

OGB

OGJ
österreichische
gewerkschaftsjugend

AK ÖSTERREICH



**LEHRLINGS-
MONITOR**

2015/16

SO GEHT'S DEN LEHRLINGEN IN ÖSTERREICH.

www.lehrlingsmonitor.at
facebook.at/oegj.at

INHALTSVERZEICHNIS

Vorwort	5
1. Kurzzusammenfassung	6
2. Ergebnisse	8
3. Fazit und Forderungen	27

Impressum

Herausgeber: Österreichische Gewerkschaftsjugend, Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien,
Telefon: +43 (01) 534 44-39060, E-Mail: jugend@oegb.at, www.oegj.at, Medieninhaber und Hersteller:
Verlag des ÖGB GmbH, Verlags- und Herstellungsort: Johann-Böhm-Platz 1, 1020 Wien.
Kreation: ©Reinhard Schön (ÖGB-Verlag). Cover-Fotos: ©fotolia. Foto-Credits: S. 3 ©Michael Mazohl (ÖGB-Verlag),
©Harold Naajer (ÖGB), ©Sebastian Philipp. Datenanalyse: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
Druck und Satzfehler vorbehalten.
Gefördert aus den Mitteln des Anton-Benya-Fonds.

November 2015

VORWORT

Mit dem ersten österreichweiten Lehrlingsmonitor wollen wir aus Sicht der Lehrlinge alle zwei Jahre Vergleiche und Rückschlüsse ziehen, ob die Lehrausbildung einen Schritt nach vorn oder doch zurück macht. Dabei war es uns wichtig, nicht nur auf die Meinung einzelner junger Menschen aus „Vorzeigebetrieben“ zurückzugreifen, sondern eine repräsentative österreichweite Befragung über alle Branchen hinweg durchzuführen.



„Die Lehrausbildung in Österreich ist beispielgebend für ganz Europa. Darauf dürfen wir uns aber nicht ausruhen, sondern müssen bestehende Probleme beheben. Denn immer weniger Unternehmen bilden Lehrlinge von Anfang an selbst aus. Und was im schulischen Bereich unvorstellbar wäre, ist in der Lehrlingsausbildung der Normalfall: Es wird nicht kontrolliert, wie gut oder schlecht die Jugendlichen ausgebildet werden. Das zu ändern, muss eine Lehre aus dem ersten Lehrlingsmonitor Österreichs sein.“

ÖGJ-Vorsitzender Sascha Ernszt



„Lehrlinge sollen im Lehrbetrieb ihren Beruf erlernen können – und nicht billige Hilfsdienste leisten. Der erste österreichische Lehrlingsmonitor zeigt, dass in vielen Betrieben noch viel verbessert werden muss. Wir brauchen mehr Qualität in der Ausbildung. Nach dem Abschluss einer Lehre Abschluss sollen unsere jungen Leute mit guter Arbeit gutes Geld verdienen können.“

AK-Präsident Rudi Kaske



„Für etwa die Hälfte aller Berufstätigen stellt die Lehrausbildung den Einstieg ins Erwerbsleben dar. Die duale Ausbildung ist nicht nur ein Garant für einen gelungenen Berufseinstieg, sondern bietet auch hervorragende Zukunftsperspektiven. Im Rahmen des Lehrlingsmonitors kamen erstmals jene zu Wort, die am besten wissen müssen, wie es um die Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung bestellt ist: die Lehrlinge selbst. Vorliegende Bestandsaufnahme ist aber auch der klare Auftrag für ÖGB und AK, weiterhin mit Nachdruck dafür zu sorgen, dass junge Menschen bestmöglich auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorbereitet werden.“

ÖGB-Präsident Erich Foglar

1. KURZZUSAMMENFASSUNG

In der internationalen Diskussion herrscht breiter Konsens, dass das duale Ausbildungssystem mit seinem starken Fokus auf die betriebliche Praxis eine Reihe von Vorteilen mit sich bringt. Dazu zählen die Integration in die Arbeitswelt, das praktische Lernen am Arbeitsplatz, der finanzielle Vorteil durch die Lehrlingsentschädigung oder der Erwerb von Beitragszeiten zur Pensionsversicherung. Doch während die duale Ausbildung zunehmend zum Exportschlager avanciert, streben hierzulande immer weniger Jugendliche eine Lehre an. Um diesem Widerspruch auf den Grund zu gehen, haben Arbeiterkammer und der ÖGB eine umfassende Lehrlingsbefragung beauftragt. Dazu wurde zwischen November 2014 und April 2015 eine bundesweite Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr durchgeführt. Es wurden insgesamt 6.495 gültige Fragebögen ausgewertet.

Um die Ausbildungsqualität verschiedener Lehrberufe und Lehrbetriebe vergleichen zu können, wurde ein Kriterienkatalog wesentlicher betrieblicher Ausbildungsbedingungen erstellt.

Die Lehrberufe mit den besten Bewertungen sind:

ProduktionstechnikerIn, MaurerIn, Metalltechnik, Bankkaufmann/-frau, Zimmerei, Installations- und Gebäudetechnik, VerwaltungsassistentIn und LandmaschinentechnikerIn.

Zu den Berufen mit den schlechtesten Bewertungen gehören:

Einzelhandel, MalerIn und BeschichtungstechnikerIn, Hotel- und GastgewerbeassistentIn, FriseurIn und PerückenmacherIn, Gastronomiefachmann/-frau, Koch/Köchin, Restaurantfachmann/-frau und Karosseriebautechnik.

Diese Ergebnisse verdeutlichen: In einigen Bereichen der betrieblichen Lehrlingsausbildung gibt es konkreten Handlungsbedarf, um das heimische Modell zukunftsfähig zu machen. Dies betrifft vor allem die Ausbildungsqualität, arbeits- und sozialrechtliche Fragen und das Arbeitsklima.

AUSBILDUNGSQUALITÄT

Häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten

Lerninhalte und Tätigkeitsfelder für die Lehrlingsausbildung sind klar geregelt – und die meisten Lehrlinge wissen auch gut Bescheid über die Lerninhalte ihres Berufes (72 Prozent). Fragt man jedoch nach der betrieblichen Umsetzung, zeigt sich: Nicht einmal die Hälfte der Lehrlinge wird im Betrieb für rein ausbildungsbezogene Tätigkeiten eingesetzt. Jeder dritte Lehrling gibt sogar an, (sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten auszuüben.

Kooperation der Lernorte Betrieb und Berufsschule nur mittelmäßig

Nur jeder vierte Lehrbetrieb (39 Prozent) erkundigt sich nach den Lerninhalten der Berufsschule. Gemeinsame Projekte zwischen Lehrbetrieben und Schulen gibt es in den wenigsten Fällen (13 Prozent).

Zu wenig betriebliche Unterstützung für die Lehrabschlussprüfung (LAP)

Nicht einmal die Hälfte (46 Prozent) gibt an, bei der Vorbereitung zur LAP vom Lehrbetrieb unterstützt zu werden. Nur zwei von fünf Lehrlingen (37 Prozent) geben an, dass ihr/e AusbilderIn mit ihnen über die Anforderungen der Lehrabschlussprüfung gesprochen hat.

Anwesenheit der AusbilderInnen

Fast die Hälfte der Befragten (44 Prozent) sagt, sie würde den/die verantwortliche/n AusbilderIn nie oder nur selten im Betrieb sehen.

ARBEITSRECHT

Ein Drittel leistet Überstunden, nicht immer freiwillig

Für jugendliche Lehrlinge gelten besondere arbeits- und sozialrechtliche Bestimmungen. So sind z. B. Überstunden für sie verboten. Die Realität sieht in vielen Betrieben leider anders aus: Jeder dritte Lehrling unter 18 Jahren gibt an, regelmäßig Überstunden zu leisten – für jede/n Vierte/n sind diese Überstunden sogar unfreiwillig.

Arbeitszeitaufzeichnung

Über schriftliche Arbeitszeitaufzeichnungen verfügen knapp zwei Drittel der Lehrlinge (64 Prozent), für jeden fünften Lehrling (22 Prozent) gibt es keine Arbeitszeitaufzeichnungen.

Übernahme der Internatskosten

Nur rund die Hälfte der Lehrlinge gibt an, dass ihr Lehrbetrieb die Internatskosten übernimmt. Weitere 11 Prozent bekommen wenigstens einen Zuschuss vom Lehrbetrieb. 41 Prozent der Lehrlinge müssen die Kosten für das Internat jedoch zur Gänze selbst übernehmen. (Anmerkung: Laut derzeitiger Rechtslage muss der Betrieb für die Zeit der Unterbringung in einem Internat die Lehrlingsentschädigung weiter bezahlen. Diese dient zur Abdeckung der Internatskosten. Sind die Internatskosten höher als die Lehrlingsentschädigung, muss der Betrieb eine Aufzahlung leisten. In einigen Kollektivverträgen ist geregelt, dass dem Lehrling zusätzlich zu den Internatskosten die Lehrlingsentschädigung zum Teil oder zur Gänze verbleiben muss. Ist das nicht der Fall, und die Lehrlingsentschädigung muss zur Deckung der Internatskosten verwendet werden, bleibt dem Lehrling für die Zeit des Internatsaufenthaltes kein Geld.)

AUSBILDUNGSKLIMA

Betriebliche Rahmenbedingungen

Die Rückmeldungen zum Ausbildungsklima sind ambivalent: Mehr als zwei Drittel der Lehrlinge geben an, dass ihnen die Arbeit im Betrieb Spaß macht. Gleichzeitig sagt jedoch jeder zweite Lehrling, dass in der Ausbildung nicht auf seine/ihre Neigungen und Interessen eingegangen wird. Jeder vierte Lehrling gibt an, dass es bei neuen Arbeitsaufgaben nicht genügend Zeit zum Ausprobieren gibt.

Feedbackkultur

Nur vier von zehn Lehrlingen (38 Prozent) geben an, dass es mit dem Lehrbetrieb einen adäquaten Austausch über den Ausbildungsverlauf gibt.

Ausbildungsabbruch und Verbleib im Lehrberuf

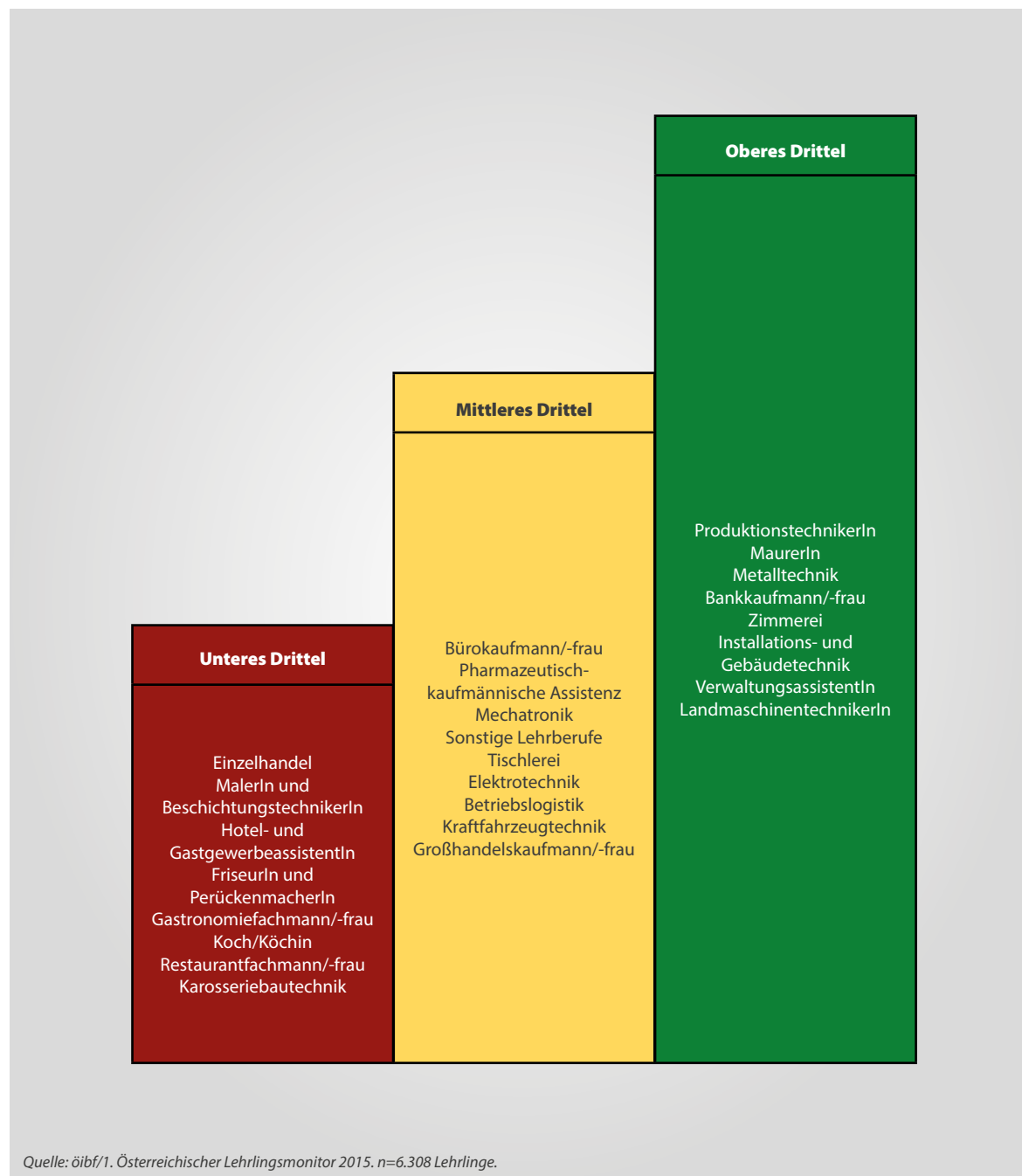
Jeder zweite Lehrling hat während der Lehrzeit mindestens einmal über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wiederum die Hälfte davon (also insgesamt ein Viertel aller Lehrlinge) hat diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen. Überdies gibt jeder vierte Lehrling an, von sich aus nach dem Lehrabschluss nicht im Betrieb bleiben zu wollen.

Berufliche Zukunft wird pragmatisch-optimistisch gesehen

Mehr als zwei Drittel der Lehrlinge (68 Prozent) blicken ihrer individuellen beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen. Zwei von drei Lehrlingen (64 Prozent) fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Fachkraft vorbereitet.

2. ERGEBNISSE

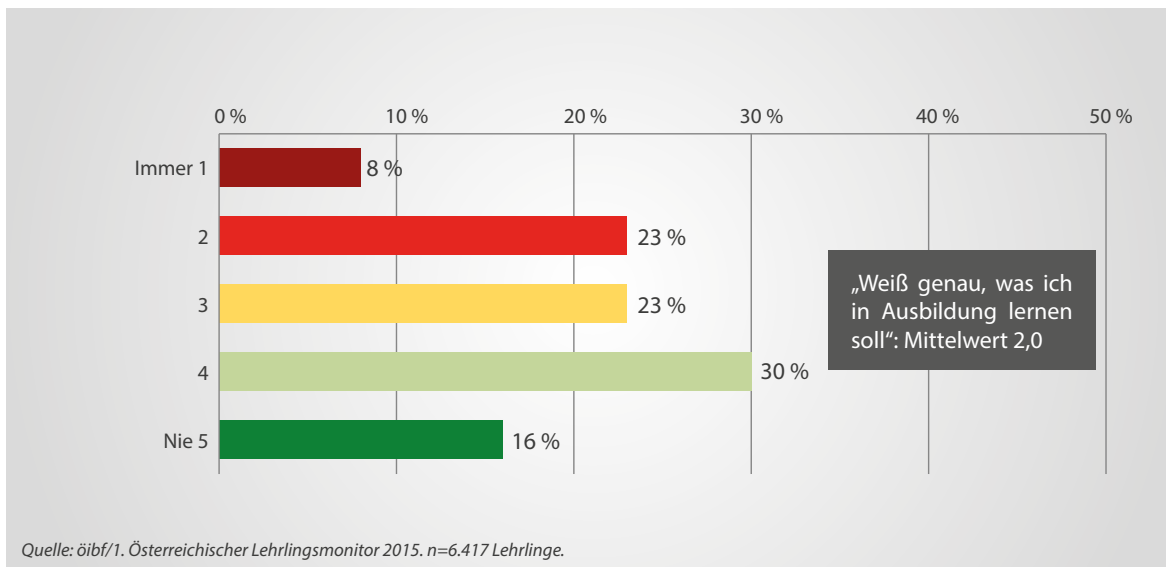
LEHRBERUFSRANKING



2.1. AUSBILDUNGSQUALITÄT

TÄTIGKEITEN, DIE EINDEUTIG NICHT ZUR AUSBILDUNG GEHÖREN

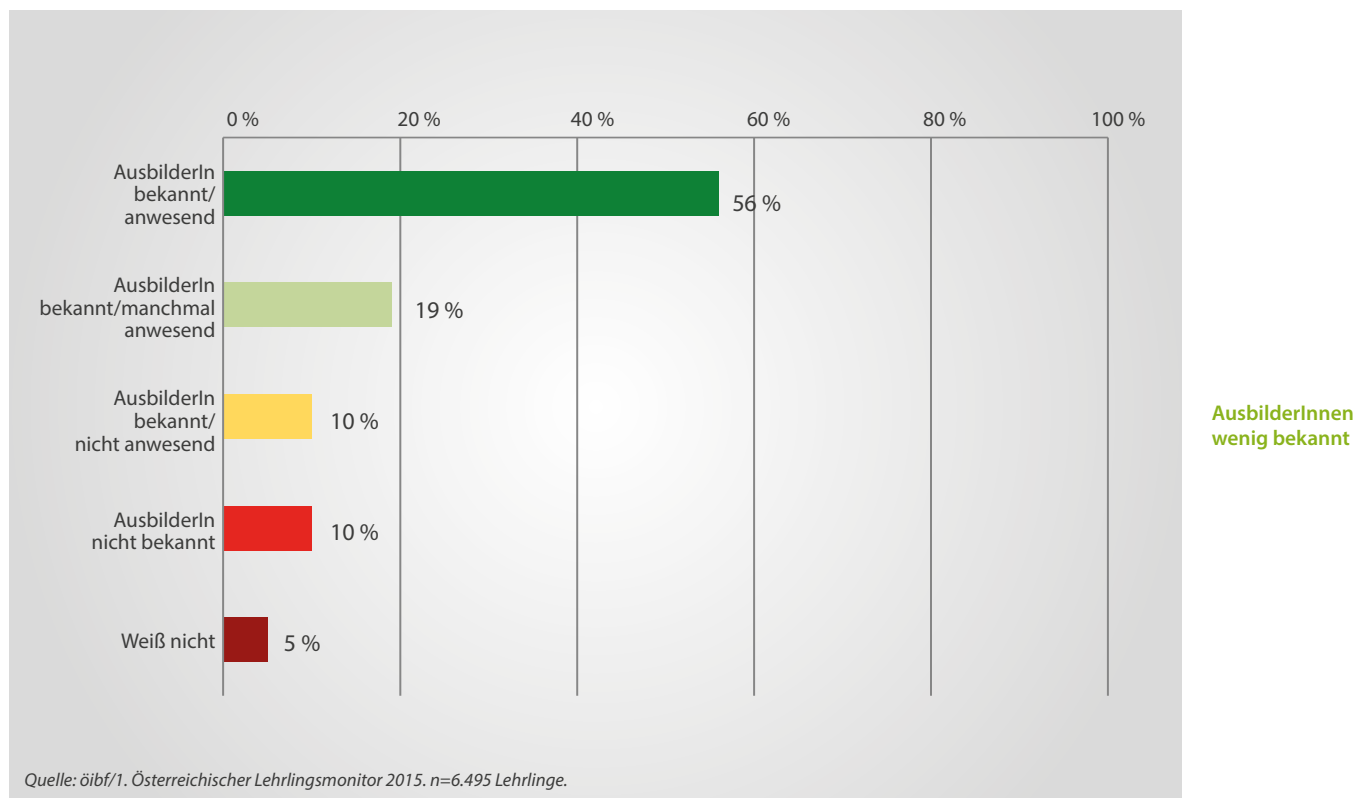
Ein Drittel verrichtet häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten



Gemäß § 9 Abs. 2 Berufsausbildungsgesetz (BAG) heißt es, dass Lehrlinge nur für Tätigkeiten herangezogen werden, die mit dem Wesen der Ausbildung vereinbar sind, d. h., dass Lehrlinge nicht für Tätigkeiten herangezogen werden dürfen, die fachfremd sind. Fragt man die Lehrlinge danach, so zeigt sich, dass nur weniger als die Hälfte der Lehrlinge ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten verwendet wird. Jeder dritte Lehrlinge gibt sogar an, (sehr) häufig für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen zu werden.

Interessant: Es gibt kaum Unterschiede im Antwortverhalten nach Geschlecht und nur geringfügige Unterschiede nach Branchen bzw. Lehrberufsgruppen. Eine vertiefende Analyse zeigt wenig überraschend einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Ausbildungszufriedenheit und der Transparenz der Ausbildungsinhalte bzw. der fachfremden Verwendung: Je besser die Lehrlinge über die Inhalte ihrer Ausbildung Bescheid wissen bzw. je mehr sie ihrer Ausbildung entsprechend eingesetzt werden, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge.

BEKANNTHEIT UND PRÄSENZ DER AUSBILDER:INNEN



Nur 56 Prozent der Lehrlinge geben an, dass ihre AusbilderInnen bekannt und regelmäßig im Betrieb anwesend sind. Obwohl das Ausbildungsgesetz die Verantwortung der AusbilderInnen klar regelt, legen diese Angaben nahe, dass die tatsächliche Rolle der AusbilderInnen in den Betrieben eine untergeordnete ist. Da AusbilderInnen, die sich täglich, zumindest jedoch wöchentlich, mit der Berufsausbildung im Betrieb beschäftigen, sehr positive Auswirkungen auf die Ausbildungsqualität haben, müssen diese gefördert und unterstützt werden.

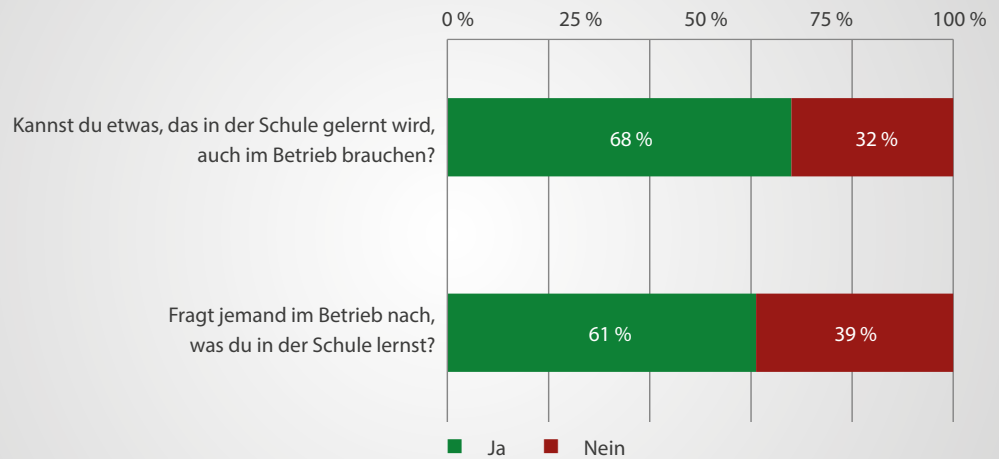


Wir fordern:

In den Kollektivverträgen muss eine eigene Prämie für AusbilderInnen für die Ausübung ihrer Tätigkeit geschaffen werden. Wer sich um die FacharbeiterInnen von morgen kümmert, soll auch dafür entlohnt werden.

AUSTAUSCH BERUFSSCHULE UND BETRIEB

Lerninhalte passen zu Anforderungen im Betrieb



Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2015. n=mind. 6.402 Lehrlinge.

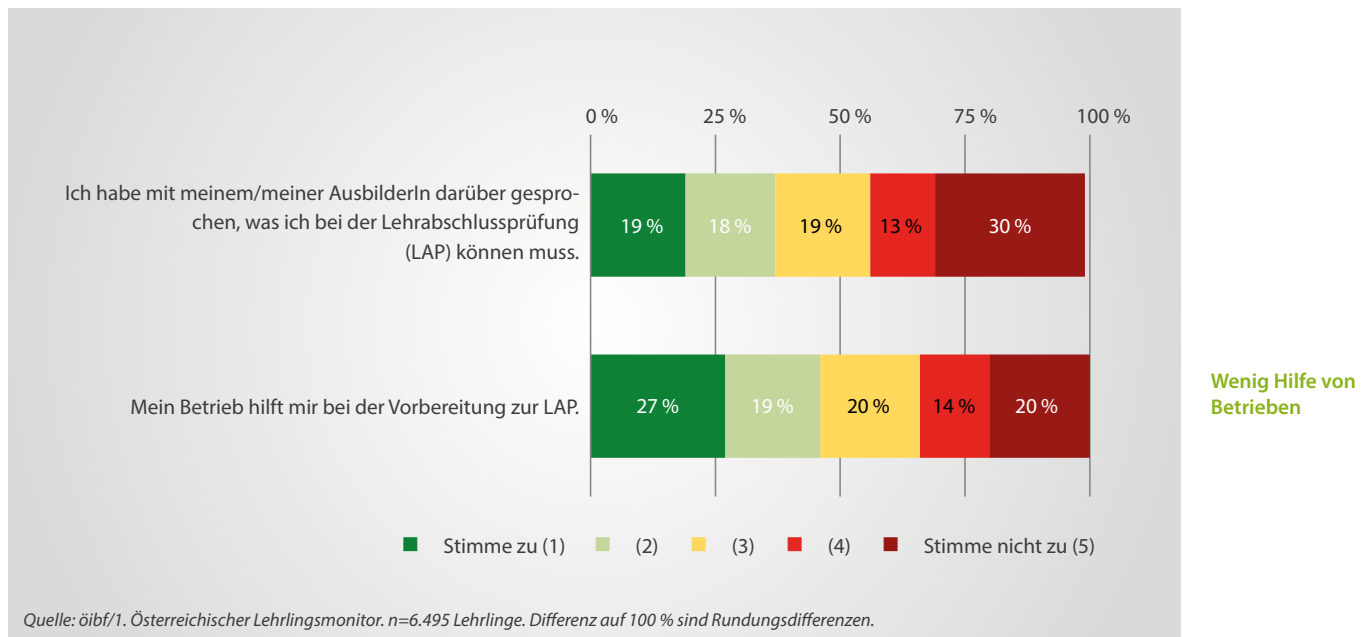
Die Ergebnisse zeigen, dass nach Angaben der Lehrlinge ein fachlicher „Ergänzungsgrad“ zwischen Schule und Betrieb in etwa zwei Dritteln der Lehrverhältnisse gegeben ist, d. h. ein fachlicher Transfer von Lerninhalten in beide Richtungen stattfindet: Schulische Lerninhalte sind auch für das betriebliche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



Wir fordern:

Die Erhebung zeigt, dass Ausbildung und Lerninhalte in der Berufsschule gut zu den Anforderungen im Betrieb passen. Insgesamt werden aber die Anforderungen an die Lehrlinge immer höher. So sind Zweisprachigkeit, gute Computerkenntnisse etc. schon sehr oft Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz nach der Lehrzeit. Diese Entwicklung sollte im Bereich der Lehrausbildung berücksichtigt werden. Wir fordern daher eine Ausweitung der Berufsschulzeiten, verstärkte Investitionen in die Berufsschulstandorte sowie den Ausbau von nicht fachbezogenen Unterrichtsfächern, um die soziale Kompetenz der Lehrlinge zu erhöhen.

VORBEREITUNG AUF DIE LEHRABSCHLUSSPRÜFUNG



Zahlreiche Studien zeigen, dass die Wahrscheinlichkeit zum Antritt zur Lehrabschlussprüfung (LAP) unter anderem davon abhängig, wie sich die Lehrlinge am Ausbildungsende auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet fühlen. Insgesamt fühlt sich nicht einmal die Hälfte der Lehrlinge zu diesem Zeitpunkt auf die Lehrabschlussprüfung (eher) gut vorbereitet. Mehr als jede/r Fünfte schätzt den eigenen LAP-Vorbereitungsgrad sogar als (eher) schlecht ein. Ein gutes Drittel fühlt sich nur „mittelmäßig“ gut auf die LAP vorbereitet.

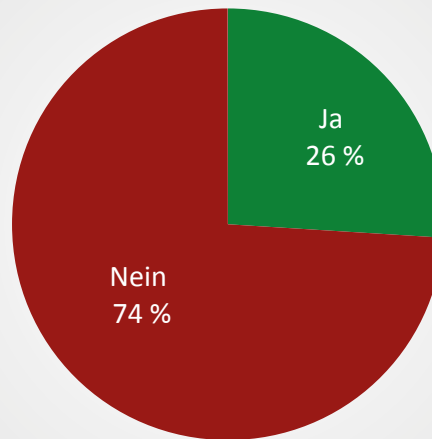


Wir fordern:

Wir sprechen uns für verpflichtende „Kompetenzchecks“ aus. Diese sollten im zweiten Lehrjahr durchgeführt werden und dem Lehrling dabei helfen, die erlernten Fertigkeiten abzu prüfen. Außerdem sind österreichweit einheitliche Fragen für die Lehrabschlussprüfung notwendig, damit Lehrlingen die Angst vor zu strengen PrüferInnen genommen wird.

ZUSATZAUSBILDUNG IM BETRIEB

Zusatzausbildungen
wenig verbreitet



Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=6.495 Lehrlinge.

Insgesamt gibt etwa ein Viertel der Lehrlinge an, im Verlauf ihrer Ausbildung mindestens eine Form der Zusatzausbildung erhalten zu haben. Eine vertiefte Auswertung zeigt einen klaren Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und dem Zugang zu Zusatzausbildungen: je besser die Ausbildungsqualität in einem Betrieb, desto wahrscheinlicher ist es, dass die dortigen Lehrlinge auch Zusatzqualifikationen erwerben können. Am häufigsten genannt werden Zusatzausbildung mit Bezug auf Kommunikation, Konfliktlösung und Teamarbeit. Aber auch an fachlich-technischen Weiterbildungen nehmen Lehrlinge oft teil. Der geringste Anteil an Nennungen entfällt auf Sprachkurse und EDV-Kurse.

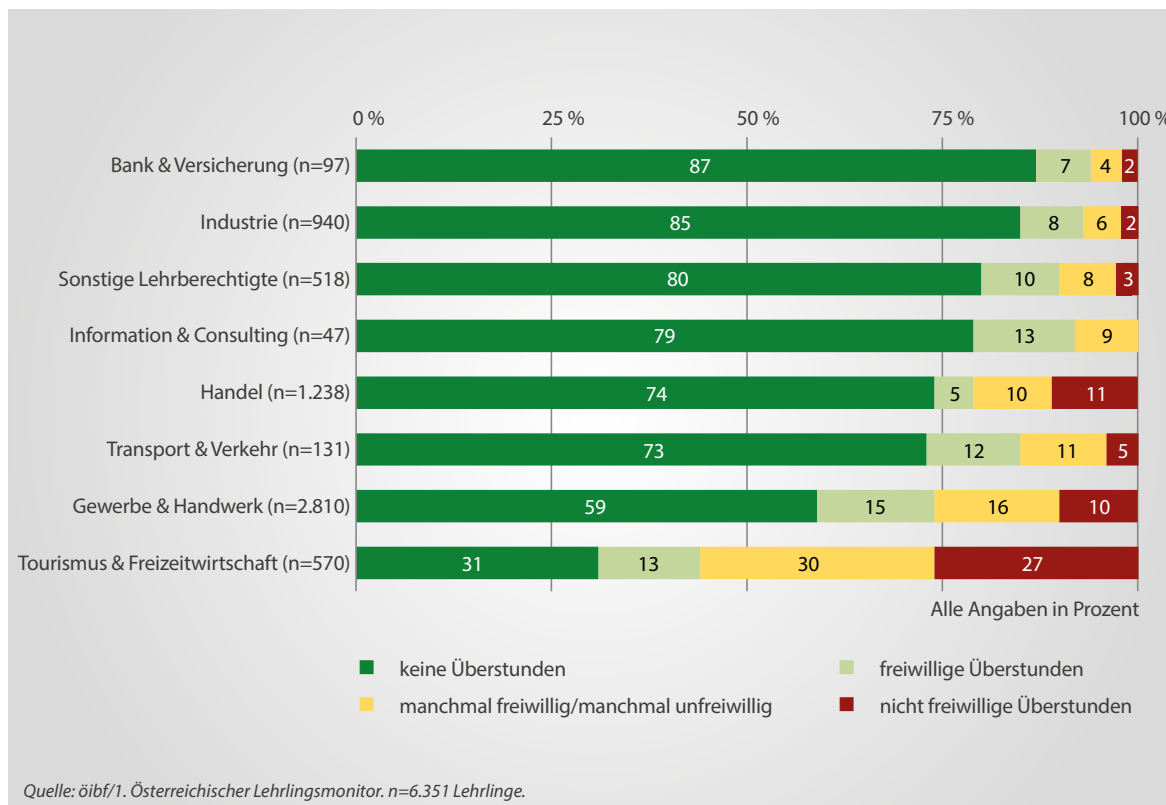


Wir fordern:

Wir treten für möglichst breite Berufsbilder ein. Jeder Lehrling soll eine möglichst umfassende Ausbildung erhalten. Die Unterstützung für den Erwerb von speziellen Qualifikationen (z. B. die Bedienung von Maschinen oder besondere Fertigkeiten, die nur an einigen wenigen Ausbildungsstandorten Verwendung finden) sehen wir in der Verantwortung der Betriebe.

2.2. ARBEITSRECHTLICHE FRAGEN

FREIWILLIGKEIT DER ÜBERSTUNDEN NACH BRANCHEN



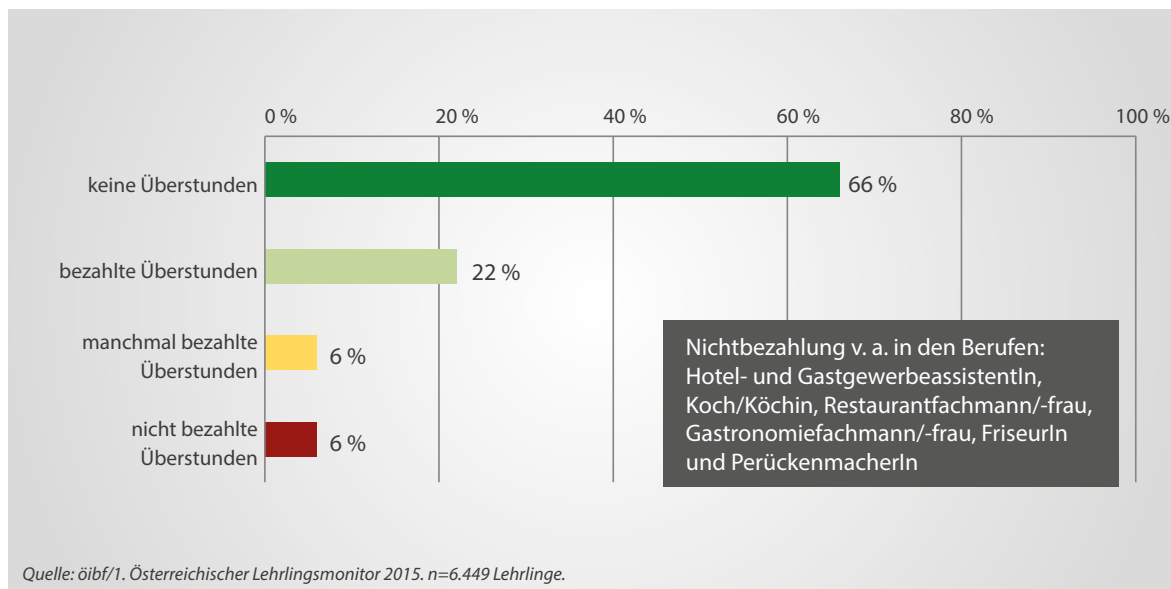
Unfreiwillige Überstunden müssen vor allem in den Bereichen Tourismus und Freizeitwirtschaft, im Handel sowie im Gewerbe und Handwerk geleistet werden. Das Ergebnis im Bereich Tourismus sticht hervor: 27 Prozent der Befragten geben an, unfreiwillige Überstunden leisten zu müssen, weitere 30 Prozent müssen Überstunden leisten, die manchmal freiwillig, aber auch manchmal unfreiwillig sind. Aus der Beratungspraxis wissen wir: Wenn es um unfreiwillige Überstunden geht, wird von Seiten der Betriebe oftmals mit Einschüchterung und Androhung der Auflösung des Lehrvertrages gearbeitet.

Dieser Druck kann zu einer sinkenden Motivation, häufigeren Krankenständen aufgrund von Arbeitsunfällen und somit zu einem geringeren Ausbildungserfolg führen. Hier ist auf die Einhaltung der bestehenden Regelungen zu verweisen, insbesondere Jugendliche unter 18 Jahren dürfen nicht zur Leistung von Überstunden herangezogen werden.

Überstunden verfehlen in den allermeisten Fällen auch den Zweck des Lehrvertrages, denn in den zusätzlichen Stunden wird kaum Wissen vermittelt werden, das nicht auch in der regulären Arbeitszeit vermittelt werden könnte. Natürlich kann der Fall eintreten, dass aufgrund von betrieblichen Notwendigkeiten Lehrlinge Überstunden leisten müssen. In einigen Ausbildungsbetrieben, gerade in Tourismus und Gastronomie, ist das jedoch eher der Regelfall und nicht die Ausnahme.

BEZAHLUNG DER ÜBERSTUNDEN

Lehrlinge
leisten unbezahlte
Überstunden



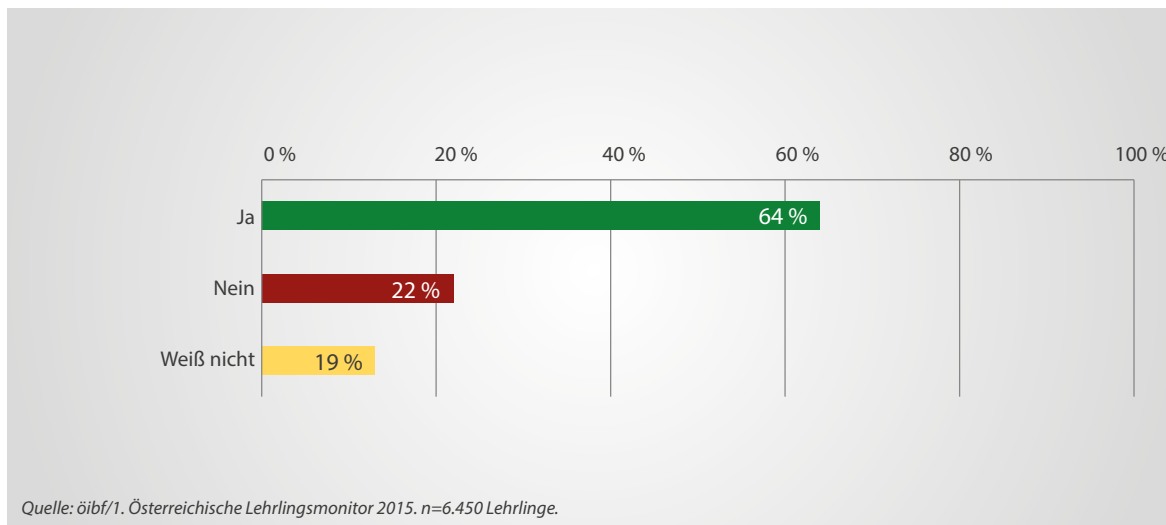
Ein Drittel der Lehrlinge (34 Prozent) muss im Laufe der Lehrzeit Überstunden leisten. Erschütternd: Jede/r Dritte davon gibt an, entweder nur manchmal oder überhaupt nie eine Entlohnung für geleistete Überstunden zu bekommen. Zwischen den Berufen herrschen gravierende Unterschiede, so sind bei der Nichtbezahlung von Überstunden vor allem die Berufe Hotel- und GastgewerbeassistentIn, Koch/Köchin, Gastronomiefachmann/-frau, FriseurIn und PerückenmacherIn besonders auffällig.



Tipp:

Jugendliche unter 18 Jahren dürfen laut Gesetz keine Überstunden leisten. Kommt es trotzdem dazu, müssen die Überstunden durch Bezahlung oder in Form von Zeitausgleich abgegolten werden. Die Bezahlung von Überstunden sollte in jedem Betrieb eine Selbstverständlichkeit sein. Geschieht das nicht, wird eindeutig gegen gesetzliche sowie kollektivvertragliche Regelungen verstoßen, das ist kein Kavaliersdelikt! Bei Fragen rund um das Thema Überstunden stehen der Jugendvertrauensrat oder die ÖGJ zur Verfügung.

SCHRIFTLICHE ARBEITSZEITAUFZEICHNUNG



Arbeitszeitaufzeichnungen mangelhaft

Fast jeder vierte Lehrling (22 Prozent) gibt an, dass es für sie/ihn keine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung gibt. Jede/r Achte weiß überhaupt nicht, ob es eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung gibt. Noch drastischer sieht es bei der Überstundentransparenz aus: Bei einem Drittel der Lehrlinge, die angeben, regelmäßig Überstunden zu leisten, gibt es keine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung bzw. den Lehrlingen sind schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung unbekannt. Diese Anteile sind in allen Branchen vergleichsweise stabil.

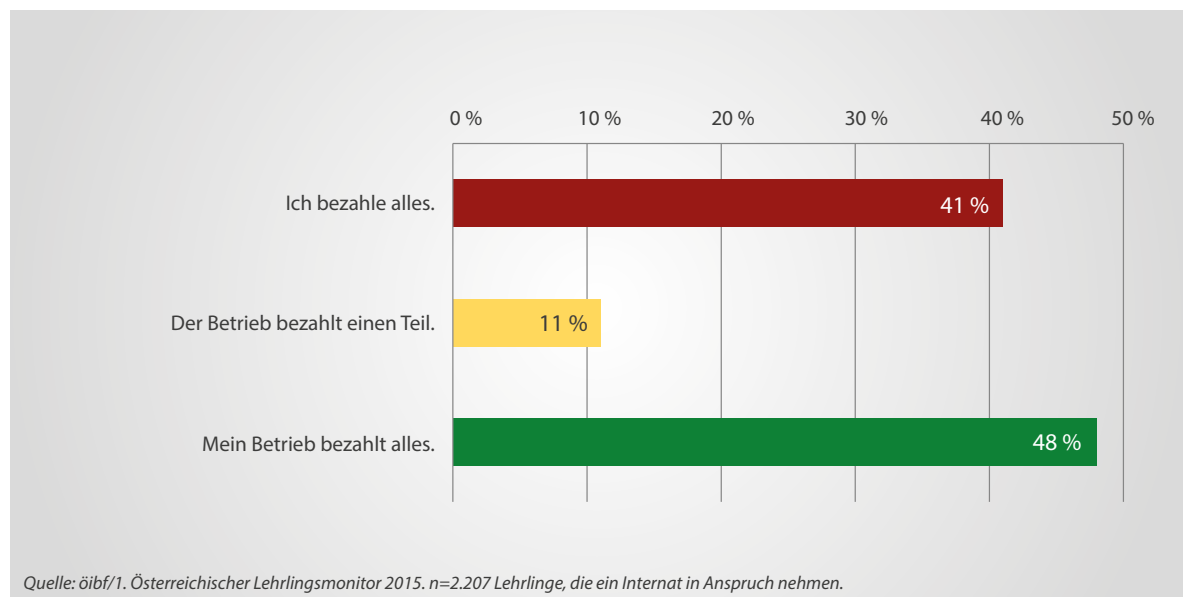


Tip:

Im Arbeitszeitgesetz (§26 AZG) ist festgehalten, dass der/die ArbeitgeberIn Aufzeichnungen über die geleisteten Arbeitsstunden zu führen hat! Jedem Lehrling ist zu empfehlen, eine lückenlose Arbeitszeitaufzeichnung zu führen, denn diese kann im Streitfall vor Gericht als anerkanntes Beweismittel nützlich sein.

BERUFSSCHULE: INTERNAT UND KOSTENÜBERNAHME

41% müssen alleine für Internatskosten aufkommen



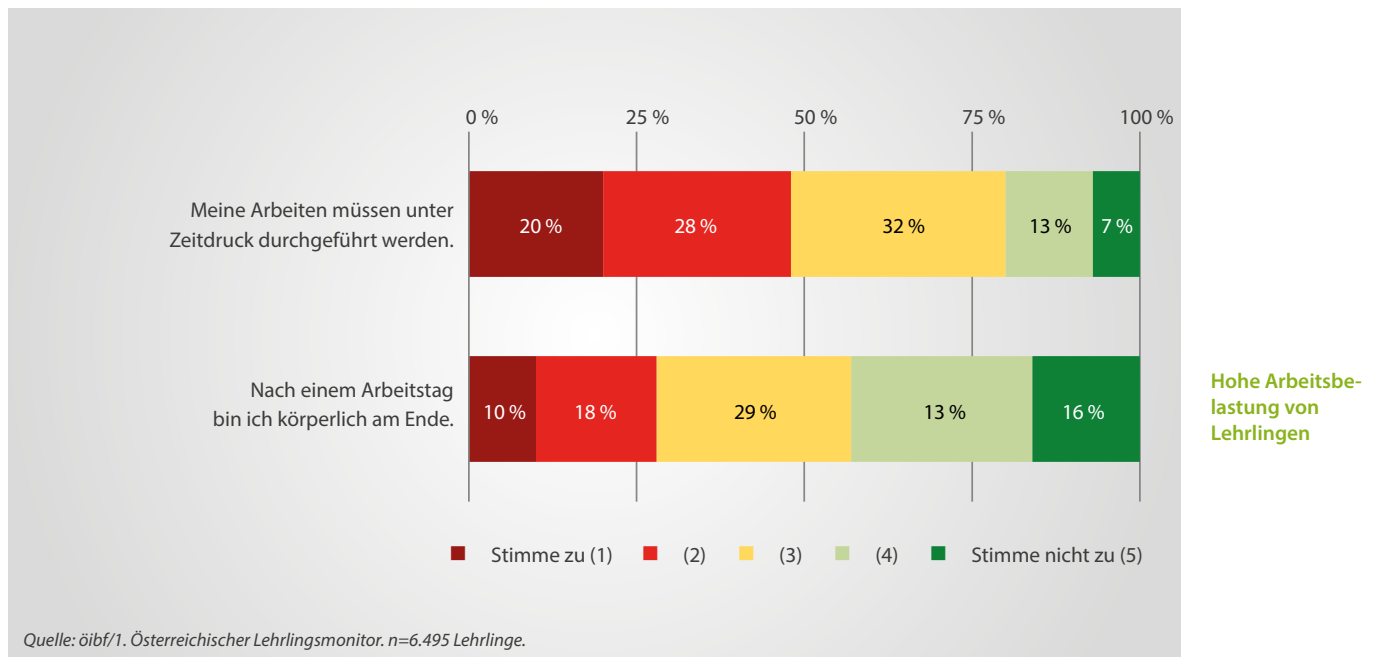
Sofern keine kollektivvertraglichen Regelungen bestehen bzw. der Lehrbetrieb nicht freiwillig die Kosten für das Internat übernimmt, müssen die Lehrlinge diese Ausgaben selbst tragen. Etwa 40 Prozent geben an, die Kosten für das Internat vollständig zu übernehmen. Gerade ein Zehntel der Lehrlinge gibt an, sich die Kosten für das Internat mit dem Betrieb zu teilen.



Wir fordern:

Wir fordern eine Kostenübernahme der Internatskosten ausnahmslos für alle Lehrlinge. Das würde den gewichtigsten Belastungsfaktor im Bereich der Berufsschule entkräften und ermöglichen, dass sich die Lehrlinge auf ihre Lernziele konzentrieren können. Des Weiteren sollten alle in Ausbildung Befindlichen eine generelle Freifahrt bei öffentlichen Verkehrsmitteln genießen. Sollte eine öffentliche Anreise unzumutbar sein, müssen die Fahrtkosten mit dem Privat-PKW vom Betrieb ersetzt werden.

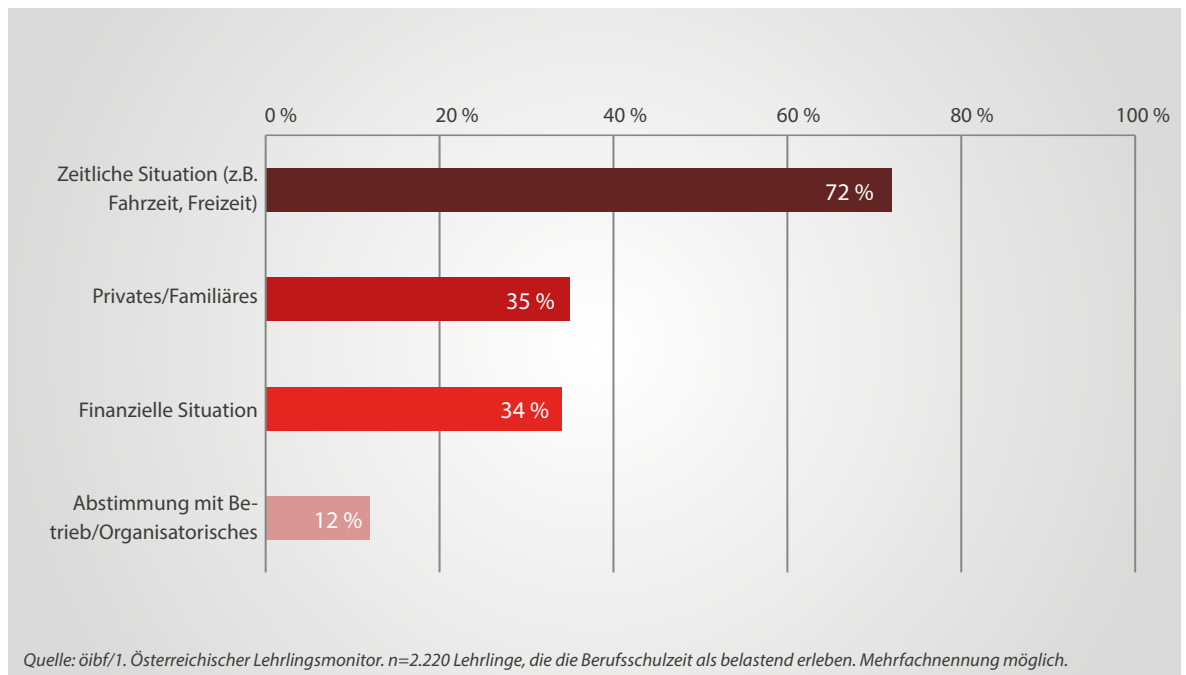
BELASTUNGSFAKTOREN



Der Trend einer höheren Arbeitsverdichtung zeigt sich auch bei den Lehrlingen: Mehr als jeder vierte Lehrlinge gibt an, nach einem Arbeitstag körperlich am Ende zu sein. Fast die Hälfte der Lehrlinge (48 Prozent) muss Arbeiten unter Zeitdruck durchführen. Die körperliche Belastung bezieht sich auf unterschiedliche Berufsgruppen gleichermaßen wie etwa MaurerIn, FriseurIn und PerückenmacherIn oder Restaurantfachmann/-frau. Viele Lehrlinge stehen also im Betrieb unter starkem Leistungsdruck. Ein Lehrverhältnis ist jedoch ein Ausbildungsvertrag und nicht mit anderen Arbeitsverhältnissen vergleichbar: Der Lehrbetrieb ist in diesem Fall Lernort statt Arbeitsplatz. Das Vermitteln von Fertigkeiten und Wissen muss im Vordergrund stehen!

WAS EMPFINDEST DU ALS BELASTEND?

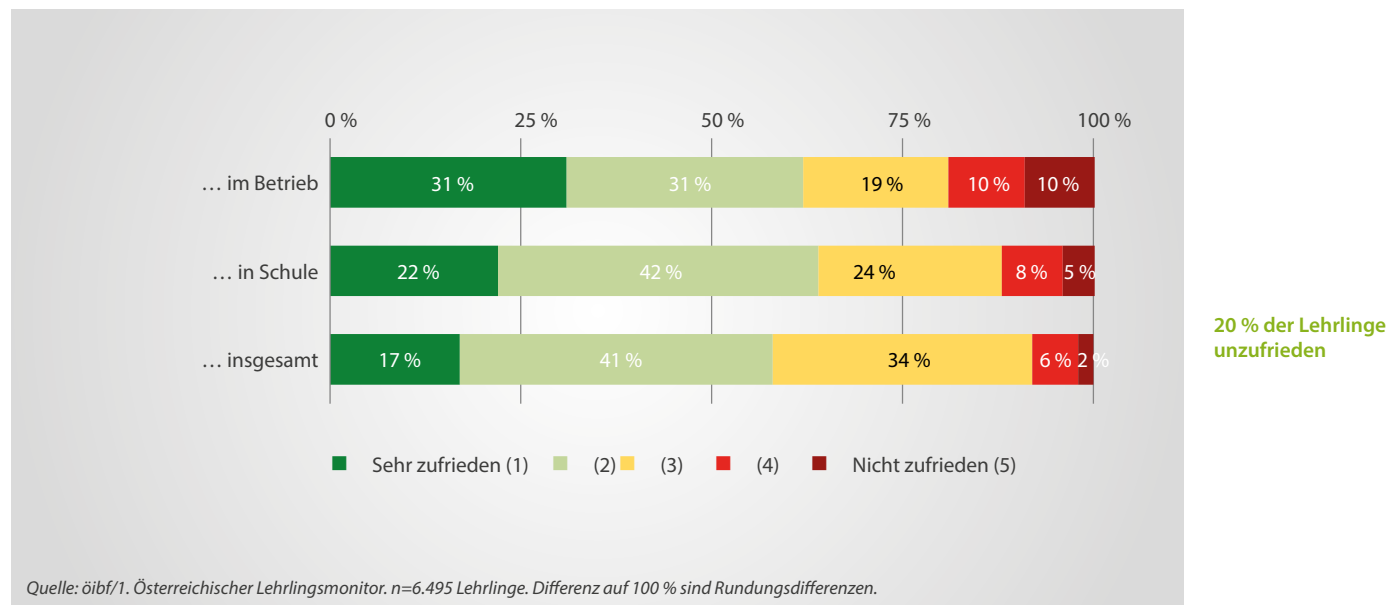
Kaum Freizeit
während Berufs-
schulbesuch



Als belastend werden von den Lehrlingen besonders häufig die zeitlichen Rahmenbedingungen genannt. Der Berufsschulbesuch bedeutet für viele Lehrlinge lange Anfahrtswege sowie Einschränkungen in der Freizeit. Für ein Drittel der Lehrlinge sind die Belastungen hinsichtlich Privatem bzw. Familiärem sowie der finanziellen Situation relevant. Genauere Auswertungen zeigen, dass naturgemäß vor allem jene Lehrlinge die finanzielle Situation als belastend empfinden, die die Internatskosten vollständig oder teilweise selbst übernehmen müssen. Ebenso empfinden deutlich mehr Lehrlinge, deren Berufsschulunterricht lehrgangsmäßig oder saisonmäßig organisiert wird, höhere zeitliche Belastungen als Lehrlinge mit ganzjährigem Unterricht.

2.3. AUSBILDUNGSKLIMA

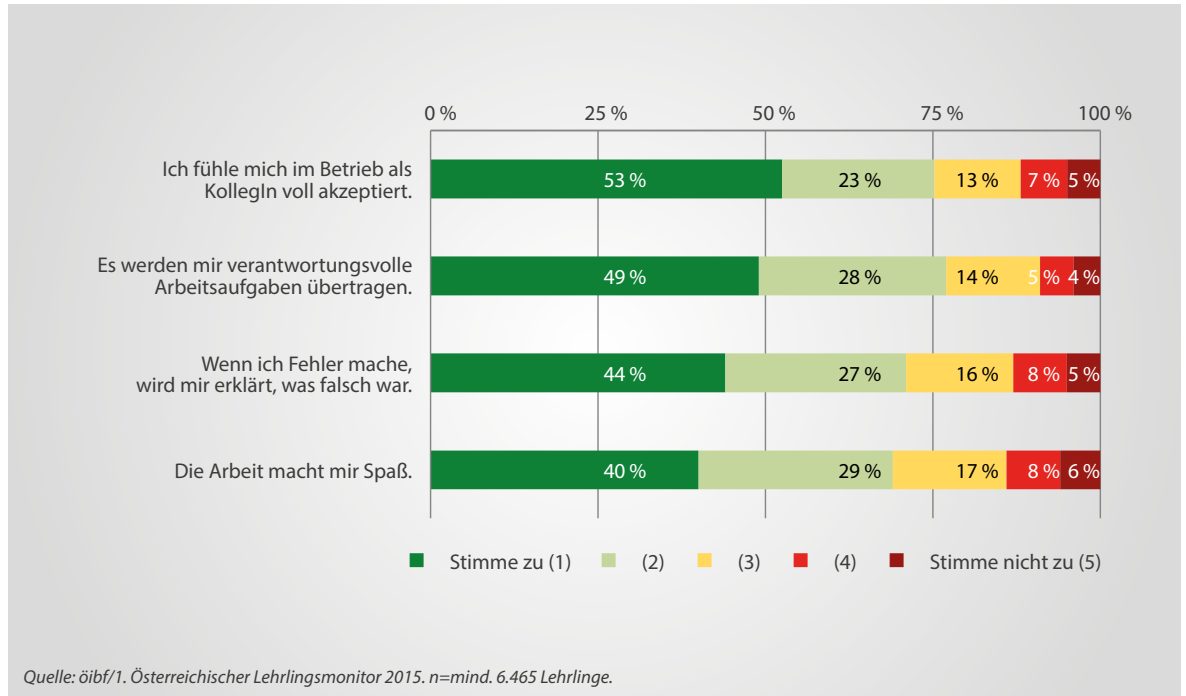
ZUFRIEDEN MIT DEN AUSBILDUNGSBEDINGUNGEN?



Es zeigt sich, dass deutlich mehr als die Hälfte der Lehrlinge mit den Ausbildungsbedingungen an beiden Lernorten (Betrieb und Berufsschule) (sehr) zufrieden sind, wobei die Ausbildungsbedingungen im Betrieb etwas schlechter beurteilt werden als in der Berufsschule. Jeder fünfte Lehrling ist mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen nicht zufrieden.

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN (TEIL 1)

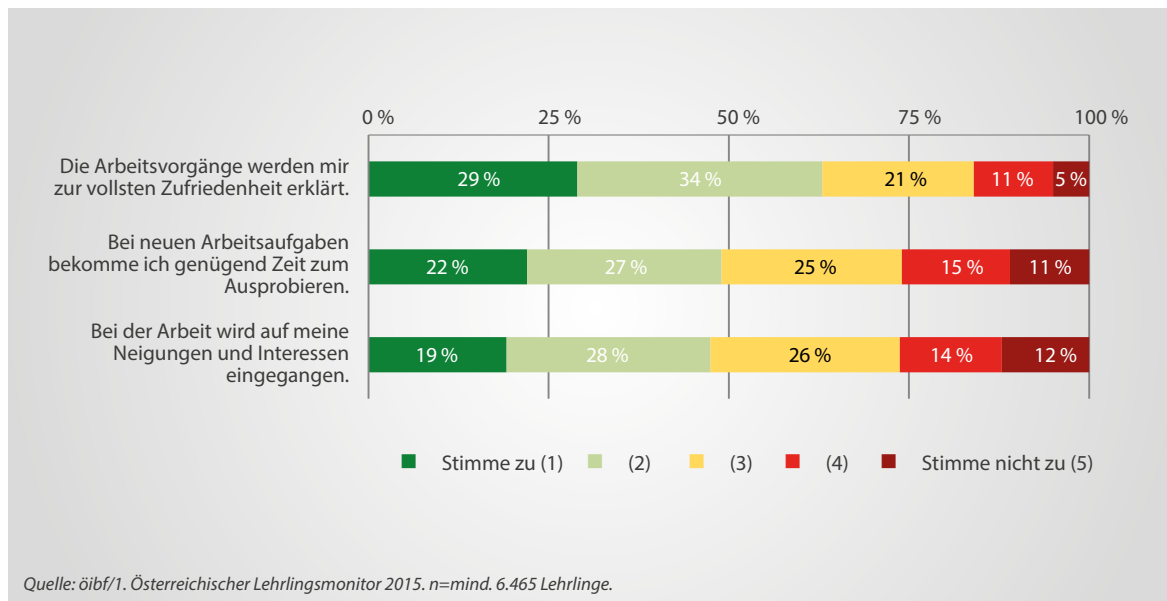
Feedbackkultur
mangelhaft



Die Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als vollwertige ArbeitskollegInnen weitgehend akzeptiert. Das äußert sich auch darin, dass die Lehrlinge in der Mehrzahl auch vollständig in den Arbeits-/Produktionsprozess eingebunden sind, dort auch Verantwortung übernehmen und komplexere Arbeitszusammenhänge überblicken müssen. Diese genannten Rahmenbedingungen treffen auf etwa drei Viertel der Lehrlinge in stärkerem Maße zu.

Jeder dritte Lehrlinge bekommt Fehler, die gemacht wurden, nicht ausreichend erklärt und weiß nicht genau, was im eigenen Lehrberuf erlernt werden muss. Die Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung ist nur sehr gering ausgeprägt.

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN (TEIL 2)



Ausbildung bedeutet lernen

Mehr als 60 Prozent der Lehrlinge planen den eigenen Arbeitsprozess, führen diesen durch und kontrollieren die Richtigkeit auch selbstständig. Zwei von drei Lehrlingen beklagen jedoch, dass keine regelmäßigen Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden. Nur etwas mehr als ein Viertel würde zustimmen, dass auch die spezifischen Interessen und Neigungen in der Ausbildung berücksichtigt werden.

Ständiges Wiederholen und Üben ist ein zentrales Element beim nachhaltigen Erlernen beruflicher Fertigkeiten und Kompetenzen. Nicht einmal die Hälfte der Lehrlinge gibt an, dass ihnen zum Üben ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

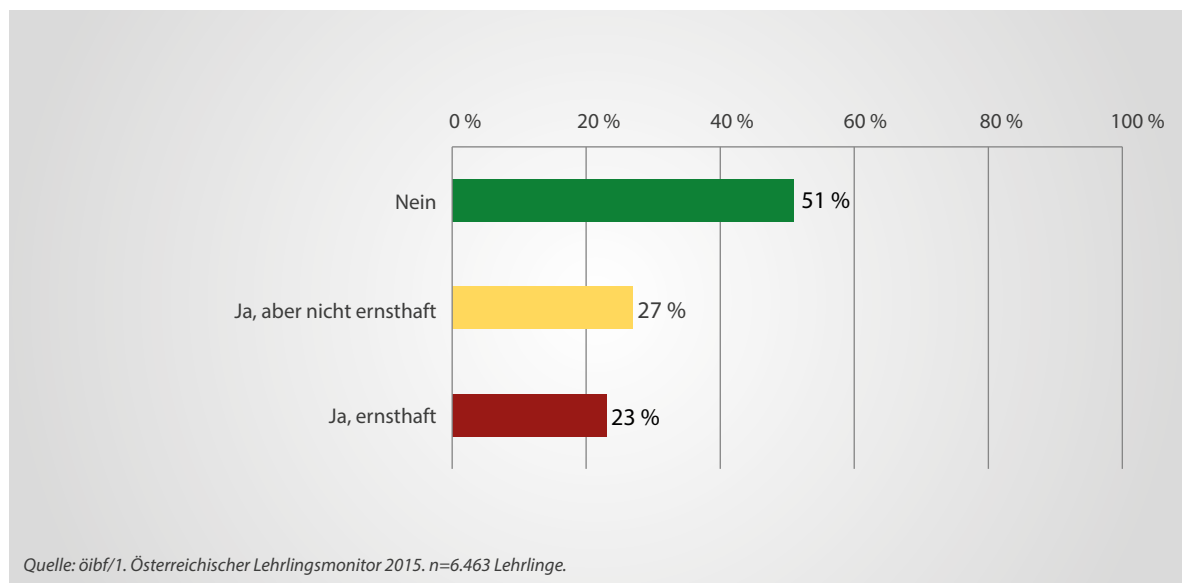


Wir fordern:

Die Befragung zeigt, dass dort, wo man sich für die Ausbildung ausreichend Zeit nimmt, Lehrlinge eine wichtige Stütze für den Betrieb sein können. Werden Arbeitsprozesse durchgesprochen, Fehler analysiert und die Möglichkeit zum Üben geboten, haben die Jugendlichen keine Scheu davor, selbständig komplexe Aufgaben zu erledigen. Daher müssen in den Betrieben die Feedbackkultur verbessert und individuelle Neigungen und Talente stärker berücksichtigt werden. Gerade Jugendliche brauchen Raum zur Persönlichkeitsentwicklung und sollten Erfahrungen machen, die sie motivieren, das Interesse an ihrem Beruf verstärken und weiter anspornen, die bestmögliche Leistung zu erbringen.

AUSBILDUNGSABBRUCH

Betriebliche
Probleme fördern
Ausbildungsabbruch



Im Verlauf der Ausbildung hat jeder zweite Lehrling bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei die Hälfte davon diese Überlegung ernsthaft in Betracht gezogen hat. In jenen Lehrberufen, in denen schlechte Rahmenbedingungen von den Lehrlingen festgestellt wurden, werden am häufigsten Abbruchgedanken geäußert. Es ist dies der Fall in den Lehrberufen „Einzelhandel“, „MalerIn und BeschichtungstechnikerIn“, „Hotel- und GastgewerbeassistentIn“, „FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)“, „Gastronomiefachmann/-frau“, „Koch/Köchin“, „Restaurantfachmann/-frau (KellnerIn)“ und „Karosseriebautechnik“.

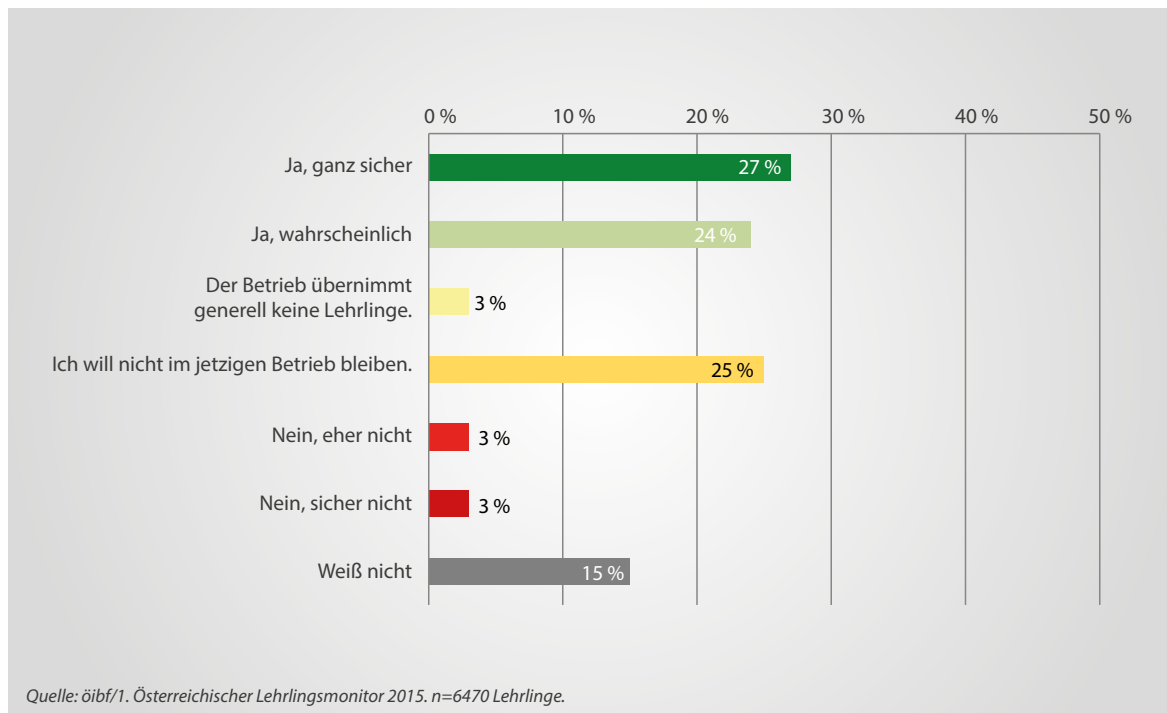
Eine differenzierte Analyse zeigt, dass das Risiko eines Lehrabbruchs stark mit den individuellen Problemlagen im Betrieb zusammenhängt.



Wir fordern:

Probleme in der Ausbildung sind meist betrieblicher Natur und haben sehr viel mit dem Umgang zwischen den Beschäftigten und dem/der Vorgesetzten zu tun. Eine positive Betriebskultur verbessert also in der Regel auch die Lehrausbildung. Gerade Lehrlinge haben aufgrund ihrer Stellung im Betrieb oftmals Angst, Probleme direkt anzusprechen und Konflikte offen auszutragen. Daher muss in den Unternehmen eine weitere Sensibilisierung stattfinden, damit Probleme rechtzeitig erkannt und gelöst werden können. Ebenso ist die Begleitung durch das Lehrlingscoaching eine sinnvolle Maßnahme, um die Drop-out-Quote zu verringern. Das Lehrlingscoaching sollte daher noch weiter ausgebaut werden, um allen Lehrlingen mit Schwierigkeiten in ihrer Ausbildung die entsprechende professionelle Unterstützung geben zu können.

VERBLEIB IM BETRIEB



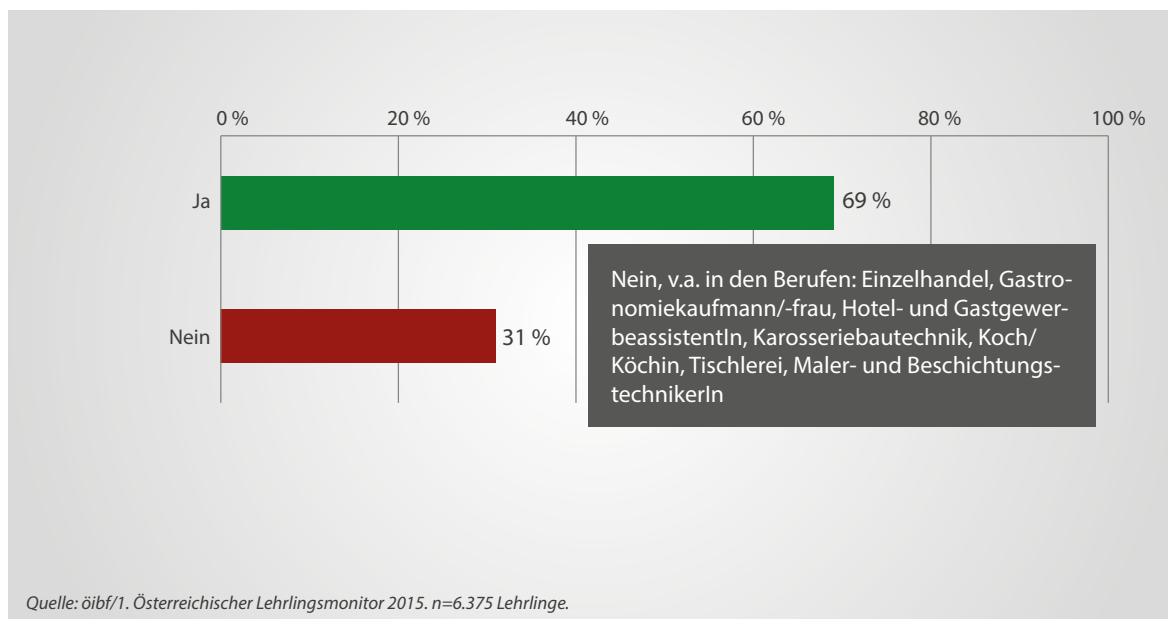
Die Hälfte hat keinen sicheren Arbeitsplatz

Unternehmen haben einen unterschiedlichen Zugang zur Lehrlingsausbildung. Manche Betriebe folgen einer produktionsorientierten Logik, das heißt, dass die Arbeitskraft des Lehrlings im Vordergrund steht. Eine Übernahme nach Beendigung der Ausbildung wird von diesen Betrieben meist nicht angedacht. Andere Betriebe wiederum bilden aus, um einem Fachkräftemangel im eigenen Unternehmen vorzubeugen. Hier ist die Wahrscheinlichkeit weitaus höher, dass der Lehrling nach erfolgreichem Abschluss übernommen wird.

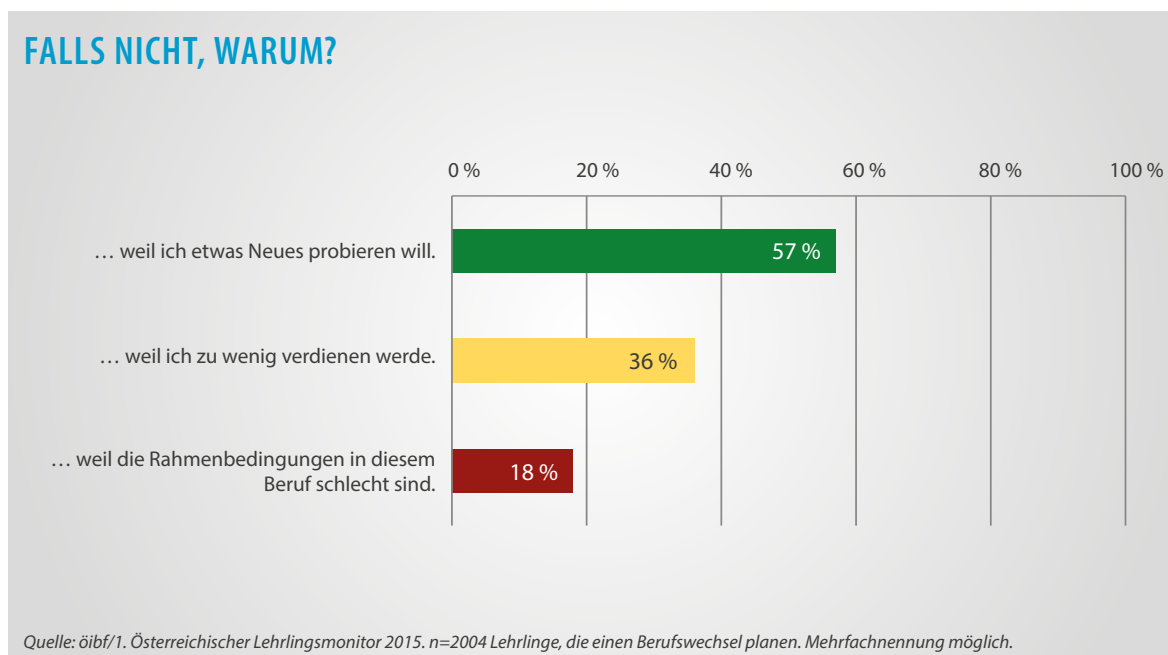
Insgesamt gibt die Hälfte der Lehrlinge an, nach Abschluss der Lehre vom Betrieb als Fachkraft übernommen zu werden. Etwa ein Zehntel wird nicht vom Betrieb übernommen. Jede/r Vierte will nach Abschluss der Ausbildung allerdings überhaupt nicht im Betrieb bleiben. Beim restlichen Anteil ist diese Frage aus der Perspektive der Lehrlinge noch weitgehend ungeklärt.

Die Hälfte der Lehrlinge im dritten Lehrjahr gibt an, noch keinen sicheren Arbeitsplatz nach der Lehre zu haben.

VERBLEIB IM LEHRBERUF



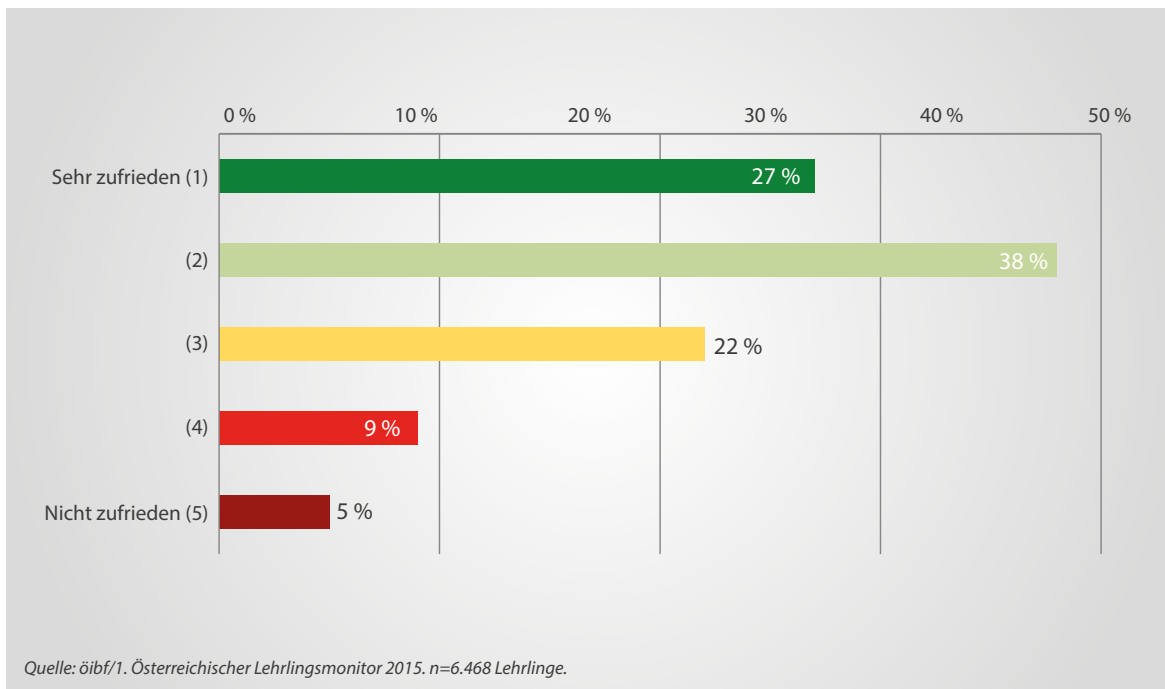
FALLS NICHT, WARUM?



Insgesamt geben sieben von zehn Lehrlingen an, auch nach Abschluss der Lehre im ausgewählten Lehrberuf bleiben zu wollen. Als Gründe für den geplanten Berufswechsel werden zuallererst persönliche Gründe genannt, wie „etwas Neues probieren“ oder ein mangelndes Interesse am gewählten Beruf. Finanzielle Gründe, d. h. zu niedriges Einkommen, sind für ein gutes Drittel der Lehrlinge relevant, die den Beruf wechseln wollen. Schwierige Rahmenbedingungen im jeweiligen Berufsfeld (schlechte Arbeitszeiten, geringe Aufstiegschancen) oder fehlende Arbeitsplätze werden vergleichsweise weniger häufig als Gründe genannt.

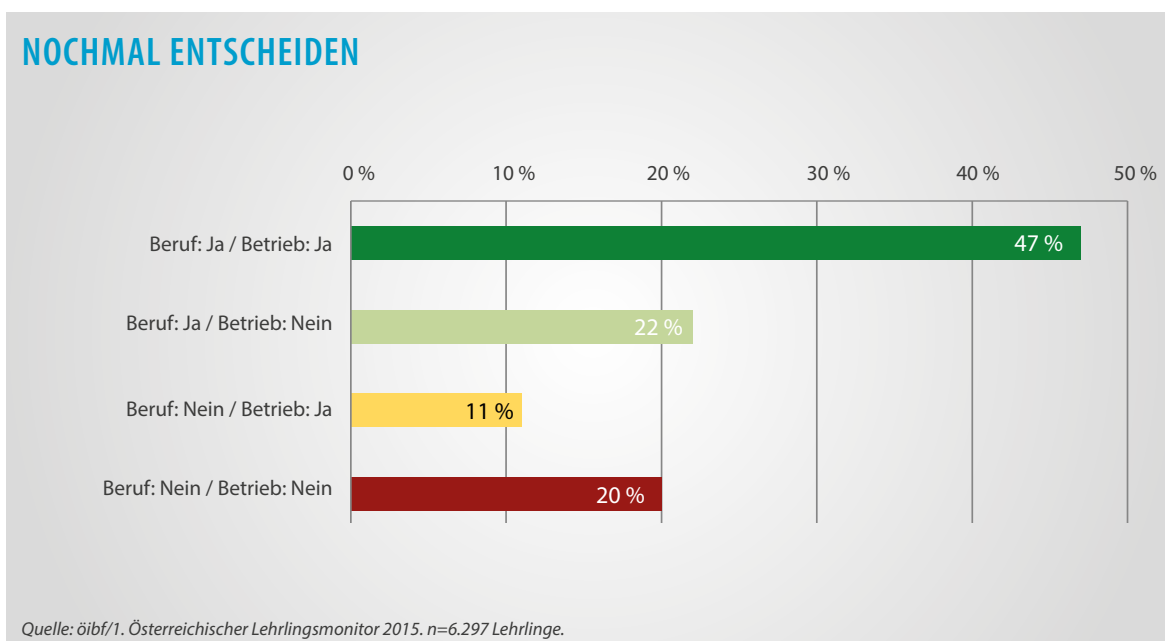
Das zeigt deutlich, dass sich die meisten Jugendlichen schon damit abgefunden haben, schwierige gesamtwirtschaftliche Rahmenbedingungen vorzufinden. Umso mehr muss daran gearbeitet werden, diese zu verbessern. Wir setzen uns dafür ein, dass der tagtägliche Druck auf die arbeitenden Menschen reduziert wird. Arbeitsplatzunsicherheit darf nicht dazu führen, dass schlechte Arbeitsbedingungen einfach hingenommen werden müssen.

AUSBILDUNGSZUFRIEDENHEIT INSGESAMT:



42 Prozent der Lehrlinge würden nicht mehr im gleichen Betrieb die Lehrausbildung absolvieren wollen. Dieser Wert ist hoch und deutet darauf hin, dass Lehrlinge sich untereinander (z. B. in der Berufsschule) austauschen und sehr gut Bescheid wissen, wie in anderen Betrieben die Lehrausbildung durchgeführt wird. Nicht einmal die Hälfte (47 Prozent) sagt, sie würden den selben Beruf im selben Betrieb wieder erlernen wollen.

NOCHMAL ENTSCHEIDEN



3. FAZIT UND FORDERUNGEN

Die befragten Lehrlinge blicken am Ende ihrer Lehrzeit überwiegend pragmatisch-optimistisch in die Zukunft. Rückblickend benennen sie jedoch einige Defizite in der Ausbildung. Zu den zentralen Problemlagen zählen unter anderem die nur unregelmäßige Anwesenheit von verantwortlichen AusbilderInnen, mangelhafte betriebliche Feedbackkultur und schlechtes Arbeitsklima, unerlaubte bzw. unfreiwillige Überstunden oder die Internatskosten. Ein weitgehend positives Zeugnis stellen die wenigen Lehrlinge, die in diesen Genuss kommen, hingegen der Möglichkeit zu Zusatzqualifikationen aus. Auch das Lernen in den Berufsschulen wird sehr positiv bewertet. Es zeigt sich einmal mehr, dass jene Jugendliche, mit denen die Ausbildungsinhalte gemeinsam gestaltet werden und deren Zufriedenheit mit der Ausbildung am größten ist, am besten auf den Arbeitsmarkt vorbereitet sind. In Betrieben, in denen Jugendliche nur als billige Arbeitskraft eingesetzt werden und die Ausbildungsinhalte nur mangelhaft vermittelt werden, ist es hingegen deutlich wahrscheinlicher, dass die Ausbildung abgebrochen wird und die Lehrabschlussprüfung nicht oder nicht positiv absolviert wird.

BERUFSEINSTIEG

Die Mehrheit der befragten Lehrlinge konnte ihren Berufswunsch realisieren. Allerdings sind rund 9.000 Lehrlinge in überbetrieblichen Ausbildungsmaßnahmen und rund 7.000 Jugendliche suchen eine Lehrstelle, das bedeutet, dass es für viele Jugendliche dennoch schwierig ist, einen Ausbildungsplatz zu finden. Das liegt unter anderem daran, dass immer weniger Unternehmen Lehrlinge von Anfang an selbst ausbilden, waren es 2004 noch 37.700 Lehrbetriebe, sind es zehn Jahre später nur noch 31.700, also um rund 6.000 Lehrbetriebe weniger. Oft ist es für Jugendliche auch nicht einfach, einen Lehrberuf zu finden, der den Interessen und Neigungen entspricht, und wo auch die Rahmenbedingungen im Berufsalltag passen.

Wir fordern:

- Berufsorientierung als Lerninhalt in den Schulen.
- Berufsorientierung soll dazu genutzt werden, um traditionelle Rollenbilder in der Berufswahl aufzubrechen und soll sich an den Neigungen und Interessen der Jugendlichen ausrichten.
- Ausbau des Jugend- und Lehrlingscoachings.
- Einen Ausbildungsfonds (Fachkräftemilliarde), in den Unternehmen einzahlen, die nicht ausbilden, obwohl sie es könnten, und aus dem Betriebe, die qualitativ hochwertig ausbilden, Förderungen erhalten. Der Fonds soll durch ein Prozent der Jahresbruttolohnsumme durch die Firmen finanziert werden.

BETRIEBLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

- Der Austausch zwischen Betrieb/AusbilderIn und Lehrling findet zu selten bzw. überhaupt nicht statt, so gibt nur etwas mehr als die Hälfte der Lehrlinge an, dass sie den/die AusbilderIn kennen und er/sie auch im Betrieb anwesend ist. Nur rund die Hälfte der Lehrlinge gibt an, vom Betrieb mehr oder weniger bei der Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung Unterstützung zu bekommen.
- Rund ein Drittel aller Lehrlinge gibt an, Überstunden zu leisten – ein Teil davon (12 Prozent) bekommt diese Überstunden nur teilweise bezahlt. Fast die Hälfte der Lehrlinge gibt an, auch berufsfremde Arbeiten, die nicht zur Ausbildung gehören, erledigen zu müssen

Wir fordern:

- Prämien für AusbilderInnen für die Ausübung ihrer Tätigkeit.
- Verpflichtende Kompetenzchecks zur Mitte der Lehrzeit, um den Ausbildungsstand festzustellen.
- Kontinuierliche Besprechung der Ausbildungsinhalte anhand des Berufsbildes.
- Keine berufsfremden Tätigkeiten.
- Stärkerer Fokus und bessere Rahmenbedingungen für die Ausbildung der AusbilderInnen.
- Stärkere Kontrollen der Betriebe und stärkere Sanktionierung von verbotenen Überstunden.
- Österreicherweit einheitliche Fragen für die Lehrabschlussprüfung.
- Lehrlinge und AusbilderInnen brauchen ausreichend Zeit im Betrieb für die Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.

BERUFSSCHULE

Viele Jugendliche geben an, dass die Rahmenbedingungen rund um die Berufsschule belastend sind. Die An- und Abreise von oft mehreren Stunden wird nicht als Arbeitszeit gewertet. Manche Jugendliche müssen aufgrund der hohen Distanzen schon am Sonntag in das Berufsschulinternat fahren und sind dann erst Freitagabend wieder zu Hause. Es bleibt zu wenig Zeit, um soziale Kontakte zu pflegen, ehrenamtlichen Funktionen nachzukommen oder seine Hobbys auszuüben. Dazu kommen in vielen Fällen die Kosten des Berufsschul-Internates, die ohne kollektivvertragliche Regelung durch die Lehrlingsentschädigung finanziert werden, sodass den betroffenen Lehrlingen darüber hinaus kein oder nur sehr wenig Geld verbleibt.

Wir fordern:

- Volle Übernahme der Internatskosten durch die Betriebe.
- Freifahrt für alle Lehrlinge für alle öffentlichen Verkehrsmittel.
- Lehrbetriebe müssen sich ihrer Verantwortung für den schulischen Erfolg der Lehrlinge bewusst werden.
- Bessere Vernetzung zwischen Berufsschulen und Betrieben, um die schulischen und betrieblichen Lerninhalte besser abzustimmen zu können sowie Projektarbeiten zu fördern.
- Ausweitung der Berufsschulzeiten.

ÜBERGANG VON DER LEHRE ZUM/ZUR FACHARBEITERIN

Rund ein Fünftel der Lehrlinge besteht die Lehrabschlussprüfung nicht beim ersten Antritt und rund 5 Prozent treten erst gar nie zu einer Lehrabschlussprüfung an. Dies ist ein deutlicher Hinweis auf strukturelle Probleme in der betrieblichen Ausbildung. Aus unserer Sicht lässt sich diese Situation nur durch professionelles Qualitätsmanagement in der betrieblichen Ausbildung verbessern.

Leider ist oft die Bezahlung ein Grund, warum Jugendliche nicht in ihrem Berufsfeld bleiben. Zu einem attraktiven Lehrberuf gehört natürlich, auch als FacharbeiterIn eine anständige Bezahlung zu erhalten. Oft werden auch die Rahmenbedingungen als FacharbeiterIn als unattraktiv empfunden. Außerdem werden die Anforderungen an die Lehrlinge immer höher. So sind Zweisprachigkeit, sehr gute Computerkenntnisse etc. schon sehr oft Voraussetzungen für einen Arbeitsplatz nach der Lehrzeit. Diese Entwicklung sollte im Bereich der Lehrausbildung berücksichtigt werden.

Wir fordern:

- Einen FacharbeiterInnen-Mindestlohn von 1.700 Euro brutto.
- Moderne Lehrberufe müssen individuellen, gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Ansprüchen gerecht werden.
- Verstärkte Investitionen in die Berufsschulstandorte sowie den Ausbau von nicht fachbezogenen Unterrichtsfächern, die die soziale Kompetenz der Lehrlinge erhöht.

Zusammenfassend fordern wir eine deutliche Ausweitung der Berufsorientierung, Qualitätssicherung in den Betrieben, ein Ende der unentgeltlichen Arbeitszeit sowie der versteckten Kosten für die Eltern bzw. die Lehrlinge während der Berufsschulzeit (Reisezeit- und Internatskosten), Investitionen in die Berufsschulstandorte, eine kräftige Anhebung der Lehrlingsentschädigungen sowie einen höheren Mindestlohn für FacharbeiterInnen. Diese Maßnahmen können dazu beitragen, das Image der Lehre aufzuwerten und dem von den Betrieben beklagten FacharbeiterInnenmangel entgegenzuwirken.

KONTAKT

ÖGJ - Österr. Gewerkschaftsjugend

Johann-Böhm-Platz 1
A-1020 Wien
Tel.: 01/534 44-39060
E-Mail: jugend@oegb.at

Österreichischer Gewerkschaftsbund

Johann-Böhm-Platz 1
A- 1020 Wien
Telefon: 01/534 44-39
E-Mail: oegb@oegb.at

Gewerkschaft der Privatangestellten, Druck, Journalismus, Papier

Alfred-Dallinger-Platz 1
1034 Wien
Tel.: 05/03 01 21-510,
E-Mail: jugend@gpa-djp.at

Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

Teinfaltstraße 7
1010 Wien
Tel.: 01/534 54-297
E-Mail: junge-goed@goed.at

Gewerkschaft der Gemeindebediensteten – Kunst, Medien, Sport, freie Berufe

Maria-Theresienstraße 11
1090 Wien
Tel.: 01/313 16-83677
E-Mail: jugend@gdg-kmsfb.at

Gewerkschaft Bau-Holz

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-59145
E-Mail: jugend@gbh.at

Gewerkschaft vida

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-79060,
E-Mail: jugend@vida.at

Gewerkschaft der Post- und Fernmeldebediensteten

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-49060
E-Mail: jugend@gpf.at

Gewerkschaft PRO-GE

Johann-Böhm-Platz 1
1020 Wien
Tel.: 01/534 44-69062
E-Mail: jugend@proge.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Tel.: 01/50165-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Salzburg

Markus-Sittikus-Straße 10
5020 Salzburg
Tel.: 0662/8687/94

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Burgenland

Wiener Straße 7
7000 Eisenstadt
Tel.: 02682/740

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten

Bahnhofplatz 3
9021 Klagenfurt am Wörthersee
Tel.: 050 477

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Tirol

Maximilianstraße 7
6020 Innsbruck
Tel.: 0800/225522-1566
E-Mail: jugend@ak-tirol.com

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Steiermark

Hans-Resel-Gasse 8-14
8020 Graz
Tel.: 05 7799-0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Vorarlberg

Widnau 2-4
6800 Feldkirch
Tel.: 0 50 258 2300
E-Mail: lehrlingsabteilung@ak-vorarlberg.at

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich

Volksgartenstraße 40
4020 Linz
Tel.: 0 50 6906 0

Kammer für Arbeiter und Angestellte für Niederösterreich

bis 14. Februar 2016:
Windmühlgasse 28, 1060 Wien
ab 15. Februar 2016:
AK-Platz 1, 3100 St. Pölten
AK Young Niederösterreich
Tel.: 05 7171-24000
E-Mail: akyoung@aknoe.at

