrjahr.....	69
Abbildung 42: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.....	70
Abbildung 43: Organisation der Berufsschule .....	71
Abbildung 44: Wochenendarbeit an Berufsschultagen.....	71
Abbildung 45: Austausch zwischen Berufsschule und Betrieb.....	73
Abbildung 46: Bewertung der Rahmenbedingungen .....	74
Abbildung 47: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit betrieblichen Ausbildungsbedingungen und dem Index Betriebliche Rahmenbedingungen	75
Abbildung 48: Passung Anforderungen-Fähigkeiten LAP .....	77

Abbildung 49: Berufliche Zukunft und berufliche Handlungsfähigkeit .....	78
Abbildung 50: Zusammenhang zwischen Einschätzung der beruflichen Zukunft und den qualitativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Korrelationskoeffizient).....	79
Abbildung 51: Bewertung der beruflichen Zukunft.....	79
Abbildung 52: Fachkraft in anderen Betrieben .....	80
Abbildung 53: Übernahme Betrieb.....	81
Abbildung 54: Annahme des Übernahmeangebotes .....	82
Abbildung 55: Annahme Übernahme Angebot vs. Index Ausbildungsqualität (Mittelwertvergleich) .....	82
Abbildung 56: Nach der Lehre .....	83
Abbildung 57: Verbleib im Lehrberuf .....	84
Abbildung 58: Geplante Bildungsaktivität .....	84
Abbildung 59: Richtung weiterführende Ausbildung .....	85
Abbildung 60: Selbständigkeit .....	85
Abbildung 61: Wiederholungsbereitschaft Berufs-/Betriebswahl .....	86
Abbildung 62: Ergebnis Clusteranalyse nach betrieblichen Rahmenbedingungen	87
Abbildung 63: Clusterzugehörigkeit nach Variablen zum Ausbildungsergebnis ....	88
Abbildung 64: Clusterzugehörigkeit nach geplantem Verbleib im Beruf nach Abschluss der Lehre.....	89
Abbildung 65: Informationsquellen Berufswahl (Mehrfachantwort) - Anfangsphase .....	92
Abbildung 66: Bewertung von Informationen zur Berufswahl (Mehrfachantwort) - Anfangsphase .....	93
Abbildung 67: Nicht-Umsetzung des Berufswunsches - Anfangsphase .....	94
Abbildung 68: Passung Berufswahl und Rolle der Eltern - Anfangsphase.....	95
Abbildung 69: Geschlechtsuntypische Berufswahl - Anfangsphase .....	96
Abbildung 70: Alternative Berufsbildende Schulen - Anfangsphase .....	97
Abbildung 71: Anzahl der Bewerbungen - Anfangsphase .....	98
Abbildung 72: Zusagen mehreren Betrieben - Anfangsphase.....	98
Abbildung 73: Erster Kontakt mit Betrieb - Anfangsphase.....	99
Abbildung 74: Einstieg in die Lehre - Anfangsphase.....	100
Abbildung 75: Stichprobenbeschreibung – Anfangsphase vs. Endphase.....	101
Abbildung 76: Lehrstellensuche – Lehranfang vs. Lehrende .....	102
Abbildung 77: Wunschberuf – Lehranfang vs. Lehrende .....	103
Abbildung 78: Abbruchserfahrung – Anfangsphase vs. Endphase .....	104
Abbildung 79: Kenntnis der Ausbildungsordnung – Anfangsphase vs. Endphase	105
Abbildung 80: Ausbildungsfremde Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase....	106
Abbildung 81: Ausmaß der ausbildungsfremden Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase (Filterfrage) .....	107
Abbildung 82: Ausbildungsplan – Anfangsphase vs. Endphase.....	108
Abbildung 83: Einsatz digitaler Technologien bei beruflichen Tätigkeiten – Anfangsphase vs. Endphase .....	109
Abbildung 84: Einsatz digitaler Medien in Ausbildung – Anfangsphase vs. Endphase .....	110
Abbildung 85: Freiwilligkeit der Überstunden – Anfangsphase vs. Endphase .....	111
Abbildung 86: Abgeltung der Überstunden – Anfangsphase vs. Endphase .....	112
Abbildung 87: Pünktlichkeit des Lehrlingseinkommens – Anfangsphase vs. Endphase .....	113
Abbildung 88: Arbeitsaufzeichnung – Anfangsphase vs. Endphase .....	114
Abbildung 89: Ausbildungsqualität (kategorisiert) – Anfangsphase vs. Endphase .....	115

Abbildung 90: Index Überfachliche Kompetenzen (kategorisiert) – Anfangs- vs. Endphase .....	116
Abbildung 91: Index Reflexives Lernen (kategorisiert) – Anfangsphase vs. Endphase .....	117
Abbildung 92: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung – Anfangs- vs. Endphase .....	118
Abbildung 93: Probleme in der Ausbildung – Anfangsphase vs. Endphase .....	119
Abbildung 94: Abbruchsgedanken – Anfangsphase vs. Endphase .....	120
Abbildung 95: Körperliche Belastung – Anfangsphase vs. Endphase .....	121
Abbildung 96: Psychische Belastung – Anfangsphase vs. Endphase .....	122
Abbildung 97: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen im Betrieb – Anfangsphase vs. Endphase .....	123
Abbildung 98: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen in der Schule – Anfangsphase vs. Endphase .....	124
Abbildung 99: Wiederholungsbereitschaft Ausbildungsentscheidung – Anfangsphase vs. Endphase .....	125
Abbildung 100: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Wunschberuf .....	129
Abbildung 101: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Ausbildungsfremde Tätigkeiten .....	130
Abbildung 102: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit .....	131
Abbildung 103: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Abgeltung der Überstunden.....	131
Abbildung 104: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Fachliche Anleitung .....	132
Abbildung 105: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen bzw. Ausbildungsqualität .....	132
Abbildung 106: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Übernahme nach Vollendung der Ausbildung .....	133
Abbildung 107: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Weiterempfehlung der Ausbildung .....	134
Abbildung 108: Teilstichprobenbeschreibung – Lehrlinge in der Anfangsphase .	139
Tabelle 1: Qualitätsmodell mit Indikatoren im Überblick .....	20
Tabelle 2: Lehrberufe nach Index Betriebliche Ausbildungsbedingungen 2021 ....	57
Tabelle 3: Cluster nach sozio-betrieblichen Kriterien.....	88
Tabelle 4: Methodik Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport .....	127
Tabelle 5: Dimensionen und Indikatoren im Ausbildungsreport.....	128
Tabelle 6: Stichprobe .....	137
Tabelle 7: Verteilung nach Bundesländern.....	137
Tabelle 8: Gewichtung und Lehrberufe .....	138
Tabelle 9: Stichprobe nach Geschlecht.....	138

#### X. 4 Fragebogen

Beim nachstehenden Ausdruck des Fragebogens ist anzumerken, dass der Online-Fragebogen durch Filterführung und entsprechendes Layout die Lehrlinge übersichtlicher und kompakter ist.

# Erhebung zur Situation von Lehrlingen - 4. Lehrlingsmonitor

## **Lieber Lehrling!**

Das Österreichische Institut für Berufsbildungsforschung (öibf) ist von der Arbeiterkammer (AK) und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) beauftragt worden, eine Studie zur Ausbildungsqualität in der Lehrausbildung durchzuführen.

Ziel dieser Studie ist es herauszufinden, wie es Lehrlingen in ihrer Ausbildung geht und was in der Zukunft getan werden kann, um die Qualität in der betrieblichen Ausbildung zu verbessern.

Selbstverständlich werden die Antworten vollkommen anonym behandelt!

Das Ausfüllen wird etwa 15-20 Minuten dauern.

Vielen Dank für deine Mitarbeit!

für das Projektteam:

Norbert Lachmayr

[www.oeibf.at](http://www.oeibf.at)

Margaretenstraße 166/2

1050 Wien

In dieser Umfrage sind 92 Fragen enthalten.

## Angaben zur Ausbildung

Bitte wähle deinen Lehrberuf aus:  
*Bei einem Doppellehrberuf gib deine Berufe bitte unter "Doppellehrberuf" an. \**

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Applikationsentwicklung - Coding
- Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistent/Archiv-, Bibliotheks- und Informationsassistentin
- Assistent/Assistentin in der Sicherheitsverwaltung
- Augenoptik
- Bäckerei
- Backtechnologie
- Bankkaufmann/Bankkauffrau
- Bautechnische Assistenz
- Bautechnischer Zeichner/Bautechnische Zeichnerin
- Bauwerksabdichtungstechnik
- Bekleidungsfertiger/in
- Bekleidungsgestaltung
- Berufsfotograf/in
- Berufskraftfahrer/Berufskraftfahrerin
- Beschriftungsdesign und Werbetechnik
- Betonbau
- Betonbauspezialist/Betonbauspezialistin
- Betonfertigungstechnik
- Betriebsdienstleister/Betriebsdienstleisterin
- Betriebslogistikkaufmann/Betriebslogistikkauffrau
- Bildhauerei
- Binnenschifffahrt
- Blechblasinstrumentenerzeuger/in
- Bodenleger/in
- Bonbon- und Konfektmacher/in
- Bootbauer/in
- Brau- und Getränketechnik
- Brunnen- und Grundbau
- Buch- und Medienwirtschaft
- Buchbinder/Buchbinderin
- Buchbindetechnik und Postpresstechnologie

- Büchsenmacher/in
- Bürokaufmann/Bürokauffrau
- Chemieverfahrenstechnik
- Chirurgieinstrumentenerzeuger/in
- Dachdecker/Dachdeckerin
- Destillateur/in
- Drechsler/in
- Drogist/in
- Drucktechnik
- Druckvorstufentechniker/in
- E-Commerce-Kaufmann/E-Commerce-Kauffrau
- EDV-Kaufmann/-frau
- EDV-Systemtechnik
- Einkäufer/Einkäuferin
- Einzelhandel
- Elektromaschinentechnik
- Elektronik
- Elektrotechnik
- Entsorgungs- und Recyclingfachmann/-frau
- Eventkaufmann/Eventkauffrau
- Fahrradmechatronik
- Fassbinder/in
- Feinoptik
- Fertigteilhausbau
- Fertigungsmesstechnik
- Finanz- und Rechnungswesenassistenz
- Finanzdienstleistungskaufmann/ Finanzdienstleistungskauffrau
- Fitnessbetreuung
- Fleischverarbeitung
- Fleischverkauf
- Florist/Floristin
- Forsttechnik
- Foto- und Multimediakaufmann/-frau
- Friedhofs- und Ziergärtner/in
- Friseur (Stylist)/Friseurin (Stylistin)
- Fußpfleger/in
- Garten- und Grünflächengestaltung

- Gastroniefachmann/Gastroniefachfrau
- Geoinformationstechnik
- Gerberei
- Gießereitechnik
- Glasbautechnik
- Glasbläser/in und Glasinstrumentenerzeuger/in
- Glasmacherei
- Glasverfahrenstechnik
- Gleisbautechnik
- Gold- und Silberschmied/in und Juwelier/in
- Gold-, Silber- u Perlensticker/in
- Großhandelskaufmann/Großhandelskauffrau
- Hafner/in
- Handschuhmacher/in
- Harmonikamacher/in
- Hochbau
- Hochbauspezialist/Hochbauspezialistin
- Hohlglasveredler/in
- Holzblasinstrumentenerzeugung
- Holztechnik
- Hörgeräteakustiker/in
- Hotel- und Gastgewerbeassistent/in
- Hotel- und Restaurantfachmann/Hotel- und Restaurantfachfrau
- Hotelkaufmann/Hotelkauffrau
- Hufschmied/in
- Immobilienkaufmann/-frau
- Industriekaufmann/Industriekauffrau
- Informationstechnologie
- Installations- und Gebäudetechnik
- Kälteanlagentechnik
- Karosseriebautechnik
- Kartonagewarenerzeuger/in
- Keramiker/in
- Kerammaler/in
- Klavierbau
- Koch/Köchin
- Konditor/in (Zuckerbäcker/in)

- Konstrukteur/in
- Kosmetiker/in
- Kraftfahrzeugtechnik
- Kristallschleiftechnik
- Kunststoffformgebung
- Kunststofftechnik
- Kupferschmied/in
- Labortechnik
- Lackiertechnik
- Land- und Baumaschinentechnik
- Lebensmitteltechnik
- Lebzelter/in und Wachszieher/in
- Luftfahrzeugtechnik
- Maler/in und Beschichtungstechniker/in
- Maskenbildner/Maskenbildnerin
- Masseur/Masseurin
- Maurer/in
- Mechatronik
- Medienfachmann/-frau
- Medizinproduktekaufmann/-frau
- Metallbearbeitung
- Metalldesign
- Metallgießer/in
- Metalltechnik
- Metallurgie und Umformtechnik
- Miedererzeuger/in
- Milchtechnologie
- Mobilitätsservice
- Modellbauer/in
- Nah- und Distributionslogistik
- Oberflächentechnik
- Oberteilherrichter/in
- Obst- und Gemüsekonservierer/in
- Ofenbau- und Verlegetechnik
- Orgelbau
- Orthopädieschuhmacher/in
- Orthopädietechnik

- Papiertechnik
- Personaldienstleistung
- Pflasterer/Pflasterin
- Pharmatechnologie
- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz
- Physiklaborant/in
- Platten- und Fliesenleger/in
- Polsterer/Polsterin
- Präparator/in
- Prozesstechnik
- Rauchfangkehrer/Rauchfangkehrerin
- Rechtskanzleiassistent/in
- Reifen- und Vulkanisationstechnik
- Reinigungstechnik
- Reisebüroassistent/Reisebüroassistentin
- Reprografie
- Restaurantfachmann/Restaurantfachfrau
- Sattlerei
- Schädlingsbekämpfer/in
- Schalungsbauer/in
- Schuhfertigung
- Schuhmacher/in
- Seilbahntechnik
- Skibautechnik
- Sonnenschutztechnik
- Speditionskaufmann/Speditionskauffrau
- Speditionslogistik
- Spengler/Spenglerin
- Sportadministrator/Sportadministratorin
- Sportgerätefachkraft
- Steinmetz/Steinmetzin
- Steinmetztechnik
- Stempelerzeuger/in und Flexograph/in
- Steuerassistent
- Straßenerhaltungsfachmann/-frau
- Streich- und Saiteninstrumentenbau
- Stuckateur/in und Trockenausbauer/in

- Systemgastronomiefachmann/-frau
- Tapezierer/in und Dekorateur/in
- Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin
- Textilchemie
- Textilgestaltung
- Textilreiniger/in
- Textiltechnologie
- Tiefbau
- Tiefbauspezialist/Tiefbauspezialistin
- Tierärztliche Ordinationsassistenz
- Tierpfleger/in
- Tischlerei
- Tischlereitechnik
- Transportbetontechnik
- Uhrmacher/in - Zeitmesstechniker/in
- Veranstaltungstechnik
- Verfahrenstechnik für Getreidewirtschaft
- Vergolder/in und Staffierer/in
- Vermessungstechniker/in
- Verpackungstechnik
- Versicherungskaufmann/Versicherungskauffrau
- Verwaltungsassistent/in
- Verwaltungsassistent/Verwaltungsassistentin
- Waagenhersteller/in
- Waffen- und Munitionshändler/in
- Waffenmechaniker/in
- Wagner/in
- Wärme-, Kälte-, Schall- und Brandschutztechnik
- Werkstofftechnik
- Zahnärztliche Fachassistenz
- Zahntechnik
- Zahntechnische Fachassistenz
- Zimmerei
- Zimmereitechnik
- Doppellehrberuf, und zwar:

## Wie lange dauert deine Lehrausbildung (laut Lehrvertrag)? \*

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- 2 Lehrjahre
- 3 Lehrjahre
- 3 ½ Lehrjahre
- 4 Lehrjahre

## In welchem Lehrjahr befindest du dich gerade? \*

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

🗳 Dein aktuelles Lehrjahr darf nicht höher sein als die Dauer deiner Ausbildung.

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1. Lehrjahr
- 2. Lehrjahr
- 3. Lehrjahr
- 4. Lehrjahr

```
{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 <= 2 && q06 == 3, 1, if(q05 >= 3 && q06 == 3, 2, if(q05 <= 2 && q06 == 4, 1, 2))))))}}}
```

## Angaben zur Ausbildung II

### Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen? \*

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)
- mit einer überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung (AMS, BFI, WIFI, Jugend am Werk, LFI, ibis acam, FAB Jugend, die Berater, Weidinger, BUZ, ...)

## Machst du eine volle Berufsausbildung oder eine Teil-Ausbildung?

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Lehrausbildung mit normaler Lehrzeit (auch Lehre mit Matura)
- Lehrausbildung mit einer verlängerten Lehrzeit (§8b Ausbildung)
- Bestimmte Teile eines Berufsbildes (§8b Ausbildung, Teilqualifikation)
- Teilzeitlehre (Lehrlinge mit Betreuungspflichten)

## Absolvierst du aktuell eine Lehre mit Matura?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Lehrausbildung mit normaler Lehrzeit (auch Lehre mit Matura)' bei Frage '6 [q65]' (Machst du eine volle Berufsausbildung oder eine Teil-Ausbildung?)

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Fühlst du dich gut über die Lehre mit Matura informiert?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '7 [la01]' (Absolvierst du aktuell eine Lehre mit Matura?)

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Hast du vor eine Lehre mit Matura zu beginnen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ( $\{\text{if}(q05 == 1 \ \&\& \ q06 == 1, 1, \text{if}(q05 == 2 \ \&\& \ q06 == 1, 2, \text{if}(q05 == 1 \ \&\& \ q06 == 2, 1, \text{if}(q05 == 2 \ \&\& \ q06 == 2, 1, \text{if}(q05 == 3 \ \&\& \ q06 == 2, 2, \text{if}(q05 = 3 \ \&\& \ q06 == 3, 2, \text{if}(q05 ) \text{ und Antwort war 'Nein' bei Frage '7 [la01]'$ ) (Absolvierst du aktuell eine Lehre mit Matura?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja  
 Nein

## Wahl des Lehrberufes

### Wo hast du dich bei der Berufswahl informiert?

**Bitte wähle bis zu drei Antworten aus, die für deine Entscheidung am wichtigsten waren.**

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

📌 Bitte wähle maximal 3 Antworten aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- Informationen und Erfahrungen von Eltern und Familie  
 Freundeskreis, Bekannte  
 Berufsorientierung in der Schule  
 Messe für Ausbildung und Berufe (z.B. BeSt)  
 Besuch in einem Berufsinformationszentrum (BIZ)  
 Berufsinformationsseiten im Internet  
 Längerer Berufsorientierungskurs beim AMS  
 Praktika und Schnuppern in Betrieben  
 Informationsangebot für technische Berufe  
 Informationsangebot für Mädchen  
 Webseiten von Ausbildungsbetrieben

Sonstiges, und zwar::

## Was hat dir bei der Wahl deines Berufes besonders geholfen? *Bitte wähle bis zu drei Antworten aus.*

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:  
gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

❗ Bitte wähle maximal 3 Antworten aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- Information über viele verschiedene Berufe
- Beschäftigung mit wenigen, vorher ausgewählten Berufen
- Interessentests
- Personen, die von ihrem Beruf berichtet haben
- Berichte von Vorbildern (Eltern, Verwandte, Bekannte)
- Tätigkeiten in einem Beruf beobachtet zu haben
- Tätigkeiten in einem Beruf selbst ausprobiert zu haben
- Direkter Kontakt mit Betrieben, Betriebsbesuche

Sonstiges, und zwar::

## Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ... dein Wunschberuf.
- ... ein interessanter Beruf unter mehreren Berufen, die für dich in Frage kamen.
- ... eine Alternative, an die du ursprünglich nicht gedacht hattest.
- ... eine Notlösung, weil du keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen hast.
- ... unklar, weil du nicht wusstest, was du lernen solltest.

## Warum konntest du deinen Berufswunsch nicht umsetzen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ({{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 = 3 && q06 == 3, 2, if(q05 ) und Antwort war gleich oder größer als '... eine Alternative, an die du ursprünglich nicht gedacht hattest.' bei Frage '12 [q02]' (Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:)

❗ Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- es gab keine Lehrstelle im Wunschberuf
- Bewerbungen wurden von Betrieben abgelehnt
- Bewerbung an Schule wurde abgelehnt
- meine Eltern waren dagegen
- möglicher Ausbildungsplatz zu weit vom Wohnort entfernt
- unsicher, ob richtige Entscheidung
- Beruf war nicht typisch für mein Geschlecht

Anderes, und zwar::

## Wahl des Lehrberufes II

## Bitte bewerte die folgenden Aussagen zu deiner Berufswahl.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	<input type="radio"/>				
Der Beruf passt zu meiner Persönlichkeit.	<input type="radio"/>				
Ich habe mich für diesen Beruf entschieden, weil er typisch für mein Geschlecht ist.	<input type="radio"/>				
Mein Beruf wird von anderen sehr respektiert.	<input type="radio"/>				
Ich hatte schon immer eine klare Vorstellung davon, welchen Beruf ich erlernen wollte.	<input type="radio"/>				
Meine Eltern haben mir bei der Berufswahl sehr geholfen.	<input type="radio"/>				
Meine Eltern haben mich den Beruf alleine wählen lassen.	<input type="radio"/>				

## Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

🗨 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein.
- Ja, ich habe mich sogar dafür entschieden.
- Ja, aber ich habe mich dann für einen anderen Beruf entschieden.

## Warum hast du dich für einen Beruf entschieden, der typischer ist für dein Geschlecht?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ({{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 = 3 && q06 == 3, 2, if(q05 ) und Antwort war 'Ja, aber ich habe mich dann für einen anderen Beruf entschieden.' bei Frage '15 [lb04]' (Waren auch Berufe in der engeren Auswahl, die nicht unbedingt typisch für dein Geschlecht sind?)

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

## Hast du dich auch an berufsbildenden Schulen beworben?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

📌 Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- Ja, an einer berufsbildenden mittleren Schule (z.B. HAS, Fachschule, Landwirtschaft)
- Ja, an einer berufsbildenden höheren Schule (z.B. HTL, HAK, HBLA)
- Nein

## Wärst du an einer dieser Schulen aufgenommen worden?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

----- Szenario 1 -----

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ({{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 = 3 && q06 == 3, 2, if(q05 ) und Antwort war bei Frage '17 [lb06]' (Hast du dich auch an berufsbildenden Schulen beworben?)

----- oder Szenario 2 -----

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ({{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 = 3 && q06 == 3, 2, if(q05 ) und Antwort war bei Frage '17 [lb06]' (Hast du dich auch an berufsbildenden Schulen beworben?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Wahl des Lehrberufes III

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

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	1	2	3	4	5
Sehr einfach	<input type="radio"/>				

Se  
sc

### Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1 Betrieb
- 2-3 Betrieben
- 4-5 Betrieben
- 6-10 Betrieben
- 11-20 Betrieben
- Mehr als 20 Betrieben

### Hattest du Zusagen von mehreren Betrieben?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war bei Frage '4 [gruppe]' ({{if(q05 == 1 && q06 == 1, 1, if(q05 == 2 && q06 == 1, 2, if(q05 == 1 && q06 == 2, 1, if(q05 == 2 && q06 == 2, 1, if(q05 == 3 && q06 == 2, 2, if(q05 = 3 && q06 == 3, 2, if(q05 ) und Antwort war gleich oder größer als '2-3 Betrieben' bei Frage '20 [lb08]' (Bei wie vielen Betrieben hast du dich insgesamt beworben?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Wahl des Lehrberufes IV

## Hast du vorher bereits einmal eine Lehre abgebrochen?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Welcher Beruf war das, den du zuletzt abgebrochen hast?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [lb12]' (Hast du vorher bereits einmal eine Lehre abgebrochen?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- der gleiche Beruf
- ein ähnlicher Beruf
- ein ganz anderer Beruf

## In welchem Lehrjahr hast du die letzte Lehre abgebrochen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [lb12]' (Hast du vorher bereits einmal eine Lehre abgebrochen?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

1. Lehrjahr
2. Lehrjahr
3. Lehrjahr
4. Lehrjahr

## Was waren die Gründe für den Abbruch?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '22 [lb12]' (Hast du vorher bereits einmal eine Lehre abgebrochen?)

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

## Welche Schule hast du direkt vor der Lehrausbildung besucht? Bitte zähle die Berufsschule nicht dazu.

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Neue Mittelschule, Kooperative Mittelschule, Hauptschule
- Polytechnische Schule
- AHS (Unterstufe, Oberstufe), Realgymnasium
- Berufsbildende mittlere Schule (Fachschule, HAS, Landwirtschaftliche Fachschule, ...)
- Berufsbildende höhere Schule (HAK, HTL, HBLA, Landwirtschaft, ...)
- Anderes

## Wahl des Lehrberufes V

### Wie bist du zum ersten Mal mit dem Betrieb persönlich in Kontakt gekommen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1 && q64

(/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/386/qid/4569) == 1

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Schnuppern/Praktika im Betrieb
- Bewerbungsgespräch
- Lehrlingscasting, Wettbewerbe
- Berufs- und Bildungsmesse
- Berufsorientierungsunterricht in der Schule
- durch Eltern, Verwandte, Bekannte
- habe jemanden aus der Firma persönlich gekannt
- Telefonisches Gespräch, Videokonferenz
- Sonstiges, und zwar:

## Bevor du mit der Lehre begonnen hast: Hat dir der aktuelle Lehrbetrieb das Gefühl gegeben, dass er dich unbedingt ausbilden will?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1 && q64

(/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/386/qid/4569) == 1

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Bitte bewerte die ersten zwei Monate nachdem du beim Lehrbetrieb angefangen hast.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

gruppe (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/374/qid/4567) == 1 && q64

(/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/386/qid/4569) == 1

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme				Stimme
	zu				nicht
	1	2	3	4	zu
					5
<b>Ich fühlte mich von Anfang an gut aufgenommen.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Ich bekam einen ersten Einblick in die meisten betrieblichen Tätigkeiten und Bereiche.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Es hat sich jemand gut um mich gekümmert.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Es wurden mir alle wichtigen betrieblichen Regeln erklärt.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Der Ausbildungsverlauf wurde besprochen.</b>	<input type="radio"/>				
<b>In der Probezeit wurde darauf geschaut, ob der Betrieb und ich zusammenpassen.</b>	<input type="radio"/>				

## Ausbildung im Betrieb

## Bitte bewerte folgende Aussagen zu deiner Ausbildung.

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
Meine Ausbildung im Betrieb ist abwechslungsreich.	<input type="radio"/>				
Es werden mir verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben übertragen.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich im Betrieb als Kollege/Kollegin voll akzeptiert.	<input type="radio"/>				
Ich führe nicht nur einzelne Arbeitsschritte durch, sondern werde auch in größere Arbeitsabläufe voll mit einbezogen.	<input type="radio"/>				
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.	<input type="radio"/>				
Bei der Arbeit wird auf meine Neigungen und Interessen eingegangen.	<input type="radio"/>				
Die Arbeit macht mir Spaß.	<input type="radio"/>				
Wenn ich Fehler mache, wird mir erklärt was falsch war.	<input type="radio"/>				
Bei neuen Arbeitsaufgaben bekomme ich genügend Zeit zum Ausprobieren.	<input type="radio"/>				
Die Arbeitsvorgänge werden mir zur vollsten Zufriedenheit erklärt.	<input type="radio"/>				
Ich werde im Betrieb korrekt behandelt.	<input type="radio"/>				

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

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	1	2	3	4	5	
Immer	<input type="radio"/>	Ni				

## Wie viele Stunden pro Woche schätzt du, musst du solche Tätigkeiten insgesamt durchführen? Beziehe dich bitte auf eine durchschnittliche Woche.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '4' bei Frage '31 [q10]' (Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören. **(Immer|Nie)**)

❗ Deine Antwort muss zwischen 0 und 50 liegen.

❗ In diesem Feld kann nur ein ganzzahliger Wert eingetragen werden.

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

Durchschnittlich

Stunden pro Woche

## Kannst du diese Tätigkeiten kurz beschreiben? Welche sind dies?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '4' bei Frage '31 [q10]' (Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören. **(Immer|Nie)**)

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

## Nützen dir diese Tätigkeiten für deine Ausbildung?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '4' bei Frage '31 [q10]' (Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören. **(Immer|Nie)**)

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Ja, manchmal
- Nein
- Weiß nicht

# Ausbildung im Betrieb II

## Wie wird deine Ausbildung konkret organisiert?

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Ja	Nein	Weiß nicht
Es gibt einen Ausbildungsplan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Was ich im Betrieb lerne, wird regelmäßig dokumentiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Wie häufig wird die Ausbildung dokumentiert?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '35 [q07b]' (Wie wird deine Ausbildung konkret organisiert? (Was ich im Betrieb lerne, wird regelmäßig dokumentiert.))

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Mind. einmal pro Woche
- Mind. einmal pro Monat
- Mind. einmal pro Quartal
- Mind. einmal im Jahr
- Seltener

## Ausbildung im Betrieb III

## Was trifft auf deine Ausbildung zu? Bitte bewerte die folgenden Aussagen.

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
<b>Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll (z.B. Berufsbild, Ausbildungsvorschrift, Ausbildungsplan).</b>	<input type="radio"/>				
<b>Neue Aufgaben werden vorher immer gemeinsam besprochen.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Es wird mir erklärt, wie ich Aufgaben besonders gut lösen kann.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Meine Arbeitsergebnisse werden immer besprochen.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Fachbezogene Begriffe werden mir gut erklärt.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Es wird mir beigebracht, selbst zu erkennen, ob ich meine Arbeit gut erledigt habe.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.</b>	<input type="radio"/>				

## Wie häufig wird über den Stand deiner Ausbildung gesprochen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '3' bei Frage '37 [la07]' (Was trifft auf deine Ausbildung zu? Bitte bewerte die folgenden Aussagen. (Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.))

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- wöchentlich
- monatlich
- jährlich

## In welcher Form wird deine Ausbildung meist besprochen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '3' bei Frage '37 [la07]' (Was trifft auf deine Ausbildung zu? Bitte bewerte die folgenden Aussagen. (Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.))

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- ... kurzes Gespräch
- ... längeres Gespräch
- ... Gespräch gemeinsam mit anderen Lehrlingen

## Wie würdest du die Rückmeldungen, die du zu deiner Ausbildung bekommst, bewerten?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als '3' bei Frage '37 [la07]' (Was trifft auf deine Ausbildung zu? Bitte bewerte die folgenden Aussagen. (Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.))

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	1	2	3	4	5
<b>Motivierend</b>	<input type="radio"/>				

De

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

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als '4' bei Frage '37 [la07]' (Was trifft auf deine Ausbildung zu? Bitte bewerte die folgenden Aussagen. (Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.))

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Ausbildung im Betrieb IV

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

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
... dich im Betrieb korrekt verhältst.	<input type="radio"/>				
... deine Wünsche und Interessen ausdrücken kannst.	<input type="radio"/>				
... mit Personen mit einem anderen kulturellen Hintergrund umgehst.	<input type="radio"/>				
... mit Personen im Betrieb wertschätzend redest.	<input type="radio"/>				
... im Team gut zusammenarbeiten kannst.	<input type="radio"/>				
... deine Aufgaben gut selbst organisieren kannst.	<input type="radio"/>				
... dir Informationen selbst beschaffen kannst.	<input type="radio"/>				
... selbständig Arbeitsaufgaben erledigen kannst.	<input type="radio"/>				

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

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

q64 (/admin/questions/sa/view/surveyid/759567/gid/386/qid/4569) == 1

📌 Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- Nein
- Computer, Notebook
- Tablets
- Smartphones

Sonstiges, und zwar::

## Werden digitale Medien in deiner Ausbildung im Betrieb verwendet? Wenn ja, wofür?

📌 Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

- um Informationen im Internet zu suchen (z.B. Google)
- um sich in der Gruppe auszutauschen (z.B. Whatsapp, Facebook)
- um Videokonferenzen (z.B. Zoom, Teams) durchzuführen
- um meine Ausbildung zu dokumentieren (z.B. Plattform, Word, Excel)
- um in digitalen Dokumenten nachzuschlagen/lernen (z.B. Folien, Präsentationen, Anleitungen, E-Books)
- um Videos zur Erklärung anzusehen (z.B. Youtube)
- um Lernapps zu verwenden
- um Online-Tests zu verwenden
- um im virtuellen Klassenzimmer oder in Online-Kursen zu lernen
- um eigene Texte/Videos zu erstellen (z.B. Blogs, Instagram, Website)
  
- Es werden **keine digitalen Medien** verwendet

Sonstiges, und zwar:

## Ausbildung im Betrieb V

### Wie würdest du die aktuelle Aufteilung deiner Tätigkeiten im Betrieb schätzen?

📌 Die Summe muss gleich 100 sein.

📌 Nur ganzzahlige Werte können in diese Felder eingegeben werden.

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

Hilfsarbeiten, einfache Tätigkeiten:

Facharbeit, schwierige Tätigkeiten:

Sonstige Zeiten (z.B. Übungen, Lernen):

## Welche der folgenden Aussage beschreibt deine Ausbildung im Betrieb am besten?

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Dem Betrieb ist die Arbeit wichtiger als die Ausbildung.
- Es gibt eine gute Mischung zwischen Arbeit und Ausbildung.
- Dem Betrieb ist die Ausbildung wichtiger als die Arbeit.

## Wie würdest du die Höhe deines Lehrlingseinkommens im Verhältnis zu deiner Arbeitsleistung bewerten?

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Lehrlingseinkommen ist zu niedrig
- Lehrlingseinkommen ist gerade richtig
- Lehrlingseinkommen ist zu hoch

## Wie würdest du die Arbeit im Betrieb bewerten?

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
<b>Die Arbeit ist körperlich belastend.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Die Arbeit ist psychisch belastend.</b>	<input type="radio"/>				

## Hilft dir dein Betrieb ausreichend, mit dieser Belastung umzugehen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

----- Scenario 1 -----

Antwort war gleich oder weniger als '3' bei Frage '48 [la16]' (Wie würdest du die Arbeit im Betrieb bewerten? (Die Arbeit ist körperlich belastend.))

----- oder Scenario 2 -----

Antwort war gleich oder weniger als '3' bei Frage '48 [la16]' (Wie würdest du die Arbeit im Betrieb bewerten? (Die Arbeit ist psychisch belastend.))

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Arbeitszeit

### Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit? \*

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

### Wirst du trotzdem ausgebildet?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '50 [co]' (Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, vollständig
- Ja, teilweise
- Nein, eher nicht
- Nein, gar nicht

## Arbeitszeit II

## Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '50 [co]' (Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Unter 40 Stunden
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45
- Mehr als 45 Stunden

## Sind die Überstunden freiwillig?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als '41' bei Frage '52 [q11]' (Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Manchmal freiwillig, manchmal unfreiwillig

## Erhältst du für deine Überstunden Geld bzw. Zeitausgleich?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als '41' bei Frage '52 [q11]' (Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Manchmal

## Wie werden deine Überstunden abgegolten?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als '41' bei Frage '52 [q11]' (Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Geld
- Zeitausgleich
- unterschiedlich

## An wievielen Tagen arbeitest du über 10 Stunden am Tag (inkl. Berufsschule)? Beziehe dich bitte auf einen durchschnittlichen Monat.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '50 [co]' (Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit?)

📌 In dieses Feld dürfen nur Zahlen eingegeben werden.

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

Durchschnittlich

pro Monat

## Arbeitszeit III

### Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '50 [co]' (Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Bekommst Du eine Kopie (z.B. schriftlich, digital) von deiner Arbeitszeitaufzeichnung?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ja' bei Frage '57 [q17]' (Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Arbeitest du im Betrieb auch am Wochenende?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Nein' bei Frage '50 [co]' (Bist du aktuell gerade in der Corona-Kurzarbeit?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein
- Ja, nur am Samstag
- Ja, nur am Sonntag
- Ja, Samstag und Sonntag

## Wie viele Samstage bzw. Sonntage sind dies durchschnittlich pro Monat?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als 'Ja, nur am Samstag' bei Frage '59 [q21]' (Arbeitest du im Betrieb auch am Wochenende?)

📌 Jede Antwort darf höchstens 5 sein.

📌 Nur ganzzahlige Werte können in diese Felder eingegeben werden.

Bitte gib hier Deine Antwort(en) ein:

Samstage

Sonntage

## Erhältst du das Lehrlingseinkommen pünktlich?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Gibt es in deinem Betrieb einen Betriebsrat und/oder einen Jugendvertrauensrat?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Wenn du entweder zwischen Einkommen oder Freizeit wählen könntest. Wie würdest du dich entscheiden?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich hätte gerne mehr Freizeit, auch wenn ich dann weniger verdienen würde.
- Mir ist ein gutes Einkommen wichtiger als mehr Freizeit.
- Ist mir egal.

## Probleme in der Ausbildung

### Hattest du selbst schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein
- Ja, einige kleinere Probleme
- Ja, große Probleme

## Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Nein
- Ja, aber nicht ernsthaft
- Ja, ernsthaft

## In welchem Lehrjahr war das?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als 'Ja, aber nicht ernsthaft' bei Frage '65 [q32]' (Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

📌 Diese Angabe darf dein aktuelles Lehrjahr nicht übersteigen.

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- 1.Lehrjahr
- 2.Lehrjahr
- 3.Lehrjahr
- 4.Lehrjahr

## Lehrabschlussprüfung

### Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Meine beruflichen Fähigkeiten sind deutlich höher als die Anforderungen bei der LAP.
- Die Anforderungen der LAP entsprechen in etwa meinem beruflichen Können.
- Ich werde mich noch besser vorbereiten müssen, um die Anforderungen der LAP zu erfüllen.
- Ich kenne die Anforderungen der LAP nicht genau.

## Bitte bewerte folgende Aussagen.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?)

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	<b>Stimme</b>				<b>Stimme</b>
	<b>zu</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>nicht</b>
	<b>1</b>				<b>zu</b>
					<b>5</b>
<b>Meinem Betrieb ist es wichtig, dass ich zur LAP antrete.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Mein Betrieb hilft mir bei der Vorbereitung zur LAP (z.B. gibt mir Zeit zum Lernen, Üben).</b>	<input type="radio"/>				
<b>Ich kann mich bei Fragen zur LAP jederzeit an meinen Ausbilder/meine Ausbilderin wenden.</b>	<input type="radio"/>				
<b>Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.</b>	<input type="radio"/>				

## Berufsschule

## Bitte beantworte folgende Fragen zur Berufsschule.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?)

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Ja	Nein
<b>Werden die Arbeiten, die du im Betrieb erlernst, auch in der Schule behandelt?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Kannst du das, was in der Schule gelernt wird, auch im Betrieb brauchen?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Fragt jemand im Betrieb nach, was du in der Schule lernst?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Werden von Betrieb und Schule gemeinsame Projekte geplant und durchgeführt?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<b>Wird in der Schule nachgefragt, was du bisher im Betrieb gelernt hast?</b>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Wie ist die Berufsschule organisiert?

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ganzjährig (mind. an einem vollen Schultag bzw. halben Schultagen in der Woche)
- Geblockt (z.B. mehrere Wochen)

## Wenn du geblockten Berufsschulunterricht hast: Musst du trotzdem auch in dieser Zeit an den Wochenenden arbeiten?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?) *und* Antwort war 'Geblockt (z.B. mehrere Wochen)' bei Frage '70 [q49]' (Wie ist die Berufsschule organisiert?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein

## Zufriedenheit mit der Ausbildung

Würdest du dich nochmals für {if(q64 == 1, 'deinen', 'deine')} ...

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Ja	Nein
... Lehrberuf entscheiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... {if(q64 == 1, 'Lehrbetrieb', 'Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung')} entscheiden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen... ?

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Sehr zufrieden 1	2	3	4	Nicht zufrieden 5
... {if(q64 == 1, 'im Betrieb', 'in der Überbetrieblichen Ausbildungseinrichtung')}	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
... in der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## Ergebnisse der Ausbildung

## Bitte bewerte folgende Aussagen.

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	<input type="radio"/>				
Ich bin sehr zuversichtlich was meine berufliche Zukunft angeht.	<input type="radio"/>				
Ich fühle mich als eine gut ausgebildete Fachkraft.	<input type="radio"/>				
Ich denke, ich habe gute Arbeitsmarktchancen.	<input type="radio"/>				
Die Ausbildung ist ein guter Start, um mich in meinem Beruf weiterzuentwickeln.	<input type="radio"/>				
Die Ausbildung hat mein Interesse am Beruf noch gestärkt.	<input type="radio"/>				
Ich kann mich in meinem Beruf verwirklichen.	<input type="radio"/>				
Mein Beruf wird von anderen respektiert.	<input type="radio"/>				
Es fällt mir schwer, mich für meinen Beruf zu motivieren.	<input type="radio"/>				
Ich könnte mir auch gut vorstellen, in einem anderen Beruf zu arbeiten.	<input type="radio"/>				

Du bist bereits am Ende der Ausbildung: Fühlst du dich darauf vorbereitet, auch in anderen Betrieben als Fachkraft in deinem Beruf zu arbeiten?

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	1	2	3	4	5	Ne ga nic
Ja, sehr gut	<input type="radio"/>					

## Weitere Pläne nach der Ausbildung

### Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?)

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja, sicher
- Ja, wahrscheinlich
- Nein, wahrscheinlich nicht
- Nein, sicher nicht

### Würdest du dieses Angebot annehmen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder weniger als 'Ja, wahrscheinlich' bei Frage '76 [lb20]' (Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?)

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Ich bin noch unentschieden.

### Was glaubst du, warum dich der Betrieb nicht übernehmen will?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war gleich oder größer als 'Nein, wahrscheinlich nicht' bei Frage '76 [lb20]' (Unabhängig wofür du dich entscheiden wirst: Würde dich der Betrieb nach der Ausbildung gerne übernehmen?)

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

Was planst du nach dem Ende der Lehre? Falls du Zivil- oder Präsenzdienst, ein freiwilliges Sozialjahr oder ähnliches absolvierst, beziehe dich auf die Zeit danach. \*

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ich werde wahrscheinlich beruflich tätig sein.
- Ich werde wahrscheinlich eine weitere Ausbildung beginnen.

## Weitere Pläne nach der Ausbildung II

Wirst du nach Abschluss deiner Lehre in deinem gelernten Beruf bleiben?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ich werde wahrscheinlich beruflich tätig sein.' bei Frage '79 [lb23]' (Was planst du nach dem Ende der Lehre? Falls du Zivil- oder Präsenzdienst, ein freiwilliges Sozialjahr oder ähnliches absolvierst, beziehe dich auf die Zeit danach.)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein, ich möchte einen ähnlichen Beruf ausüben
- Nein, ich möchte einen ganz anderen Beruf ausüben

Möchtest du eine Ausbildung im gleichen Fachbereich wie dein Lehrberuf beginnen?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ich werde wahrscheinlich eine weitere Ausbildung beginnen.' bei Frage '79 [lb23]' (Was planst du nach dem Ende der Lehre? Falls du Zivil- oder Präsenzdienst, ein freiwilliges Sozialjahr oder ähnliches absolvierst, beziehe dich auf die Zeit danach.)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein, in einem verwandten Bereich.
- Nein, in einem ganz anderen Bereich.

## Planst du in den nächsten Jahren einen zusätzlichen Bildungsabschluss bzw. eine weitere Ausbildung?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'Ich werde wahrscheinlich beruflich tätig sein.' bei Frage '79 [lb23]' (Was planst du nach dem Ende der Lehre? Falls du Zivil- oder Präsenzdienst, ein freiwilliges Sozialjahr oder ähnliches absolvierst, beziehe dich auf die Zeit danach.)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Welchen Ausbildungsabschluss strebst du an?

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

----- Szenario 1 -----

Antwort war 'Ich werde wahrscheinlich eine weitere Ausbildung beginnen.' bei Frage '79 [lb23]' (Was planst du nach dem Ende der Lehre? Falls du Zivil- oder Präsenzdienst, ein freiwilliges Sozialjahr oder ähnliches absolvierst, beziehe dich auf die Zeit danach.)

----- oder Szenario 2 -----

Antwort war 'Ja' bei Frage '82 [lb26]' (Planst du in den nächsten Jahren einen zusätzlichen Bildungsabschluss bzw. eine weitere Ausbildung?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Andere Ausbildung auf gleichem Niveau (Lehre, berufsbildende mittlere Schule)
- Meister, Werkmeister
- Matura, Berufsreifeprüfung, Lehre mit Matura
- Universität, Fachhochschule

Andere Ausbildung, und zwar:

## Kannst du dir vorstellen in den nächsten 10 Jahren selbstständig tätig zu werden?

🗳 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Ja
- Nein
- Weiß nicht

## Daten zum Lehrbetrieb und Berufsschule

### In welchem Bundesland befindet sich ...

Bitte wähle die zutreffende Antwort aus:

	Burgenland	Kärnten	Niederösterreich	Oberösterreich	Salzburg	Steiermark	Tirol	Vorarlberg	Wien
... <code>{if(q64 == 1, 'dein Lehrbetrieb', 'deine Überbetriebliche Ausbildungseinrichtung')}</code>	<input type="radio"/>								
... deine Berufsschule	<input type="radio"/>								

### Wo befindet sich deine Berufsschule genau? Bitte führe den konkreten Ort an.

Bitte gib hier Deine Antwort ein:

Wie viele Lehrlinge hat dein Betrieb/deine Ausbildungseinrichtung - dich ausgenommen - an dem Standort, an dem du bisher die meiste Zeit ausgebildet wurdest?

Falls du es nicht genau weißt, gib bitte eine Schätzung ab.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- kein zusätzlicher Lehrling
- 1 Lehrling
- 2-3 Lehrlinge
- 4-5 Lehrlinge
- mehr als 5 Lehrlinge

Wie viele MitarbeiterInnen hat dein Betrieb insgesamt (alle Standorte in Österreich)? Falls du es nicht genau weißt, gib bitte eine Schätzung ab.

Beantworte diese Frage nur, wenn folgende Bedingungen erfüllt sind:

Antwort war 'mit einem Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Magistrate, Gemeinden, ...)' bei Frage '5 [q64]' (Mit wem hast du deinen Ausbildungsvertrag abgeschlossen?)

📌 Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- bis 4 MitarbeiterInnen
- 5-9 MitarbeiterInnen
- 10-49 MitarbeiterInnen
- 50-249 MitarbeiterInnen
- mehr als 250 MitarbeiterInnen

## Zur Person

## Geschlecht:

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- männlich
- weiblich

## Wie alt bist du?

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- 14
- 15
- 16
- 17
- 18
- 19
- 20
- 21
- 22
- 23
- 24
- 25
- Älter als 25

## Welche Sprache sprichst du hauptsächlich zu Hause?

❗ Bitte wähle eine der folgenden Antworten:

Bitte wähle nur eine der folgenden Antworten aus:

- Deutsch (auch Dialekt, Mundart)
- Türkisch
- Bosnisch
- Serbisch
- Kroatisch

Sonstiges, und zwar:

## Sprichst du zu Hause noch weitere Sprachen?

📌 Bitte wähle die zutreffenden Punkte aus.

Bitte wähle **alle** Punkte aus, die zutreffen:

Nein

Deutsch (auch Dialekt, Mundart)

Türkisch

Bosnisch

Serbisch

Kroatisch

Sonstiges, und zwar::

### Herzlichen Dank für deine Mithilfe!

Für weitere Informationen sowie Hilfe bei Problemen rund um das Thema Lehre besuche die Website der Arbeiterkammer

(<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Lehre/index.html>

(<http://www.arbeiterkammer.at/beratung/arbeitundrecht/Lehre/index.html>)) und der

Österreichischen Gewerkschaftsjugend (<http://www.oegj.at> (<http://www.oegj.at>)).

Absenden der Umfrage.

Vielen Dank für die Beantwortung des Fragebogens.