

# Die Lehre aus Sicht der Lernenden: Lehrlinge als neue Anspruchsgruppe im Qualitätsdiskurs beruflicher Lernprozesse

---

NORBERT LACHMAYR (ÖSTERREICHISCHES INSTITUT FÜR  
BERUFSBILDUNGSFORSCHUNG, ÖIBF)

## Abstract

Im österreichischen Bildungswesen sind durchgängig Qualitätssicherungsverfahren und -strukturen etabliert worden, die Ausnahme bestand in der betriebsbasierten Berufsausbildung (abgesehen von der vor externen Prüfenden abgelegten Lehrabschlussprüfung). Nun liefert der „Erste Österreichische Lehrlingsmonitor“ repräsentative Daten zur Weiterentwicklung des Lehrausbildungssystems: Insgesamt nehmen Lehrlinge am Ende der Ausbildung diese mehrheitlich positiv wahr, kritische Bereiche deuten auf eine Schwäche des Gesamtsystems hin oder führen in der betrieblichen Praxis wiederkehrend zu Problemen.

## 1 Lehre in Österreich: Erfolgsmodell mit Herausforderungen

Die betriebliche Lehrausbildung mit ihren rund 250 Berufen stellt zusammen mit den schulischen Formen der beruflichen Bildung den Ausbildungsweg für nahezu 80 % aller Jugendlichen in Österreich dar. Dabei wird die betriebliche Lehrausbildung in Österreich oft als internationales Mustermodell gesehen, gleichzeitig steht das duale System vor zahlreichen Herausforderungen.

Der Anteil der Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung geht bereits seit Jahrzehnten kontinuierlich zurück und betrug im Jahr 2013 82,3 %, dies entspricht einer Größenordnung von etwa 10.000 nicht bestandenen Prüfungsantritten (Dornmayr/Löffler 2014, S. 152). Es konnte zudem ein Zusammenhang zwischen einem geplanten Prüfungsantritt und der betrieblichen Ausbildungsqualität belegt werden (Schlögl/Mayerl 2013). Viele Lehrlinge schließen zwar ihre vertraglich ver-

einbarte Lehrzeit regulär ab, treten jedoch dann nicht mehr zur Lehrabschlussprüfung an bzw. haben bei negativem Erfolg keinen formalen Berufsabschluss.

Die Zahl der ausbildungsaktiven Lehrbetriebe ist in den letzten Jahren ebenfalls stark zurückgegangen. Einhergehend sank damit in den vergangenen Jahren die Zahl der offenen Lehrstellen, gleichzeitig nahm die Zahl der Lehrstellensuchenden zu (Dornmayr/Löffler 2014, S. 106). Die Veränderungen der Bildungsaspirationen von jungen Menschen zugunsten höherer Ausbildung bringen die Lehrausbildung zusätzlich unter Druck. Hinzu kommt, dass auf der Grundlage eines prognostizierten demografischen Rückgangs von Jugendlichen in Zukunft ein Fachkräftemangel erwartet wird.

## 2 Lehrlinge stärker im Qualitätsdiskurs berücksichtigen

Um obigen Trends entgegenzuwirken, gab es in den letzten Jahren zahlreiche Innovationen (z. B. Lehre mit Matura, Ausbildungsgarantie, Integrative Berufsausbildung), diese greifen jedoch nur langsam. Entsprechend der im Regierungsprogramm 2013 bis 2018 festgehaltenen Aufwertung der Lehrausbildung und der Implementation einer Ausbildungspflicht für Jugendliche bis 18 Jahre (Regierungsprogramm für die XXV. Gesetzgebungsperiode 2013–2018, 2013, S. 10) sollten zudem möglichst verlässliche Grundlagen für die weitere politische Gestaltung geschaffen werden.

Ausgangspunkt des Ersten Österreichischen Lehrlingsmonitors (Lachmayr/Mayerl 2015) war daher, zusätzliches Wissen für weitere Steuerungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Lehrausbildung zu schaffen. Gelingen sollte dies, indem die Perspektiven der direkt Betroffenen (d. h. Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr) systematisch erhoben und ausgewertet werden. In der breit angelegten Erhebung wurde erstmals für Österreich eine umfassende Bestandsaufnahme über das gesamte Bundesgebiet und alle Berufe hinweg erarbeitet. Insgesamt umfasst die Nettostichprobe 6.495 verwertbare Fragebögen (gewichtet nach Verteilung der Lehrlinge pro Lehrberuf im letzten Jahr, Feldarbeit der Onlinebefragung zwischen 11/2014 und 4/2015, exkl. Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung (ÜBA) und Integrativer Ausbildung (IBA)). Die Befragten waren somit alle gegen Ende des letzten Jahres ihrer Ausbildung und können je nach Dauer des Ausbildungsberufs auf 2,5 bis 3,5 Jahre Ausbildung zurückblicken. Diese wichtige Perspektive auf qualitätsvolle Ausbildung wurde damit erstmals wissenschaftlich erhoben und ausgewertet. Diese Sichtweise, Lernende in den Mittelpunkt zu stellen, deckt sich dabei mit einer der strategischen Leitlinien der Österreichischen Strategie zum lebensbegleitenden Lernen (Republik Österreich 2011), welche allen bildungspolitischen Maßnahmen und Umsetzungen zugrunde gelegt werden soll. Während in Deutschland solche Erhebungen bereits zum Bestandteil des Steuerungssystems in der beruflichen Bildung geworden sind, lagen für Österreich keine bundesweiten, wissenschaftlich fundierten Untersuchungen vor, es blieb bei punktuellen Erhebungen (z. B. Grössenberger 2012; Wächter 2009). Gleichzeitig wurden jedoch im restlichen österreichischen Bildungswesen

mittlerweile durchgängig Qualitätssicherungsverfahren und -strukturen etabliert, beispielsweise Bildungsstandards für die Pflichtschule (Lehr- und Lernprozesse werden über Klassen- und Schulebene hinaus transparent und vergleichbar) sowie kompetenzorientierte teilzentrale Reifeprüfungen (ermöglichen eine Vergleichbarkeit der Leistungen unter denselben Bedingungen in ganz Österreich). Auch sind in der vollschulischen beruflichen Qualifizierung Qualitätsmanagementsysteme wie QIBB (QualitätsInitiative BerufsBildung) sowie das Qualitätsmanagement-System für den Schulbereich der Berufsschulen (öbs-Q-SYS) zu nennen. Seit dem Schuljahr 2013/14 sind zudem Maßnahmen pädagogischer Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung für alle österreichischen Schulen verbindlich. Den Rahmen dafür bietet das Leitprojekt SQA (Schulqualität Allgemeinbildung) um durch pädagogische Qualitätsentwicklung und Qualitätssicherung zu bestmöglichen Lernbedingungen an allgemeinbildenden Schulen beizutragen. Bei Hochschulen besteht die nationale Qualitätsagentur (AQ Austria), in der Erwachsenenbildung bestehen Qualitätssicherungsverfahren und -strukturen, wie beispielsweise „Ö-Cert“ als bundesweiter Qualitätsrahmen für Bildungsträger, zudem erfolgen Akkreditierungen im Rahmen der Initiative Erwachsenenbildung.

### 3 Qualitätsdimensionen des Ersten Österreichischen Lehrlingsmonitors

Das Konzept des Ersten Österreichischen Lehrlingsmonitors legte den Fokus auf die von den Lehrlingen erlebten unmittelbaren Ausbildungsarrangements und Rahmenbedingungen, um folgende Fragestellung zu beantworten: Wie bewerten die Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf am Ende der Ausbildung retrospektiv? Der Fragebogen stützte sich dabei auf Konzepte und Theorien zur Ausbildungsqualität: Ausgehend vom Fragebogen des deutschen Ausbildungsreports 2013 (Hannack 2013) sind regionale Erhebungen rund um die Arbeitszufriedenheit von Lehrlingen (Grössenberger 2012), eine Skalensammlung ausbildungsrelevanter Aspekte der betrieblichen Berufsausbildung (Zimmermann et al. 1994) sowie ein Qualitätsindex in der Lehrausbildung (Beicht et al. 2009) Grundlagen, genauso wie eine Expertise zur Qualität in der Lehrlingsausbildung (Schlögl et al. 2010).

Letztendlich wird differenziert zwischen den Dimensionen Inputqualität, Prozessqualität und Outputqualität: Die Inputqualität bezieht sich grundsätzlich auf die Umsetzung der Rahmenbedingungen, die von außen vorgegeben sind. In dieser Untersuchung wird damit die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen des Jugendschutzes, der Ausbildung sowie der Partizipation im Betrieb/betrieblichen Ausbildung verstanden, die die Lehrlinge unmittelbar betreffen. Die Prozessqualität bezieht sich auf die unmittelbare Umsetzung der Vorgaben in die betriebliche Ausbildungspraxis (z. B. Reflexion des Ausbildungsprozesses, Eigenständigkeit und Autonomie von Handlungen, Verantwortungsgrad der übertragenen Ausbildung, persönliches Interesse an Tätigkeit, Passung zwischen Anforderung und

Fähigkeiten, Möglichkeit zum Wiederholen und Üben). Die Outputqualität bezieht sich auf erzielte Ergebnisse am Ende des Ausbildungsprozesses.

**Tab. 1** Qualitätsmodell mit eingesetzten Indikatoren im Überblick (Eigendarstellung öibf)

Lernort	Inputqualität	Prozessqualität	Outputqualität
Ausbildungsbetrieb	Umsetzung der Ausbildungsordnung	Eignung und Präsenz der AusbilderInnen (z. B. Präsenz der AusbilderInnen, didaktische Fähigkeiten)	Subjektiver Vorbereitungsgrad Lehrabschlussprüfung (LAP)
Ausbildungsbetrieb	Einhaltung des Lehrlingsschutzes (Arbeitszeit, Krankenstand, Lehrlingsentschädigung)	Rahmenbedingungen von Lernen im Prozess der Arbeit	Berufliche Handlungsfähigkeit
Ausbildungsbetrieb	Mitbestimmung im Betrieb	Konfliktkultur	Verbleib im Beruf
Ausbildungsbetrieb		Belastungsfaktoren	Verbleib im Betrieb
Ausbildungsbetrieb		Unterstützung bei Lehrabschlussprüfungsvorbereitung	Zufriedenheit mit der Ausbildung
Ausbildungsbetrieb		Entwicklungsmöglichkeiten	
Berufsschule		Kooperation mit Lehrbetrieben	Lernergebnisse in Berufsschule

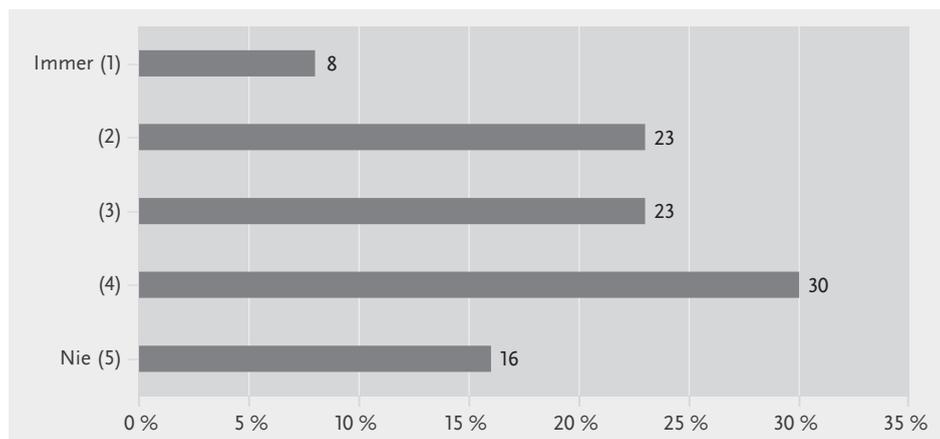
Auf eine Methodenkritik wird noch hingewiesen: Zeigen die Ergebnisse ein mehrheitlich positives Bild aus Sicht der direkt betroffenen Lehrlinge, so ist stets ein Erhebungstechnischer Aspekt zu beachten. Befragt wurden jene Lehrlinge, die sich zum Zeitpunkt der Feldarbeit im letzten Lehrjahr befanden. Wer in den früheren Lehrjahren kritische Erfahrungen machte (z. B. wegen nicht zufriedenstellender Berufs- oder Betriebswahl, schlechten Rahmenbedingungen, mangelnder Qualität im Betrieb, die oftmals zitierte „ungenügende Ausbildungsreife“) und deshalb aus der dualen Qualifizierung ausstieg, konnte mit dem Studiendesign nicht erreicht werden. Entsprechend ist eine kritischere Beurteilung aus Sicht aller Lehrlinge nicht von der Hand zu weisen, jedoch nicht quantifizierbar. Es ist jedoch davon auszugehen, dass diese Fokussierung auf die konkrete Population der Lehrlinge im letzten Lehrjahr einen stärkeren Einfluss auf die Ergebnisse bewirkt als die „klassischen“ Verzerrungen von Erhebungen bei Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen von Betrieben (z. B. subjektive Sichtweise der Befragten sowie mögliche Betriebsblindheit in Form von nicht (mehr) hinterfragten Routinen).

## 4 Ausgewählte Ergebnisse

### 4.1 Inputqualität

Die Ausbildungsordnung definiert, welche Kenntnisse und Fertigkeiten pro Lehrjahr vom Ausbildungsbetrieb zu vermitteln sind. Das Wissen um die Inhalte der eigenen Ausbildungsordnung ist demnach auch Merkmal einer guten Ausbildungsqualität und besteht bei mehr als sieben Zehntel der Lehrlinge. Umgekehrt steht dem ein Anteil von mehr als einem Zehntel gegenüber, der mit dem eigenen Berufsbild selbst am Ende der Lehrzeit kaum oder gar nicht vertraut ist.

Gemäß Bundesausbildungsgesetz (§ 9 Abs. 2) heißt es weiters, 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 weniger als die Hälfte der Lehrlinge ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten eingesetzt wird. Ein Drittel der Lehrlinge gibt sogar an, (sehr) häufig für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen zu werden.



**Abb. 1** „Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören.“  
(Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n = 6.417 Lehrlinge)

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

Zwei Drittel der Lehrlinge leisten keine Überstunden, d.h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt nicht 40 Stunden pro Woche. Das restliche Drittel leistet hingegen Überstunden, teils komplett freiwillig (11%), teils komplett unfreiwillig (10%), sowie „manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig“ (13%). Diese Überstunden werden in der Regel bezahlt (65%), jedoch für jeweils weitere 18% nur „manchmal“ oder „gar nicht“.

## 4.2 Prozessqualität

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 nehmen. Grundsätzlich ist sich die Literatur weitgehend einig darin, dass gelingende Lernprozesse im Prozess der Arbeit vor allem von den jeweiligen situativen Rahmenbedin-

gungen, unter denen Lernen stattfindet, abhängig ist (Dehnbostel 2007, S. 147–163). In der vorliegenden Erhebung wurden zahlreiche Indikatoren definiert, die diese situativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung abbilden sollen.



Abb. 2 Items der betrieblichen Rahmenbedingungen  
(Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n = mind. 6.465 Lehrlinge)

Die Ergebnisse zeigen, dass die Lehrlinge überwiegend gut in den Lehrbetrieb eingebunden sind. Die Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als vollwertige ArbeitskollegInnen weitgehend akzeptiert. Dies 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.

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

Feedbackkultur und Mitbestimmung in der Ausbildung werden hingegen deutlich geringer erlebt. So geben 38 % an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, hingegen 40 % verneinen dies.

Aus den in der Grafik dargestellten zwölf Items plus dem Item „Ich weiß genau, was ich in der Ausbildung lernen soll“ wurde der Index „betriebliche Ausbildungsbedingungen“ gebildet. Vor der Indexbildung wurde die Eindimensionalität mit

einer Faktorenanalyse geprüft und sichergestellt. Anschließend sind die insgesamt 13 Items addiert und auf einen Wertebereich zwischen 0 (schlecht) und 100 (sehr gut) skaliert worden. Der Index ergibt eine hohe Reliabilität (Cronbachs Alpha = 0,92).

Mit diesem Indikator „betriebliche Ausbildungsbedingungen“ (siehe auch Kapitel 4.4) kann beispielsweise eine Dreiteilung der Lehrberufe vorgenommen werden: Zu den Lehrberufen mit den subjektiv von den Lehrlingen am besten eingeschätzten Ausbildungsbedingungen zählen beispielsweise ProduktionstechnikerIn, MaurerIn und Metalltechnik. Lehrberufe mit den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbedingungen sind vorwiegend im Gastronomiebereich angesiedelt, wie Restaurantfachmann/-frau, Koch/Köchin, aber auch FriseurIn und PerückenmacherIn oder Karosseriebautechnik.

Eine weitere Voraussetzung, damit Lernprozesse optimal gelingen können, ist die Passung zwischen Arbeits-/Lernanforderungen und den jeweiligen beruflichen Fähigkeiten (Dehnbostel/Elsholz 2008, S. 5 ff.). Befragt man die Lehrlinge direkt, so geben drei Viertel der Lehrlinge an, in der Ausbildung gerade richtig gefordert zu werden. Jeweils ein Zehntel ist eher über- oder unterfordert. Eine differenzierte Analyse zeigt auch, dass gerade diejenigen Lehrlinge, die sich unter-/überfordert fühlen, insgesamt schlechtere Rahmenbedingungen in der Ausbildung aufweisen. Dies könnte so gelesen werden, dass gerade situative Rahmenbedingungen die Voraussetzungen für auf die Anforderungen und das Niveau der Lehrlinge abgestimmte Lernprozesse schaffen könnten.

Das konkrete Verhältnis zwischen Ausbilder bzw. Ausbilderin und Lehrlingen ist ein weiterer entscheidender Baustein für gelingende Lernprozesse in der Ausbildung (Schlögl et al. 2010, S. 10). Dazu werden als Dimensionen die Präsenz und die didaktischen Fähigkeiten der Ausbildenden im Fragebogen eingesetzt. Etwas weniger als zwei Drittel der Lehrlinge stimmen (eher) zu, dass ihnen die Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt werden. Dem steht ein Anteil von 15 % gegenüber, die dieser Aussage nicht zustimmen. Ein weiteres Fünftel sieht die didaktischen Fähigkeiten eher „mittelmäßig“.

Fragt man die Lehrlinge danach, ob sie ihren Ausbilder/ihre Ausbilderin laut Lehrvertrag persönlich kennen, so bejaht dies die überwiegende Mehrheit. Bei drei Viertel der Lehrlinge ist der/die AusbilderIn bekannt und auch regelmäßig bzw. manchmal im Betrieb vor Ort anwesend. Für ein Zehntel ist zwar der/die AusbilderIn bekannt, ist aber nicht anwesend.

15 % der Lehrlinge kennen ihren Ausbilder/ihre Ausbilderin nicht bzw. können zu dieser Frage keine Aussage treffen.

Im Jahr 2013 wurden 18 % 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/Löffler 2014, S. 125 f.). Mehr als die Hälfte der befragten Lehrlinge gibt an, im Verlauf der Ausbildung Probleme gehabt zu haben, die sie in der Ausbildung belastet haben. Diese Grö-

ßenordnung findet sich beispielsweise auch in den Ergebnissen von Schmid/Dornmayr/Gruber (2013, S. 109 f.). Insgesamt beurteilen 16 % der Lehrlinge diese Probleme als stark belastend. Zu den Lehrberufen, in denen die Lehrlinge überproportional häufig große Probleme äußern, zählen „FriseurIn und PerückenmacherIn (StylistIn)“, „Gastronomiefachmann/-frau“, „Koch/Köchin“, „Einzelhandel“. Die Gründe und Problemlagen dafür sind sehr divers verteilt und beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte. Die zentralen Gründe für die Problemlagen sind nach Auskunft der befragten Lehrlinge vor allem betriebsbezogene Gründe. Die häufigsten Gründe für Probleme während des Ausbildungsverlaufs sind „Konflikte mit MitarbeiterInnen“, „Konflikte mit Vorgesetzten/AusbilderInnen“ sowie „Arbeitsklima“. Diese Gründe werden von zumindest der Hälfte der Lehrlinge, die angeben Probleme zu haben/gehabt zu haben, jeweils genannt. Im Verlauf der Ausbildung hat etwa die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei knapp ein Viertel diese Überlegung ernsthaft in Betracht gezogen hat. Exakt in jenen Lehrberufen, in denen schlechte Rahmenbedingungen von den Lehrlingen diagnostiziert wurden, werden die höchsten Quoten von Abbruchgedanken geäußert. Zieht man diesen Schluss weiter, so sind vor allem betriebsbezogene Probleme die zentrale Ursache für Ausbildungsabbrüche.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge bescheinigen dem Betrieb eine gute Konfliktlösungskultur, d.h. es wird versucht, auftretende Probleme gemeinsam und konstruktiv zu lösen. Hingegen äußert ein Viertel, dass im Betrieb ein mangelndes Interesse vorliegt, gemeinsame Problemlösungsstrategien zu verwenden. Bei einer genaueren Analyse zeigt sich hier ein hoher Zusammenhang zwischen der Konfliktlösungskultur und dem Indikator Ausbildungsbedingungen. Je besser die situativen Rahmenbedingungen im betrieblichen Lernprozess ausgebildet sind, desto besser ist auch die Konfliktlösungskultur im Betrieb.

Im Modell der Lehrlingsausbildung findet berufliche Kompetenzentwicklung direkt durch die Integration der Lernenden in den Arbeitsprozess statt. Lehrlinge sind bereits während der Ausbildung produktiv. Daher sind die Lehrlinge teilweise dem gleichen Arbeitsdruck ausgesetzt wie normale Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen. Bei knapp der Hälfte der Lehrlinge müssen die Arbeitsaufgaben unter hohem Zeitdruck durchgeführt werden. Nur ein Fünftel gibt an, einen geringen Zeitdruck bei ihren Arbeiten zu haben. Die körperliche Belastung der Lehrlinge hingegen ist nach eigenen Angaben insgesamt vergleichsweise gering. Nur etwas mehr als ein Viertel der Lehrlinge äußert, nach einem Arbeitstag körperlich am Ende zu sein. Körperliche Belastung bezieht sich nicht ausschließlich auf handwerkliche Berufe (z. B. MaurerIn), sondern auch auf Berufe wie FriseurIn und PerückenmacherIn oder Restaurantfachmann/-frau.

### 4.3 Outputqualität

Die Ergebnisse der Lehrabschlussprüfung sind ein traditioneller Indikator, um die Outputqualität der Lehrausbildung zu messen. In den letzten Jahren hat hier eine weitere Differenzierung der Betrachtung stattgefunden. Zusätzlich zu den Erfolgs-

quoten sind die Nicht-Antritts-Quoten zur Lehrabschlussprüfung verstärkt in den Fokus der Aufmerksamkeit geraten. Anders als in Deutschland ist jedoch in Österreich die Lehrabschlussprüfung strukturell vom Ausbildungsprozess entkoppelt, die Lehrzeit endet bereits mit dem vertraglich festgelegten Ende des Lehrvertrages. Darin mag eine Begründung liegen, warum weniger als die Hälfte der Lehrlinge durch den Lehrbetrieb in der Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung sehr oder eher unterstützt wird. Zudem hat auch nur ein Drittel mit dem Ausbilder/ihrer Ausbilderin darüber gesprochen, was bei der Lehrabschlussprüfung verlangt wird, und das obwohl sich die befragten Lehrlinge allesamt im letzten Lehrjahr befanden.

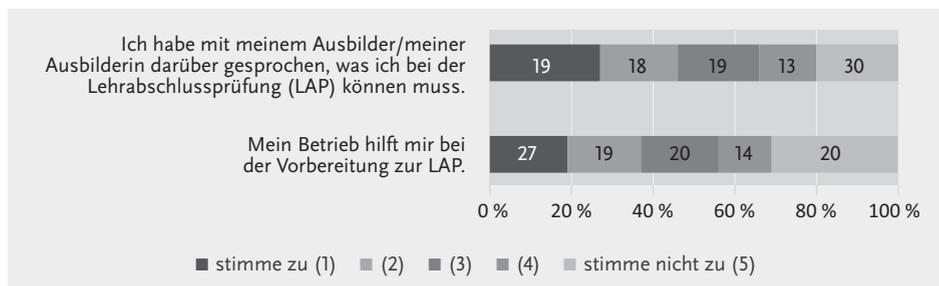


Abb. 3 Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung  
(Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n = 6.495 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen)

Neben der subjektiven Ausbildungszufriedenheit (zwei Drittel der Lehrlinge sind mit ihrer Lehrausbildung sehr bzw. eher zufrieden) wird als letzter Indikator für den Output die potenzielle Wiederholungsbereitschaft herangezogen. Nahezu die Hälfte der Lehrlinge würde sich wieder für denselben Beruf und Betrieb entscheiden. Konträr dazu würde sich ein Fünftel nicht wieder für denselben Betrieb und Beruf entscheiden. Dazwischen finden sich Mischformen.

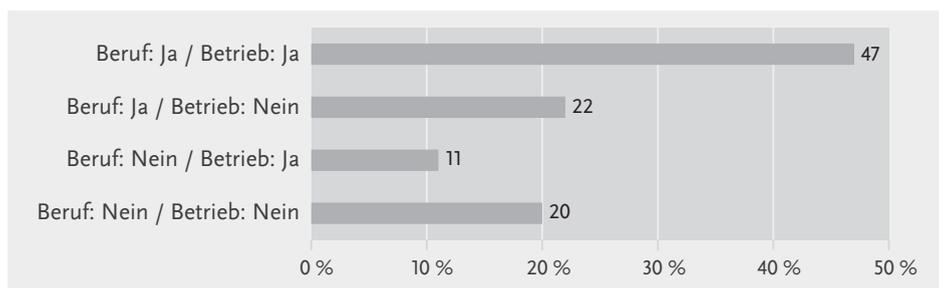


Abb. 4 Wie würdest du dich nochmals entscheiden?  
(Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n = 6.297 Lehrlinge)

#### 4.4 Fazit: Betriebliche Rahmenbedingungen beeinflussen den geplanten Verbleib im späteren Beruf

Abschließend werden unter Anwendung der Clusteranalyse<sup>1</sup> die befragten Lehrlinge anhand der Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen quantifiziert und dazu in vier Gruppen eingeteilt. Gruppe A (32 %) weist die besten betrieblichen Rahmenbedingungen auf, während Gruppe D (8 %) die schlechtesten vorfindet. Gruppe B (31 %) und Gruppe C (30 %) sind unterschiedliche Schattierungen zwischen diesen zwei Polen. Insgesamt ergibt sich somit ein Anteil von 63 % der Lehrlinge, die unter (sehr) guten Rahmenbedingungen ausgebildet werden. Betrachtet man diese Cluster nach sozio-betrieblichen Variablen, so werden nur geringe Unterschiede ersichtlich. Lehrlinge mit Migrationshintergrund haben keine signifikant unterschiedliche Clusterzugehörigkeit. Ein Vergleich der Clusterzugehörigkeit zeigt, dass weibliche Lehrlinge geringfügig schlechtere Ausbildungsbedingungen haben. Auch die Größe des Ausbildungsbetriebs nach Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen zeigt nur einen geringen Zusammenhang mit der Clusterzugehörigkeit, indem Lehrlinge in größeren Betrieben nur marginal bessere Ausbildungsbedingungen vorfinden.

Stark ausgeprägt sind jedoch die Effekte der betrieblichen Rahmenbedingungen auf die Ergebnisse der Lehrausbildung am Ende des Ausbildungsprozesses. Beim Vergleich der Cluster zeigt sich beispielsweise, dass gute Ausbildungsbedingungen dazu führen, dass die Lehrlinge sich gut auf ihre zukünftigen Facharbeitertätigkeiten vorbereitet fühlen, ihre berufliche Zukunft zuversichtlich einschätzen und sich ihr Interesse am jeweiligen Beruf noch weiter gestärkt hat. Zudem fühlen sie sich deutlich besser auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet. Auch entscheiden die Ausbildungsbedingungen darüber, ob die Lehrlinge im Beruf auch nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen. Während in Gruppe A 87 % der Lehrlinge den Lehrberuf nach Abschluss weiter ausüben wollen, so beträgt dieser Anteil in der Gruppe D nur 38 %. Schlechte Ausbildungsbedingungen führen daher dazu, dass Lehrlinge zwar ihre Ausbildung abschließen, aber dann ihrem Beruf, in dem sie ausgebildet worden sind, den Rücken zukehren. In anderen Worten heißt dies, dass schlechte Ausbildungsbedingungen letztlich dazu führen, dass Fachkräfte zwar ausgebildet werden, jedoch langfristig zur Deckung des medial präsenten Fachkräftebedarfs wieder verloren gehen.

---

1 Ergebnis Clusteranalyse nach betrieblichen Rahmenbedingungen. Anmerkungen: Hierarchisches Clusterverfahren: Ward Methode. Distanzmaß: quadrierte euklidische Distanz. Werte wurden z-standardisiert. Zielvorgabe: vier Cluster. Die fallbezogene Clusteranalyse wurde auf der Basis von 13 Variablen bezüglich der betrieblichen Rahmenbedingungen durchgeführt. n = 6.300 Lehrlinge.

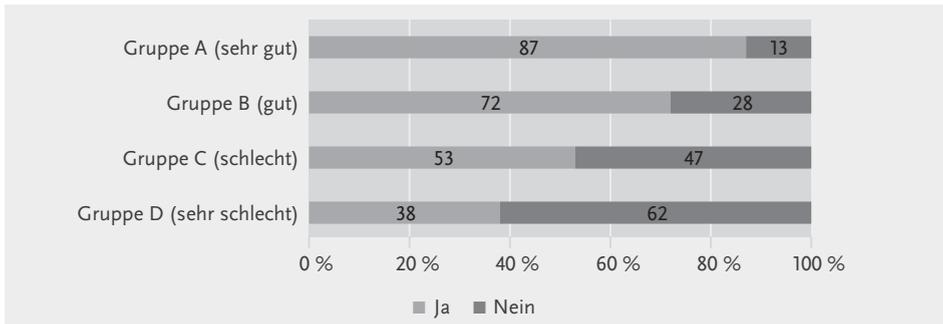


Abb. 5 Clusterzugehörigkeit der betrieblichen Rahmenbedingungen nach geplantem Verbleib im Beruf nach Abschluss der Lehre („Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?“)  
(Quelle: öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n = 6.184 Lehrlinge)

## 5 Ausblick

Zweifelsohne rückte der Erste Österreichische Lehrlingsmonitor den Qualitätsdiskurs in der dualen Ausbildung stärker in den Vordergrund und lieferte dazu die benötigten repräsentativen, steuerungsrelevanten und validen Daten. Konsequenterweise erfolgt nun die Umsetzung des Zweiten Österreichischen Lehrlingsmonitors (verfügbar ab Herbst 2017): Neben punktuellen inhaltlichen Vertiefungen (z. B. Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung) steht die Erhebung von erstmaligen Trenddaten im Vordergrund, um eine weitere Datenquelle für den Qualitätsdiskurs in der dualen Ausbildung verfügbar zu haben.

## Literatur

- Beicht, Ursula/Krewerth, Andreas/Eberhard, Verena/Granato, Mona (2009):** Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/09. Bonn.
- Dehnbostel, Peter (2007):** Lernen im Prozess der Arbeit. Münster.
- Dehnbostel, Peter/Elsholz, Uwe (2008):** Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, H, 2, S. 5–8.
- Dornmayr, Helmut/Löffler, Roland (2014):** Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2012 – 2013 (III-80 der Beilagen XXV. GP-Bericht – Hauptdokument gesamt). Wien.
- Dornmayr, Helmut/Wallner, Josef/Miller, Jakob/Schönherr, Anna (2014):** Lehrabschlussprüfungen in Österreich. Untersuchung der Eignung und Qualität der derzeitigen Modalitäten der Lehrabschlussprüfung und Reformüberlegungen. Teilbericht: Ergebnisse der Pilotversuche. Wien.
- Grössenberger, Ines (2012):** Arbeitsklima-Index Lehrlinge: Situation von Lehrlingen im Bundesland Salzburg. Ergebnisse einer Arbeitsklima-Index-Befragung. Salzburg. Online: [http://media.arbeiterkammer.at/sbg/pdf/AI\\_Lehrlinge\\_Studienbericht\\_2012\\_2.pdf](http://media.arbeiterkammer.at/sbg/pdf/AI_Lehrlinge_Studienbericht_2012_2.pdf) (29.8.2016).

- Hannack, Elke (2013):** Ausbildungsreport 2013. Berlin: DGB Bundesvorstand. Online: <http://nrw-jugend.dgb.de/themen/ausbildung/ausbildungsreport-nrw> (29.8.2016).
- Lachmayr, Norbert/Mayerl, Martin (2015):** 1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf). Wien.
- 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.
- 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.
- Schmid, Kurt/Dornmayr, Helmut/Gruber, Benjamin (2013):** Schul- und Ausbildungsabbrüche in der Sekundarstufe II in Oberösterreich. ibw-Forschungsbericht Nr. 179. Online: [http://www.ibw.at/components/com\\_redshop/assets/document/product/1415102340\\_fb179.pdf](http://www.ibw.at/components/com_redshop/assets/document/product/1415102340_fb179.pdf) (12.10.2016).
- Wächter, Natalia (2009):** Erwartungen und Erfahrungen von Jugendlichen zur beruflichen Ausbildung. Wien: Österreichisches Institut für Jugendforschung. Online: [http://www.wirtschaft-burgenland.at/fileadmin/redakteur\\_tep/Downloads/OEGJ\\_Studie\\_Erwartungen\\_und\\_Erfahrungen\\_von\\_Jugendliche\\_zur\\_beruflichen\\_Ausbildung.pdf](http://www.wirtschaft-burgenland.at/fileadmin/redakteur_tep/Downloads/OEGJ_Studie_Erwartungen_und_Erfahrungen_von_Jugendliche_zur_beruflichen_Ausbildung.pdf) (29.8.2016).
- Zimmermann, Matthias/Müller, Wolfgang/Wild, Klaus-Peter (1994):** Entwicklung und Überprüfung des Mannheimer Inventars zur Erfassung betrieblicher Ausbildungssituationen (MIZEBA). Forschungsbericht Nr. 31, Universität Mannheim. Mannheim.