



3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Ergebnisse einer bundesweiten Befragung
von Lehrlingen im letzten Lehrjahr

Endbericht

Norbert Lachmayr
Martin Mayerl

Wien, Oktober 2019

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

Bibliografische Information

Lachmayr, Norbert & Mayerl, Martin. (2019). 3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr. *Projektabschlussbericht des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (öibf)*. Wien: öibf.

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Ergebnisse einer bundesweiten Befragung von
Lehrlingen im letzten Lehrjahr (18/14)

öibf (Hrsg.), Wien, Oktober 2019

Projektleitung: Norbert Lachmayr
Projektmitarbeit: Martin Mayerl
Lektorat: Johanna Katharina Hexel

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
<http://www.oeibf.at>
ZVR-Zahl: 718743404

Abstract de

Der dritte 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 am Ende ihrer Ausbildung bewerten. Dazu wurde eine Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Ausbildungsjahr durchgeführt. Insgesamt umfasst die Stichprobe auswertbare Fragebögen von 5.253 Lehrlingen. Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse für diese Lehrlinge sowie für 25 Lehrberufe in einer Übersicht deskriptiv aufgezeigt. 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 third Lehrlingsmonitor (apprenticeship monitor) is the periodic continuation of the Lehrlingsmonitor established in 2015. The aim is to survey the situation of apprentices in company training. This study shall provide further information for the governance and development of the apprenticeship system. The focus of this survey is how apprentices evaluate their apprenticeship training at the end of the training period. Therefore an online survey of apprentices was carried out. The total sample covers 5.253 apprentices. This report summarizes the results for those apprentices and 25 different occupations in descriptive statistics. Moreover, a quality index was calculated and a cluster analysis was conducted.

Schlagworte

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

INHALT

I.	Zusammenfassung	6
II.	Einführung und Ausgangslage	11
III.	Qualität in der Lehrausbildung	14
III. 1	Dimensionen der Inputqualität	16
III. 2	Dimensionen der Prozessqualität.....	17
III. 3	Dimensionen der Outputqualität.....	19
IV.	Ausbildungssituation in der Lehrausbildung	20
IV. 1	Anmerkungen zum Vergleich im Zeitverlauf.....	20
IV. 2	Umsetzung des Berufswunsches und der Ausbildungssuche	21
IV. 3	Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität).....	24
IV.3.1	Umsetzung der Ausbildungsordnung	24
IV.3.2	Verwendung eines Ausbildungsplans oder Ausbildungsdokumentation.....	26
IV.3.3	Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung.....	27
IV.3.4	Einhaltung des Lehrlingsschutzes.....	28
IV. 4	Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität)	36
IV.4.1	Rahmenbedingungen in der Ausbildung.....	36
IV.4.2	Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung.....	39
IV.4.3	Eignung und Präsenz der AusbilderInnen.....	42
IV.4.4	Problemlagen und Konfliktkultur	43
IV.4.5	Belastungsfaktoren	49
IV.4.6	Lehrabschlussprüfung: Unterstützung und Vorbereitung.....	51
IV.4.7	Zusatzqualifikation: Ausbildung über das Berufsbild hinaus.....	54
IV.4.8	Austausch mit Berufsschule und Ausbildungsbetrieb	56
IV.4.9	Berufsschulzeit.....	57
IV.4.10	Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen	60
IV. 5	Am Ende der Ausbildung (Outputqualität)	62
IV.5.1	Subjektiver Vorbereitungsgrad der Lehrlinge auf die LAP.....	62
IV.5.2	Berufliche Handlungsfähigkeit und Zukunft	63
IV.5.3	Verbleib im Betrieb	65
IV.5.4	Verbleib im Lehrberuf	67
IV.5.5	Zufriedenheit mit der Ausbildung	69
IV. 6	Quantifizierung der betrieblichen Ausbildungsbedingungen.....	71
V.	Vergleich der Ausbildungssituation zwischen Österreich und Deutschland.....	74
V. 1	Methodik und Stichprobe	74
V. 2	Inhaltliche Schwerpunkte.....	75
V. 3	Berufswunsch und Ausbildungssuche	76
V. 4	Umsetzung der Ausbildungsordnung	77
V. 5	Jugendschutz: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit.....	77
V. 6	Fachliche Anleitung	78
V. 7	Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen	79

V. 8	Verbleib im Betrieb	79
V. 9	Zufriedenheit mit der Ausbildung	81
V. 10	Fazit im Ländervergleich	82
VI.	Ausbildungssituation nach Lehrberufen	83
VII.	Methodik und Stichprobe.....	110
VII. 1	Entwicklung des Fragebogens	110
VII. 2	Durchführung der Online-Erhebung.....	110
VII. 3	Beschreibung Stichprobe (ungewichtet)	110
VII. 4	Gewichtung und Verteilung der Lehrberufe	111
VIII.	Literatur	113
IX.	Abbildungsverzeichnis	118
X.	Fragebogen	119

I. Zusammenfassung

Erhebung und Stichprobe

Es wurde eine bundesweite Online-Befragung von Lehrlingen im letzten Lehrjahr durchgeführt. Die Befragung erfolgte in Berufsschulen im Klassenverbund im Zeitraum zwischen September 2018 und Mai 2019. Insgesamt griffen 7.455 Lehrlinge auf den Fragebogen zu (Bruttostichprobe). Nach der Bereinigung von unvollständigen Fragebögen sowie dem Ausschluss von Lehrlingen in überbetrieblicher Ausbildung (ÜBA) und Teilqualifizierung umfasst die Nettostichprobe 5.253 verwertbare Fragebögen.

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). Der Fragebogen wurde gegenüber den beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors nur geringfügig modifiziert (Lachmayr & Mayerl, 2015a, 2017).

Ergebnisse im Zeitvergleich sehr stabil

Im Zeitverlauf zeigt sich dabei eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Innerhalb des vierjährigen Zeitraumes lassen sich kaum Veränderungen in der Situation der Lehrlinge beobachten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass zwar Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt worden sind, aber die Befragten nicht dieselben jungen Menschen waren.

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 und Belastbarkeit des Lehrlingsmonitors hin.

Es lassen sich erste Trendaussagen ableiten, wenngleich sich diese in einem kleinen Rahmen bewegen. Diese könnten jedoch ebenso auf zufällige Schwankungen bzw. kleine Stichprobeneffekte zurückzuführen sein.

Mehrheit konnte den eigenen Berufswunsch realisieren

Insgesamt konnten mehr als 70 % der Lehrlinge ihren engeren Berufswunsch verwirklichen: Knapp ein Drittel (29 %) der Lehrlinge konnte nach eigenen Angaben den ursprünglichen Wunschberuf realisieren. Für weitere 42 % war der realisierte Lehrberuf einer unter mehreren Berufen, die von ihnen in Erwägung gezogen wurden. Das restliche Drittel ist in Berufen tätig, an die ursprünglich nicht gedacht wurde (18 %), die eine Notlösung (6 %) bzw. Folge des unklaren Berufswunsches waren (6 %).

(Sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten bei 30 % der Lehrlinge

Die subjektive Kenntnis der Ausbildungsinhalte wird mit einem Mittelwert von 2,0 auf einer Schulnotenskala als Gut bezeichnet.

Weniger als die Hälfte der Lehrlinge (45 %) wird auch ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten herangezogen. Etwa ein Drittel der Lehrlinge gibt jedoch an, (sehr) häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten durchführen zu müssen (30 %), der Rest gelegentlich.

Bei der Mehrheit der Lehrlinge gibt es keinen Ausbildungsplan oder eine Ausbildungsdokumentation

56 % der Lehrlinge liegt kein Ausbildungsplan für die betriebliche Ausbildung vor bzw. wird nicht bewusst wahrgenommen. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird nach Wahrnehmung der Lehrlinge bei 64 % nicht durchgeführt.

Die Mehrheit der Betriebe ist im Zeitalter der Digitalisierung angekommen

58 % der befragten Lehrlinge sind der Meinung, dass für die Ausbildung technologische Geräte, Werkzeuge und Arbeitsmittel auf dem neuesten Stand genutzt werden. 71 % der Lehrlinge stimmen dem Statement zu, dass der Ausbildungsbetrieb bereits im digitalen Zeitalter angekommen ist.

Ein Drittel leistet Überstunden – nicht immer freiwillig

Zwei Drittel der Lehrlinge leistet keine Überstunden, d. h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche nicht. Das restliche Drittel (33 %) leistet hingegen Überstunden, teils komplett freiwillig (13 %), teils komplett unfreiwillig (7 %), sowie manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig (13 %).

Diese Überstunden werden in der Regel bezahlt bzw. durch Zeitausgleich abgegolten (70 %), jedoch bei jeweils weiteren 15 % nur manchmal oder gar nicht.

Rund ein Fünftel arbeitet an Berufsschultagen immer bzw. manchmal. Jene Lehrlinge, die immer oder manchmal an Berufsschultagen arbeiten müssen, geben dabei mit großer Mehrheit an, dass an solchen Tagen die Gesamtzeit (Schul- und Arbeitszeit) die Grenze von acht Stunden immer bzw. manchmal überschritten wird.

Mehrheit geht trotz Krankheit arbeiten, auch wenn keine Probleme im Betrieb dadurch zu erwarten wären

Rund 73 % der Lehrlinge sind im Laufe der Lehrausbildung zumindest einmal zur Arbeit gegangen, obwohl sie sich krank gefühlt hatten. Die häufigsten Gründe dafür sind einerseits ein hohes Pflichtbewusstsein gegenüber KollegInnen und andererseits die Vermeidung von Problemen, die eine Krankmeldung mit sich bringt.

Drei Viertel verfügen über eine schriftliche Arbeitsaufzeichnung

77 % der Lehrlinge geben an, dass ihre Arbeitszeit in schriftlicher, digitaler oder sonstiger Form festgehalten wird, der Rest der befragten Lehrlinge verneint dies (14 %) bzw. weiß es nicht (9 %). Einen Ausdruck bzw. Kopie erhalten aber nur 58 % der Lehrlinge, bei denen eine Arbeitsaufzeichnung geführt wird.

Betriebliche Rahmenbedingungen werden meist positiv wahrgenommen

Zustimmung von jeweils zwischen 70 bis 78 % der Lehrlinge wird bei zahlreichen Items in Bezug auf qualitative Rahmenbedingungen im Betrieb geäußert: Die Lehrlinge fühlen sich im Betrieb als ArbeitskollegInnen voll akzeptiert, sie übernehmen verantwortungsvolle Aufgaben und sehen sich in größere Arbeits-/Produktionsprozesse eingebunden. Zudem werden Fehler erklärt, die Ausbildungsinhalte sind bekannt und die Arbeit mache Spaß. Bei all diesen Aussagen stimmen jeweils rund acht bis 14 % der Lehrlinge eher oder gar nicht zu.

Rund 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 wird hingegen in deutlich geringerer Häufigkeit als gegeben erlebt. So geben 41 % an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden, 37 % hingegen verneinen dies.

Subjektiv eingeschätzte Ausbildungsbedingungen unterscheiden sich nach Lehrberufen

Um die Lehrberufe mit den subjektiv von den Lehrlingen eingeschätzten Ausbildungsbedingungen vergleichen zu können, wurde ein Index Betriebliche Rahmenbedingungen erstellt.

Zu den Berufen mit den besten Bewertungen zählen Industriekaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/-in, Verwaltungsassistent/-in, Maurer/-in und Bürokaufmann/-frau. Lehrberufe mit den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbedingungen sind Betriebslogistikkaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Prozesstechniker/-in, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) und Restaurantfachmann/-frau.

Mehrheit hat keine oder kleine Probleme während der Ausbildung zu bewältigen

44 % der Lehrlinge im letzten Lehrjahr haben keine Probleme im Ausbildungsverlauf wahrgenommen, weitere 40 % zumindest kleinere Probleme. Große Probleme wurden von 17 % der befragten Lehrlinge genannt. Die häufigsten Probleme beziehen sich auf Konflikte mit MitarbeiterInnen oder Vorgesetzten/AusbilderInnen, dem Arbeitsklima und auf nicht passende Arbeitsbedingungen.

44 % der Jugendlichen mit Problem benötigte keine konkrete Hilfe von außen. Weitere 39 % fanden Hilfe (v. a. bei Eltern, AusbilderInnen, FreundInnen, Vorgesetzten) und 17 % hatten trotz Bedarf keine Hilfe gefunden.

Im Verlauf der Ausbildung hat knapp die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel (21 %) diese Überlegung sogar ernsthaft in Betracht gezogen (aber verworfen) hat.

Transfer zwischen Berufsschule und Lehrbetrieb gegeben

Schulische Lerninhalte sind für das betriebliche Lernen relevant (70 % Zustimmung), betriebliche Aufgabenstellungen werden auch in der Schule behandelt (65 %). Die gemeinsame Durchführung von Projekten zwischen Betrieb und Schule ist hingegen eher die Ausnahme und wird von 18 % der Befragten wahrgenommen.

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

Ausbildungsbetrieben ist es laut Angaben der Lehrlinge (sehr) wichtig (91 %), dass sie am Ende der Ausbildung zur Lehrabschlussprüfung antreten. Im Kontrast dazu betonen 37 % der Lehrlinge, dass ihnen der Betrieb konkret bei der Vorbereitung zur LAP nicht hilft. 52 % geben an, nicht mit dem Ausbilder/der Ausbilderin bereits über die Inhalte der LAP gesprochen zu haben.

41 % der Lehrlinge haben Zusatzqualifikationen erworben, die über die Ausbildung hinausgehen

Die von den Lehrlingen absolvierten Zusatzqualifikationen sind breit verteilt und beziehen sich sowohl auf fachliche als auch nicht fachliche Inhalte. Durchschnittlich werden etwas mehr als zwei Zusatzqualifikationen genannt. Die häufigsten Nennungen entfallen auf den Bereich Kommunikation, Konfliktlösung und Teamarbeit sowie auf technische Zusatzqualifikationen wie Produktschulungen, Zertifikate/Berechtigungen und technische/fachliche Schulungen. Am wenigsten häufig werden Sprachkurse oder EDV-Kurse absolviert.

Die berufliche Zukunft wird optimistisch gesehen

74 % der Lehrlinge blicken ihrer beruflichen Zukunft zuversichtlich entgegen (10 % eher negativ). 69 % fühlen sich durch die Lehrausbildung gut auf die zukünftige Arbeit als Facharbeitskraft vorbereitet (11 % eher nicht gut vorbereitet).

Die Hälfte der Lehrlinge glaubt, übernommen zu werden, ein weiteres Viertel will nicht im Betrieb verbleiben

Insgesamt vermutet mehr als die Hälfte der Lehrlinge, nach Abschluss der Lehre vom Betrieb als Fachkraft übernommen zu werden (58 %), während 8 % dies dezidiert ausschließen. Rund ein Fünftel der Lehrlinge möchte von sich aus nach Abschluss nicht im Betrieb bleiben.

Mehr als zwei Drittel planen Verbleib im Beruf

Insgesamt wollen 69 % der befragten Lehrlinge nach Abschluss der Lehre im ausgewählten Lehrberuf auch bleiben.

Die am häufigsten genannten Gründe für einen Berufswechsel beziehen sich auf eine gewünschte Neu- bzw. Umorientierung im Berufsleben. Weitere Faktoren sind ein geringes Interesse am Beruf, geringer Verdienst und negative Erfahrungen in der betrieblichen Ausbildung. Schwierige Rahmenbedingungen (Arbeitszeiten, geringe Aufstiegschancen, zu schwierige Tätigkeiten) im jeweiligen Berufsfeld werden vergleichsweise selten als Gründe genannt.

Zufriedenheit mit der Lehrausbildung insgesamt hoch, jedoch sind rund 11 % der Befragten eher unzufrieden

Insgesamt sind 70 % der Lehrlinge mit ihrer Lehrausbildung sehr bzw. eher zufrieden. Jeder achte Lehrling (12 %) hingegen ist mit der Ausbildung (eher) nicht zufrieden. Entsprechend dazu würden 70 % ihren Ausbildungsbetrieb auch anderen Lehrlingen (eher) weiterempfehlen.

Die hohe Zufriedenheit bestätigt auch die Angabe von 51 % der Lehrlinge, dass sowohl der Lehrberuf als auch der Lehrbetrieb wieder würde gewählt werden. 17 % würden weder Beruf noch Betrieb nochmals wählen, würden sie nochmals vor dieser Entscheidung stehen.

Es fühlen sich 74 % der Lehrlinge gerade richtig in der Ausbildung gefordert, rund 15 % sehen sich unterfordert, 11 % überfordert.

Vergleiche zu Ergebnissen des DGB-Ausbildungsreports

Der Lehrlingsmonitor deckt aufgrund seines breiteren Indikatoren-Modells auch die Themen des DGB-Ausbildungsreports grundsätzlich ab. Trotz unterschiedlicher Grundpopulationen (in Deutschland wurden Lehrlinge aus allen Lehrjahren in den 25 häufigsten Lehrberufen befragt) lassen sich bei deckungsgleichen Indikatoren Schlüsse in die gleiche Richtung ableiten.

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 deutlich häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten als Auszubildende in Deutschland. Die Zufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen bewegt sich in Österreich und Deutschland auf einem vergleichbaren Niveau.

Geringere Ausbildungszufriedenheit besteht, wenn (unfreiwillige) Überstunden geleistet werden, ausbildungsfremde Tätigkeiten erbracht werden sowie das subjektive Gefühl von Über- oder Unterforderung besteht.

Hingegen herrscht höhere Ausbildungszufriedenheit vor, wenn im Betrieb ein Betriebsrat bzw. Jugendvertrauensperson(en) vorhanden sind sowie der subjektive Berufswunsch realisiert wurde.

II. Einführung und Ausgangslage

Der 1. Österreichische Lehrlingsmonitor wurde 2015 gemeinsam von der Arbeiterkammer Wien und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund initiiert, um zusätzliches Wissen für weitere Steuerungsmöglichkeiten und Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung der Lehrausbildung zu schaffen. Gelingen sollte dies, indem die Perspektiven der direkt Betroffenen, der Lehrlinge, systematisch erhoben und ausgewertet werden. Hintergrund dieser Initiative war einerseits das Bildungsfundamente-Papier der Sozialpartner (Sozialpartner, 2013) und andererseits das Regierungsprogramm für die Legislaturperiode 2013–2018 (Bundeskanzleramt, 2013, S. 10f). Die Sozialpartner vereinbarten dazu beispielsweise eine „repräsentative Befragung von Lehrlingen und LehrabsolventInnen zur Ausbildungsqualität im Betrieb alle drei Jahre im Auftrag der Sozialpartner, gegebenenfalls gemeinsam mit BMWFJ und BMUKK“ (Sozialpartner, 2013, S. 8f). Das wesentliche bildungspolitische Ziel sollte dabei die Aufwertung der Lehrausbildung sein.

Die Lehrausbildung steht 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 geschlechterspezifische Segmentierung des Lehrstellenmarktes sowie die Europäisierung der Bildungspolitik (Busemeyer & Trampusch, 2012, S. 27–33).

Die Anzahl des Gesamtbestandes der Lehrverhältnisse ist zwischen 2014 und 2017 von 115.068 auf 106.613 zurückgegangen, jedoch konnte 2018 gegenüber dem Vorjahr wieder ein Zuwachs auf 107.915 dokumentiert werden. Ebenso hat sich die Zahl der Lehrbetriebe in diesem Zeitraum von 31.773 (2014) auf 28.866 (2017) erheblich reduziert, wenngleich auch hier im Jahr 2018 eine Stabilisierung auf 28.877 beobachtet werden konnte. Dieser Rückgang lässt sich zu einem großen Teil durch die demografische Entwicklung bei den jungen Menschen erklären: Seit 2007 geht die Anzahl der 15-Jährigen stetig zurück, wobei auch hier 2018 wieder ein leichter Anstieg erkennbar ist. Es ist jedoch zu beobachten, dass der Rückzug der ausbildungsaktiven Betriebe verhältnismäßig stärker ausgeprägt war als der demografische Wandel. Ob das Jahr 2018 als eine positive Trendwende in der Lehrlingsausbildung zu bewerten ist, wird sich erst in den weiteren Jahren zeigen. Indessen haben sich aber die Erfolgsquoten bei Lehrabschlussprüfungen von 81,7% (2014) auf 79,6% (2018) weiter kontinuierlich verringert. (Quelle: Lehrlings- und Prüfungsstatistik der WKÖ, abgerufen am: 28.08.2019).

In den letzten zwei Jahren wurde vor allem der Ausbau der Lehrausbildung als soziales Sicherungsnetz im Zuge der 2016 gesetzlich verankerten Ausbildungspflicht bis 18 (AusBildung bis 18) vorangetrieben. Die Überbetriebliche Ausbildung spielt dabei in diesem Prozess eine zentrale Rolle. Die Ergebnisse einer begleitenden Evaluierung der Implementierung der AusBildung bis 18 liegen bereits vor (Steiner u. a., 2019). Damit kann auch eine strukturelle Ausdifferenzierung des Systems der Lehrausbildung diagnostiziert werden, indem sowohl niederschwellige Einstiegsqualifikationen (z. B. Teilqualifikationen) als auch ein Angebot für leistungsstarke Lehrlinge (z. B. Lehre mit Matura) forciert werden.

Ein weiterer bildungspolitischer Schwerpunkt lag in der letzten zwei Jahren auf der Umsetzung der im Zuge der BAG-Novelle 2015 verankerten Zielsetzung „[...] auf die Aktualität und Arbeitsmarktrelevanz der Berufsbildung der einzelnen Lehrberufe hinzuwirken“ (§1a BAG). Zwischen 2018 und 2019 wurden mehr als 30 Lehrberufe neu entwickelt, neu geregelt oder an veränderte Anforderungen angepasst¹. Begleitend dazu wurde durch mehrere parallel laufende Projekte versucht,

¹ Lehrberufspakt 2018 (13 neu entwickelte oder neu geregelte Lehrberufe, Juli 2018), Lehrberufspaket II 2018 (2 Lehrberufe, August 2018), Lehrberufspaket I/2019 (5 Lehrberufe, Mai 2019), Lehrberufspaket II/2019 (15 Lehrberufe, Juli 2019).

den Entwicklungsprozess von Lehrberufen neu zu gestalten. Ein wesentlicher Baustein dazu war die Entwicklung von Leitlinien, um einen systematischen Rahmen zur Lehrberufsentwicklung weg von der Initiierung bis hin zur Verordnung und Ausarbeitung ergänzender Instrumente zu schaffen (Wallner, Schlögl, Seyer-Weiß, Stöhr, & Mayerl, 2019). Ein weiteres ergänzendes Element in diesem Prozess ist eine wissenschaftlich fundierte Analyse des Status quo (Lehrberufs-Screening), auf deren Basis sowohl potenzieller Handlungsbedarf als auch die erforderliche Entwicklungsrichtung bei Berufsbildern identifiziert werden können. Und schlussendlich wurde die Neugestaltung der inhaltlichen Ordnungsarbeit (inhaltliche Entwicklung von Lehrberufen) nach kompetenzorientierten Prinzipien weiter fortgeführt, die bereits seit 2014 im Gange sind (Wallner, Schlögl, Mayerl, & Stöhr, 2018; Schlögl, Stock, & Mayerl, 2019, S. 286f). Eine Implementierung der Ergebnisse der aufgelisteten Entwicklungsprojekte in den Regelprozess ist jedoch bildungspolitisch umstritten und steht noch aus.

Mit der Novelle 2017 des BAG haben „die Lehrberechtigten die Kosten der Unterbringung und Verpflegung, die durch den Aufenthalt der Lehrlinge in einem für die Schüler der Berufsschule bestimmten Schülerheim zur Erfüllung der Berufsschulpflicht entstehen (Internatskosten), zu tragen“ (§9 Abs. 5 BAG). Die Lehrberechtigten können jedoch einen Kostenersatz bei der Lehrlingsstelle beantragen (Dornmayr & Löffler, 2018, S. 12).

Neben der wissenschaftlichen Begleitung und Entwicklung von bildungspolitischen Neuerungen lässt sich eine Vielzahl von wissenschaftlichen Arbeiten mit Bezug zur Lehrausbildung identifizieren. Zum einen wurden aus verschiedenen Perspektiven die beruflichen Lernprozesse im Betrieb auf Basis von empirischen Befunden thematisiert. Dornmayr, Lengauer, & Rechberger (2019) werfen einen näheren Blick auf die Erfahrungen, Herausforderungen und Wünsche der betrieblichen AusbilderInnen. Mayerl, Schlögl, & Schmölz (2019) untersuchen kritisch die Organisationformen beruflichen Lernens in Ausbildungsbetrieben. Auch der berufsbildungsspezifische Beitrag des aktuellen Nationalen Bildungsberichtes legte seinen wissenschaftlichen Fokus auf die Planung, Umsetzung und Kontrolle der beruflichen Lernprozesse in der beruflichen Erstausbildung, in der die Lehrausbildung eine zentrale Säule darstellt (Schlögl u. a., 2019). In Bezug auf die Digitalisierung zeigt eine Analyse der Ausbildungsordnungen, in welcher Form diese Veränderungen in den einzelnen Berufsbildpositionen bereits berücksichtigt sind und an welchen Stellen zusätzliche Qualifikationen und Kompetenzen in den Ausbildungsordnungen und Berufsschullehrplänen verankert werden sollten (Schmölz, Erler, & Proinger, 2018).

Zum anderen lassen sich einige international vergleichende Forschungsarbeiten mit Bezug zur österreichischen Lehrausbildung hervorheben. Markowitsch & Hefler (2018) untersuchen verschiedene Modelle zur Abstimmung zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und den Curricula (Ausbildungsinhalt). Lassnigg (2017) thematisiert im Vergleich mit Deutschland und der Schweiz die Reaktion des Systems der beruflichen Ausbildung auf die Finanz- und Wirtschaftskrise durch den Ausbau der Überbetrieblichen Ausbildung. Durazzi & Geyer (2019) beleuchten die gewerkschaftlichen Strategien im Vergleich zu Deutschland, um die Funktion der sozialen Integration von beruflicher Bildung zu betonen (Fokus auf überbetriebliche Ausbildung). Moretti u. a. (2019) haben einen systematischen Vergleich der Kosten und Nutzen in der Lehrausbildung zwischen der Schweiz und Österreich auf Basis eines statistischen Matching-Verfahrens durchgeführt und strukturelle Unterschiede zwischen beiden Systemen herausgearbeitet.

In dieser von hoher Dynamik geprägten Entwicklung im Lehrausbildungssystem soll nun mit dem mittlerweile periodisch etablierten Lehrlingsmonitor in einer dritten Runde die systematische Erhebung der Perspektiven der aktuell in Ausbildung befindlichen Lehrlinge fortgeführt werden (nach Lachmayr & Mayerl, 2015b,

2017). Die zentrale Fragestellung des Lehrlingsmonitors lautet: Wie bewerten die Lehrlinge ihre Ausbildungssituation und ihren Ausbildungsverlauf am Ende der Ausbildung (retrospektiv)?

Der Lehrlingsmonitor stützt sich auf ein umfassendes Qualitätsverständnis und kann zum kürzlich 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 Menschen zu kämpfen haben.

III. Qualität in der Lehrausbildung

Eine Befragung von ExpertInnen im Berufsbildungssystem hat ergeben, dass es zwar einen hohen Konsens über die Notwendigkeit von Qualitätssicherungsmaßnahmen gibt, jedoch gleichzeitig divergierende Qualitätsverständnisse und der 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 Jugendbeschäftigungspaktes 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, 2018).

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 „Qualitätsmanagement“ (§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 gegeben wird, „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. WKÖ, 2019).

Zwar wurde der Qualitätsbegriff im BAG stärker verankert, jedoch ohne 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.²“

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 u. a., 2019, S. 285). In der aktuellen Praxis werden in diesem Kontext Servicematerialien für Ausbildungsbetriebe in Form von Ausbildungsleitfäden zumindest für die stärker besetzten Berufe bereitgestellt³. Zusätzlich ist das digitale Tool „Ausbildungsfahrplan“ in Entwicklung (aktuell nur für drei Tourismusberufe verfügbar), um die Ausbildungsplanung zu unterstützen und zu individualisieren⁴.

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 letztlich 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).

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).

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

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

⁴ 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
Ausbildungsbetrieb	Umsetzung der Ausbildungsordnung Einhaltung des Lehrlingsschutzes (Arbeitszeit, Krankenstand, Lehrlingsentschädigung) Mitbestimmung im Betrieb	Kompetenz und Präsenz der AusbilderInnen Rahmenbedingungen von Lernen im Prozess der Arbeit Konfliktkultur Belastungsfaktoren Unterstützung bei Lehrabschlussprüfungs-Vorbereitung Erwerb von Zusatzqualifikationen	Passung zwischen Fähigkeiten und LAP-Anforderungen Berufliche Handlungsfähigkeit Verbleib im Beruf Verbleib im Betrieb Zufriedenheit mit Ausbildung
Berufsschule		Kooperation mit Lehrbetrieben	Lernergebnisse in Berufsschule

Quelle: eigene Darstellung.

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 nur Lehrlinge befragt werden, wird auf die unmittelbaren Rahmenbedingungen (Mesoebene) sowie auf die Ausbildungsarrangements (Mikroebene) fokussiert.

III. 1 Dimensionen der Inputqualität

Die Inputqualität bezieht sich grundsätzlich auf die Umsetzung der Rahmenbedingungen, die von außen vorgegeben sind. In dieser Untersuchung werden damit die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen des Jugendschutzes, der Ausbildung sowie der Partizipation im Betrieb/betrieblichen Ausbildung verstanden, die die Lehrlinge unmittelbar betreffen.

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 steuern⁵.

⁵ Anders als in Deutschland gibt es jedoch in Österreich keine Dokumentationspflicht in der Lehrlingsausbildung.

Als Indikatoren für die Umsetzung der Ausbildungsordnung gelten in dieser Untersuchung:

- Bekanntheit des Ausbildungsinhaltes
- Verwendung eines Ausbildungsplanes oder Ausbildungsdokumentation
- Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung
- Verwendung 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-Beschäftigungsgesetz⁶ (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)
- Umgang mit Krankenstand
- pünktlicher Erhalt der Lehrlingsentschädigung
- 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 ArbVG⁷). 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 weiter dazu angehalten, mit dem Betriebsrat zusammenzuarbeiten.

Es ist demnach davon auszugehen, dass sich die Mitwirkung bzw. die Mitgestaltung der Jugendlichen in der institutionalisierten Form des Jugendvertrauensrates positiv auf die Rahmenbedingungen der betrieblichen Ausbildung auswirkt.

Indikatoren dafür sind:

- Existenz und Bekanntheit eines Jugendvertrauensrates
- Existenz eines Betriebsrates

III. 2 Dimensionen der Prozessqualität

Die Prozessqualität bezieht sich auf die unmittelbare Umsetzung der Vorgaben in die betriebliche Ausbildungspraxis. In Österreich gibt es dazu aber keine gesetzlich definierten Vorgaben zur Qualitätssicherung. Es gibt 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 hervorgehoben 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 voll-

⁶ Bundesgesetz über die Beschäftigung von Kindern und Jugendlichen 1987 (Kinder- und Jugendlichen-Beschäftigungsgesetz 1987 – KJBG). StF: BGBl. Nr. 599/1987 (WV). IdF vom: 29.08.2019.

⁷ Bundesgesetz Arbeitsverfassung (Arbeitsverfassungsgesetz - ArbVG). StF: BGBl. Nr. 22/1974. IdF vom: 29.08.2019.

ständige, komplexe Handlungen eingebettet sind (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:

- Rahmenbedingungen für das Lernen im Prozess der Arbeit mit folgenden Indikatoren:
 - Reflexion des Ausbildungs- und Lernprozesses
 - Eigenständigkeit und Autonomie von Handlungen
 - Verantwortungsgrad der übertragenen Ausbildung
 - persönliches Interesse an Tätigkeit
 - Passung zwischen Anforderung und Fähigkeiten
 - Möglichkeit zum Wiederholen und Üben
 - Anforderungsniveau Lernen im Prozess der Arbeit
- Eignung und Präsenz der AusbilderInnen:
 - Präsenz der AusbilderInnen
 - didaktische Fähigkeiten
- Konflikte und Probleme:
 - Umgang mit Konflikten im Betrieb
 - Ursachen für Konflikte
 - Unterstützung und Hilfe
 - Abbruchsgedanken
- Belastungsfaktoren:
 - Zeitdruck
 - Körperliche Belastung
- Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung:
 - Betriebliche Unterstützung
 - Wissen über Lehrabschlussprüfung
 - Inanspruchnahme von Vorbereitungsangeboten
- Möglichkeit zum Erwerb von Zusatzqualifikationen
- Transfer Berufsschule–Betrieb

III. 3 Dimensionen der Outputqualität

Outputqualität bezieht sich auf erzielte Ergebnisse am Ende des Ausbildungsprozesses. Eine gesetzliche Zielbestimmung der Lehrausbildung wurde in Österreich erst jüngst 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 der 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 der Qualifizierung und Ausübung von zukünftigen Facharbeitstätigkeiten.

Mit folgenden Indikatoren wird diese Dimension abgebildet:

- Einschätzung der beruflichen Handlungsfähigkeit
- Einschätzung der beruflichen Zukunft
- geplanter Verbleib im Beruf/Betrieb

Zufriedenheit mit 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 Ausbildung
- vorhandene Wiederholungsbereitschaft von Ausbildung im Beruf/Betrieb
- Weiterempfehlung Ausbildungsbetrieb

IV. Ausbildungssituation in der Lehrausbildung

Im Hauptkapitel dieser Arbeit erfolgt die generelle Darstellung der Situation der befragten Lehrlinge in der betrieblichen Lehrausbildung. Die Darstellung der Ergebnisse bezieht sich auf das oben definierte Qualitätsmodell der Lehrausbildung.

Die Ergebnisdarstellung und -beschreibung fokussiert auf der Datengrundlage des 3. Lehrlingsmonitors. Es werden aber dort, wo ohne Einschränkungen der Übersichtlichkeit und identischer Fragestellungen möglich, ebenfalls die Vergleichsdaten aus dem 1. Lehrlingsmonitor (Lachmayr & Mayerl, 2015a) und 2. Lehrlingsmonitor (Lachmayr & Mayerl, 2017) grafisch angezeigt. Zeitliche Veränderungen werden nur in jenen Dimensionen besprochen, in denen signifikante Entwicklungen stattgefunden haben.

Anschließend werden zentrale Indikatoren für 25 Lehrberufe differenziert dargestellt.

IV. 1 Anmerkungen zum Vergleich im Zeitverlauf

Im Zeitverlauf zeigt sich eine bemerkenswerte Kontinuität der Ergebnisse. Seit dem 1. Lehrlingsmonitor (2015) lassen sich in mittlerweile drei Runden kaum wahrnehmbare Veränderungen in der Situation der Lehrlinge beobachten. Dies ist vor allem vor dem Hintergrund bemerkenswert, dass zwar immer Lehrlinge im letzten Lehrjahr befragt worden sind, jedoch die Befragten nicht dieselben jungen Menschen waren. Jene Gruppe, die vor zwei bzw. vier Jahren befragt worden ist, hat ihre Ausbildung längst beendet und befindet sich längst am Arbeitsmarkt oder in einer weiteren Ausbildung. Hier zeigt sich, wie stark strukturell institutionalisierte Rahmenbedingungen sowie die von österreichischen Betrieben realisierte Ausbildungskultur zu einer kollektiven Erfahrungen in der Wahrnehmung von Ausbildungserfahrungen führen.

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, 2012a). 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, 2012b) bzw. im konkreten betrieblichen Ausbildungsgeschehen wider. Aus dieser Perspektive scheint es daher nicht verwunderlich, dass sich die strukturellen Ausbildungsvoraussetzungen für Lehrlinge innerhalb von vier Jahren 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). Die geringen Schwankungsbreiten (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 drei 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 können zwar erste Hinweise auf mögliche Trendentwicklungen geben, jedoch könnten diese ebenso von zufälligen Schwankungen bzw. kleinen Stichprobeneffekten verursacht sein. Erst mit weiteren Erhebungswellen können Aussagen darüber getätigt werden, ob (auch kleine) Verschiebungen im Sinne eines mittel- und langfristigen Trends

interpretierbar sind. In der folgenden Darstellung der Ergebnisse werden Trends nur in jenen Bereichen besprochen, in denen stärkere Entwicklungen sichtbar sind.

IV. 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 im Laufe des Berufslebens eine hohe Bedeutung zukommt. Eine überlegte und begründete berufliche Orientierung setzt berufsbiografische Gestaltungskompetenzen voraus (Krötzl, 2010).

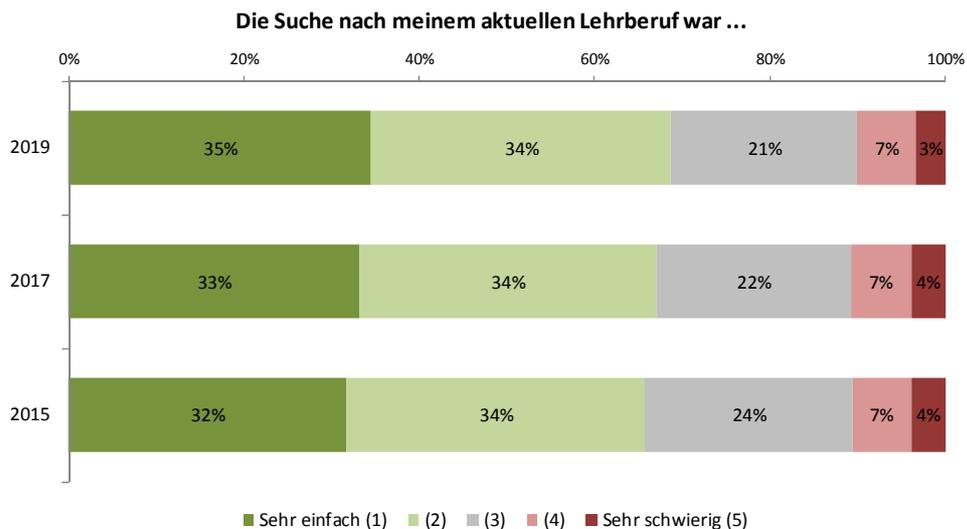
Insbesondere das unterschiedliche Berufswahlmuster von jungen Frauen und Männern ist und war immer wieder ein Gegenstand von Forschungen und bildungspolitischen Maßnahmen (vgl. zum Beispiel Bergmann, Gutknecht-Gmeiner, Wieser, & Willsberger, 2004; Schlögl & Wieser, 2002). Statistisch zeigt sich dies 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, 2018, S. 120ff). 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 geschlechterspezifischen 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 bis 2017 ist für das Jahr 2018 wieder ein leichter Anstieg der Anzahl der Jugendlichen zu verzeichnen. Analog dazu hat sich 2018 die Anzahl der Ausbildungsbetriebe nach einer Phase des stetigen Rückgangs vorerst stabilisiert⁸. Erstmals seit 2001 ist die Lehrstellenlücke (Überhang an Lehrstellensuchenden im Verhältnis zu offenen Lehrstellen) wieder geschlossen (Dornmayr & Nowak, 2018, S. 37, Stichtag: Ende Juni 2018).

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, das die Lehrstellensuche als (sehr) schwierig beurteilt.

⁸ Quelle: Lehrlings- und Prüfungsstatistik der WKÖ, abgerufen am: 28.08.2019.

Abbildung 1: Ausbildungssuche



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=4.881 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.673 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.215 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Für weibliche Lehrlinge war die Lehrstellensuche nach eigenen Angaben signifikant schwieriger als für männliche Lehrlinge. Für 73 % der männlichen Lehrlinge war die Suche (sehr) einfach, während dieser Anteil für weibliche Lehrlinge 62-% beträgt. Auch war die Suche für Lehrlinge mit Deutsch als Erstsprache (überwiegende Sprache daheim) etwas einfacher als für Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache (70 % vs. 61 %).

Lehrlinge in den Lehrberufsgruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie, Holz, Papier/Glas/Keramik und Bau/Architektur/Gebäudetechnik sowie Elektrotechnik/Elektronik geben an, dass die Lehrberufssuche besonders einfach war. Lehrlinge den Berufsgruppen Recht/Sicherheit/Verwaltung, Büro/Handel/Finanzen und Transport/Verkehr/Lager berichten von einer vergleichsweise schwierigeren Lehrstellensuche.

Im Zeitverlauf stellen Lehrlinge eine leichte Verbesserung bei der Lehrstellensuche fest. Diese Befunde korrespondieren mit Beobachtungen zum Lehrstellenmarkt, die eine Verringerung der Lehrstellenlücke diagnostizieren (Dornmayr & Nowak, 2018, S. 37).

Ein zweiter Indikator für die Allokation der Lehrlinge beim Einstieg in den Lehrstellenmarkt nach Berufen ist die Realisierung des ursprünglichen Berufswunsches. Etwas weniger als 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 wurden. Insgesamt konnten also etwa zwei Drittel der Lehrlinge tatsächlich ihren engeren Berufswunsch einlösen. Das restliche Drittel befindet sich in Berufen, an die sie ursprünglich nicht gedacht hatten oder die eine Notlösung waren bzw. war der Berufswunsch überhaupt unklar.

Abbildung 2: Berufswahl



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.182 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.961 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.429 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Wiederum zeigt sich ein geschlechtsspezifischer Unterschied. Männliche Lehrlinge haben deutlich öfters eine Lehrstelle im Wunschberuf bzw. im engeren Berufswunsch gefunden als weibliche Lehrlinge (75 % vs. 63 %). Auch der Anteil der weiblichen Lehrberufe, die ihre aktuelle Lehrstelle als Notlösung sehen, ist etwas höher (8 % vs. 5 %). Das gleiche Muster lässt sich nach Erstsprache beobachten: Lehrlinge mit Deutsch als Erstsprache finden öfters eine Lehrstelle im Wunschberuf bzw. engeren Berufswunsch als Lehrlinge mit nicht-deutscher Erstsprache (72 % vs. 62 %). Auch der Anteil der Lehrlinge, die ihre Lehrstelle als Notlösung sehen, ist bei Lehrlingen mit Nicht-Deutsch als Erstsprache höher (12 % vs. 5 %). Die Daten zeigen, dass sich der Einstieg in den Lehrstellenmarkt für junge Frauen und Personen mit Nicht-Deutsch als Erstsprache (subjektiv) schwieriger gestaltet.

Überdurchschnittlich stark realisieren konnten Lehrlinge ihren Wunschberuf in den Berufen Kraftfahrzeugtechniker/-in, Land- und Baumaschinentechniker/-in und Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in). Insbesondere in den Lehrberufen Betriebslogistikkaufmann/-frau, Einzelhandels- und Großhandelskaufmann/-frau gibt es überdurchschnittliche viele Lehrlinge, die ihre Berufswahl als Notlösung sehen (siehe im Detail in Kapitel VI).

Die weitere Analyse zeigt, dass die relative Positionierung der Lehrlinge hinsichtlich ihres Berufswunsches sich auf die ganze Lehrzeit hinweg auswirkt. So sind Lehrlinge im Wunschberuf signifikant zufriedener mit ihrer Ausbildung als Lehrlinge, die ihre Lehrstelle als Notlösung sahen (vgl. Kapitel 0). 84 % der Lehrlinge, die ihren Wunschberuf realisieren konnten sind (sehr) zufrieden, während Lehrlinge, die ihre Berufswahl als Notlösung getroffen haben, nur zu 29 % (sehr) zufrieden sind. Es ist davon auszugehen, dass der hier dargestellte Zusammenhang in der Ausbildungsrealität aufgrund der verwendeten Datenbasis (Lehrlinge im letzten Lehrjahr) unterschätzt wird, wenn ein Zusammenhang zwischen Unzufriedenheit und Abbruchquoten unterstellt wird.

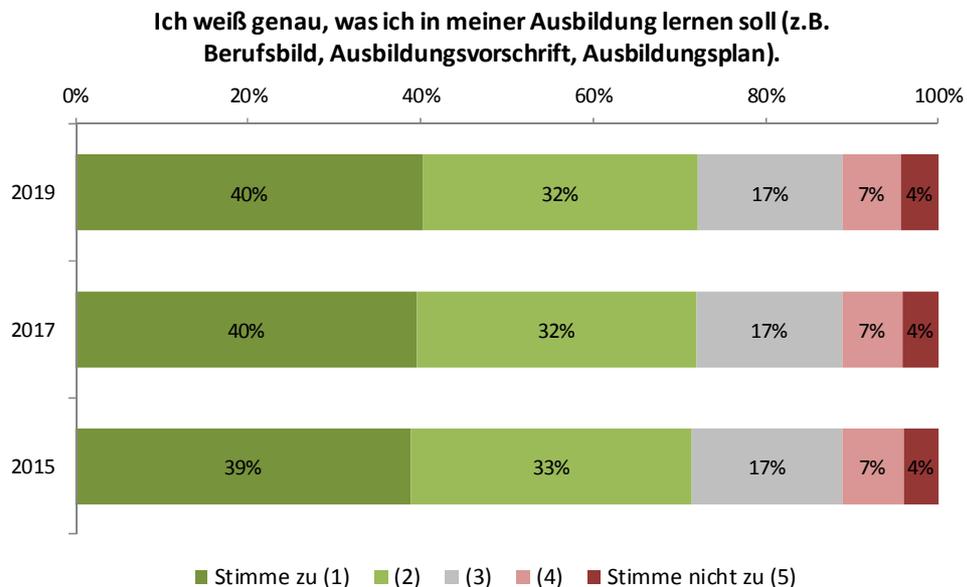
IV. 3 Umsetzung von gesetzlichen Vorgaben (Inputqualität)

IV.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 Grundlage für die Ausbildung im Betrieb, die doppelt relevant ist: (1) Ausbildungs- und Lernziele werden definiert und (2) 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).

Mehr als sieben Zehntel der Lehrlinge wissen genau, was sie im betrieblichen Teil der Ausbildung lernen sollen. Umgekehrt steht dem ein Anteil von mehr als einem Zehntel gegenüber, die mit dem eigenen Berufsbild offensichtlich selbst am Ende der Lehrzeit nur wenig vertraut sind.

Abbildung 3: Kenntnis der Ausbildungsordnung

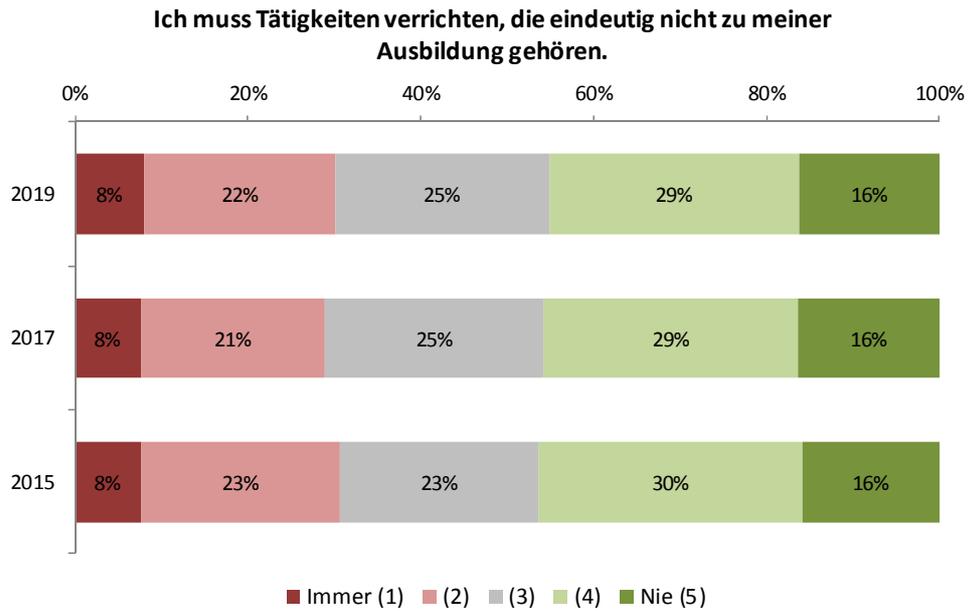


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.230 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.993 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.465 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

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 danach, so zeigt sich, dass weniger als die Hälfte der Lehrlinge ausschließlich für ausbildungsbezogene Tätigkeiten verwendet werden. Knapp ein Drittel der Lehrlinge gibt an, (sehr) häufig für ausbildungsfremde Tätigkeiten herangezogen zu werden.

Abbildung 4: Ausbildungsfremde Tätigkeiten

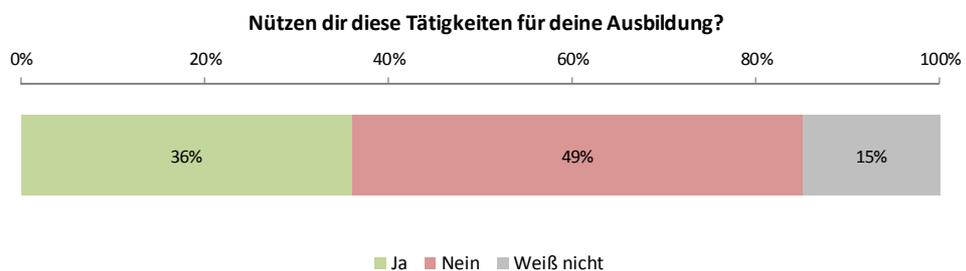


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.117 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.920 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.417 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Es gibt kaum Unterschiede im Antwortverhalten nach Geschlecht und nur geringfügige Unterschiede nach Lehrberufsgruppen. Tendenziell häufiger ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten Lehrlinge in den Gruppen Körperpflege/Schönheit, Informatik/EDV/Kommunikationstechnik und Maschinen/Fahrzeuge/Metall. Eine vergleichsweise geringere Häufigkeit von ausbildungsfremder Tätigkeitsverwendung berichten Lehrlinge in den Lehrberufsgruppen Lebens- und Genussmittel, Holz/Papier/Glas/Keramik und Chemie/Kunststoff.

Wenn Lehrlinge ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten, wurde weiters danach gefragt, ob ausbildungsfremd verrichtete Tätigkeiten dennoch einen Nutzen für die Ausbildung haben. Knapp die Hälfte der Befragten bewerten die Durchführung von ausbildungsfremden Tätigkeiten als nicht nützlich für die Ausbildung, hingegen etwas mehr als ein Drittel als nutzbringend.

Abbildung 5: Nutzen ausbildungsfremder Tätigkeiten



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=1.503 Lehrlinge (Filter: Wenn Ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichtet werden: Immer (1) und (2)). Anmerkung: Diese Frage wurde mit dem 3. Lehrlingsmonitor neu eingeführt.

Eine vertiefende Analyse zeigt 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. entsprechend ihrer Ausbildung eingesetzt werden, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge.

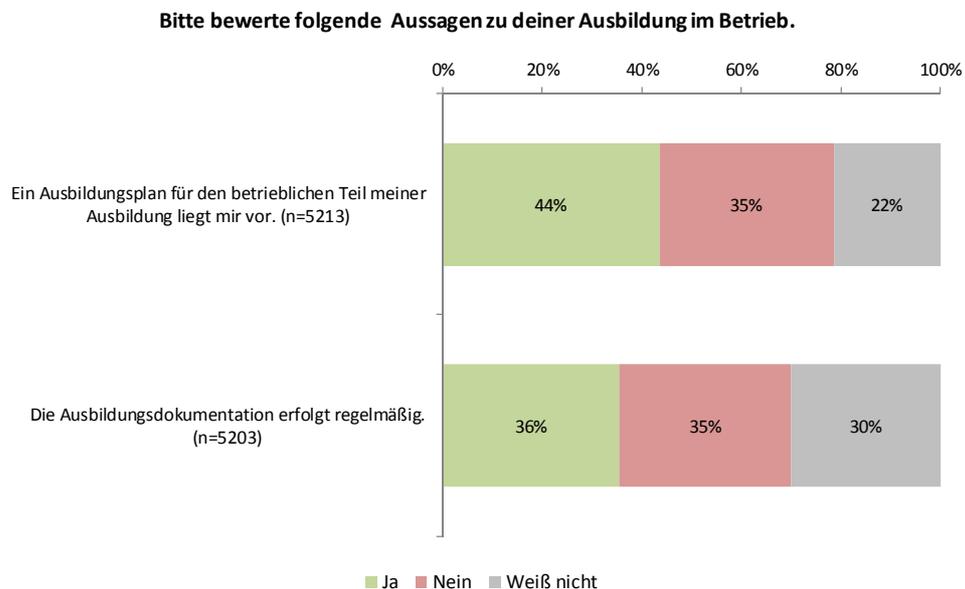
IV.3.2 Verwendung eines Ausbildungsplans oder einer Ausbildungsdokumentation

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 umsetzen. 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 zugemessen⁹. Darüber hinaus ist ein entsprechendes Projekt („Ausbildungsfahrplan“) in Entwicklung, indem die Planung und Dokumentation der Ausbildung auf elektronischer Basis durchgeführt werden kann¹⁰.

In diesem Kontext interessierte im Zuge des dritten Lehrlingsmonitors die neu eingeführte Frage, ob die befragten Lehrlinge die betriebliche Planung ihrer Ausbildung bewusst wahrnehmen bzw. ob der Ausbildungsfortschritt regelmäßig dokumentiert wird.

Abbildung 6: Ausbildungsplan/-dokumentation



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkung: Neu eingeführte Fragestellung, daher keine Vergleichswerte verfügbar. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

⁹ 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.

¹⁰ Weitere Informationen auf der Website: <https://www.ausbildungsfahrplan.at> (abgerufen am: 02.09.2019), bisher nur für Tourismusberufe verfügbar.

Die Ergebnisse zeigen, dass nach der Wahrnehmung der Lehrlinge in der überwiegenden Mehrheit kein systematischer Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil der Lehre vorliegt bzw. nicht bewusst wahrgenommen wird. Eine regelmäßige Ausbildungsdokumentation wird bei knapp zwei Drittel der Lehrlinge – zumindest nach Wahrnehmung der Lehrlinge – nicht durchgeführt.

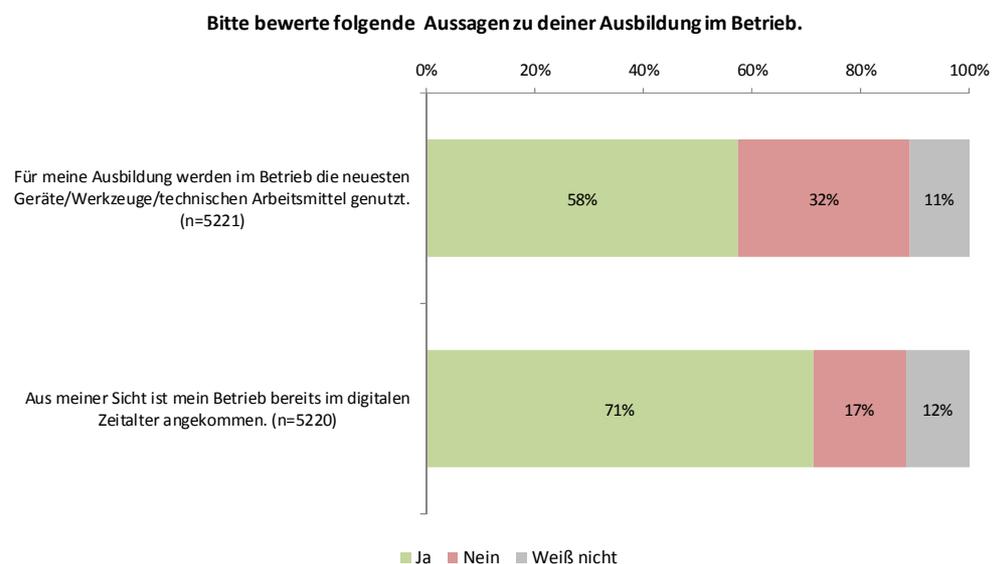
Zwischen den großen Lehrberufsgruppen lassen sich hier Unterschiede feststellen. Das Fehlen eines Ausbildungsplans äußert sich stärker in der Lehrberufsgruppe Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und Informatik/EDV/Kommunikationstechnik. In der Gruppe Büro/Handel/Finanzen werden Ausbildungspläne mit etwas höherer Wahrscheinlichkeit realisiert. Die Ausbildungsdokumentation wird in geringerem Maße in den Lehrberufsgruppen Körperpflege/Schönheit und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und in höherem Maße in den Gruppe Büro/Handel/Finanzen und Elektrotechnik/Elektronik eingesetzt.

IV.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. neuen Einführung neuer Lehrberufe spezifisch Bezug zu neuen und zukünftigen Anforderungen, die sich im Zuge der Digitalisierung ergeben (Dornmayr & Löffler, 2018, S. 12). 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 dritten Lehrlingsmonitor wurden dazu zwei neue Fragen formuliert, die einen Eindruck darüber geben, inwieweit Ausbildungsbetriebe aktuelle technologische Entwicklungen implementiert haben.

Abbildung 7: Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Mehr als die Hälfte der befragten Lehrlinge sind der Meinung, dass für die Ausbildung technologische Geräte, Werkzeuge und Arbeitsmittel auf dem neuesten Stand genutzt werden. Sieben von zehn Lehrlingen stimmen dem Statement zu, dass der Ausbildungsbetrieb bereits im digitalen Zeitalter angekommen ist.

Überproportional gut wird der technologische Stand in der Ausbildung in den Lehrberufsgruppen Elektrotechnik/Elektronik und Bau/Architektur/Gebäudetechnik beurteilt; unterproportional hingegen in den Gruppen Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und Maschinen/Fahrzeuge/Metall.

IV.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 wird der Bereich Arbeitszeit, Krankenstand und Lehrlingsentschädigung näher betrachtet.

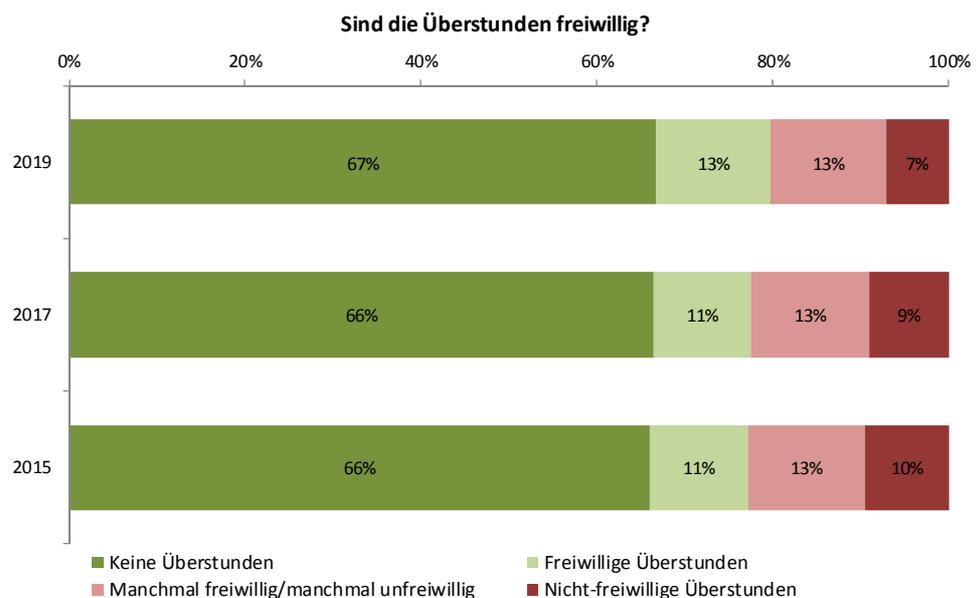
IV.3.4.1 Überstunden und Wochenendarbeit

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 in Ausnahmeregulungen möglich, dann ist jedoch ein Zuschlag von 50 % auf die Lehrlingsentschädigung vorzusehen (§14 KJBG). Für Lehrlinge über 18 Jahre ist dafür der niedrigste im Betrieb vereinbarte Facharbeiterlohn bzw. das niedrigste Angestellte Gehalt heranzuziehen (§1a KJBG).

Knapp ein Drittel der Lehrlinge gibt an, regelmäßig Überstunden zu leisten, d. h. deren durchschnittliche Arbeitszeit übersteigt 40 Stunden pro Woche. Die Überstunden werden dabei nicht immer freiwillig geleistet: Mehr als ein Zehntel leistet freiwillige Überstunden; der Anteil an nicht freiwilligen Überstunden ist im Vergleich dazu etwas geringer. Für zusätzlich mehr als ein Zehntel sind die Überstunden manchmal freiwillig, manchmal nicht freiwillig.

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

Abbildung 8: Freiwilligkeit der Überstunden

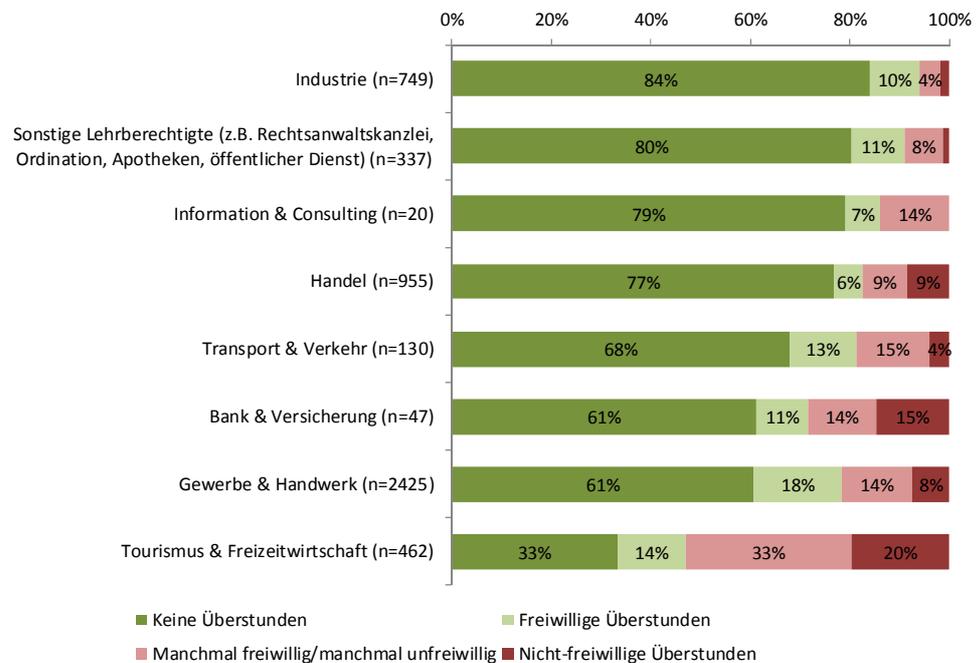


öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=4.943 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.749 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.394 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Das von den Lehrlingen artikulierte Überstundenmuster unterscheidet sich jedoch deutlich je nach Branche. Vor allem in den Branchen Tourismus/Freizeitwirtschaft und Gewerbe/Handwerk gibt es einen überdurchschnittlich hohen Anteil von Lehrlingen, die Überstunden absolvieren. Den geringsten Anteil an Überstunden gibt es der Branche Industrie.

(Teils) unfreiwillige Überstunden werden vor allem den Branchen Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie im Gewerbe und Handwerk geleistet.

Abbildung 9: Freiwilligkeit der Überstunden nach Branchen

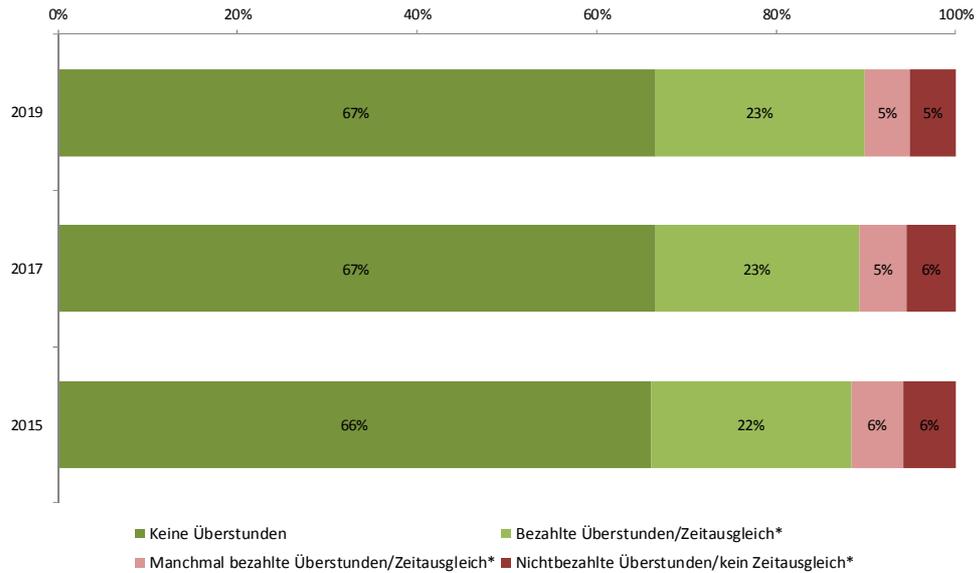


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n= 5.174 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: Lehrberufsgruppen mit einer geringen Fallzahl (n<40) können statistisch nicht sinnvoll interpretiert werden. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Überstunden von Lehrlingen müssen laut Gesetz vom Arbeitgeber mit einem dem Alter entsprechenden Zuschlag entlohnt bzw. durch Zeitausgleich ausgeglichen werden. Nach eigenen Angaben der Lehrlinge werden bei zwei Drittel der Lehrlinge, die Überstunden absolvieren, diese in vollem Umfang auch bezahlt. Beim restlichen Drittel werden die Überstunden entweder gar nicht oder nur manchmal bezahlt.

Besonders überdurchschnittlich hohe Anteile an nicht bezahlten Überstunden gibt es in den Berufen Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in), Gastronomiefachmann/-frau, Koch/Köchin, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Speditionskaufmann/-frau und Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in).

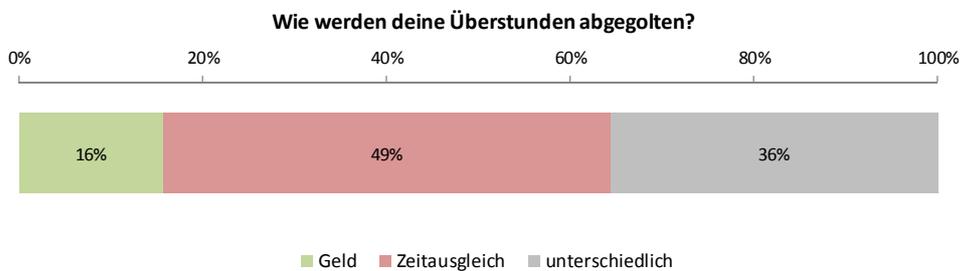
Abbildung 10: Bezahlung der Überstunden



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n= 5.203 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.980 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.449 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen. Anmerkungen: *Der Begriff Zeitausgleich wurde in der dritten Runde neu eingefügt.

Die Überstunden werden dabei mehrheitlich ausschließlich in Form durch Zeitausgleich abgegolten; bei einem Drittel sowohl in Geld als auch durch Zeitausgleich. Nur in der Minderheit werden die geleisteten Überstunden ausschließlich in Geld ausbezahlt.

Abbildung 11: Form der Überstundenabgeltung



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

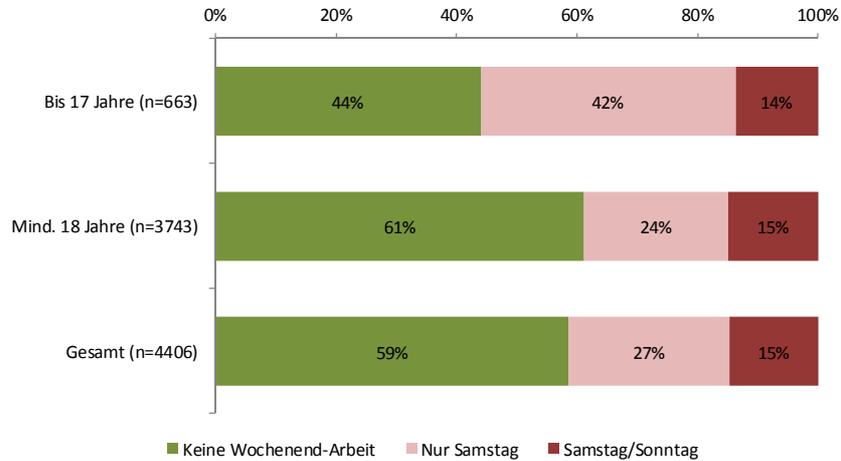
Jugendliche bis 18 Jahre dürfen am Sonntag bzw. an gesetzlichen Feiertagen nicht beschäftigt werden (§19 KJBG). Jedoch existieren zahlreiche Ausnahmen wie zum Beispiel für das Gastgewerbe.

Insgesamt geben mehr als vier Zehntel der Lehrlinge an, entweder am Samstag oder Sonntag regelmäßig zu arbeiten. Etwas mehr als ein Viertel ist nur samstags regelmäßig am Arbeitsplatz. Mehr als ein Zehntel hingegen arbeitet regelmäßig sowohl am Samstag als auch am Sonntag. Alleinige Sonntagsarbeit kommt kaum vor.

Lehrlinge unter 18 Jahren müssen nach eigenen Angaben häufiger am Wochenende arbeiten als über 18-Jährige. Bei näherer Betrachtung zeigt sich, dass Wochenendarbeit vor allem in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft (Samstag/Sonntag), im Handel (Samstag) sowie teilweise im Gewerbe und Handwerk (Samstag, z. B. in der Lehrberufsgruppe Körperpflege und Schönheit) stattfindet.

In den folgenden Lehrberufen geben jeweils über 90 % der Lehrlinge an, am Wochenende (Samstag/Sonntag) arbeiten zu müssen: Gastronomiefachmann/-frau, Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Restaurantfachmann/-frau, Augenoptik, Koch/Köchin, Einzelhandel und Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in).

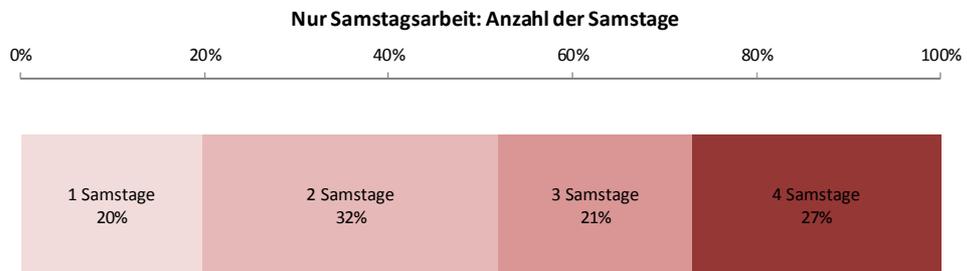
Abbildung 12: Wochenendarbeit



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=4.406 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Ein näherer Blick auf die Samstagsarbeit zeigt, dass Anzahl der Samstagsarbeitstage pro Monat sich relativ gleich verteilt. Etwa die Hälfte muss pro Monat etwa nur an zwei Samstagen arbeiten, die andere Hälfte hingeben (fast) an jedem Samstag.

Abbildung 13: Anzahl an Samstagsarbeitstage pro Monat



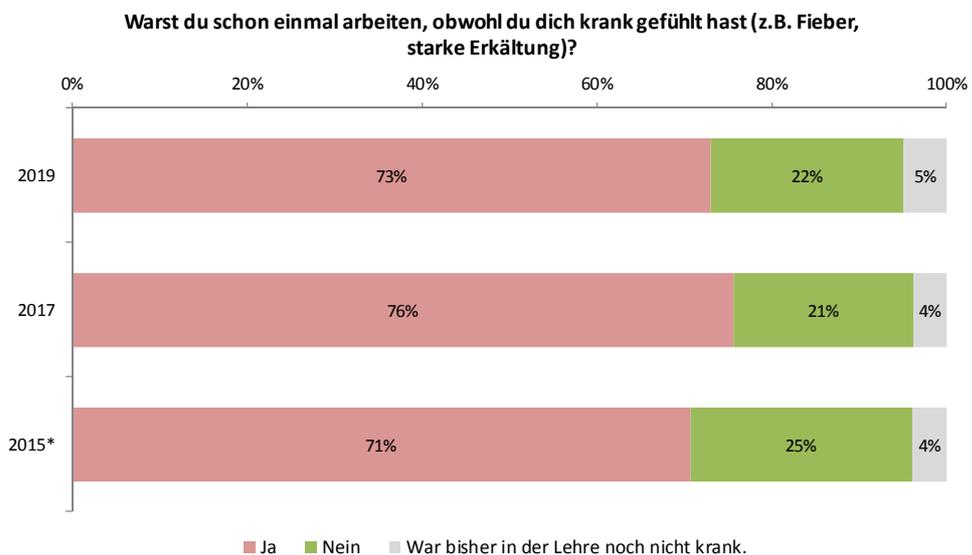
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=1.047 Lehrlinge (Wochenendarbeit nur am Samstag).

IV.3.4.2 Umgang mit Krankenstand

Bei Krankheit haben Lehrlinge wie alle ArbeitnehmerInnen Anspruch auf Krankenstand. In einem langfristigen Beobachtungszeitraum ist ein Trend zu einer Verkürzung der Dauer der Krankenstandstage nachweisbar. Dies wird neben dem Strukturwandel in der Arbeitswelt (Teilzeitbeschäftigung, Ausdehnung des Dienstleistungssektors, Erhöhung der Arbeitssicherheit etc.) unter anderem damit erklärt, dass der Druck auf die ArbeitnehmerInnen in der Arbeitswelt ansteigt. In der Literatur wird von *Präsentismus* gesprochen, wenn Beschäftigte arbeiten, obwohl der gesundheitliche Zustand einen Krankenstand rechtfertigen würde. Ursächlich dafür sind neben persönlichen Eigenschaften (Pflichtgefühl etc.) vor allem arbeitsorganisationsbezogene und strukturelle Aspekte (Unternehmens- und Führungskultur, mangelnde Flexibilität in der Arbeitsteilung, Verpflichtung gegenüber dem Team, Arbeitsplatzsicherheit etc.) (Leoni & Böheim, 2018).

Die Datenlage zeigt, dass Präsentismus auch bei Lehrlingen häufig gegeben ist. Auch bei den Lehrlingen geben drei Viertel der Lehrlinge an, mindestens schon einmal krank zur Arbeit gegangen zu sein.

Abbildung 14: Arbeit bei Krankheit

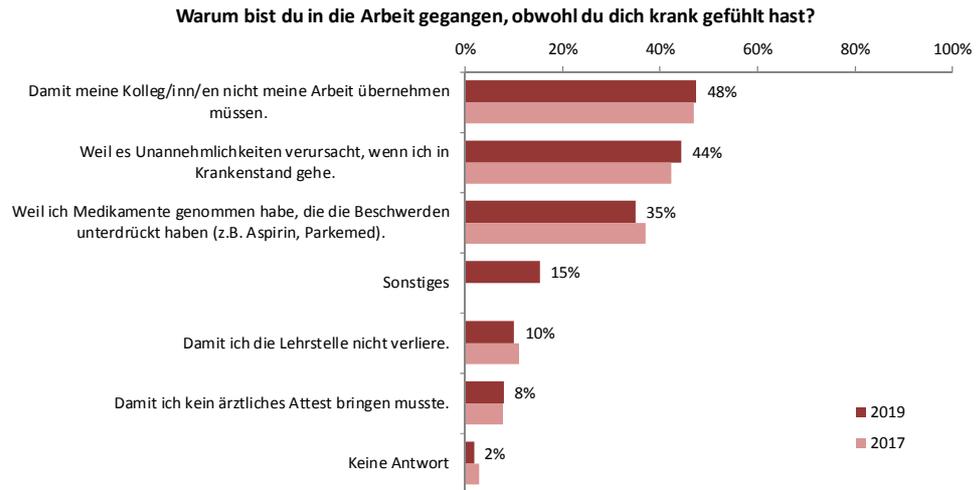


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.208 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n= 5.979 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n= 6.457 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkung: *andere Frageformulierung: „Gehst du manchmal krank arbeiten?“

Die Gründe, warum Lehrlinge bei Krankheit zur Arbeit gehen, sind vielfältig. Am häufigsten wird das Pflichtgefühl gegenüber dem Team angegeben: Damit KollegInnen die Arbeit nicht übernehmen müssten. Der zweithäufigste Grund bezieht sich auf damit verbundene Unannehmlichkeiten, die eine krankheitsbedingte Abwesenheit verursachen würde. Mehr als ein Drittel ist trotz Medikamenteneinnahme (z. B. Aspirin, Parkemed) mindestens einmal zur Arbeit gegangen.

Angst vor dem Verlust der Lehrstelle gibt jeder zehnte Lehrling als Grund für Arbeit bei Krankheit an.

Abbildung 15: Gründe für Arbeit bei Krankheit



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=3.810 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=4.528 Lehrlinge (Filterfrage). Bei der Beantwortung der Fragen waren Mehrfachantworten möglich. Vergleich mit 1. Lehrlingsmonitor nicht möglich.

Auch das freie Feld der sonstigen Gründe wurde von jedem sechsten Lehrling ausgefüllt. Sehr häufig wurde darin Angst vor den Vorgesetzten bzw. AusbilderInnen ausgedrückt (eine Auswahl):

- „Angst vor den ‚Lehrlingsausbildnern‘“
- „Chef hat angerufen und sich beschwert, dass ich wegen dem, was ich hatte, keinen Krankenstand nehmen darf.“
- „Chef wird sauer und sind zu wenige Angestellte.“
- „Chefin hat mir gedroht, ansonsten die Lehrstelle zu verlieren.“
- „... damit mein Chef mich nicht runtermacht.“
- „... damit mich die Ausbilder nicht unterdrücken.“
- „Ich hatte Angst, dass ich unfair behandelt werde, da das schon öfter der Fall war.“
- „Meine Chefin ist verrückt. Ständige Anrufe bzw. jeden Tag, wann ich wieder komme.“
- „... weil der Meister nicht glaubt, dass ich krank bin.“
- „... weil meine Chefin dann wieder extrem mobbt.“
- „Chefin lässt mich nicht zu Hause, wenn ich kein Fieber habe, egal wie es mir geht.“
- „... weil der Küchenchef hat gesagt, sonst brauch' ich nie mehr kommen, wenn ich Krankenstand gehe.“
- „Weil ich sonst immer minderwertig behandelt werde.“

Auch wird in diesem Kontext häufig auf Mobbing durch KollegInnen hingewiesen:

- „Blödes Gerede der Arbeitskollegen“
- „Damit die Kollegen nicht hinter meinem Rücken reden.“
- „Damit Arbeitskollegen weniger quatschen. Sowie geht man deppat um mit dem, der Stand hatte, besonders mit Lehrlingen.“
- „Damit nicht gelästert wird (falsche Aussagen!)“
- „Es kommen blöde Kommentare von den anderen Mitarbeiterinnen.“
- „Lästernde Kollegen“
- „Schlechtes Gerede der Arbeitskollegen“

Viele Lehrlinge geben auch ein Pflichtbewusstsein gegenüber dem Lehrbetrieb als Grund an:

- „Schlechtes Gewissen, wenn ich nicht komme“
- „Schlechtes Gewissen, wenn viel Arbeit vorlag“
- „Weil es, meiner Meinung nach, keinen guten Eindruck macht.“

Häufig wird auch Unterbesetzung oder zu erledigende Arbeit als Grund angegeben:

- „Weil ich die anderen vertreten muss, wenn die nicht da sind oder meistens, weil sonst keiner die Info besetzen kann, muss ich kommen, weil wir zu wenig sind.“
- „Weil ich nicht zu Hause bleiben kann, da ich auch verantwortliche Aufgaben habe.“

„Bin alleine in der Abteilung, deshalb kann ich manchmal nicht zu Hause bleiben, wenn ich krank bin.“

„wenig Personal“

„Zu viel Arbeit und zu wenig Personal“

Einige Lehrlinge verspüren auch intrinsische Motivation, um zur Arbeit zu gehen:

„Weil arbeiten Spaß macht.“

„Weil das Arbeiten mehr Spaß macht als zu Hause im Bett zu liegen.“

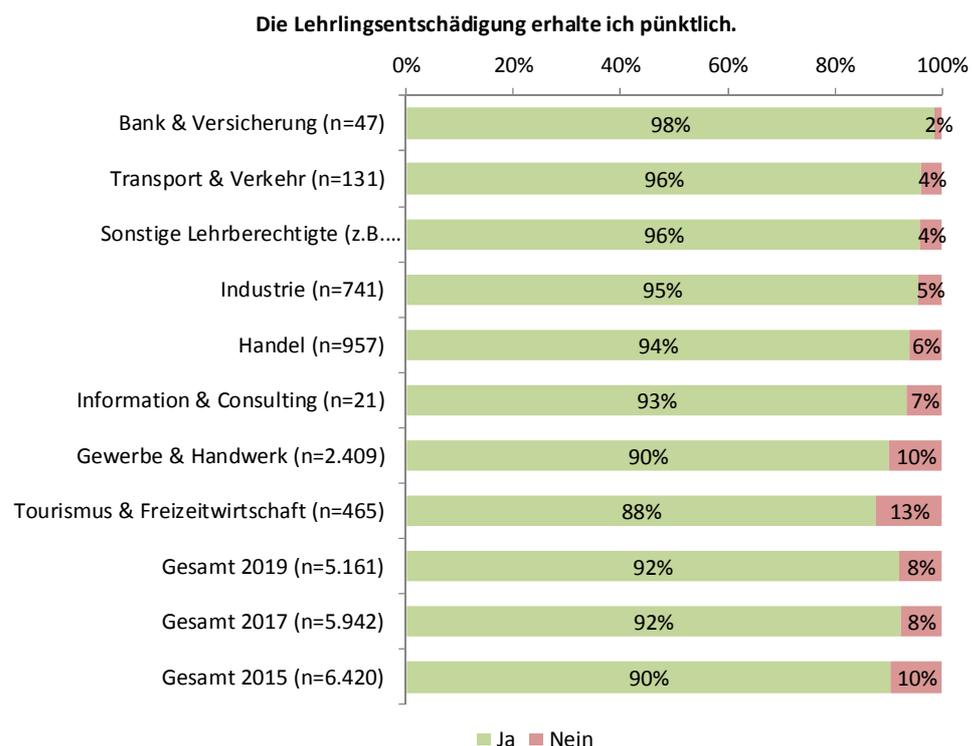
„Weil ich gerne arbeiten gehe.“

IV.3.4.3 Lehrlingsentschädigung

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

Etwas weniger als ein Zehntel gibt an, die Lehrlingsentschädigung nicht pünktlich zu erhalten. Hier gibt es teilweise deutliche Unterschiede nach Branchen: Überdurchschnittlich hohe Anteile der nicht pünktlichen Bezahlung gibt es in den Branchen Tourismus und Freizeitwirtschaft (13 %) und Gewerbe und Handwerk (10 %). Am kleinsten ist dieser Anteil in den Branchen Banken und Versicherung (2 %), Transport und Verkehr (4 %) und Sonstige Lehrberechtigte (4 %).

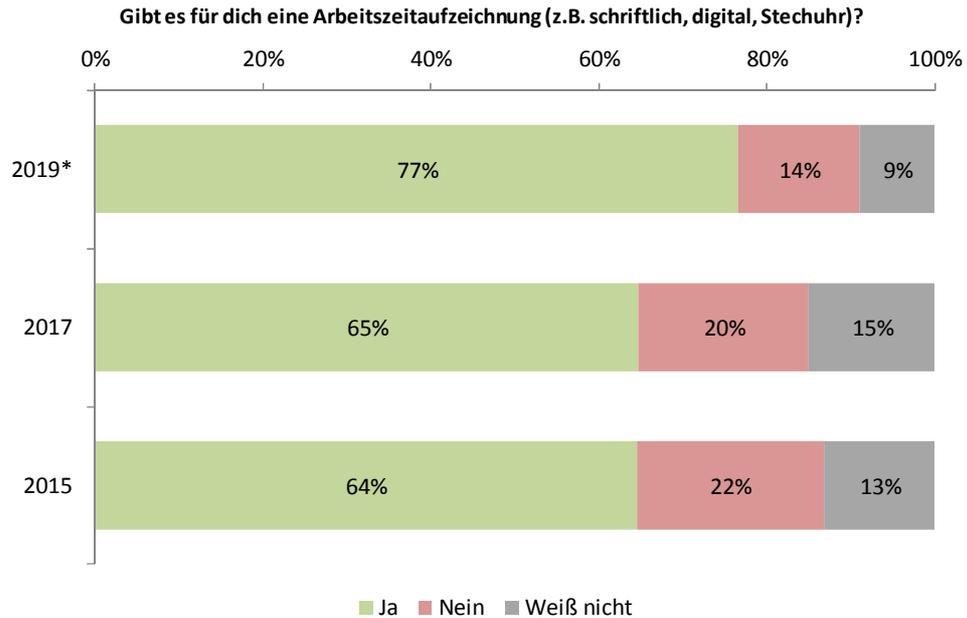
Abbildung 16: Pünktlichkeit der Lehrlingsentschädigung nach Branchen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.161 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.942 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, 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 Viertel gibt an, dass es keine Arbeitszeitaufzeichnung gibt bzw. verfügt über keine Kenntnis darüber. Besonders häufig kommt dies nach Auskunft der Lehrlinge in den Branchen Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie im Gewerbe und Handwerk vor.

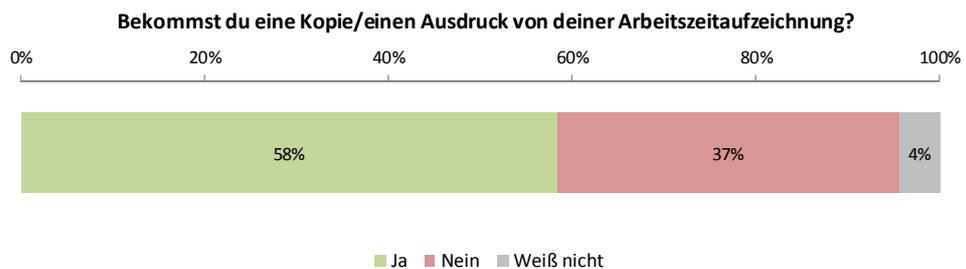
Abbildung 17: Gibt es für dich eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.175 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.961 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.450 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Anmerkungen: *Fragestellung wurde geändert. Alte Fragestellung: „Gibt es für dich eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung?“

Die deutliche Steigerung gegenüber den vorigen Wellen des Lehrlingsmonitors dürfte sich vor allem aus einer Änderung in der Fragestellung ergeben. Vier von zehn der Lehrlinge, bei denen es eine Arbeitsaufzeichnung im Betrieb gibt, geben gleichzeitig an, keine schriftliche Kopie bzw. einen Ausdruck der Arbeitsaufzeichnung zu erhalten.

Abbildung 18: Beleg Arbeitsaufzeichnung



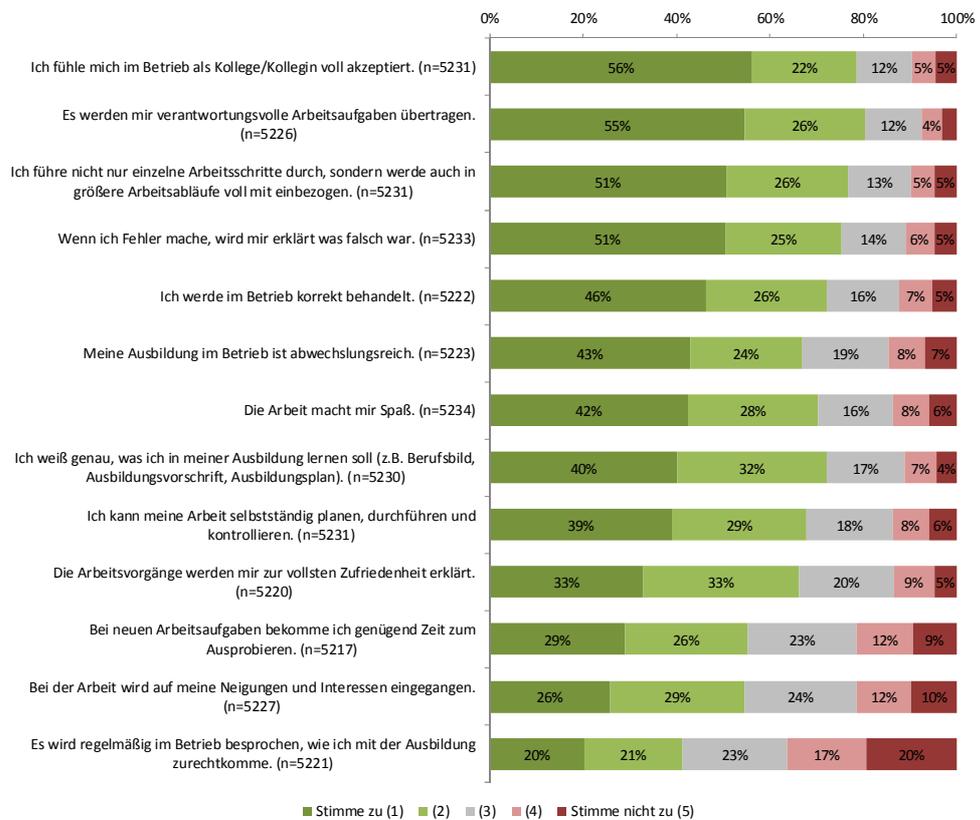
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=3.932 Lehrlinge (Filter: Wenn Arbeitsaufzeichnung vorhanden).

IV. 4 Betriebliche Rahmenbedingungen (Prozessqualität)

IV.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 nehmen (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 19: Items der betrieblichen Rahmenbedingungen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. 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. Dies äußert sich auch darin, dass sie sich in der Mehrzahl auch vollständig in den Arbeits-/Produktionsprozess eingebunden sehen, dort Verantwortung übernehmen und komplexere Arbeitszusammenhänge überblicken müssen. Diese genannten Rahmenbedingungen treffen auf etwa drei Viertel der Befragten in stärkerem Maße zu. Knapp sieben Zehntel können darüber hinaus den eigenen Arbeitsprozess selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.

Ständiges Wiederholen und Üben ist ein zentrales Element 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. Etwas mehr als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, dass ihnen zum Üben und Ausprobieren ausreichend Zeit zur Verfügung steht.

Drei Viertel der Lehrlinge bekommen 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 ist vergleichsweise gering ausgeprägt. Vier Zehntel der Lehrlinge geben an, dass regelmäßige Besprechungen über den Fortschritt in der Ausbildung stattfinden. 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 das 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 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).

Im Folgenden werden nach diesem Indikator Betriebliche Ausbildungsbedingungen die Lehrberufe in einer Dreiteilung für 2019 dargestellt. Es zeigen sich in nachstehender Auflistung nach Lehrberufen mitunter geringe Abstufungen, entsprechend ist die einzelne Position in der Tabelle nicht überzubewerten. Wesentlich sind jedoch die Ergebnisse für die Lehrberufe vom Anfang und Ende der Listung: So zeigen die Ergebnisse eine Spannweite der Indexskala (0–100) zwischen 63 und 79 Indexpunkte.

Tabelle 2: Lehrberufe nach Index Betriebliche Ausbildungsbedingungen

Top Lehrberufe	Mittelwerte (Anzahl ungewichtet)		
	2019	2017	2015
Industriekaufmann/-frau	79,0 (55)	-	-
Land- und Baumaschinentechniker/-in	77,3 (42)	70,6 (60)	70,2 (61)
Verwaltungsassistent/-in	75,7 (126)	72,6 (209)	70,4 (136)
Maurer/in	75,1 (176)	75,4 (173)	74,1 (231)
Bürokaufmann/-frau	73,9 (382)	72,0 (559)	69,5 (702)
Sonstiges	73,7 (931)	72,5 (772)	67,9 (1.252)
Metalltechniker/-in	73,2 (621)	73,1 (503)	72,6 (664)
Installations- und Gebäudetechniker/-in	71,9 (121)	70,5 (181)	70,7 (168)
Mechatroniker/-in	71,8 (49)	70,4 (71)	68,3 (130)
Tischler/-in	71,8 (86)	65,4 (85)	67,6 (53)
Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in	71,5 (74)	62,8 (96)	64,6 (88)
Elektrotechnik – alle Schwerpunkte	71,2 (277)	68,1 (455)	67,6 (397)
Maler/in und Beschichtungstechniker/-in	71,0 (73)	67,5 (70)	65,5 (58)
Koch/Köchin	71,0 (140)	69,4 (125)	64,4 (130)
Kraftfahrzeugtechniker/-in	70,9 (313)	67,2 (336)	67,1 (460)
Augenoptik	70,1 (107)	72,5 (81)	-
Einzelhandel	69,9 (677)	67,6 (873)	65,8 (848)
Großhandelskaufmann/-frau	69,5 (75)	71,3 (118)	66,6 (98)
Gastronomiefachmann/-frau	69,2 (47)	-	64,4 (105)
Kunststofftechniker/-in	68,4 (43)	-	-
Karosseriebautechniker/-in	67,5 (66)	73,3 (37)	60,8 (97)
Betriebslogistikkaufmann/-frau	67,0 (58)	-	67,1 (98)
Speditionskaufmann/-frau	66,7 (40)	77,7 (55)	-
Prozesstechniker/-in	65,5 (44)	71,3 (31)	78,6 (70)
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/-in)	64,3 (314)	68,7 (190)	64,5 (315)
Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in)	62,5 (104)	68,2 (72)	63,4 (147)
Insgesamt	71,4 (5.041)	70,4 (5.854)	68,0 (6.308)

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkungen: Im 3. Lehrlingsmonitor finden sich gegenüber dem 2. Lehrlingsmonitor 11 Lehrberufe weniger, da diese eine Zellenbesetzung von $n < 35$ (siehe Kapitel VII) aufweisen. Es sind dies die Lehrberufe: Bankkaufmann/-frau, Zimmerei, Steuerassistent/-in, Informationstechnologie – alle Schwerpunkte, Versicherungskaufmann/-frau, Tischlereitechnik – alle Schwerpunkte, Spengler/-in, Mechatroniker/-in, Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz, Konditor/-in (Zuckerbäcker/-in), Bäcker/-in. Diese Lehrberufe werden unter anderem in die Kategorie „Sonstiges“ erfasst.

Zu den Lehrberufen mit den subjektiv von den Lehrlingen als beste eingeschätzte Ausbildungsbedingungen zählen Industriekaufmann/-frau, Land- und Baumaschinentechniker/-in, Verwaltungsassistent/-in, Maurer/-in und Bürokaufmann/-frau. Lehrberufe mit den am schlechtesten bewerteten Ausbildungsbedingungen sind Betriebslogistikkaufmann/-frau, Speditionskaufmann/-frau, Prozesstechniker/-in, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) und Restaurantfachmann/-frau.

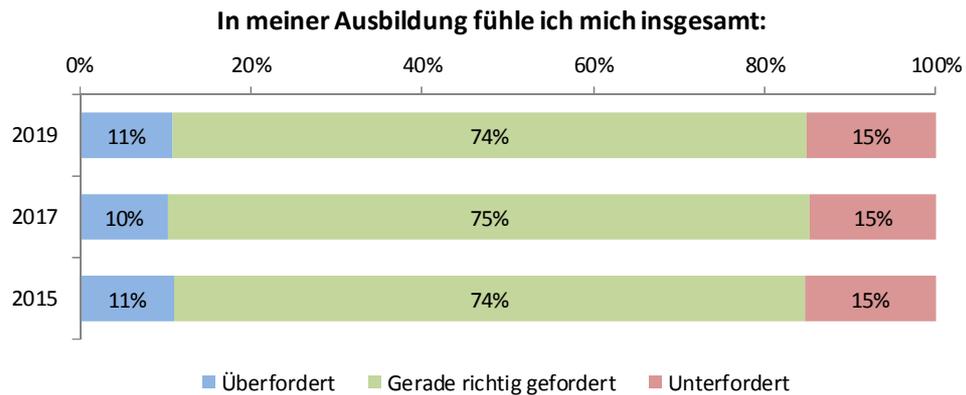
Die Tabelle zeigt auch die Ergebnisse im Zeitverlauf. Schwankungen der Indexpunkte sind aber aus methodischer Sicht mit Vorsicht zu bewerten. Niedrige Fallzahlen können hier zu zufälligen Schwankungen führen. Gemeinsam damit können durch die Erhebungsmethode (klassenweise Befragung) Stichprobeneffekte zu weiteren Schwankungen führen. Gegenüber dem 2. Lehrlingsmonitor hat sich insgesamt der Indikator im Jahresvergleich marginal um +1,0 Indexpunkte verbessert, d. h. in Summe haben sich die Ausbildungsbedingungen über alle Lehrberufe in der Stichprobe durchschnittlich positiv verändert.

Mit wenigen Ausnahmen ist das Ranggefüge im Zeitverlauf jedoch relativ stabil. Stärkere positive Veränderungen sind in den Lehrberufen Land- und Baumaschinentechniker/-in, Tischler/-in und Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in zu beobachten. Jedoch sind hier durchgängig eher geringere Zellenbesetzungen gegeben. Stärkere negative Veränderungen sind im unteren Bereich zu beobachten, wobei auch hier teilweise geringe Zellenbesetzungen gegeben sind. Die Lehrberufe

fe Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) und Restaurantfachmann/-frau hingegen kommen wieder auf das Niveau, das mit dem 1. Lehrlingsmonitor gemessen wurde.

Eine weitere Voraussetzung, damit Lernprozesse optimal gelingen können, ist die Passung zwischen Arbeits-/Lernanforderungen und den jeweiligen beruflichen Fähigkeiten (Dehnbostel & Elsholz, 2008). Befragt man die Lehrlinge direkt danach, ob eine solche Passung gegeben ist, geben knapp drei Viertel der Lehrlinge an, in der Ausbildung gerade richtig gefordert zu werden. Etwa ein Zehntel ist eher überfordert und mehr als ein Zehntel eher unterfordert.

Abbildung 20: Passung zwischen Fähigkeiten und Arbeits-/Lernanforderungen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.208 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.994 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.451 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Tendenziell ist die Passung zwischen Anforderungen und Fähigkeiten im Zuge des Lernprozesses bei männlichen Lehrlingen höher als bei weiblichen Lehrlingen, die im beruflichen Lernprozess häufiger über- oder unterfordert sind. Lehrlinge mit Migrationshintergrund¹¹ geben signifikant häufiger als Lehrlinge ohne Migrationshintergrund an, überfordert zu sein (21 % vs. 9 %). Nach Branchen sind die Unterschiede eher zu vernachlässigen.

Eine differenzierte Analyse zeigt, dass jene Lehrlinge, die sich über- oder unterfordert fühlen, signifikant schlechtere Rahmenbedingungen am betrieblichen Lernort angeben und signifikant unzufriedener mit ihrer Ausbildung sind. Ausbildungsqualität bedeutet demnach, dass die situativen Rahmenbedingungen im betrieblichen Arbeits- und Lernprozess (Anforderungen) laufend mit den Fähigkeiten der Lehrlinge abgestimmt werden müssen. Gelingt dies, so schlägt sich dies positiv auf die Zufriedenheit der Lehrlinge nieder.

IV.4.2 Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung

Rund 70 bis 80 % der Lehrausbildung werden am Lernort Betrieb absolviert. Wie 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.

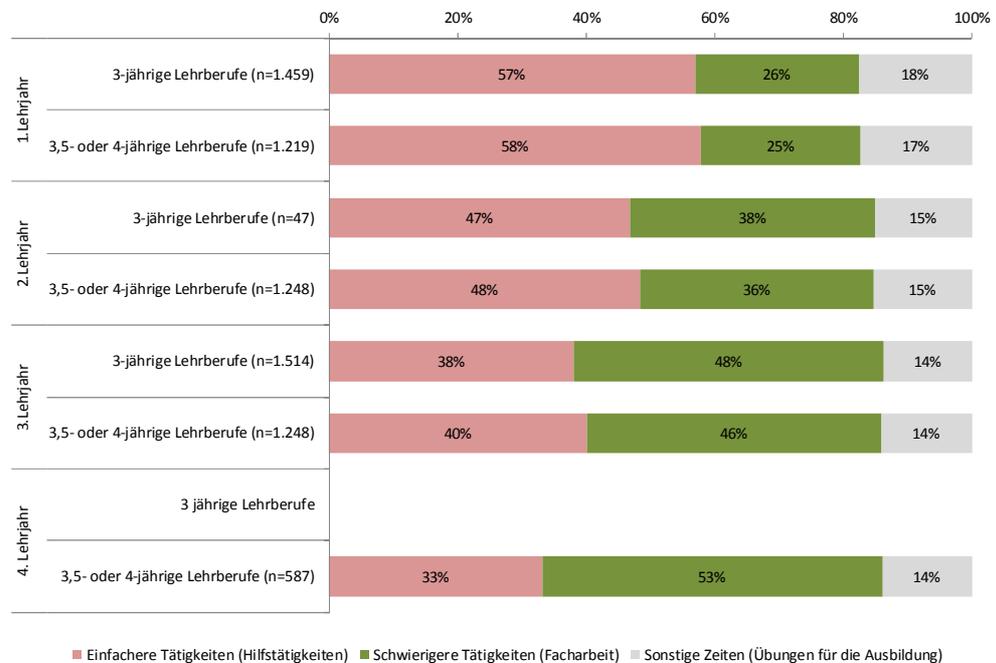
Berufliches Lernen kann, sofern es sich aus der Tradition der zünftischen Meisterlehre entwickelt hat, in der dualen Ausbildung ganz grundlegend nach dem Novizen-Experten-Modell (Dreyfus & Dreyfus, 1980) konzipiert gedacht werden. Berufliches Lernen erfolgt gemäß dieser Konzeption in der schrittweisen Aneignung

¹¹ Definition Migrationshintergrund: zu Hause verwendete Erstsprache ist nicht Deutsch

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 u. a., 2019).

Abbildung 21: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung



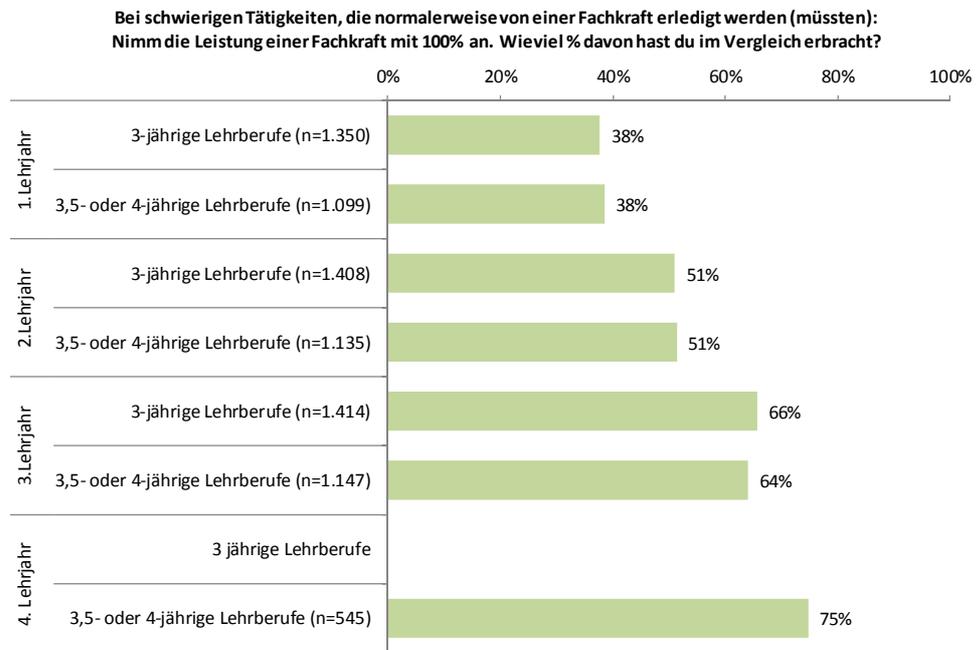
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Anmerkung: Nur 3-, 3,5- und 4-jährige Lehrberufe berechnet. Anmerkungen: Die Bewertung durch die Lehrlinge wurde retrospektiv vorgenommen. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

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

Der Anteil an sonstigen Zeiten, die nicht unmittelbar produktiv sind (d. h. nicht in den Arbeitsprozess eingebunden), bleibt über die Lehrjahre hinweg relativ stabil. Bemerkenswert ist auch, dass sich die Aufteilung der Tätigkeiten nach der Lehrberufsdauer kaum unterscheidet.

Zusätzlich wurden die Lehrlinge danach gefragt, auf welchem Niveau die Facharbeitstätigkeiten im Vergleich zu einer ausgebildeten Fachkraft ihrer Einschätzung nach erledigt werden können. Da ein wesentliches Ziel der Ausbildung „die Übernahme von Verantwortung und Selbstständigkeit in Arbeits- und Lernsituationen [...] (berufliche Handlungsfähigkeit)“ (§1a Abs. 1 BAG) ist, so kann diese Frage als ein Indikator für die Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit interpretiert werden.

Abbildung 22: Entwicklung berufliche Handlungsfähigkeit



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass eine kontinuierliche berufliche Kompetenzentwicklung stattfindet. Bemerkenswert ist jedoch, dass bis zum Ende der Ausbildungszeit bei dreijährigen Berufen rund zwei Drittel und bei 3,5- bzw. 4-jährigen Berufen drei Viertel der beruflichen Handlungskompetenz einer durchschnittlichen Facharbeitskraft erreicht werden. Dies weist darauf hin, dass die Entwicklung hin zu einer vollwertigen beruflichen Handlungsfähigkeit mit dem Ende der Ausbildungszeit noch nicht abgeschlossen ist, sondern weiteres berufliches Lernen über die Lehrausbildung hinaus notwendig ist. Eine weitere Erklärung wäre, dass unter den gegebenen betrieblichen Rahmenbedingungen (hoher Grad an einfachen Tätigkeiten) die Entwicklung zur vollständigen beruflichen Handlungsfähigkeit nicht möglich ist. Wengleich hier auch kritisch hinterfragt werden muss, ob berufliche Handlungsfähigkeit, die sich über die Ausbildungs- bzw. Prüfungsordnung definiert, mit einer über die berufliche Arbeitspraxis definierte berufliche Handlungsfähigkeit vollständig deckungsgleich ist.

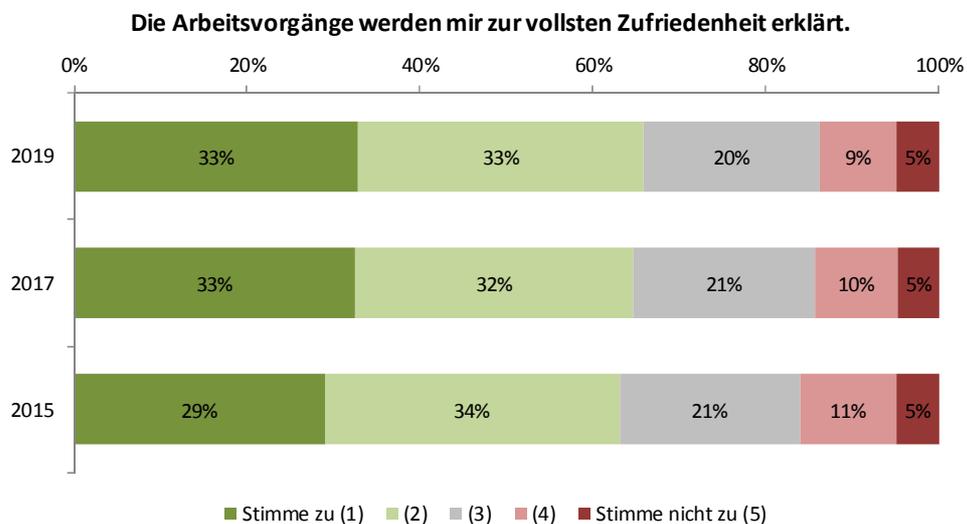
Statistisch lässt sich ebenso nachweisen, dass ein hoher Anteil an arbeitsintegrierten Tätigkeiten auf dem Anforderungsniveau einer Facharbeitskraft signifikant mit der Entwicklung beruflicher Handlungsfähigkeit zusammenhängt: Je höher der Anteil an Facharbeitstätigkeiten in der Ausbildung, desto höher wird auch der Grad der beruflichen Handlungsfähigkeit angegeben (Korrelationskoeffizient: 0,35, $p < 0,001$). Umgekehrt zeigt sich auch, dass Personen, die überwiegend niedrigere Tätigkeiten verrichten, einen niedrigeren Grad an beruflicher Handlungsfähigkeit aufweisen.

IV.4.3 Eignung und Präsenz der AusbilderInnen

Das Verhältnis zwischen den AusbilderInnen und den Lehrlingen ist ein entscheidender Baustein für gelingende Lehr-/Lernprozesse in der Ausbildung (Schlögl u. a., 2010). Die Präsenz und didaktischen Fähigkeiten der AusbilderInnen werden dafür als Dimensionen im Fragebogen eingesetzt. Auch in §3 BAG ist festgehalten, dass ein Ausbilder/eine Ausbilderin (oder im Falle von mehreren AusbilderInnen eine Ausbildungsleitung) bestellt werden muss¹². AusbilderInnen müssen ihre Befähigung zur Ausbildung von Lehrlingen nachweisen (z. B. Ausbilderprüfung oder Absolvierung eines 40-h-AusbilderInnenkurses).

Zwei Drittel der Lehrlinge stimmen (eher) zu, dass ihnen die Arbeitsvorgänge zur vollsten Zufriedenheit erklärt werden. Dem steht ein Anteil von 14 % gegenüber, die dieser Aussage nicht zustimmen. Ein weiteres Fünftel stuft die didaktischen Fähigkeiten der AusbilderInnen eher mittelmäßig ein.

Abbildung 23: Die Arbeitsvorgänge werden mir zur vollsten Zufriedenheit erklärt.

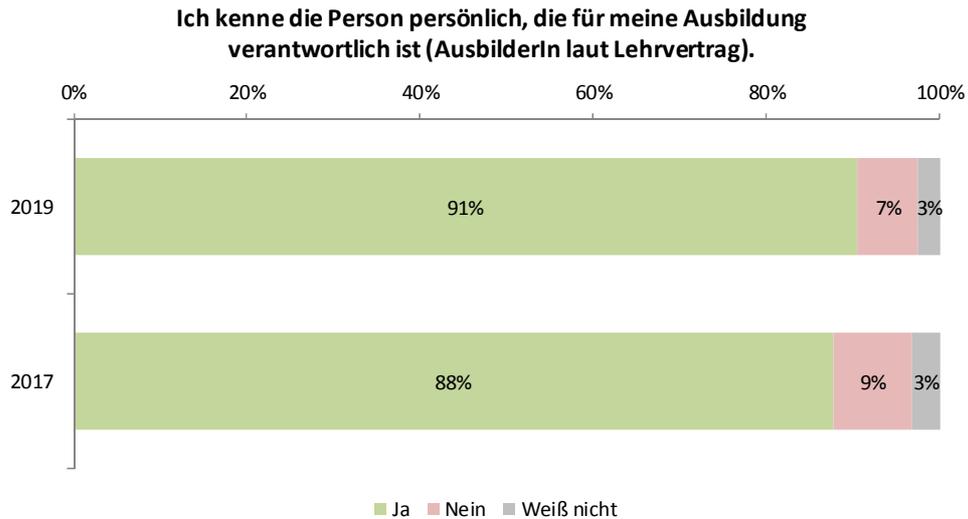


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.219 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=5.997 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.456 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Werden die Lehrlinge danach befragt, ob sie ihren Ausbilder/ihre Ausbilderin laut Lehrvertrag persönlich kennen, so bejahen dies nahezu alle Lehrlinge (91 %). Ein Zehntel der Lehrlinge hingegen kennt seine offiziellen AusbilderInnen nicht (7 %) bzw. ist sich unsicher (3 %).

¹² Sofern der Lehrberechtigte die Ausbildung nicht selbst übernimmt bzw. die Kriterien für eine Ausbildung von Lehrlingen erfüllt (vgl. §3 Abs. 1 BAG).

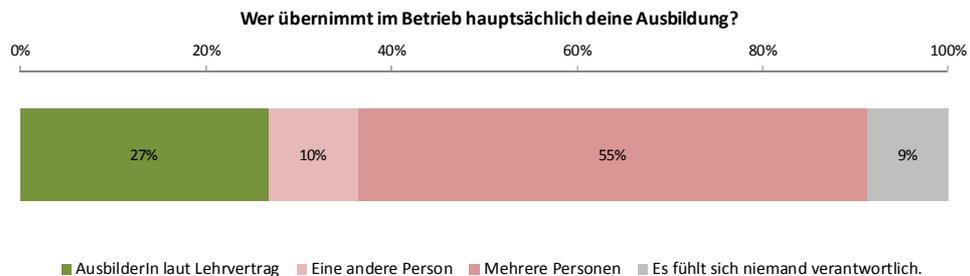
Abbildung 24: Bekanntheit der AusbilderInnen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.222 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 5.882 Lehrlinge pro Item. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen. Diese Frage wurde mit dem 2. Lehrlingsmonitor neu eingeführt, für 2015 stehen daher keine Vergleichswerte zur Verfügung.

Eine weitere Frage richtet sich darauf, welche Personen hauptsächlich die Ausbildung im Betrieb übernehmen. Es lässt sich konstatieren, dass knapp drei Viertel der im Lehrvertrag genannten Ausbildungsverantwortlichen in der betrieblichen Ausbildungspraxis keine tragende Rolle übernehmen. Mehr als die Hälfte der Lehrlinge geben an, dass die betrieblichen Ausbildungsverantwortlichkeiten von mehreren Personen getragen werden. Bei rund einem Zehntel haben die Lehrlinge das Gefühl, dass sich keine Person für ihre Ausbildung verantwortlich fühlt.

Abbildung 25: Betriebliche Ausbildungsverantwortlichkeiten



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.243 Lehrlinge.

IV.4.4 Problemlagen und Konfliktkultur

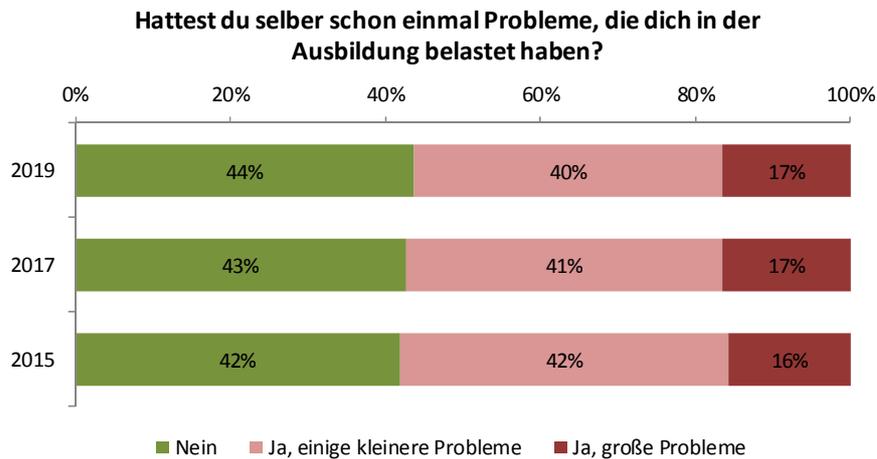
Im Jahr 2017 wurden 17,9 % der Lehrverhältnisse bezogen auf die Gesamtzahl der Lehrlinge vorzeitig gelöst. Abgesehen von den Vertragslösungen während des Probemonats werden die Lehrverhältnisse mehrheitlich entweder durch den Lehrling selbst oder einvernehmlich vorzeitig gelöst (Dornmayr & Nowak, 2018). 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 mit dieser Befragung nur Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr erfasst werden. Über Lehrlinge, die ihre

Ausbildung aufgrund verschiedener Problemlagen in früheren Ausbildungsphasen bereits abgebrochen haben, kann keine Aussage getroffen werden. Es ist daher 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 Probleme gehabt zu haben, die sie in der Ausbildung belastet haben. Insgesamt beurteilen 17 % der Lehrlinge diese Probleme als stark belastend.

Abbildung 26: Probleme im Ausbildungsverlauf



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.198 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.972 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.459 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

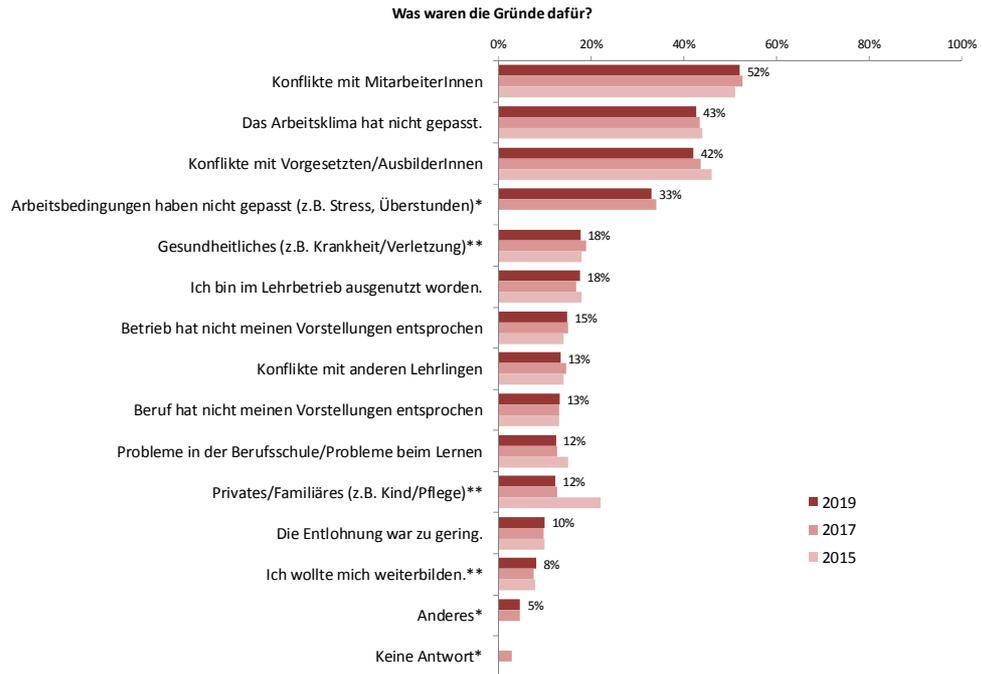
Bemerkenswert ist, dass weibliche Lehrlinge signifikant häufiger Probleme in der Ausbildung artikulieren als männliche Lehrlinge. 66 % der weiblichen Lehrlinge geben kleinere und größere Probleme in der Ausbildung an, aber nur 51 % der männlichen Lehrlinge. Dies ist vor allem auf einen höheren Anteil 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 Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in), Gastronomiefachmann/-frau, Restaurantfachmann/-frau und Einzelhandel. Eine geringe Wahrnehmung von Problemen gibt es vergleichsweise etwa in den Berufen Metalltechniker/-in, Kraftfahrzeugtechniker/-in, Maurer/-in, Mechatroniker/-in und Land- und Baumaschinentechner/-in.

Die Gründe und Problemlagen dafür sind sehr divers verteilt und beziehen sich auf unterschiedliche Aspekte. Die am häufigsten angegebenen potenziellen Abbruchgründe beziehen sich auf den betrieblichen Kontext, v. a. persönlichen Konflikte zwischen den Lehrlingen und MitarbeiterInnen (52 %), Vorgesetzten und AusbilderInnen (42 %). Konflikte mit anderen Lehrlingen kommen zwar ebenso vor, werden aber deutlich weniger häufig genannt.

Für mehr als vier Zehntel war schlechtes Arbeitsklima und für etwa ein Drittel nicht passende Arbeitsbedingungen der Grund für Konflikte während der Ausbildung. Vom Betrieb ausgenutzt fühlt sich jeder Sechste.

Abbildung 27: Gründe für Probleme in Ausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=2.927 (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=3.428 (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=3.754 Lehrlinge (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). Mehrfachnennungen möglich. *=Antwortkategorie in bei 1. Lehrlingsmonitor nicht vorhanden bzw. nicht angeführt. **=Formulierung der Antwortkategorien ab 2. Lehrlingsmonitor geringfügig verändert.

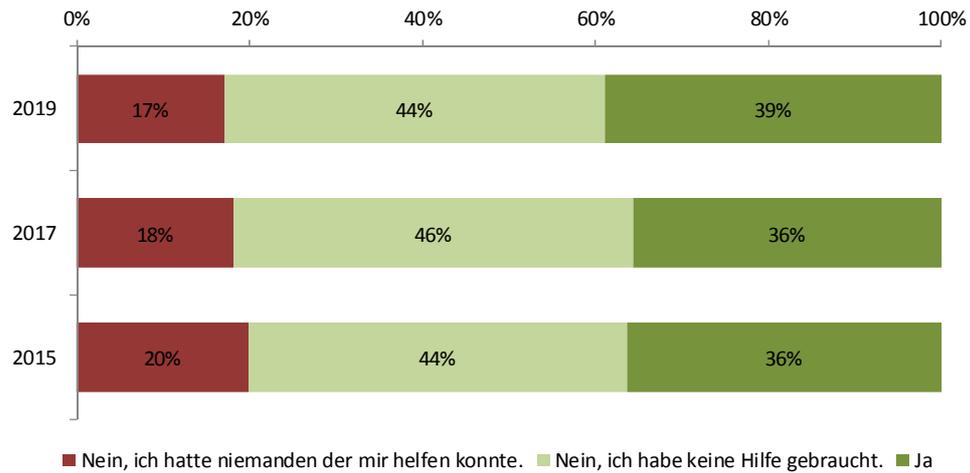
Gesundheitliche Probleme sind der häufigste nicht betriebsbezogene Grund für Probleme in der Ausbildung. Jede sechste Person hat diesen Grund genannt. Privates/Familiäres wird vergleichsweise weniger häufig als Problemlage angegeben.

Die mangelnde Passung zwischen persönlichen Erwartungen und der betrieblichen oder beruflichen Realität sind für Jugendliche auch im Ausbildungsverlauf ein Thema.

Nur jeder Achte sieht Lernprobleme selbst als Grund für Probleme während der Ausbildung.

Knapp vier Zehntel der Lehrlinge haben tatsächlich aktiv nach Hilfe gesucht. Weniger als ein Fünftel hat mangels Ansprechpersonen keine Hilfe gesucht, um die Probleme zu lösen. Der restliche Anteil, etwas mehr als vier Zehntel, gibt an, überhaupt keine Hilfe gebraucht zu haben.

Abbildung 28: Hast du Hilfe gesucht, um die Probleme zu lösen?



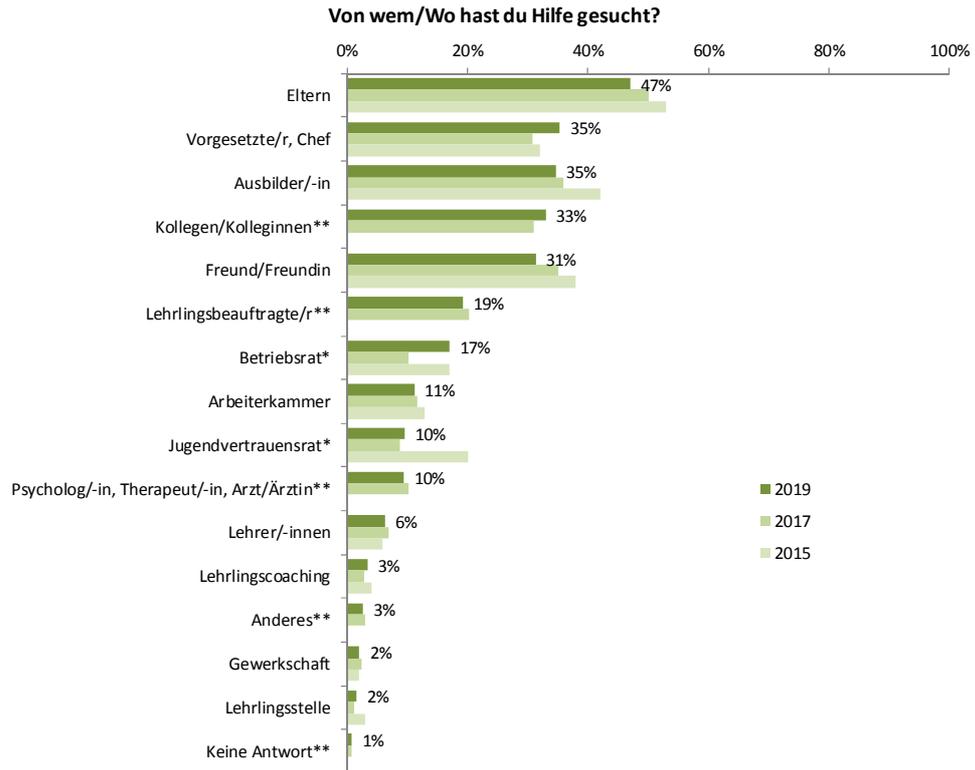
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, $n=2.888$ (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, $n=3.357$ (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, $n=3.713$ (Filterfrage: Lehrlinge mit kleineren bzw. größeren Problemen). Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

Die wesentlichen Ansprechpersonen, um Probleme zu lösen, kommen meist aus dem Kreis der persönlichen Beziehungen aus dem familiären und betrieblichen Umfeld. Mit Abstand am häufigsten als Ansprechpersonen wurden die Eltern genannt. Weitere wichtige Ansprechpersonen waren darüber hinaus die AusbilderInnen, FreundInnen, Vorgesetzte und KollegInnen.

Hingegen holte sich nur eine Minderheit der Lehrlinge Hilfe von „institutionalisierten Angeboten“ bzw. Organisationen der ArbeitnehmerInnen. Die wichtigsten Unterstützungsquellen waren in diesem Kontext der Betriebsrat, die Arbeiterkammer und der Jugendvertrauensrat. Nur ein geringer Anteil fällt auf Lehrlingsstelle¹³ und Gewerkschaft. Ebenso nur in geringem Maße wurde das Lehrlingscoaching in Anspruch genommen. Einschränkend muss aber erwähnt werden, dass dieses Angebot erst seit 2015 kontinuierlich bundesweit ausgerollt wird.

¹³ Die Lehrlingsstellen sind an den jeweiligen Landeskammern der gewerblichen Wirtschaft angesiedelt. Sie haben nicht nur die Lehrbetriebe und AusbilderInnen, sondern auch die Lehrlinge in Angelegenheiten der Berufsbildung zu betreuen (vgl. §19 BAG).

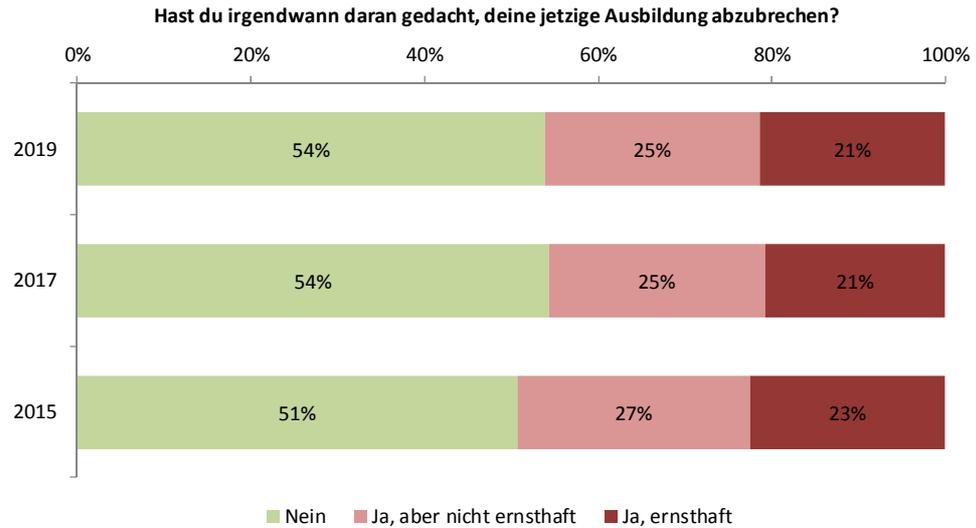
Abbildung 29: Unterstützungsquellen bei Problemen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=1.124 Lehrlinge (Filterfrage: Hilfesuche, bei Problemen). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=1.198 Lehrlinge (Filterfrage: Hilfesuche, bei Problemen). öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=1.353 Lehrlinge (Filterfrage: Hilfesuche, bei Problemen). Mehrfachnennung möglich. * = bezieht sich nur auf jene Lehrlinge, die laut eigenen Angaben einen Betriebsrat bzw. einen Jugendvertrauensrat haben. ** = jeweilige Kategorie im 1. Lehrlingsmonitor nicht vorhanden.

Im Verlauf der Ausbildung hat etwas weniger als die Hälfte der Lehrlinge bereits über einen Ausbildungsabbruch nachgedacht, wobei ein Fünftel diese Überlegung ernsthaft in Betracht gezogen hat. Der Gedanke nach einem Ausbildungsabbruch ist laut den Lehrlingen zu 35 % im ersten Lehrjahr, zu 62 % im zweiten Lehrjahr, zu 43 % im dritten Lehrjahr und zu 10 % im vierten Lehrjahr gekommen (Mehrfachantwort möglich). Ausbildungsabbrüche werden demnach vor allem in fortgeschrittenen 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. 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. Jene Lehrlinge, die bereits vorher abgebrochen haben (z. B. im Probemonat), wurden nicht befragt.

Abbildung 30: Abbruchsgedanken

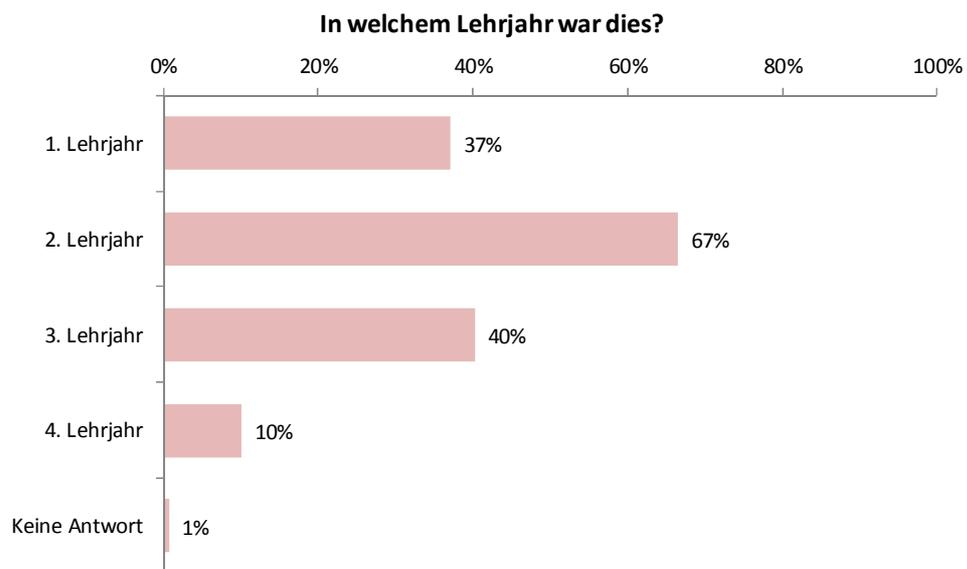


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.191 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.979 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.463 Lehrlinge. Differenz auf 100% sind Rundungsdifferenzen.

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 (53 % vs. 42 %). In den Lehrberufen Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in), Gastronomiefachmann/-frau, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in), Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Einzelhandel und Koch/Köchin. Dies betrifft ebenso in überproportionalem Maße Lehrlinge in den Branchen Tourismus/Freizeitwirtschaft und Handel.

Abbildung 31: Abbruchsgedanke nach Lehrjahr

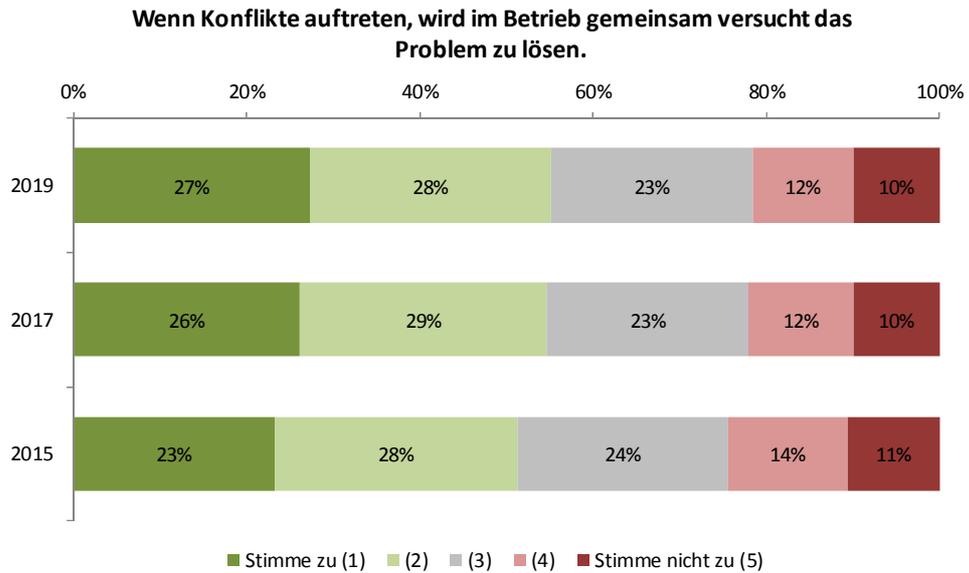


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=2.392 Lehrlinge (Filter: Wenn Lehrlinge Abbruchsgedanken gehabt haben). Anmerkung: Mehrfachantwort möglich.

Die Abbruchgedanken treten vermehrt zur Mitte der Ausbildung auf (2. Lehrjahr), wengleich auch zu Beginn und Ende der Lehrzeit Lehrlinge häufig an Abbruch denken.

Mehr als die Hälfte der Lehrlinge bescheinigen im Betrieb eine gute Konfliktlösungskultur, d. h.: Es wird versucht, auftretende Probleme gemeinsam und konstruktiv zu lösen. Hingegen äußert knapp ein Viertel, dass im Betrieb ein mangelndes Interesse vorliegt, gemeinsame Problemlösungsstrategien zu verwenden.

Abbildung 32: Konfliktlösung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=5.191 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=6.024 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=6.456 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

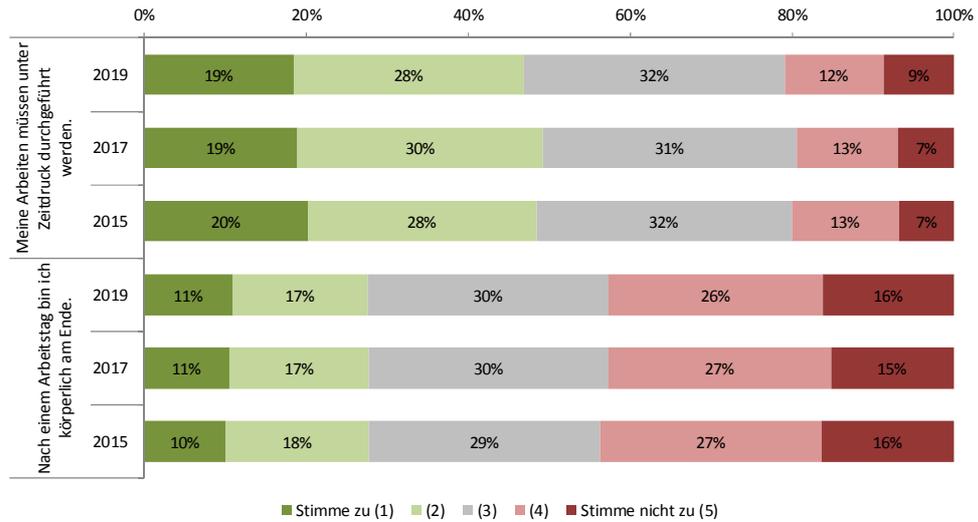
Bei einer genaueren Analyse zeigt sich hier ein signifikant hoher Zusammenhang zwischen der Konfliktlösungskultur und dem Indikator Ausbildungsbedingungen. Je besser die situativen Rahmenbedingungen im betrieblichen Lernprozess sind, desto besser ist auch die Konfliktlösungskultur im Betrieb.

IV.4.5 Belastungsfaktoren

Zwischen jedem Lehrling und Lehrberechtigten muss ein Lehrvertrag unterzeichnet werden. Der Lehrvertrag ist aus rechtlicher Perspektive ein Arbeitsverhältnis mit einem besonderen Zweck (§12 BAG): der Ausbildung in einem bestimmten Lehrberuf. Berufliches Lernen findet in der Lehrausbildung zu einem großen Teil im Prozess der Arbeit statt. Lehrlinge sind daher vielfach dem gleichen Arbeitsdruck wie andere ArbeitnehmerInnen ausgesetzt.

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. Hohen Zeitdruck erleben vor allem Lehrlinge in den Berufen Gastronomiefachmann/-frau, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in), Maurer/-in, Karosseriebautechniker/-in, Restaurantfachmann/-frau und Koch/Köchin.

Abbildung 33: Belastungsfaktoren



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=mind. 5.181 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=mind. 5.961 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=mind. 6.444 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die körperliche Belastung hingegen ist nach eigenen Angaben insgesamt vergleichsweise geringer. Etwas mehr als ein Viertel der Lehrlinge äußert, nach einem Arbeitstag körperlich am Ende zu sein. Deutlich überdurchschnittlich hohe Belastungsquoten äußern Lehrlinge in den Branchen Tourismus/Freizeitwirtschaft und Handel. Körperlich belastet fühlen sich vor allem Lehrlinge in den Berufen Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in), Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in), Gastronomiefachmann/-frau, Einzelhandel und Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in.

IV.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). 4,0 % der Lehrlinge, die im Jahr 2017 ihre Lehrzeit beendet haben, sind bis Ende 2018 nicht zur Lehrabschlussprüfung angetreten. 5,0 % der Lehrlinge konnten die Lehrabschlussprüfung bis Ende 2018 nicht positiv abschließen (Quelle: QML-Jahresbericht 2017 der Wirtschaftskammer Österreich). Innerhalb der letzten Jahre lässt sich zwar eine leicht positive Erhöhung der erfolgreich absolvierten Lehrabschlussprüfungen (personenbezogene Zählweise) feststellen, jedoch steigen noch immer knapp 10 % der Lehrlinge, die zwar die Lehrzeit regulär beendet haben, aus und beenden die Ausbildung ohne eine erfolgreich abgelegte Lehrabschlussprüfung, d. h. ohne formal anerkannten Berufsabschluss. Wobei 9,5 % (Einfachlehre ohne Module) bzw. 13,2 % (Einfachlehre nur Hauptmodul) der Lehrlinge zwei oder mehr Prüfungsanträge benötigen.

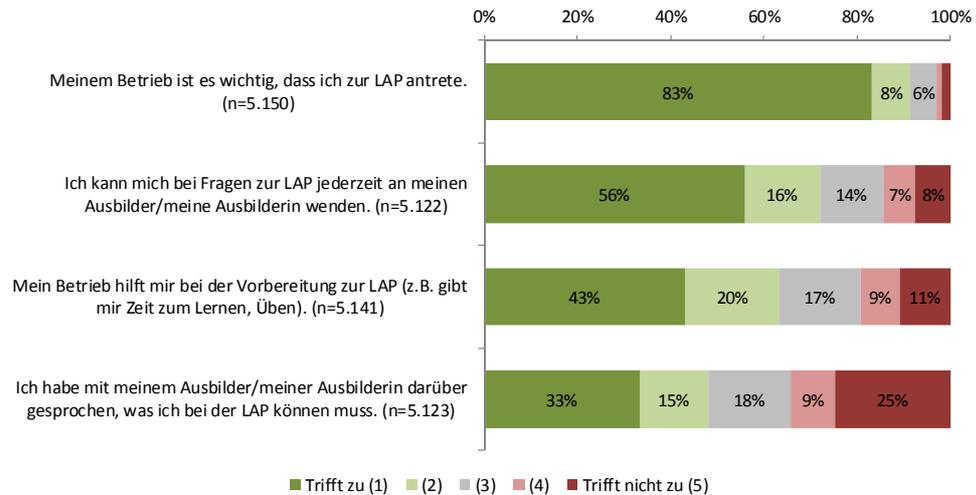
Der Problematik des Rückgangs bei den LAP-Erfolgsquoten wurde versucht, durch die Einführung von verschiedenen Maßnahmen im System der betrieblichen Lehrstellenförderung entgegenzuwirken (Schlögl & Mayerl, 2016a). Seit 2013 haben nicht mehr nur die Lehrbetriebe, sondern auch die Lehrlinge selbst, Anspruch auf Förderung des Besuchs von Vorbereitungskursen zur Lehrabschlussprüfung bei externen Bildungsanbietern. Seit Juli 2017¹⁴ 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, 2018). Aus einer kritischen Perspektive könnte allerdings die Frage gestellt werden, ob sich durch diesen kompensatorischen Ansatz die betriebliche Lehrstellenförderung die Verantwortung zur Vorbereitung auf die LAP weg von den Lehrbetrieben und hin zu den Lehrlingen selbst verlagert, sowie ob es zu einer Entkopplung 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.

¹⁴ Richtlinie des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft gemäß 19c Abs. 1 Z 8 Berufsausbildungsgesetz (Stand: 01.07.2017).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Abbildung 34: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. Differenz auf 100 % Rundungsdifferenzen.

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

Abbildung 35: Wissen über Lehrabschlussprüfung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=5.253 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=6.024 Lehrlinge. Mehrfachantwort möglich. Diese Fragestellung wurde erstmals 2017 erhoben.

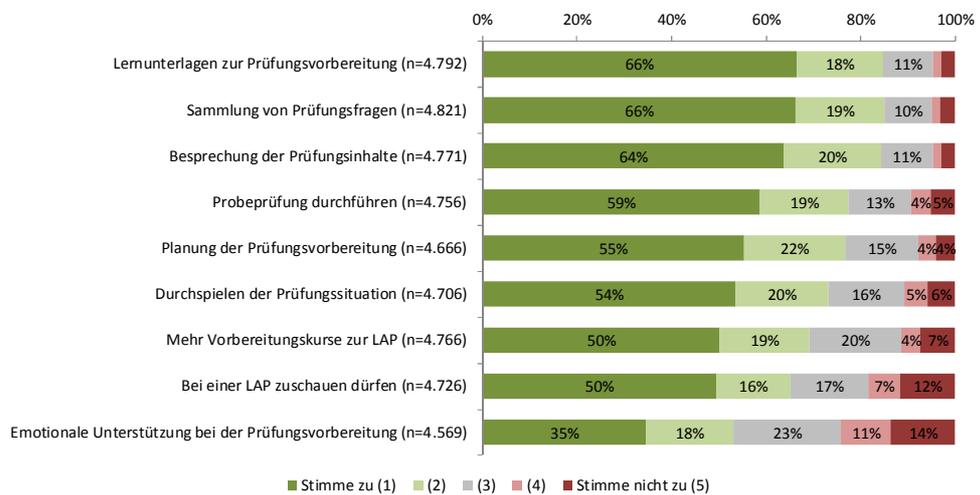
Die befragten Lehrlinge befinden sich im letzten Lehrjahr, der Antritt zur Lehrabschlussprüfung sollte also kurz bevorstehen. Zum Zeitpunkt der Befragung (September 2018 und Mai 2019) weiß mindestens die Hälfte der Lehrlinge über die Prüfungsinhalte und den Ablauf der Prüfung Bescheid. Allerdings kennt nur knapp ein Drittel der Lehrlinge die konkrete Prüfungsordnung des eigenen Lehrberufs.

In Bezug auf organisatorische Aspekte kennt weniger als die Hälfte der Lehrlinge den Prozess zur Prüfungsanmeldung sowie mögliche Prüfungstermine.

Zur konkreten Vorbereitung haben immerhin rund vier Zehntel einen Überblick über verfügbare Lernmaterialien sowie das Kursangebot zur Prüfungsvorbereitung an einer Bildungseinrichtung.

Die Lehrlinge wurden auch danach befragt, welche zusätzlichen Angebote sie sich zur Lehrabschlussprüfung wünschen würden. Generell erfahren alle gelisteten Maßnahmen eine hohe Zustimmung bei den Lehrlingen. Die höchsten Zustimmungsraten beziehen sich aber auf Maßnahmen zur inhaltlichen Vorbereitung zur Lehrabschlussprüfung, wie die Bereitstellung von Lernunterlagen, eine Sammlung von Prüfungsfragen sowie die Besprechung von Prüfungsinhalten.

Abbildung 36: Wunsch Vorbereitungsmaßnahmen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 5.226 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Vorbereitungsmaßnahmen, die sich auf die Vorbereitung der Prüfungssituation selbst beziehen, d. h. Probepfprüfung durchführen, Planung der Vorbereitung, Durchspielen der Prüfungssituation, bekommen eine im Vergleich etwas geringere Zustimmung.

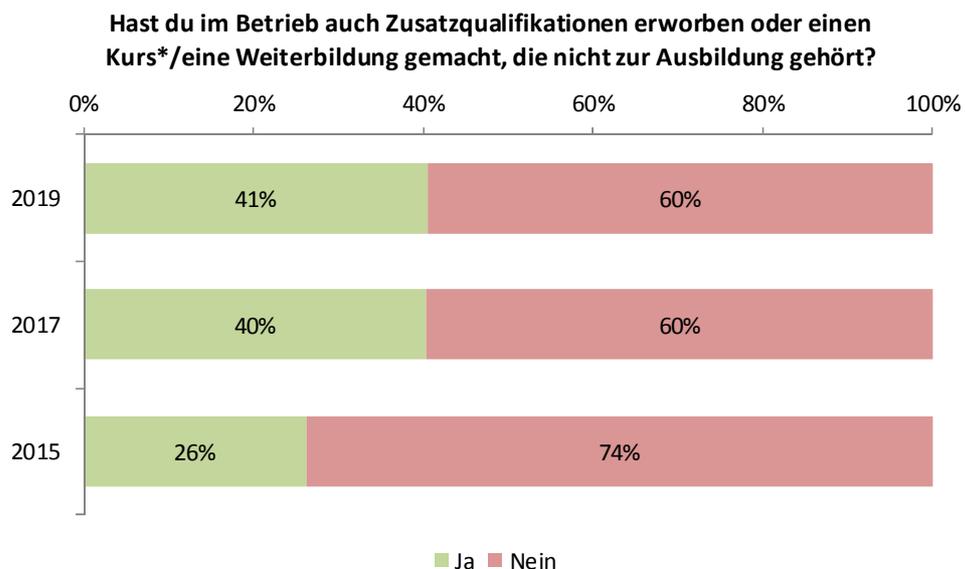
Ein besseres Angebot an LAP-Vorbereitungskursen ist zwar für viele Lehrlinge wichtig, steht aber dennoch nicht im Fokus, ebenso wenig wie eine psychologisch-emotionale Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung.

IV.4.7 Zusatzqualifikation: Ausbildung über das Berufsbild hinaus

In der Ausbildungsordnung sind für jeden Beruf die Lernergebnisse definiert, die während der Lehrausbildung erreicht werden sollten. Diese Inhalte sind als Mindeststandard für die Ausbildung zu verstehen. Insbesondere für ausbildungsaktive Betriebe, die in die Ausbildung junger Menschen investieren, werden oft höhere Ansprüche an die eigenen zukünftigen Fachkräfte gestellt. Viele Unternehmen bieten daher Ausbildungsinhalte an, die über das Berufsbild hinausgehen. Die Förderung von zusätzlichen Ausbildungsaktivitäten ist auch ein wesentliches Ziel der betrieblichen Lehrstellenförderung (Schlögl & Mayerl, 2016a). Diese Fördermaßnahme (Ausbildungsverbund) ist jene, die unter den qualitativ orientierten Fördermaßnahmen das größte finanzielle Volumen annimmt (Dornmayr & Löffler, 2018).

Insgesamt geben vier Zehntel der Lehrlinge an, im Verlauf ihrer Ausbildung mindestens eine Zusatzqualifikation absolviert zu haben. Eine vertiefte Auswertung zeigt, dass jene Lehrlinge die hohe qualitative Rahmenbedingungen haben, mit höherer Wahrscheinlichkeit auch eine Zusatzqualifikation absolvieren. Umgekehrt kann daher das Angebot einer Zusatzqualifikation als Qualitätsmerkmal einer betrieblichen Ausbildung betrachtet werden.

Abbildung 37: Zusatzqualifikation im Betrieb

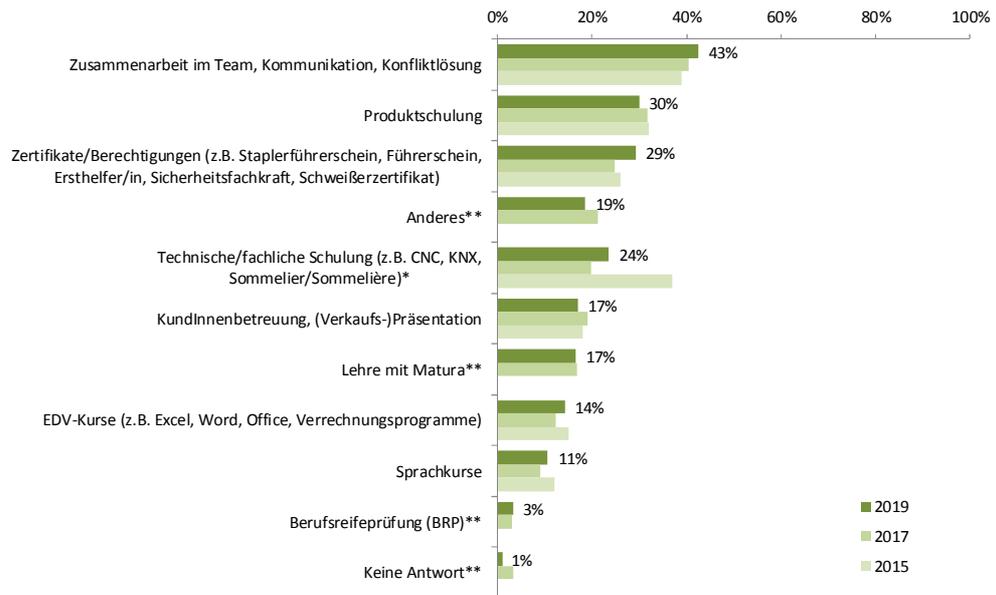


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.218 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.995 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.469 Lehrlinge. *Die Formulierung „einen Kurs“ wurde im zweiten Lehrlingsmonitor ergänzt. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die von den Lehrlingen absolvierten Zusatzqualifikationen sind breit verteilt und beziehen sich sowohl auf fachliche als auch nicht fachliche Inhalte. Durchschnittlich werden etwas mehr als zwei Zusatzqualifikationen genannt.

Die häufigsten Nennungen entfallen auf den Bereich Kommunikation, Konfliktlösung und Teamarbeit. Mehr als vier von zehn weiterbildungsaktiven Lehrlingen geben diese Form der Weiterbildung an. Ein relevanter Anteil an Nennungen bezieht sich auf technische Zusatzqualifikationen wie Produktschulungen, Zertifikate/Berechtigungen und technische/fachliche Schulungen. Am wenigsten häufig werden Sprachkurse oder EDV-Kurse absolviert.

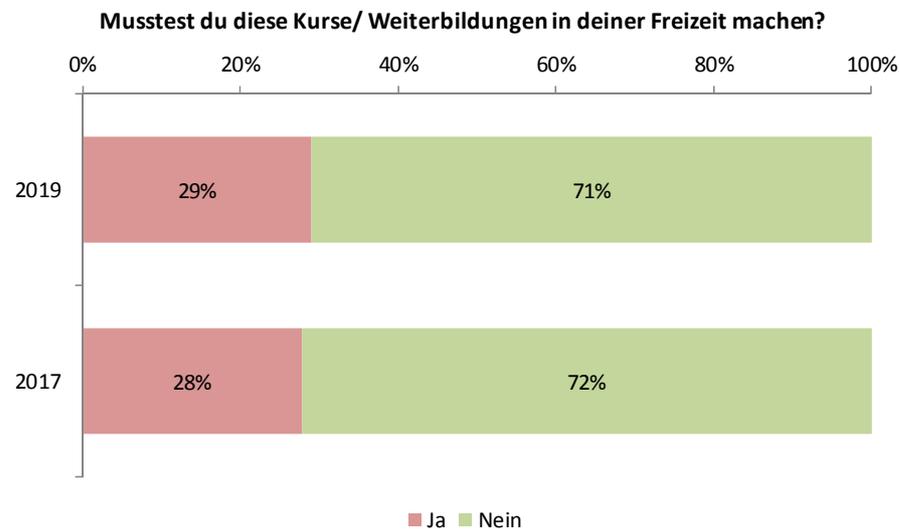
Abbildung 38: Inhalte der Zusatzqualifikation



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=2.114 Lehrlinge (Filterfrage: Zusatzqualifikation erhalten). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=2.423 Lehrlinge (Filterfrage: Zusatzqualifikation erhalten). öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=1.696 Lehrlinge (Filterfrage: Zusatzqualifikation erhalten). Mehrfachnennungen möglich.
 *=Formulierung der Kategorien ab 2. Lehrlingsmonitor geringfügig verändert. **=nicht vorhandene Kategorien im 1. Lehrlingsmonitor.

Mehr als ein Viertel der Lehrlinge mussten die Kurse/ Weiterbildung in der Freizeit absolvieren, welche aber meist von den Betrieben selbst initiiert wurden (vgl. Ergebnisse des 2. Lehrlingsmonitors Lachmayr & Mayerl, 2017).

Abbildung 39: Zeitliche Absolvierung der Zusatzausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=mind. 2.090 Lehrlinge (Filterfrage: Zusatzqualifikation erhalten). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=mind. 2.343 Lehrlinge (Filterfrage: Zusatzqualifikation erhalten). Anmerkung: Wenn mehrere Zusatzqualifikationen absolviert wurden, beziehen sich die Angaben auf die umfangreichste.

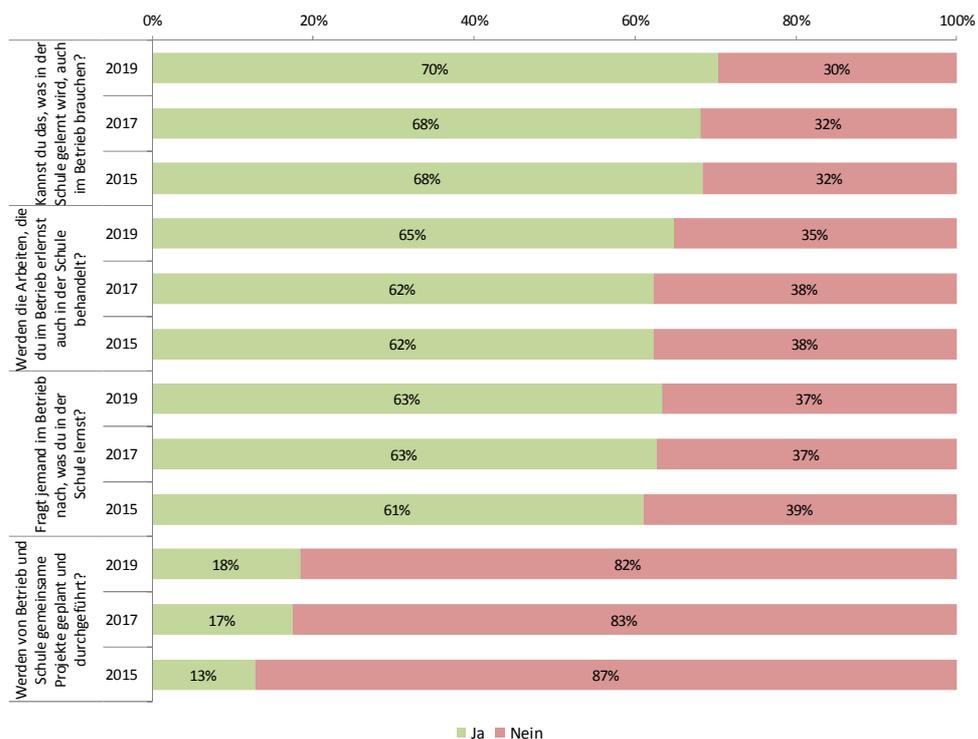
IV.4.8 Austausch mit Berufsschule und Ausbildungsbetrieb

Die Ausbildung in der betriebsbasierten Lehrausbildung findet vornehmlich an den Lernorten Betrieb und Berufsschule statt¹⁵. 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 und trägt zur Qualitätsentwicklung der Lehrausbildung bei (Schneeberger, Petanovitsch, & Nowak, 2006).

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 etwas weniger als zwei Dritteln wird auch regelmäßig im Lehrbetrieb nachgefragt, was in der Berufsschule gelernt wird.

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

Abbildung 40: Austausch zwischen Berufsschule und Betrieb



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

¹⁵ 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).

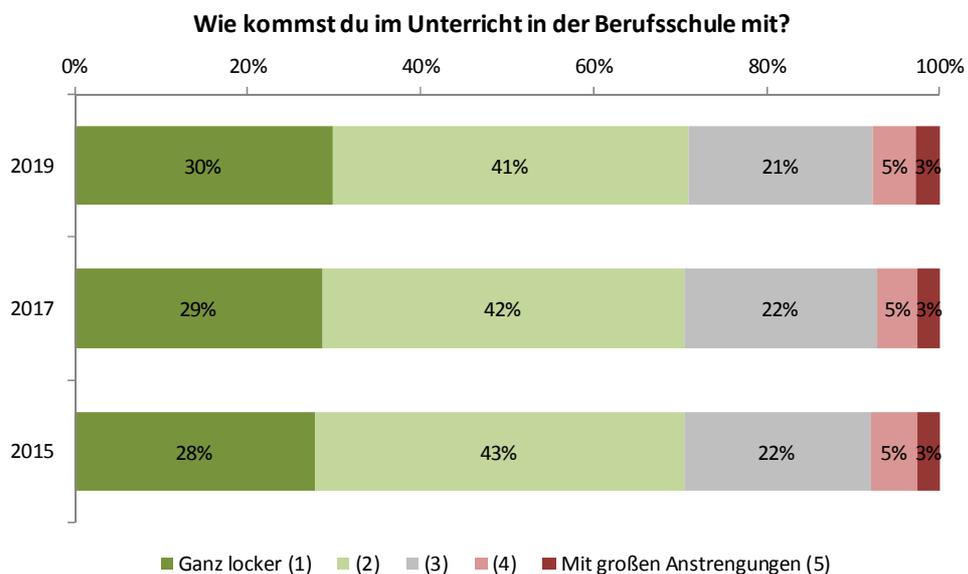
Eine differenzierte Auswertung zeigt, dass Kooperationstätigkeiten zwischen Berufsschule und Betrieb ein Qualitätsmerkmal darstellen. Jene Lehrlinge, die eine Form des Austausches angaben, haben durchschnittlich auch bessere betriebliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung und eine höhere Ausbildungszufriedenheit.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

IV.4.9 Berufsschulzeit

Auf die Berufsschule entfallen 20 % 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 ihre 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.

Sieben von zehn Lehrlingen geben an, dem Unterricht in der Berufsschule (ganz) locker folgen zu können. Für etwas weniger als ein Zehntel ist es eine große Herausforderung, die Berufsschule zu bewältigen. Es zeigt sich, dass Lehrlinge mit Migrationshintergrund größere Schwierigkeiten haben, dem Berufsschulunterricht zu folgen als Lehrlinge ohne Migrationshintergrund. 72 % der Lehrlinge ohne Migrationshintergrund können dem Berufsschulunterricht (ganz) locker folgen, während dieser Anteil bei Lehrlingen mit Migrationshintergrund 65 % beträgt.

Abbildung 41: Wie kommst du im Unterricht in der Berufsschule mit?

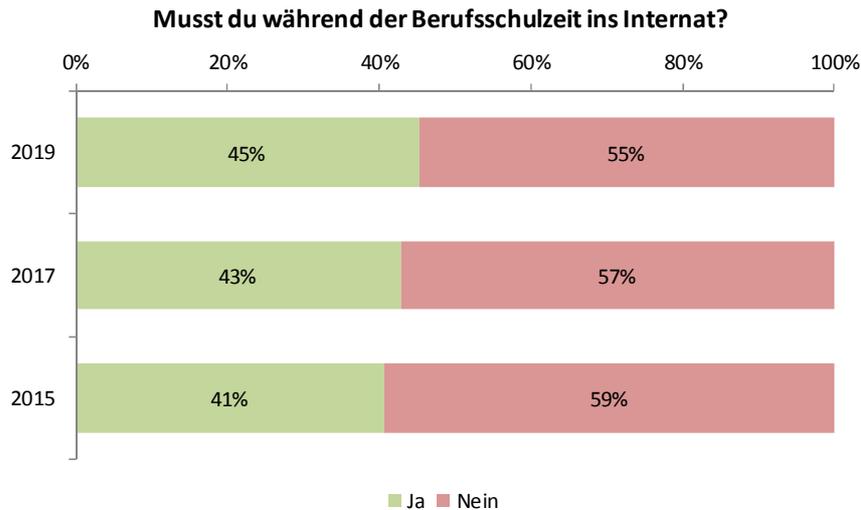


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.143 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.896 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.461 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Für jeden Lehrberuf gibt es meist eine entsprechende Berufsschule im jeweiligen Bundesland; bei kleineren Lehrberufen gibt es oft aber nur eine einzige Berufsschule in Österreich. Aufgrund der räumlichen Distanz zwischen Berufsschule und Wohnort bzw. Lehrbetrieb sind viele Lehrlinge gezwungen, während der Berufsschulzeit ein Internat/Lehrlingsheim in Anspruch zu nehmen.

Nach eigenen Angaben müssen mehr als vier von zehn Lehrlingen während der Berufsschulzeit ein Internat beziehen. Dabei zeigt sich eine leichte Steigerung in den letzten vier Jahren.

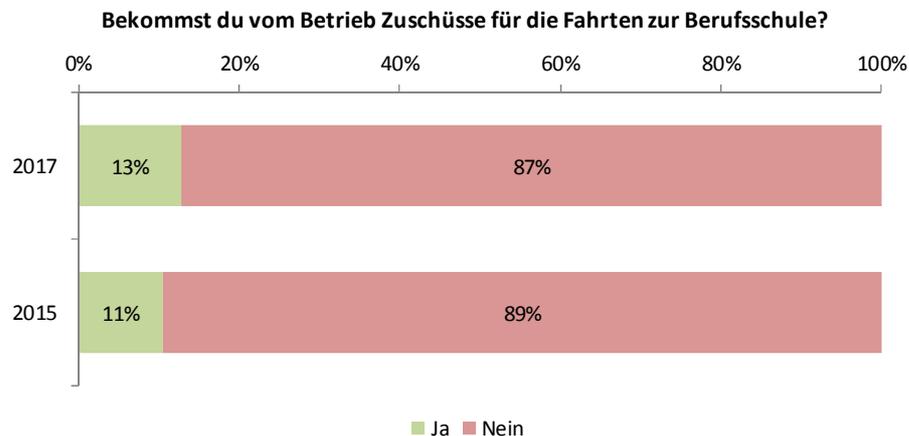
Abbildung 42: Internat während Berufsschulzeit



Quelle: öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.071 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.850 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.443 Lehrlinge.

Seit der BAG-Novelle von 2017 haben die Ausbildungsbetriebe die Kosten für Unterbringung und Verpflegung zu übernehmen. Bis zu diesem Zeitpunkt hatten die Lehrlinge – wenn nicht anders im Kollektivvertrag geregelt – die Unterbringungskosten selbst zu übernehmen. Die Lehrbetriebe können jedoch einen Ersatz der Kosten durch den Bund bei der Lehrlingsstelle beantragen (vgl. §9 Abs. 4 BAG). Jedoch entstehen dabei für Lehrlinge weitere Kosten bei Fahrten zur Berufsschule bzw. zum Internat. Jeder achte Lehrling erhält Zuschüsse vom Ausbildungsbetrieb für Fahrten zur Berufsschule.

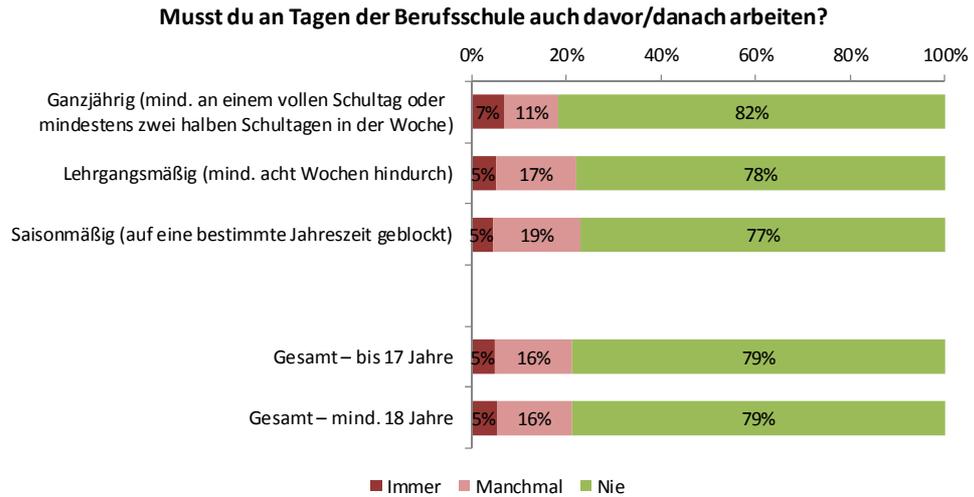
Abbildung 43: Fahrtkosten zur Berufsschule



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.058 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.831 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.438 Lehrlinge.

Grundsätzlich gehört es zu den Pflichten der Lehrberechtigten, Lehrlinge für den Besuch der Berufsschule unter Bezug der Lehrlingsentschädigung freizustellen (§§9 Abs. 5 und 17 Abs. 3 BAG). Die Dauer des Berufsschulbesuches wird dabei auf die Arbeitszeit angerechnet. Jedoch ist eine Beschäftigung im Betrieb nicht zulässig, wenn die Unterrichtszeit mindestens acht Stunden beträgt (§11 Abs. 7 KJBG). Zusätzlich dürfen Lehrlinge, die eine lehrgangs- oder saisonmäßig geführte Berufsschule besuchen, während dieser Phase nicht im Betrieb beschäftigt werden (§11 Abs. 8 KJBG). Dies gilt bis zum vollendeten 18. Lebensjahr.

Abbildung 44: Berufsschulbesuch und Arbeit

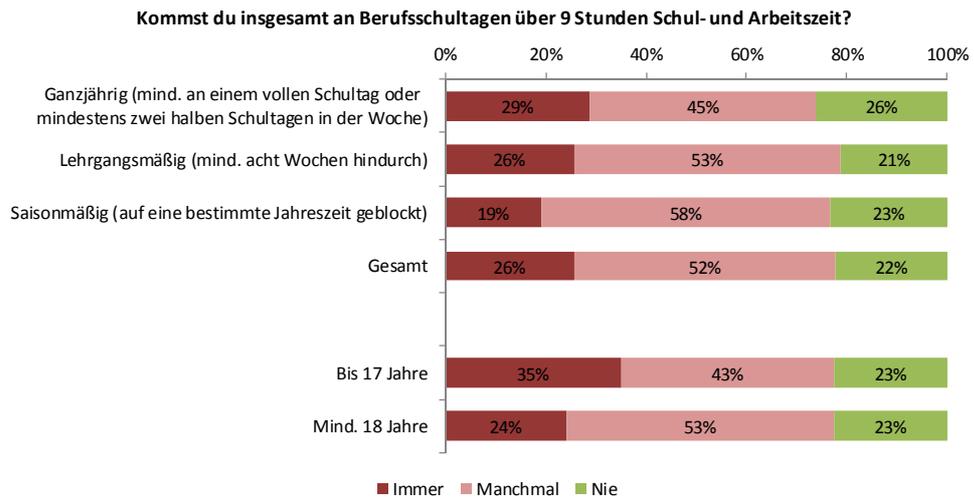


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 4.913 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die Ergebnisse zeigen, dass rund ein Fünftel an Berufsschultagen immer bzw. manchmal arbeitet, wobei es hier nur geringfügige Unterschiede nach Berufsschulformen gibt. Das gesetzlich definierte Beschäftigungsverbot bei lehrgangs- oder saisonmäßig geführter Berufsschule spiegelt sich nicht in den Daten wider. Ebenso zeigt sich kein Unterschied in der Häufigkeit, wenn nach Volljährigkeit der Lehrlinge differenziert wird.

Jene Lehrlinge, die immer oder manchmal an Berufsschultagen arbeiten müssen, geben mit großer Mehrheit an, dass an solchen Tagen die Gesamtzeit (Schul- und Arbeitszeit) die Grenze von acht Stunden immer bzw. manchmal überschritten wird. Bemerkenswert ist, dass unter 18-jährige dies sogar hin höherer Intensität angeben als über 18-jährige Lehrlinge.

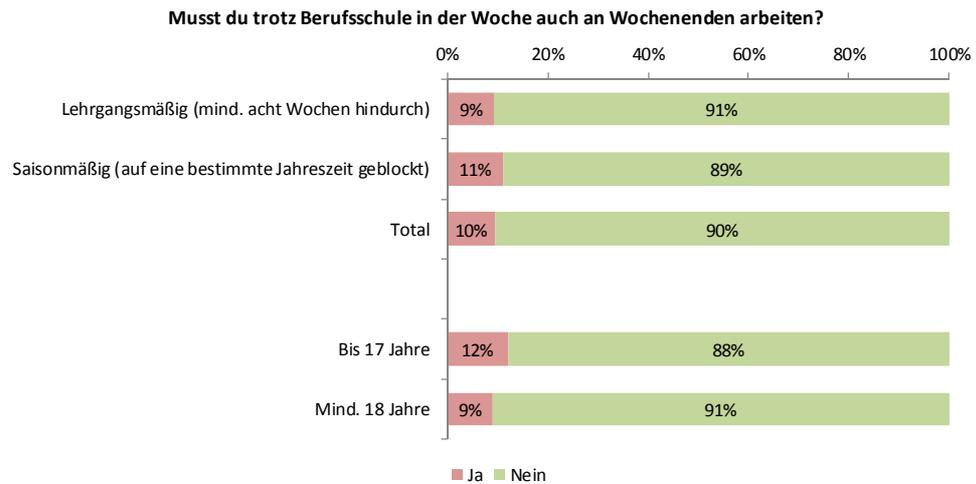
Abbildung 45: Schul- und Arbeitszeit an Berufsschultagen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 1.018 Lehrlinge (Filter: wenn Arbeit an Berufsschultagen). Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Jeder zehnte Lehrling, der eine lehrgangs- oder saisonförmig organisierte Berufsschule besucht, muss während der Berufsschulphase auch an Wochenenden arbeiten. Überproportional ist dieser Anteil vor allem in der Branche Tourismus und Freizeitwirtschaft sowie im Handel.

Abbildung 46: Wochenendarbeit an Berufsschultagen



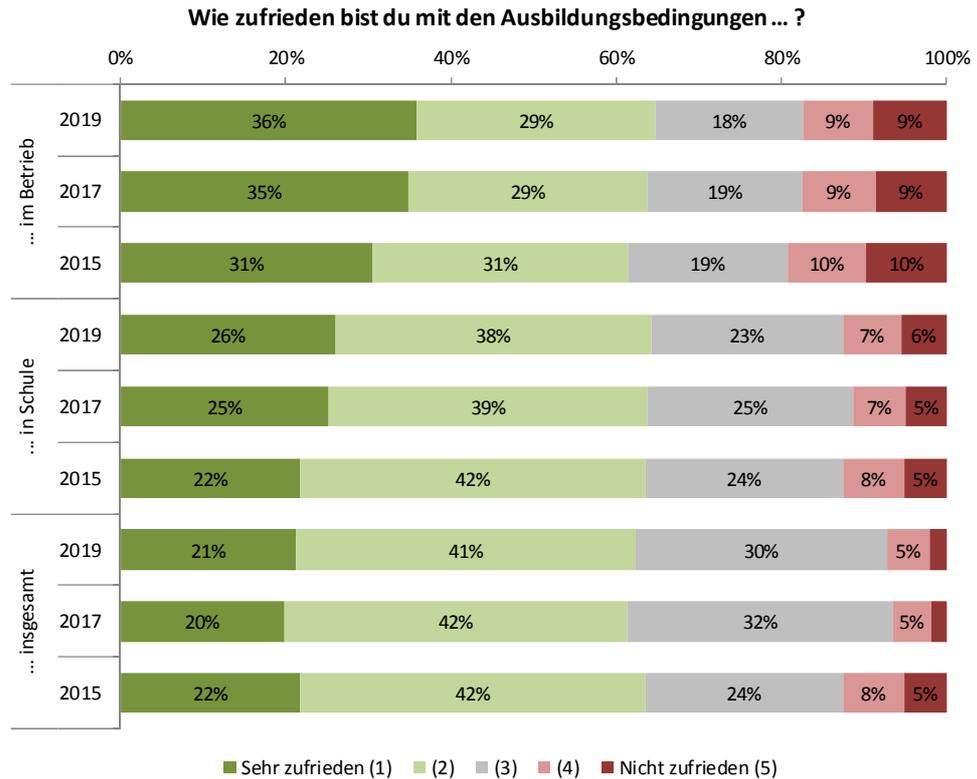
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 3.806 Lehrlinge (Filter: nur Lehrgangsmäßige und saisonmäßige Berufsschulformen). Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

IV.4.10 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

Die Lehrlinge wurden nach einer Gesamteinschätzung der Ausbildungsbedingungen differenziert nach Lernorten gebeten. Dabei zeigt sich, dass deutlich mehr als die Hälfte der Lehrlinge mit den Ausbildungsbedingungen an beiden Lernorten (sehr) zufrieden sind. Die Ausbildungsbedingungen im Betrieb weisen im Vergleich eine stärkere Polarität aus. Sowohl der Anteil derjenigen Lehrlinge, die mit ihren Ausbildungsbedingungen sehr zufrieden sind, als auch jener Anteil, 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 etwas weniger als ein Fünftel aller befragten Lehrlinge.

Im Zeitverlauf sind die Zufriedenheitswerte für die gesamte Ausbildung auf einem gleichen Niveau verblieben. Wenngleich es zwischen 2015 und 2017 eine marginale Steigerung in der Zufriedenheit mit betrieblichen und schulischen Bedingungen gegeben hat, so ist zwischen 2017 und 2019 kaum eine Veränderung zu beobachten.

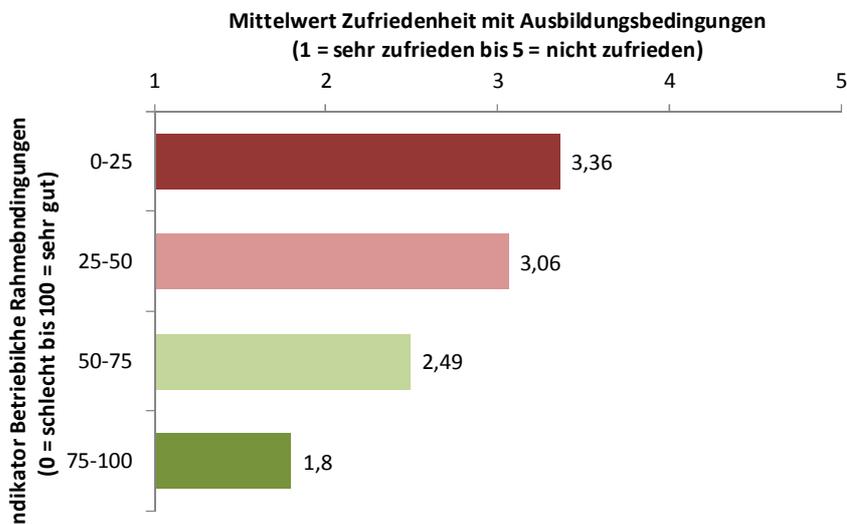
Abbildung 47: Bewertung der Rahmenbedingungen



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

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 48: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen und dem Indikator Betriebliche Rahmenbedingungen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=4.874 Lehrlinge.

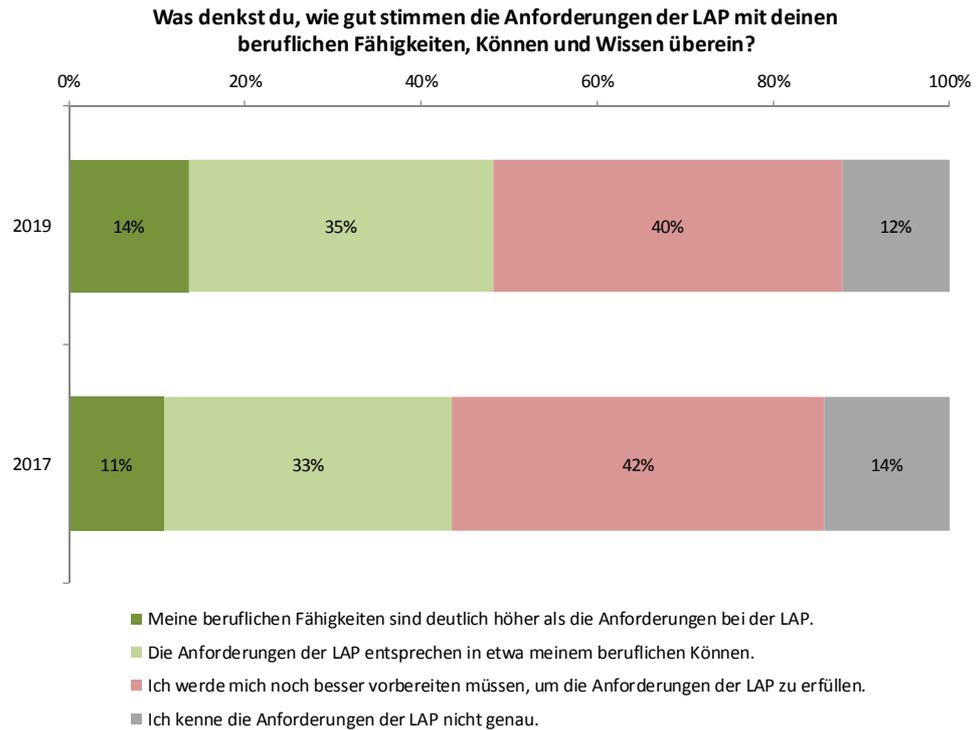
IV. 5 Am Ende der Ausbildung (Outputqualität)

IV.5.1 Subjektiver Vorbereitungsgrad der Lehrlinge auf die LAP

Die Erfolgsquoten bei der Lehrabschlussprüfung 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 sind Statistiken zu Antrittsquoten Teil des periodischen Berichtswesens zum Qualitätsmanagement in der Lehrausbildung (vgl. QML-Bericht 2017 der Wirtschaftskammer Österreich an das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft). Eine frühere Untersuchung hat gezeigt, dass die Wahrscheinlichkeit zum Antritt einer Lehrabschlussprüfung unter anderem davon abhängig ist, wie sich die Lehrlinge am Ende ihrer Ausbildung auf die Lehrabschlussprüfung vorbereitet fühlen: Je besser die LAP-Vorbereitungsgrad, desto höher die LAP-Antrittswahrscheinlichkeit (Schlögl & Mayerl, 2013).

Die befragten Lehrlinge befinden sich allesamt im letzten Lehrjahr, d. h. in der letzten Phase ihrer Ausbildung. Der Antritt zur Lehrabschlussprüfung steht zeitnah bevor. Rund die Hälfte der Lehrlinge schätzt ein, dass ihre beruflichen Kompetenzen jenem Niveau entsprechen, das bei der Lehrabschlussprüfung gefordert ist. Mehr als ein Zehntel der Lehrlinge findet sogar bereits, dass seine beruflichen Kompetenzen höher sind, als für die erfolgreiche Absolvierung der Lehrabschlussprüfung notwendig ist. Bemerkenswert ist aber der hohe Anteil an Lehrlingen (40 %), die ihren LAP-Vorbereitungsgrad zum Zeitpunkt der Befragung noch als unzureichend einschätzen und noch weitere Vorbereitungsarbeit für die Prüfung benötigen. Jedem siebenten Lehrling ist die Anforderung gar (noch) unbekannt.

Abbildung 49: Passung Anforderungen-Fähigkeiten LAP



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=5.057 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=5.913 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Weibliche Lehrlinge fühlen sich signifikant schlechter vorbereitet als männliche Lehrlinge. Teilweise kann dieses Ergebnis durch die betrieblichen Rahmenbedingungen erklärt werden, die bei weiblichen Lehrlingen im Durchschnitt schlechter ausfallen (eventuell auch durch einen Effekt der Berufswahl begründet). Vergleichsweise schlecht vorbereitet fühlen sich Lehrlinge in den Berufen Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in, Speditionskaufmann/-frau, Augenoptiker, Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in) und Kraftfahrzeugtechniker/-in.

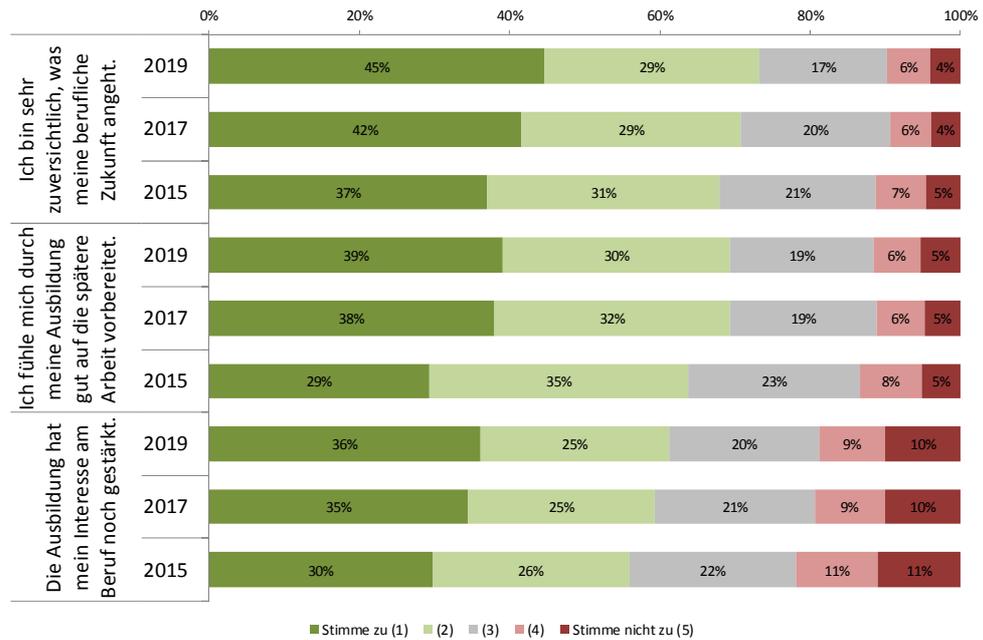
IV.5.2 Berufliche Handlungsfähigkeit und Zukunft

Die Lehrausbildung ist in Österreich eine zentrale Säule, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Ein zentrales Ziel 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.

Die überwiegende Mehrheit (74 %) blickt ihrer beruflichen Zukunft sehr zuversichtlich entgegen. Nur jeder Zehnte ist sehr skeptisch, was die berufliche Zukunft angeht.

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

Abbildung 50: Berufliche Zukunft und berufliche Handlungsfähigkeit



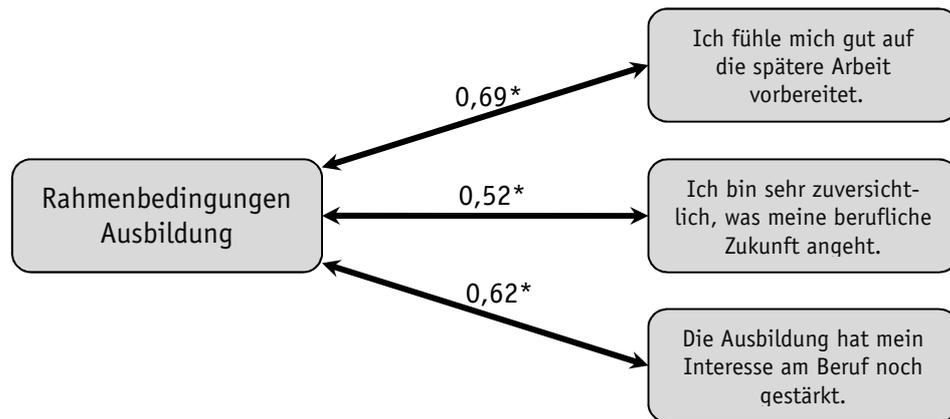
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.073 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.856 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.440 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

In diesem Kontext sollte ein weiteres Ergebnis der Lehrausbildung sein, dass das Interesse am jeweiligen Lehrberuf gestärkt wurde. Dieser Aussage stimmt eine deutliche Mehrheit zu. Gleichzeitig gibt knapp ein Fünftel 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 Rahmenbedingungen während der Ausbildung und der Einschätzung der beruflichen Zukunft gegeben ist (vgl. Abbildung 51). Jene Lehrlinge, die mit hoher Ausbildungsqualität ausgebildet werden, fühlen sich signifikant besser auf die spätere Arbeit vorbereitet (Korrelationskoeffizient: 0,69), sind zuversichtlicher, was ihre berufliche Zukunft angeht (Korrelationskoeffizient: 0,52) und haben ein starkes Interesse an ihrem Beruf im Zuge der Ausbildung entwickelt (Korrelationskoeffizient: 0,62). Investitionen in gute qualitative berufliche Rahmenbedingungen sind aus dieser Perspektive eine wesentliche Grundlage, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu sichern.

Abbildung 51: Zusammenhang zwischen Einschätzung der beruflichen Zukunft und den qualitativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Korrelationskoeffizient)



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. $n=4.878$ 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 0,69 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.

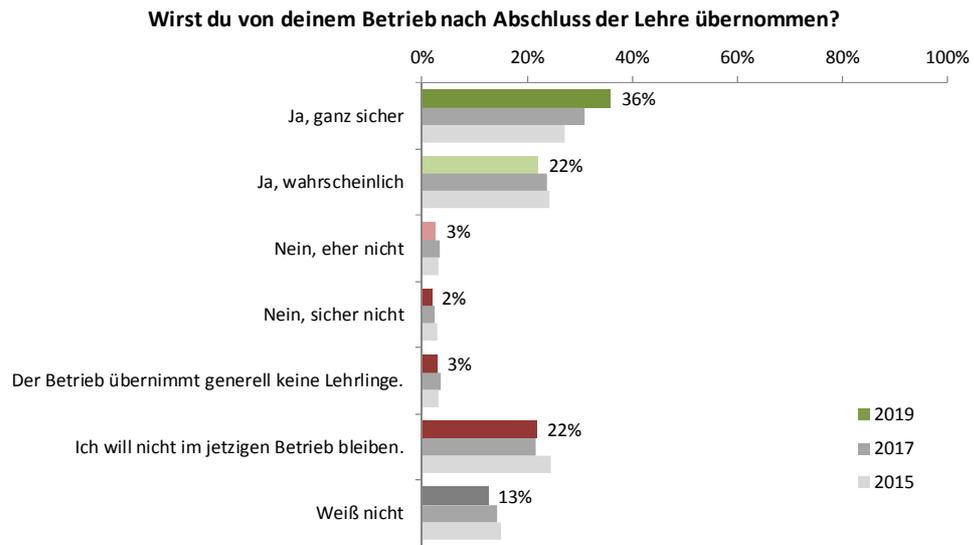
IV.5.3 Verbleib im Betrieb

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 demnach 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 3. Lehrlingsmonitors stützen den Befund, dass österreichische Betriebe investitionsorientiert ausbilden, d. h. die betriebliche Ausbildung wird angeboten, um die ausgebildeten Lehrlinge als Fachkräfte zu übernehmen. Mehr als die Hälfte der Lehrlinge gibt an, nach Abschluss der Lehre vom Betrieb als Facharbeitskraft übernommen zu werden. Etwa ein Zehntel wird vom Betrieb nicht übernommen. Dazu kommt ein Fünftel der Lehrlinge, die nach dem Lehrabschluss überhaupt nicht im Betrieb bleiben wollen. Beim restlichen Anteil ist diese Frage aus der Perspektive der Lehrlinge noch weitgehend ungeklärt.

Abbildung 52: Übernahme Betrieb



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.116 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.885 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.470 Lehrlinge. Die oberen Balken weisen die Werte von 2019 aus. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Insbesondere in der Lehrberufsgruppe Tourismus und Gastronomie geben Lehrlinge signifikant überdurchschnittlich häufig an, nicht im Betrieb verbleiben zu wollen: Restaurantfachmann/-frau (47 %), Gastronomiefachmann/-frau (46 %) und Koch/Köchin (42 %).

Weibliche Lehrlinge geben signifikant weniger häufig als Männer an, dass sie vom Betrieb ganz sicher oder wahrscheinlich übernommen werden (51 % vs. 62 %). Dies ist zum Teil auf die geschlechterspezifische Segregation auf dem Lehrstellenmarkt zurückzuführen. Frauen befinden sich in Lehrberufen, in denen geringere Übernahmequoten angegeben werden.

In einer weiteren Analyse zeigt sich deutlich, dass jene Betriebe, die ihre Lehrlinge übernehmen, aus der Perspektive der Lehrlinge signifikant bessere qualitative Ausbildungsbedingungen bieten als Lehrlingen, die vom Ausbildungsbetrieb nach der Lehre nicht übernommen werden. Lehrlinge, die alleine von sich aus angeben, nicht im Betrieb bleiben zu wollen, haben nach Eigenangaben ebenfalls signifikant schlechtere qualitative Rahmenbedingungen in der Ausbildung.

IV.5.4 Verbleib im Lehrberuf

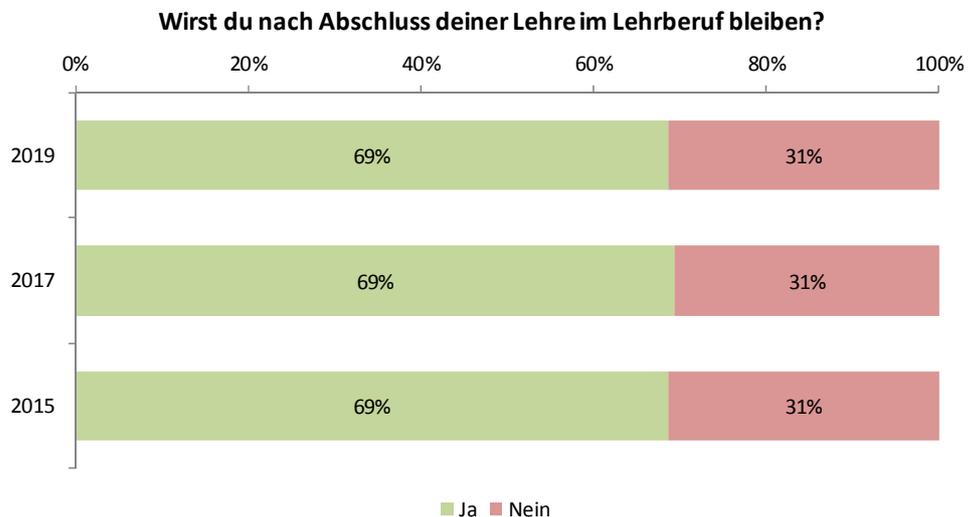
Die Häufigkeit von Berufswechsel im Anschluss an die Absolvierung einer Ausbildung kann ein Indikator dafür sein, ob die Deckung des Fachkräftebedarfs durch die Ausbildung von Lehrlingen funktioniert. Die berufliche Verbleibquote ist wirtschaftlich relevant, wenn es darum geht, den benötigten Fachkräftebedarf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

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

Empirisch geben sieben von zehn Lehrlingen an, im ausgewählten Lehrberuf auch nach Abschluss der Lehre bleiben zu wollen. Unterdurchschnittlich geplante Verbleibquoten sind bei Lehrlingen in den Lehrberufsgruppen Holz/Papier/Glas/Keramik, Büro/Handel/Finanzen, Körperpflege/Schönheit und Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie zu beobachten.

Wiederum zeigt sich ein hoch signifikanter Zusammenhang zwischen dem geplanten Verbleib im Beruf und den qualitativen Rahmenbedingungen während der Ausbildung: Je besser die Rahmenbedingungen in der Ausbildung, desto wahrscheinlicher ist ein geplanter beruflicher Verbleib der Lehrlinge im Ausbildungsberuf.

Abbildung 53: Verbleib Lehrberuf



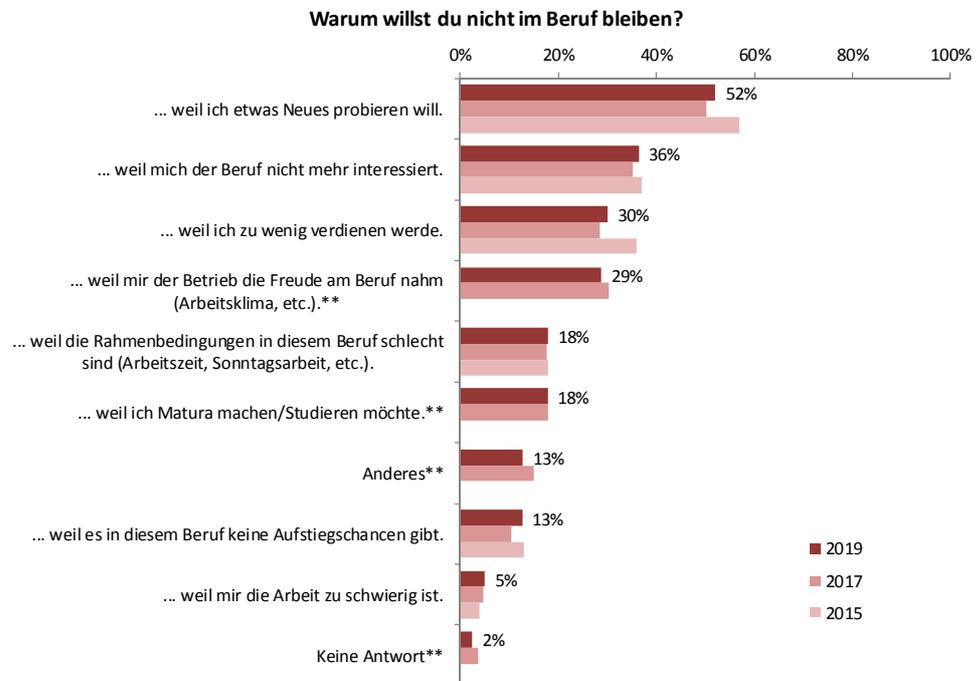
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.076 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.789 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.375 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Die angegebenen Gründe für einen geplanten Berufswechsel sind meist mehrdimensional. Im Schnitt werden etwas mehr als zwei Aspekte aus der angeführten Liste genannt.

Die am häufigsten Nennungen beziehen sich auf eine Neu- bzw. Umorientierung in ihrer beruflichen Ausbildung. Die Hälfte der Lehrlinge, die einen Berufswechsel plant, tut dies, weil sie etwas Neues versuchen will. Für jeweils etwa ein Drittel

der Lehrlinge ist ein mangelndes Interesse am Beruf, betriebliche und monetäre Gründe für einen eventuellen Berufswechsel im Anschluss an die Ausbildung relevant. Schwierige Rahmenbedingungen im jeweiligen Berufsfeld (schlechte Arbeitszeiten, geringe Aufstiegschancen, zu schwierige Tätigkeiten) werden vergleichsweise weniger häufig genannt.

Abbildung 54: Gründe für geplanten Berufswechsel



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=1.592 Lehrlinge (Filterfrage: Planung Berufswechsel). öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=1.772 Lehrlinge (Filterfrage: Planung Berufswechsel). öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=2.004 Lehrlinge (Filterfrage: Planung Berufswechsel). Mehrfachnennungen möglich. **=Kategorien im 1. Lehrlingsmonitor nicht vorhanden.

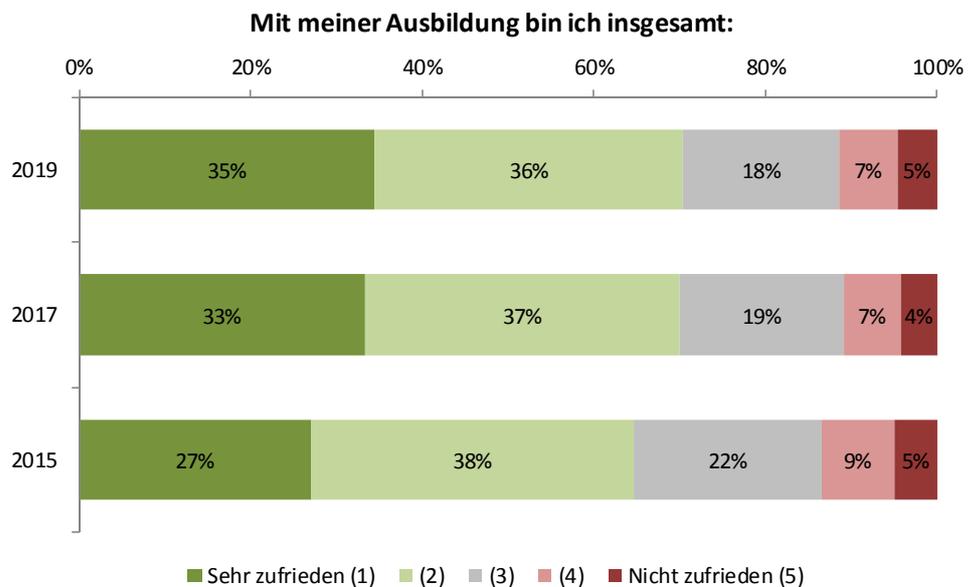
Unter der Kategorie „Anderes“ manifestieren sich verbal meist nochmals die oben genannten Gründe wie etwa beispielsweise: „falschen Beruf hab' ich“, „Schlechte Arbeitszeiten verbunden mit einem schlechten Arbeitsgeber“, „weil der Betrieb Frauen sehr vernachlässigt und auf die Wünsche des Lehrlings sehr schlecht eingegangen wird“, „körperliche Schwierigkeiten“, „Studium, jetzige Ausbildung als Grundlage dafür genutzt“, „Verdienst ist zu wenig“.

IV.5.5 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Ausbildungszufriedenheit wird als ein weiterer Indikator herangezogen, um den Output der Lehrausbildung zu messen.

Insgesamt sind rund 70 % der Lehrlinge mit ihrer Lehrausbildung sehr bzw. eher zufrieden. Jeder neunte Lehrling hingegen ist mit der Ausbildung (eher) nicht zufrieden. Knapp ein Fünftel beurteilt die Ausbildungszufriedenheit mit „mittel“.

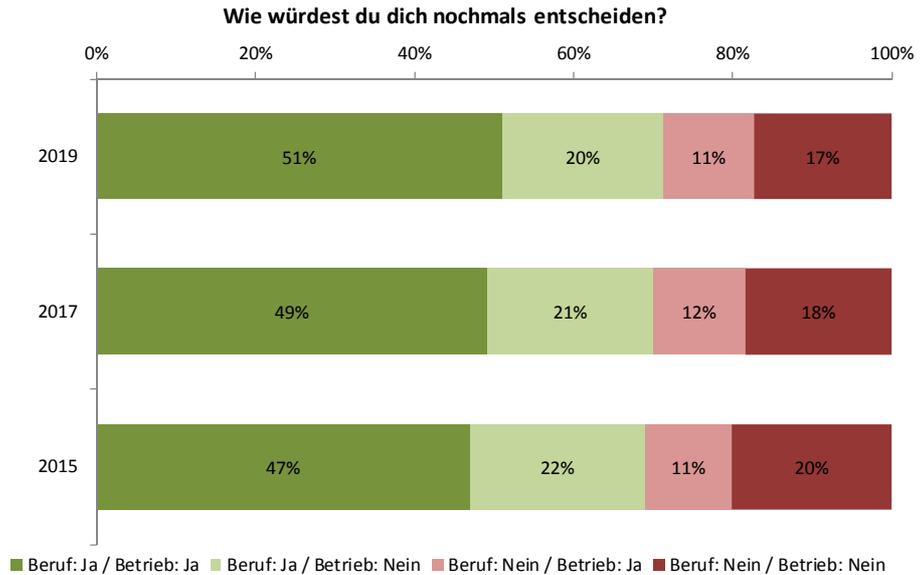
Abbildung 55: Ausbildungszufriedenheit



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.166 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.931 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.468 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Als weiterer Indikator für die Zufriedenheit kann die potenzielle Wiederholungsbereitschaft der getätigten Wahl des Berufs bzw. des Ausbildungsbetriebes herangezogen werden. Die Hälfte der Lehrlinge würde sich wieder für denselben Beruf und Betrieb entscheiden. Konträr dazu würde sich knapp ein Fünftel nicht wieder für denselben Betrieb und Beruf entscheiden.

Abbildung 56: Wiederholungsbereitschaft Berufs-/Betriebswahl

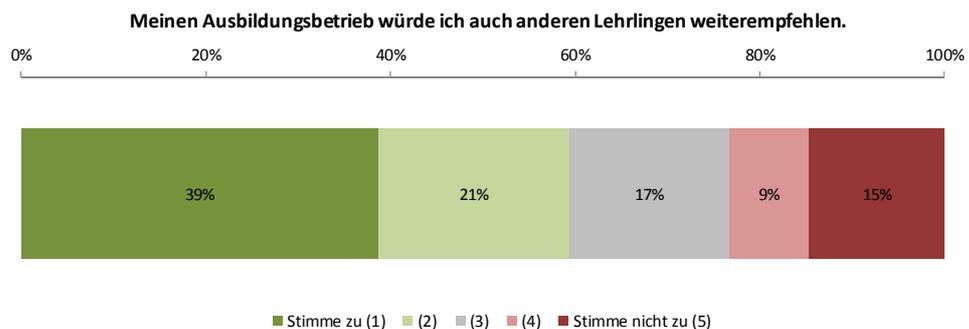


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.038 Lehrlinge. öibf/2. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.740 Lehrlinge. öibf/1. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=6.297 Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Dazwischen finden sich Mischformen. Jeder Fünfte Lehrling würde nochmals denselben Beruf, aber nicht den Betrieb wählen; jeder Neunte den Betrieb, aber nicht den Beruf. 71 % der Lehrlinge würden sich für denselben Lehrberuf entscheiden, 62 % für denselben Lehrbetrieb.

Im Vergleich mit den Ergebnissen der beiden vorigen Runden des Lehrlingsmonitors (2015, 2017) haben sich die Zufriedenheitswerte mit der Lehrausbildung marginal verbessert.

Abbildung 57: Weiterempfehlung Lehrbetrieb



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, n=5.152 Lehrlinge. Anmerkung: Frage wurde neu eingeführt, daher liegen keine Vergleichswerte vor. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

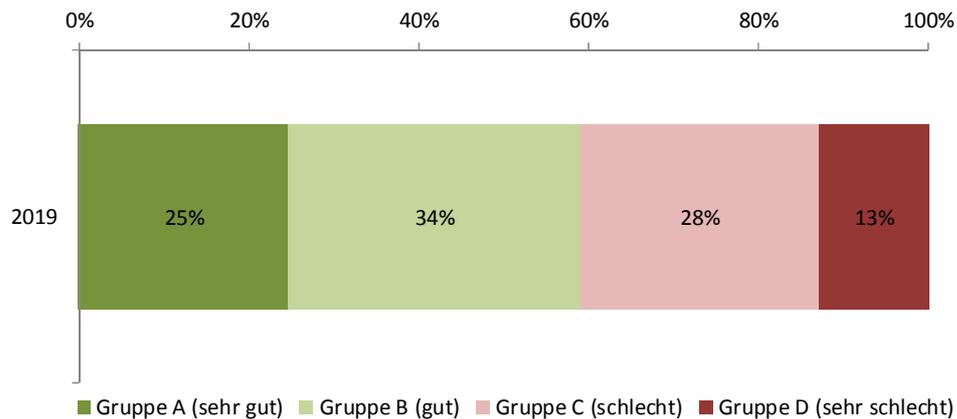
Korrespondierend zur Bereitschaft, die Ausbildungs- bzw. Betriebswahl zu wiederholen, würden sechs Zehntel der Lehrlinge auch anderen Lehrlingen ihren Lehrbetrieb empfehlen. Stark überproportional hohe Weiterempfehlungen würden Lehrlinge in den Lehrberufsgruppen Chemie/Kunststoff, Bau/Architektur/Gebäudetechnik und Recht/Sicherheit/Verwaltung geben. Unterdurchschnittliche Weiterempfehlungsquoten haben Lehrlinge in den Gruppen Transport/Verkehr/Lager, Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie und Körperpflege/Schönheit.

IV. 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 IV.4.1) deskriptiv quantifiziert, d. h., wie groß sind die Anteile der Lehrlinge mit guten bzw. schlechten Ausbildungsbedingungen im Betrieb.

Abbildung 58: Ergebnis Clusteranalyse nach betrieblichen Rahmenbedingungen



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor, $n=5.042$ 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 dieser statistischen Analyse zeigt, dass sich alle Lehrlinge anhand vier Gruppen gut 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 25 % auf Gruppe A und 34 % auf Gruppe B entfallen. Werden diese beiden Gruppen zusammengezählt, ergibt sich ein Anteil von 57 % der Lehrlinge, die (sehr) gute Rahmenbedingungen aufweisen. Ein Anteil von 28 % der Lehrlinge (Gruppe C) hat eher schlechte und nochmals 13 % 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 MitarbeiterInnen) lässt sich kein spezifisches Muster bei der Clusterzugehörigkeit ablesen.

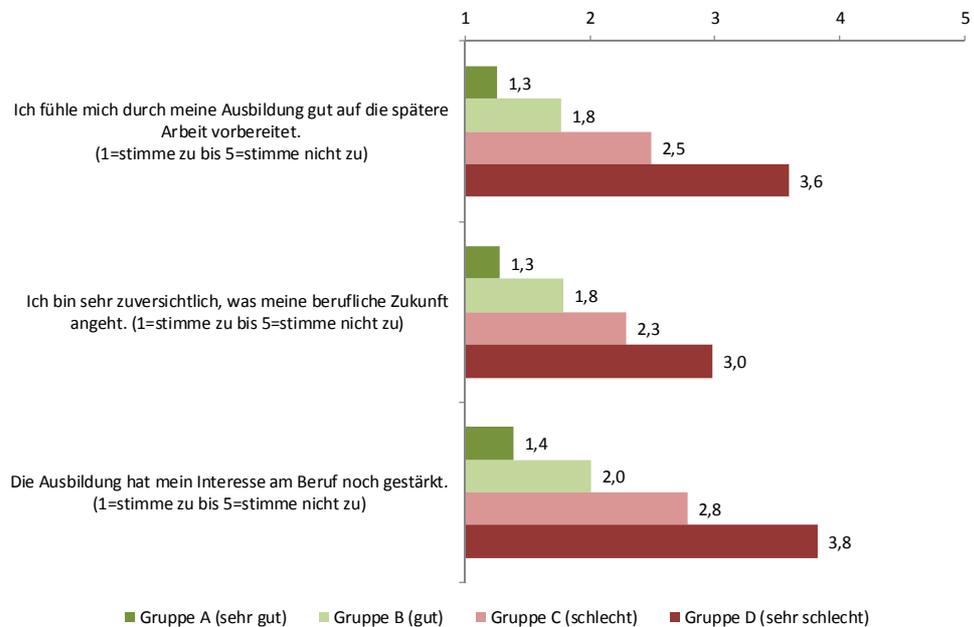
Tabelle 3: Cluster nach sozio-betrieblichen Kriterien

Variablen		Gruppe A (sehr gut)	Gruppe B (gut)	Gruppe C (schlecht)	Gruppe D (sehr schlecht)	Ge- sam
Erstsprache	Deutsch	25%	35%	28%	13%	100%
	Nicht-Deutsch	21%	32%	31%	16%	100%
Geschlecht	weiblich	24%	30%	29%	16%	100%
	männlich	25%	37%	27%	11%	100%
MitarbeiterInnen/ Betrieb	bis 9 MA	26%	30%	28%	16%	100%
	10-49 MA	23%	33%	29%	15%	100%
	50-249 MA	22%	35%	32%	11%	100%
	250 MA+	27%	38%	25%	10%	100%

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 5.878 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 59: Clusterzugehörigkeit nach Variablen zum Ausbildungsergebnis

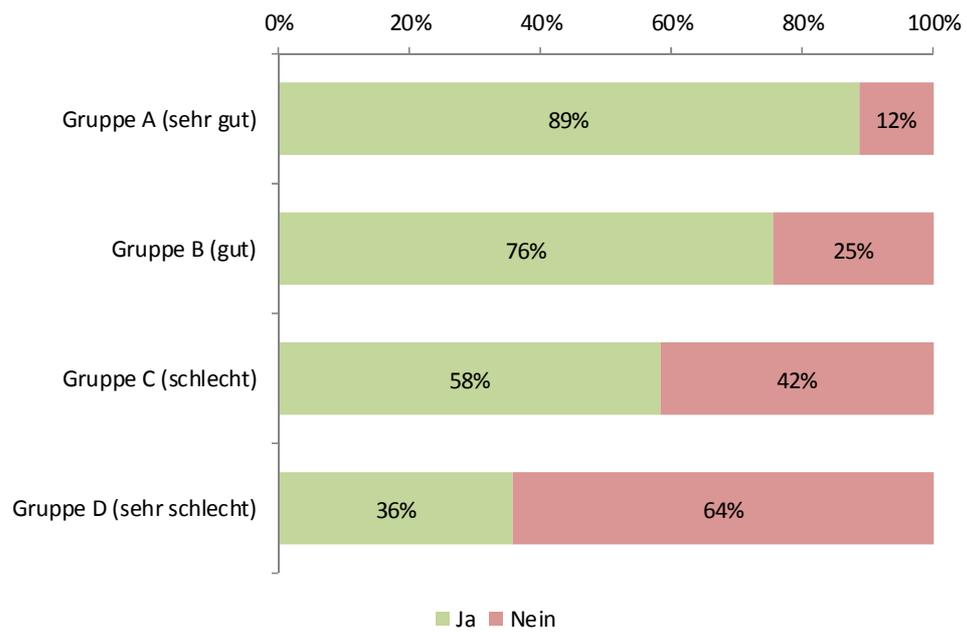


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. n=mind. 4.878 Lehrlinge.

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, dass die betrieblichen Ausbildungsbedingungen einen Einfluss darauf haben, ob Lehrlinge im Beruf nach Abschluss der Lehre im Beruf verbleiben wollen. Während in Gruppe A 89 % der Lehrlinge den Lehrberuf nach Abschluss weiter ausüben wollen, so beträgt dieser Anteil in der Gruppe D nur 36 %.

Abbildung 60: Clusterzugehörigkeit nach geplantem Verbleib im Beruf nach Abschluss der Lehre



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. $n=4.877$ Lehrlinge. Differenz auf 100 % sind Rundungsdifferenzen.

Schlechte Ausbildungsbedingungen führen daher dazu, dass Lehrlinge zwar ihre Ausbildung abschließen, aber dann ihren Beruf, in dem sie ausgebildet worden sind, nicht mehr weiter ausüben. Schlechte Ausbildungsbedingungen führen letztlich dazu, dass Fachkräfte zwar ausgebildet werden, jedoch langfristig zur Deckung des Fachkräftebedarfs wieder verloren gehen.

V. 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.

V. 1 Methodik und Stichprobe

Die Erhebungen unterscheiden sich erheblich 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 Klassenverbund der Berufsschulen durchgeführt. Beide Befragungen erreichen beachtliche Stichprobengrößen, für die Auswertung von 25 Lehr- bzw. Ausbildungsberufen.

Tabelle 4: Methodik Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport

	3. Lehrlingsmonitor (Österreich)	Ausbildungsreport 2019 (Deutschland)
Erhebungsmethode	Online-Fragebogen	schriftlicher Fragebogen
Stichprobenziehung	Berufsschulklassen	Berufsschulklassen
Erhebungszeitraum	September 2018–Mai 2019	September 2018–April 2019
Stichprobengröße	6.084 Lehrlinge	16.181 Auszubildende
Gewichtung	ja	ja
Lehrberufe	Keine Lehrberufe ausgeschlossen; für 31 Lehrberufe können aufgrund ausreichend großer Fallzahlen Ergebnisse ausgewiesen werden.	25 häufigsten Lehrberufe
Zielgruppe	Lehrlinge im letzten Lehrjahr	Lehrlinge in allen Lehrjahren

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019).

Ein wesentlicher Unterschied lässt sich bei der Zielgruppe der Befragung feststellen. Während der Lehrlingsmonitor auf Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr fokussiert, finden sich im Ausbildungsreport Daten zu allen Lehrjahren. Damit könnten bei der Beantwortung der Fragen andere Erfahrungswerte bei der Ausbildung wirksam werden. Inwieweit eventuelle länderspezifische Differenzen in den Ergebnissen auf unterschiedliche Zielgruppen der Stichproben zurückzuführen sind, kann nicht beurteilt werden.

V. 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 III).

Im Ausbildungsreports 2019 wurden die Indikatoren der Befragung ebenfalls mehreren Themenschwerpunkten zugeordnet. Diese gliedern sich in die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb, den Ausbildungszeiten und Überstunden, der Ausbildungsvergütung und der persönlichen Beurteilung der Ausbildungsqualität. Mit den psychischen Belastungen in der Ausbildung setzt die aktuelle Ausgabe ein zusätzliches Schwerpunktkapitel.

Tabelle 5: Dimensionen und Indikatoren im Ausbildungsreport

Dimension	Indikatoren
Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb	<ul style="list-style-type: none"> • Einhaltung des Ausbildungsplans • Verrichtung ausbildungsfremder Tätigkeiten • Ausbildungsnachweis • Fachliche Anleitung und Betreuung durch den/die Ausbilder/-in • Fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb • Fachliche Qualität der Ausbildung in der Berufsschule (Conte, 2019, S. 20ff)
Ausbildungszeiten und Überstunden	<ul style="list-style-type: none"> • Regelmäßigkeit von Überstunden • Freizeitausgleich oder Bezahlung von Überstunden • Wöchentliche Arbeitszeit • Anrechnung des Berufsschulunterrichts auf die Arbeitszeit • Blickpunkt Jugendschutzgesetz (Conte, 2019, S. 29ff)
Ausbildungsvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsvergütung (Conte, 2019, S. 36)
Beurteilung der Ausbildungsqualität	<ul style="list-style-type: none"> • Zufriedenheit mit der Ausbildung • Zufriedenheit durch Interessenvertretung • Zufriedenheit durch Übernahme • Unzufriedenheit durch psychische und körperliche Belastungen • Berufswahl und Zufriedenheit • Ausbildungsabbruch (Conte, 2019, S. 38ff)

Quelle: Conte (2019), eigene Zusammenstellung.

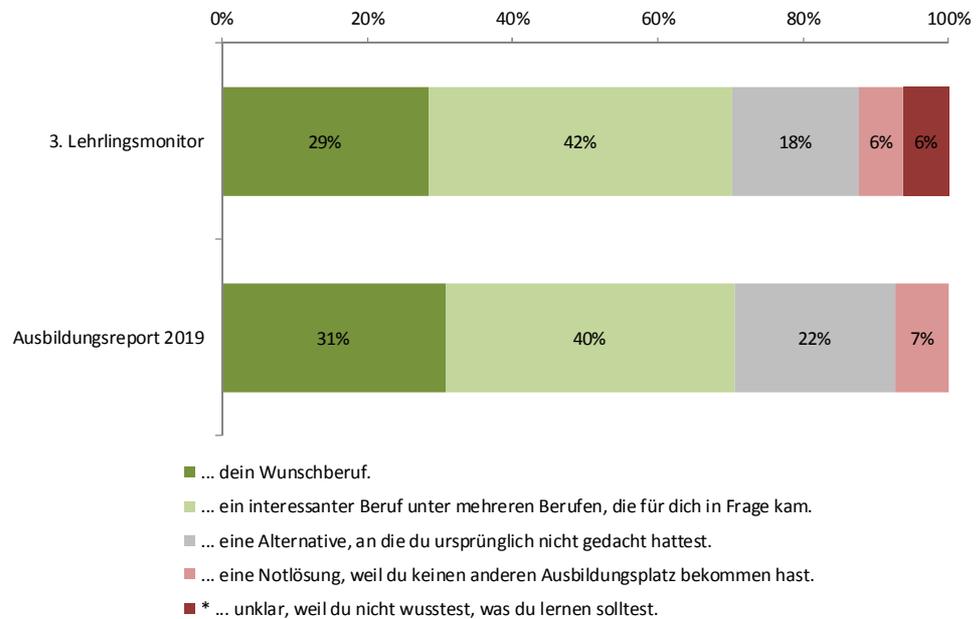
Der Vergleich des zugrunde liegenden Indikatoren-Modells zeigt, dass jenes des Lehrlingsmonitors wesentlich umfangreicher ist und mehr Dimensionen aufgenommen hat sowie einen umfangreicheren Blick auf die qualitativen Rahmenbedingungen der Ausbildungssituationen erlaubt.

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.

V. 3 Berufswunsch und Ausbildungssuche

Der Indikator Realisierung des Berufswunsches ist in beiden Erhebungen aufgenommen worden, um den Zugang zum jeweiligen Ausbildungsberuf bzw. der realisierten Berufseinmündung vor dem Hintergrund des Berufswahlprozesses abzubilden. Es kann als ein Indikator gesehen werden, inwiefern der realisierte Ausbildungsberuf die Wünsche und Interessen der Lernenden entspricht.

Abbildung 61: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Wunschberuf



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 47). *Diese Antwortkategorie ist nur im Lehrlingsmonitor enthalten.

Der Vergleich zeigt kaum wahrnehmbare Differenzen zwischen der Situation in Österreich und Deutschland. Der Anteil jener Lernenden, die ihren beruflichen Wunschberuf bzw. einen Beruf im engeren Interesse 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.

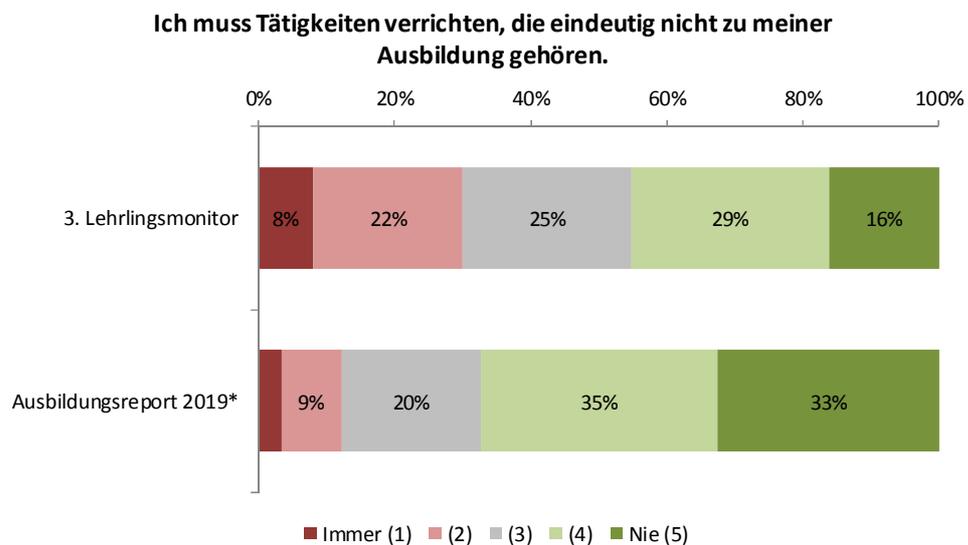
In beiden Ländern können laut ihren eigenen Angaben männliche Lernende häufiger ihren Berufswunsch verwirklichen als weibliche Lernende. Dies wird vor allem durch geschlechterspezifische Segregation am Ausbildungsmarkt erklärt. Frauen konzentrieren sich häufiger auf weniger und zugleich geschlechterstereotypische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

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

V. 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 62: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Ausbildungsfremde Tätigkeiten



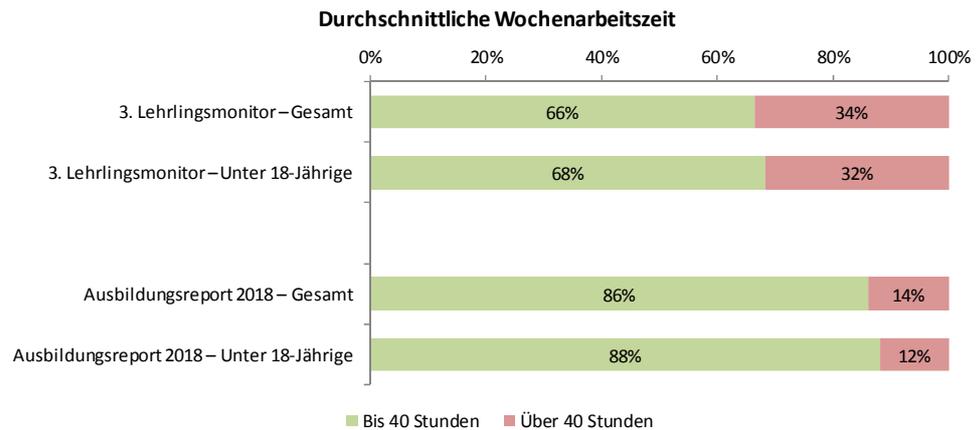
Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 23). Anmerkung: Die Antwortkategorien beim Ausbildungsreport lauten: immer, häufig, manchmal, selten, nie.

Im Vergleich werden österreichische Lehrlinge deutlich häufiger als deutsche Auszubildende für ausbildungsfremde Tätigkeiten verwendet. Während in Deutschland nur rund ein Zehntel zu dieser Gruppe zählt, so umfasst diese Gruppe in Österreich knapp drei Zehntel.

V. 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 daher nicht argumentierbar. Zudem sind Überstunden analog zu Österreich für Jugendliche unter 18 Jahren laut Jugendarbeitsschutzgesetz grundsätzlich verboten.

Abbildung 63: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 32).

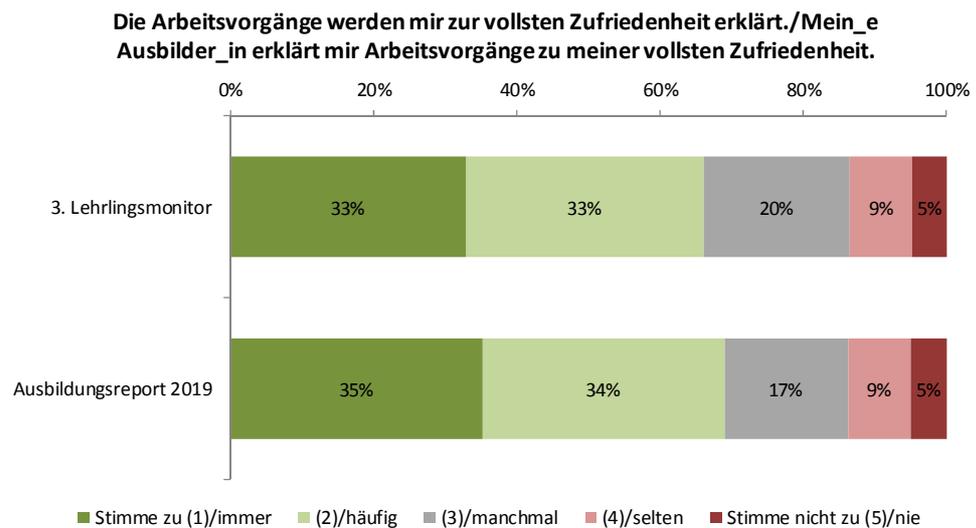
Die Gegenüberstellung der Ergebnisse zeigt, dass Lehrlinge in Österreich durchschnittlich eine höhere Wochenarbeitszeit aufweisen als Auszubildende in Deutschland. Trotz gesetzlichen Verbots, gibt auch mehr als ein Zehntel der unter 18-jährigen deutschen Auszubildenden an, Überstunden zu absolvieren.

V. 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 die Lehrlinge bzw. Auszubildenden mit der fachlichen Anleitung ihrer AusbilderInnen zufrieden. Jeder siebente Lehrling bzw. Auszubildende ist mit der fachlichen Anleitung der Arbeitsvorgänge nicht zufrieden.

Abbildung 64: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Fachliche Anleitung

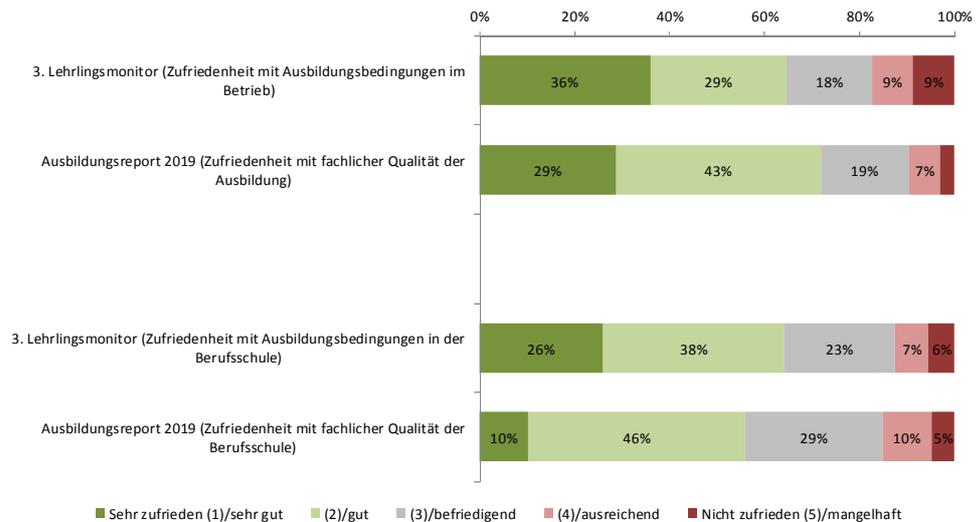


Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 25). Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: stimme zu bis stimme nicht zu; Deutschland: immer bis nie.

V. 7 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

In Deutschland wie in Österreich gibt es mehrheitlich unter Lernenden 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 Ausbildungsbedingungen sehr zufrieden sind, aber gleichzeitig ist auch der Anteil jene Lehrlinge größer, die nicht mit ihren Ausbildungsbedingungen zufrieden sind. Die Ausbildungsbedingungen in Österreich sind demnach stärker polarisiert.

Abbildung 65: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen bzw. Ausbildungsqualität



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 26ff). Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: sehr zufrieden bis nicht zufrieden; Deutschland: sehr gut bis mangelhaft.

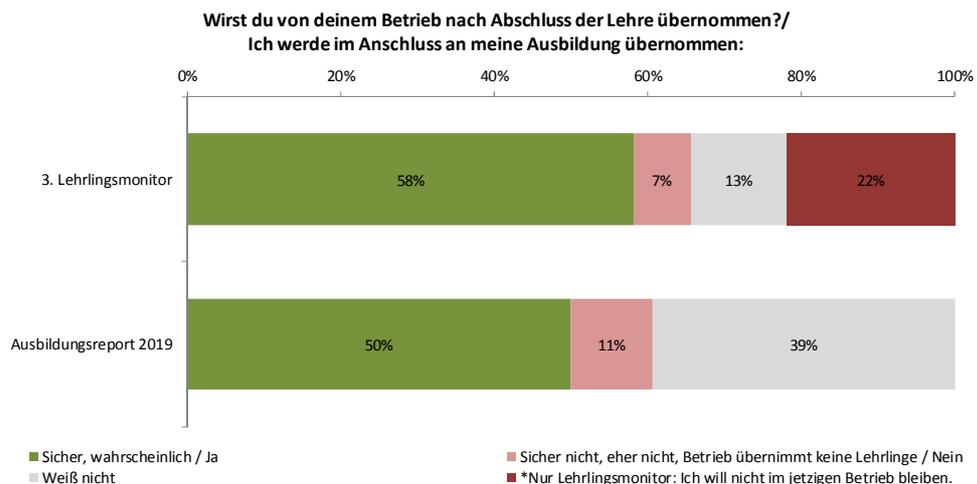
In Deutschland wird die fachliche Qualität der Berufsschule gegenüber der fachlichen Qualität der Ausbildung deutlich niedriger bewertet. Der Unterschied in Bezug auf die fachliche Qualität der beiden hauptsächlichen Lernorte ist dort stärker ausgeprägt als in Österreich.

V. 8 Verbleib im Betrieb

Verbleibsquoten 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 Menschen auch als Indikator für die Zufriedenheit mit der Ausbildung interpretiert. Die Fragestellungen und Antwortkategorien zur Übernahme nach der Ausbildung unterscheiden sich zwischen beiden Erhebungen.

Abbildung 66: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Übernahme nach Vollendung der Ausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 43). Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: sicher/wahrscheinlich/eher nicht/sicher nicht/Betrieb übernimmt keine Lehrlinge/will nicht bleiben; Deutschland: ja, nein, weiß nicht. DGB-Ausbildungsreport: Die Ergebnisse beziehen sich auf Auszubildende im letzten Lehrjahr.

In Deutschland gibt die Hälfte der Auszubildenden an, dass sie im Anschluss an die Ausbildung vom Betrieb übernommen werden. Ein Zehntel wird nicht übernommen. Beim restlichen Anteil ist die Situation im letzten Ausbildungsjahr noch nicht geklärt. Im Vergleich dazu scheint in Österreich der Anteil der nach der Ausbildung übernommen wird, etwas höher zu sein, während der Anteil der Nicht-Übernahmen ein wenig geringer ist. Die Ergebnisse sind aufgrund der fehlenden Antwortoption „Ich will nicht im jetzigen Betrieb bleiben“ jedoch nur bedingt miteinander vergleichbar.

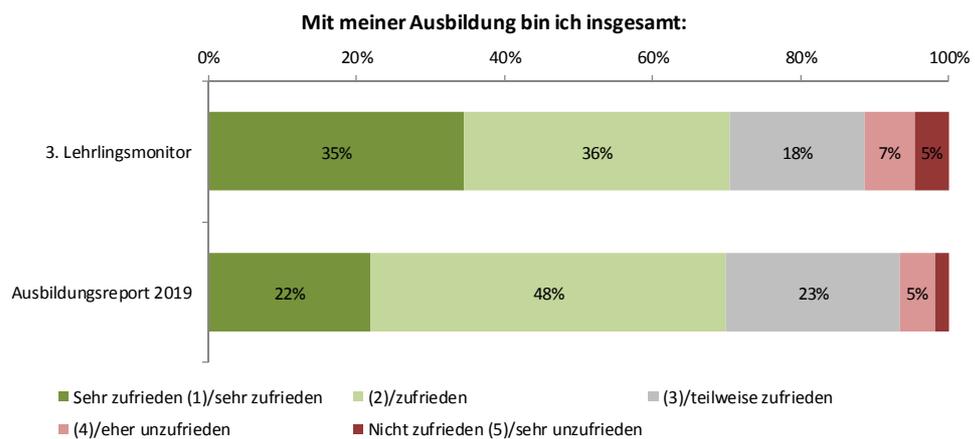
Zudem ist in Deutschland wie in Österreich ein Zusammenhang zwischen der Berufswahl und dem Verbleib im Beruf festzustellen. Jene Lernenden, die sich nicht in ihrem Wunschberuf befinden, planen deutlich öfters einen Berufswechsel nach Abschluss der Ausbildung als Lernende, die ihren Berufswunsch realisieren konnten (Conte, 2019, S. 48).

V. 9 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Zufriedenheit ist ein subjektiver Indikator, der Erwartungen und Realität in der Ausbildung zueinander in Beziehung setzt.

Im internationalen Vergleich geben Lehrlinge in Österreich eine deutlich höhere Zufriedenheit mit ihrer betrieblichen Ausbildung an als deutsche Auszubildende. In Österreich sind 35 % der Lehrlinge sehr zufrieden, in Deutschland 22 % der Auszubildenden. Gleichzeitig ist aber der Anteil der Unzufriedenen in Österreich geringfügig höher.

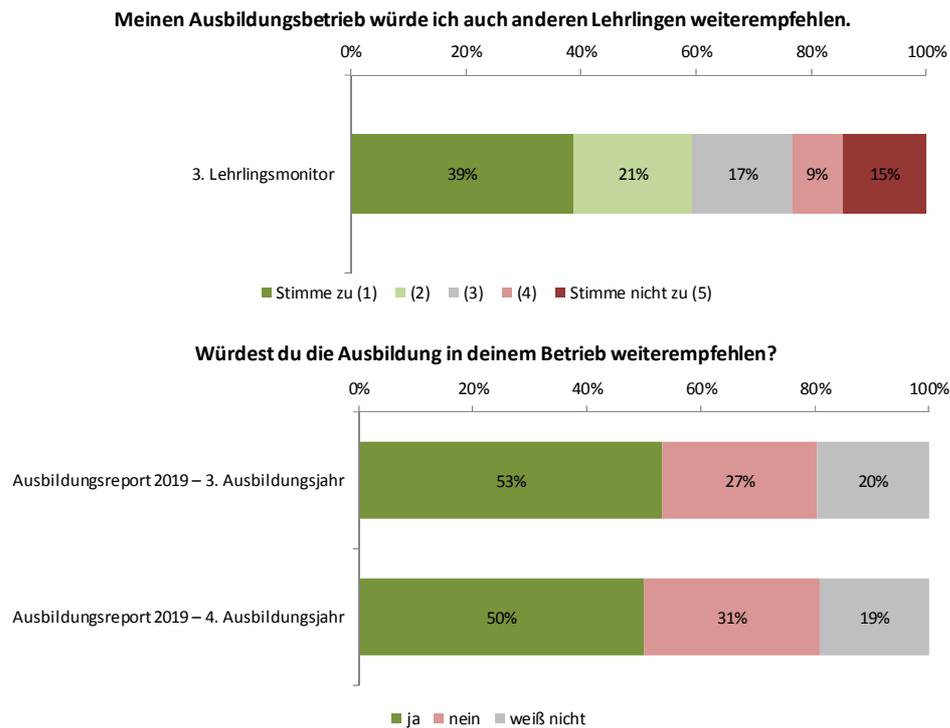
Abbildung 67: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 38). Antwortkategorien unterscheiden sich: Österreich: sehr zufrieden (1) bis nicht zufrieden (5); Deutschland: sehr zufrieden, zufrieden, teilweise zufrieden, eher unzufrieden, sehr unzufrieden.

Die Lehrlinge in Österreich als auch die Auszubildenden in Deutschland wurden danach gefragt, ob sie die Ausbildung im jeweiligen Betrieb weiterempfehlen würden. Zwar standen dazu unterschiedliche Antwortkategorien zur Verfügung, aber es zeigt sich hier, dass Lehrlinge in Österreich ihre Betriebe geringfügig häufiger weiterempfehlen würden (Antwortkategorien (1) und (2) zusammengezählt) als in Deutschland. Sowohl in Deutschland als auch in Österreich kann ein starker Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und der hypothetischen Weiterempfehlung der Ausbildung beobachtet werden.

Abbildung 68: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Weiterempfehlung der Ausbildung



Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor; Conte (2019, S. 41).

V. 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.
- ... Über- und Unterforderung: Lernende, die sich in der Ausbildung über- oder unterfordert fühlen, nennen eine geringere 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.

VI. Ausbildungssituation nach Lehrberufen

Im folgenden Abschnitt werden Einzelauswertungen für die in der Stichprobe am häufigsten vertretenen Lehrberufe je Seite dargestellt. Die Ergebnisse des jeweiligen Lehrberufs werden immer im Vergleich mit dem Gesamtergebnis ausgewiesen.

Lehrberufe	Seite
Augenoptik	84
Betriebslogistikkaufmann/-frau	85
Bürokaufmann/-frau	86
Einzelhandel	87
Elektrotechnik – alle Schwerpunkte	88
Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)	89
Gastronomiefachmann/-frau	90
Großhandelskaufmann/-frau	91
Hotel- und Gastgewerbeassistent/in	92
Industriekaufmann/-frau	93
Installations- und Gebäudetechniker/in	94
Karosseriebautechniker/in	95
Koch/Köchin	96
Kraftfahrzeugtechniker/in	97
Land- und Baumaschinentechniker/in	98
Maler/in und Beschichtungstechniker/in	99
Maurer/in	100
Mechatroniker/in	101
Metalltechniker/in	102
Prozesstechniker/in	103
Restaurantfachmann/-frau	104
Speditionskaufmann/-frau	105
Tischler/in	106
Verwaltungsassistent/in	107
Kunststofftechniker/in	108
Sonstige Lehrberufe	109

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Augenoptik				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		111	100%		5.142	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	22	20%		1.456	29%	
	... ein interessanter Beruf.	43	39%		2.079	41%	
	... eine Alternative.	29	26%		897	18%	
	... eine Notlösung.	9	8%		313	6%	
	... unklar.	7	6%		330	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	96	87%		3.441	68%	
	Freiwillige Überstunden	3	3%		648	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	2%		379	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	9	8%		633	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	86	78%		3.764	74%	
	Nein	19	17%		1.097	22%	
	Bisher noch nicht krank	5	5%		237	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	77	73%		3.886	77%	
	Nein	23	22%		721	14%	
	Weiß nicht	6	6%		462	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	11	10%		565	11%	
	Gerade richtig gefordert	80	73%		3.729	73%	
	Unterfordert	19	17%		805	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	7	6%		677	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	33	30%		1.696	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	63	58%		1.968	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	6	6%		610	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	36	33%		2.186	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	44	40%		2.054	40%	
	Ja, große Probleme	29	27%		852	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	55	50%		2.718	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	29	26%		1.272	25%	
	Ja, ernsthaft	26	24%		1.097	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	48	44%		2.081	41%	
	Nein	61	56%		3.030	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	45	41%		1.768	35%	
	Ja, wahrscheinlich	23	21%		1.127	23%	
	Nein, eher nicht	3	3%		139	3%	
	Nein, sicher nicht	4	4%		96	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	2	2%		147	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	22	20%		1.103	22%	
	Weiß nicht	10	9%		637	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	85	80%		3.417	69%	
	Nein	21	20%		1.549	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	111		2,2	5.142		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	111		2,5	5.142		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	111		2,0	5.142		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	111		2,3	5.142		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	111		70,1	5.142		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	25	23%		1.207	25%	
	Gruppe B (gut)	32	30%		1.693	34%	
	Gruppe C (schlecht)	35	33%		1.373	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	15	14%		661	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Betriebslogistikkaufmann/-frau (früher: Lagerlogistik)		Alle anderen Lehrberufe					
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		61	100%		5.192	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	1	2%		1.477	29%	
	... ein interessanter Beruf.	19	32%		2.103	41%	
	... eine Alternative.	23	38%		903	18%	
	... eine Notlösung.	10	17%		312	6%	
	... unklar.	7	12%		330	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	43	71%		3.494	68%	
	Freiwillige Überstunden	5	8%		646	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	4	7%		377	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	9	15%		633	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	49	82%		3.801	74%	
	Nein	10	17%		1.106	22%	
	Bisher noch nicht krank	1	2%		241	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	45	74%		3.918	77%	
	Nein	11	18%		733	14%	
	Weiß nicht	5	8%		463	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	8	13%		568	11%	
	Gerade richtig gefordert	36	59%		3.773	73%	
	Unterfordert	17	28%		807	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	10	16%		674	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	24	39%		1.705	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	19	31%		2.012	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	8	13%		608	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	22	36%		2.200	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	25	41%		2.073	40%	
	Ja, große Probleme	14	23%		867	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	30	49%		2.743	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	10	16%		1.291	25%	
	Ja, ernsthaft	21	34%		1.102	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	33	54%		2.096	41%	
	Nein	28	46%		3.063	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	24	39%		1.789	35%	
	Ja, wahrscheinlich	9	15%		1.141	23%	
	Nein, eher nicht	1	2%		141	3%	
	Nein, sicher nicht	2	3%		98	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	1	2%		148	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	14	23%		1.111	22%	
	Weiß nicht	10	16%		637	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	44	75%		3.458	69%	
	Nein	15	25%		1.555	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	61		2,3	5.192		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	61		3,6	5.192		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	61		2,3	5.192		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	61		2,4	5.192		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	61		67,0	5.192		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	7	12%		1.225	25%	
	Gruppe B (gut)	20	35%		1.705	34%	
	Gruppe C (schlecht)	23	40%		1.385	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	8	14%		668	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Bürokaufmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		393	100%		4.860	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	108	28%		1.370	29%	
	... ein interessanter Beruf.	140	36%		1.982	41%	
	... eine Alternative.	84	22%		842	18%	
	... eine Notlösung.	25	6%		297	6%	
	... unklar.	33	9%		304	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	303	78%		3.234	67%	
	Freiwillige Überstunden	50	13%		601	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	10	3%		371	8%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	28	7%		614	13%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	291	75%		3.559	74%	
	Nein	87	22%		1.029	21%	
	Bisher noch nicht krank	11	3%		231	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	318	82%		3.645	76%	
	Nein	49	13%		695	15%	
	Weiß nicht	22	6%		446	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	32	8%		544	11%	
	Gerade richtig gefordert	278	72%		3.531	73%	
	Unterfordert	77	20%		747	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	62	16%		622	13%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	117	30%		1.612	35%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	139	36%		1.892	41%	
	Kenne Anforderungen nicht.	68	18%		548	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	163	42%		2.059	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	162	41%		1.936	40%	
	Ja, große Probleme	66	17%		815	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	219	56%		2.554	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	98	25%		1.203	25%	
	Ja, ernsthaft	75	19%		1.048	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	173	44%		1.956	41%	
	Nein	219	56%		2.872	60%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	116	30%		1.697	36%	
	Ja, wahrscheinlich	111	28%		1.039	22%	
	Nein, eher nicht	12	3%		130	3%	
	Nein, sicher nicht	9	2%		91	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	26	7%		123	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	74	19%		1.051	22%	
	Weiß nicht	45	12%		602	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	272	71%		3.230	69%	
	Nein	113	29%		1.457	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	393		2,1	4.860		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	393		3,3	4.860		2,7
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	393		2,1	4.860		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	393		2,1	4.860		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	393		73,9	4.860		71,3
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	114	30%		1.118	24%	
	Gruppe B (gut)	123	32%		1.602	34%	
	Gruppe C (schlecht)	101	26%		1.307	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	44	12%		632	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Einzelhandel				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		703	100%		4.550	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	94	14%		1.384	31%	
	... ein interessanter Beruf.	232	33%		1.890	42%	
	... eine Alternative.	210	30%		716	16%	
	... eine Notlösung.	107	15%		215	5%	
	... unklar.	51	7%		286	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	523	75%		3.014	67%	
	Freiwillige Überstunden	33	5%		618	14%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	64	9%		317	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	75	11%		567	13%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	559	81%		3.291	73%	
	Nein	111	16%		1.005	22%	
	Bisher noch nicht krank	24	4%		218	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	509	73%		3.454	77%	
	Nein	112	16%		632	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	102	15%		474	11%	
	Gerade richtig gefordert	495	71%		3.314	74%	
	Unterfordert	102	15%		722	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	113	17%		571	13%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	232	35%		1.497	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	223	33%		1.808	41%	
	Kenne Anforderungen nicht.	105	16%		511	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	227	33%		1.995	44%	
	Ja, einige kleinere Probleme	317	45%		1.781	40%	
	Ja, große Probleme	154	22%		727	16%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	288	41%		2.485	55%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	196	28%		1.105	25%	
	Ja, ernsthaft	213	31%		910	20%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	216	31%		1.913	42%	
	Nein	481	69%		2.610	58%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	188	27%		1.625	37%	
	Ja, wahrscheinlich	140	20%		1.010	23%	
	Nein, eher nicht	21	3%		121	3%	
	Nein, sicher nicht	17	3%		83	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	11	2%		138	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	180	26%		945	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Weiß nicht	134	19%		513	12%	
	Ja	386	57%		3.116	71%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	Nein	295	43%		1.275	29%	
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	703		2,0	4.550		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	703		3,4	4.550		2,7
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	703		2,1	4.550		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	703		2,3	4.550		2,1
	Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	703		69,9	4.550	
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	149	22%		1.083	25%	
	Gruppe B (gut)	220	33%		1.505	35%	
	Gruppe C (schlecht)	203	30%		1.205	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	105	16%		571	13%	

Quelle: *ibf/3*. *sterreichischer Lehrlingsmonitor 2019*. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Elektrotechnik – alle Schwerpunkte				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		286	100%		4.967	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	69	24%		1.409	29%	
	... ein interessanter Beruf.	154	54%		1.968	40%	
	... eine Alternative.	33	12%		893	18%	
	... eine Notlösung.	6	2%		316	6%	
	... unklar.	21	7%		316	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	186	65%		3.351	68%	
	Freiwillige Überstunden	42	15%		609	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	17	6%		364	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	41	14%		601	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	191	67%		3.659	74%	
	Nein	82	29%		1.034	21%	
	Bisher noch nicht krank	13	5%		229	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	244	87%		3.719	76%	
	Nein	26	9%		718	15%	
	Weiß nicht	12	4%		456	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	30	11%		546	11%	
	Gerade richtig gefordert	228	80%		3.581	73%	
	Unterfordert	27	10%		797	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	36	13%		648	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	102	38%		1.627	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	104	38%		1.927	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	30	11%		586	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	132	46%		2.090	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	112	39%		1.986	40%	
	Ja, große Probleme	41	14%		840	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	170	60%		2.603	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	58	20%		1.243	25%	
	Ja, ernsthaft	56	20%		1.067	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	152	53%		1.977	40%	
	Nein	133	47%		2.958	60%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	96	35%		1.717	35%	
	Ja, wahrscheinlich	78	28%		1.072	22%	
	Nein, eher nicht	12	4%		130	3%	
	Nein, sicher nicht	2	1%		98	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	3	1%		146	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	55	20%		1.070	22%	
	Weiß nicht	30	11%		617	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	187	68%		3.315	69%	
	Nein	89	32%		1.481	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	286		2,2	4.967		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	286		2,5	4.967		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	286		2,1	4.967		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	286		2,1	4.967		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	286		71,2	4.967		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	55	20%		1.177	25%	
	Gruppe B (gut)	108	39%		1.617	34%	
	Gruppe C (schlecht)	83	30%		1.325	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	31	11%		645	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)		Alle anderen Lehrberufe					
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		338	100%		4.915	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	150	45%		1.328	27%	
	... ein interessanter Beruf.	95	29%		2.027	42%	
	... eine Alternative.	39	12%		887	18%	
	... eine Notlösung.	24	7%		298	6%	
	... unklar.	23	7%		314	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	225	67%		3.312	68%	
	Freiwillige Überstunden	16	5%		635	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	45	13%		336	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	51	15%		591	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	279	83%		3.571	73%	
	Nein	48	14%		1.068	22%	
	Bisher noch nicht krank	10	3%		232	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	191	58%		3.772	78%	
	Nein	86	26%		658	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	63	19%		513	11%	
	Gerade richtig gefordert	180	54%		3.629	74%	
	Unterfordert	91	27%		733	15%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	38	12%		646	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	84	26%		1.645	35%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	170	54%		1.861	39%	
	Kenne Anforderungen nicht.	26	8%		590	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	92	28%		2.130	44%	
	Ja, einige kleinere Probleme	154	46%		1.944	40%	
	Ja, große Probleme	88	26%		793	16%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	122	36%		2.651	55%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	98	29%		1.203	25%	
	Ja, ernsthaft	116	35%		1.007	21%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	107	32%		2.022	41%	
	Nein	229	68%		2.862	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	88	27%		1.725	36%	
	Ja, wahrscheinlich	55	17%		1.095	23%	
	Nein, eher nicht	8	2%		134	3%	
	Nein, sicher nicht	12	4%		88	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	13	4%		136	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	109	33%		1.016	21%	
	Weiß nicht	42	13%		605	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	199	63%		3.303	70%	
	Nein	119	37%		1.451	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	338		2,0	4.915		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	338		2,4	4.915		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	338		2,5	4.915		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	338		2,4	4.915		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	338		64,3	4.915		71,9
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	66	21%		1.166	25%	
	Gruppe B (gut)	89	28%		1.636	35%	
	Gruppe C (schlecht)	75	24%		1.333	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	84	27%		592	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Gastronomiefachmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		50	100%		5.203	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	18	37%		1.460	28%	
	... ein interessanter Beruf.	14	29%		2.108	41%	
	... eine Alternative.	10	20%		916	18%	
	... eine Notlösung.	5	10%		317	6%	
	... unklar.	2	4%		335	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	14	28%		3.523	68%	
	Freiwillige Überstunden	6	12%		645	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	17	34%		364	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	13	26%		629	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	39	78%		3.811	74%	
	Nein	9	18%		1.107	22%	
	Bisher noch nicht krank	2	4%		240	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	31	63%		3.932	77%	
	Nein	16	33%		728	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	4	8%		572	11%	
	Gerade richtig gefordert	39	78%		3.770	73%	
	Unterfordert	7	14%		817	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	6	13%		678	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	18	38%		1.711	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	20	43%		2.011	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	3	6%		613	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	14	29%		2.208	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	22	45%		2.076	40%	
	Ja, große Probleme	13	27%		868	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	16	33%		2.757	54%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	17	35%		1.284	25%	
	Ja, ernsthaft	15	31%		1.108	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	14	29%		2.115	41%	
	Nein	35	71%		3.056	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	14	30%		1.799	35%	
	Ja, wahrscheinlich	6	13%		1.144	23%	
	Nein, eher nicht	2	4%		140	3%	
	Nein, sicher nicht	1	2%		99	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	2	4%		147	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	21	46%		1.104	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Weiß nicht	0	0%		647	13%	
	Ja	29	66%		3.473	69%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	Nein	15	34%		1.555	31%	
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	50		2,1	5.203		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	50		2,7	5.203		2,8
	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	50		2,2	5.203		2,1
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	50		2,2	5.203		2,1
	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	50		2,2	5.203		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	50		2,2	5.203		2,1
	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	50		69,2	5.203		71,5
Indikator Rahmenbedingungen Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	8	17%		1.224	25%	
	Gruppe B (gut)	16	34%		1.709	34%	
	Gruppe C (schlecht)	18	38%		1.390	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	5	11%		671	13%	

Quelle: ibf/3. sterreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Großhandelskaufmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		79	100%		5.174	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	10	13%		1.468	29%	
	... ein interessanter Beruf.	30	39%		2.092	41%	
	... eine Alternative.	20	26%		906	18%	
	... eine Notlösung.	10	13%		312	6%	
	... unklar.	8	10%		329	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	73	92%		3.464	68%	
	Freiwillige Überstunden	2	3%		649	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	1%		380	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	3	4%		639	13%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	59	75%		3.791	74%	
	Nein	20	25%		1.096	21%	
	Bisher noch nicht krank	0	0%		242	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	67	87%		3.896	76%	
	Nein	4	5%		740	15%	
	Weiß nicht	6	8%		462	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	6	8%		570	11%	
	Gerade richtig gefordert	53	67%		3.756	73%	
	Unterfordert	20	25%		804	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	7	9%		677	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	20	27%		1.709	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	32	43%		1.999	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	16	21%		600	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	28	36%		2.194	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	32	41%		2.066	40%	
	Ja, große Probleme	18	23%		863	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	43	55%		2.730	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	18	23%		1.283	25%	
	Ja, ernsthaft	17	22%		1.106	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	51	65%		2.078	40%	
	Nein	27	35%		3.064	60%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	29	38%		1.784	35%	
	Ja, wahrscheinlich	14	18%		1.136	23%	
	Nein, eher nicht	4	5%		138	3%	
	Nein, sicher nicht	1	1%		99	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	16	21%		1.109	22%	
	Weiß nicht	13	17%		634	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	53	72%		3.449	69%	
	Nein	21	28%		1.549	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	79		2,2	5.174		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	79		3,4	5.174		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	79		2,3	5.174		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	79		2,4	5.174		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	79		69,5	5.174		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	19	25%		1.213	24%	
	Gruppe B (gut)	22	29%		1.703	34%	
	Gruppe C (schlecht)	18	24%		1.390	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	16	21%		660	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Hotel- und Gastgewerbeassistent/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		80	100%		5.173	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	20	25%		1.458	29%	
	... ein interessanter Beruf.	36	45%		2.086	41%	
	... eine Alternative.	16	20%		910	18%	
	... eine Notlösung.	4	5%		318	6%	
	... unklar.	4	5%		333	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	32	40%		3.505	68%	
	Freiwillige Überstunden	10	13%		641	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	16	20%		365	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	22	28%		620	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	62	79%		3.788	74%	
	Nein	8	10%		1.108	22%	
	Bisher noch nicht krank	9	11%		233	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	54	68%		3.909	77%	
	Nein	21	26%		723	14%	
	Weiß nicht	5	6%		463	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	7	9%		569	11%	
	Gerade richtig gefordert	58	73%		3.751	73%	
	Unterfordert	14	18%		810	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	6	8%		678	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	18	23%		1.711	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	50	64%		1.981	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	4	5%		612	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	19	24%		2.203	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	49	63%		2.049	40%	
	Ja, große Probleme	10	13%		871	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	32	41%		2.741	54%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	25	32%		1.276	25%	
	Ja, ernsthaft	22	28%		1.101	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	34	43%		2.095	41%	
	Nein	46	58%		3.045	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	20	25%		1.793	36%	
	Ja, wahrscheinlich	15	19%		1.135	23%	
	Nein, eher nicht	0	0%		142	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	1	1%		148	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	32	41%		1.093	22%	
	Weiß nicht	11	14%		636	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	49	62%		3.453	69%	
	Nein	30	38%		1.540	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	80		1,9	5.173		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	80		3,3	5.173		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	80		2,0	5.173		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	80		2,1	5.173		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	80		71,5	5.173		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	20	27%		1.212	24%	
	Gruppe B (gut)	23	31%		1.702	34%	
	Gruppe C (schlecht)	19	26%		1.389	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	12	16%		664	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Industriekaufmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		55	100%		5.198	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	12	23%		1.466	29%	
	... ein interessanter Beruf.	21	40%		2.101	41%	
	... eine Alternative.	16	30%		910	18%	
	... eine Notlösung.	1	2%		321	6%	
	... unklar.	3	6%		334	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	49	91%		3.488	68%	
	Freiwillige Überstunden	4	7%		647	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	0	0%		381	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	1	2%		641	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	40	73%		3.810	74%	
	Nein	13	24%		1.103	21%	
	Bisher noch nicht krank	2	4%		240	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	50	91%		3.913	76%	
	Nein	4	7%		740	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	3	6%		573	11%	
	Gerade richtig gefordert	44	80%		3.765	73%	
	Unterfordert	8	15%		816	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	9%		679	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	24	44%		1.705	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	10	19%		2.021	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	15	28%		601	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	26	48%		2.196	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	24	44%		2.074	40%	
	Ja, große Probleme	4	7%		877	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	35	64%		2.738	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	14	26%		1.287	25%	
	Ja, ernsthaft	6	11%		1.117	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	29	53%		2.100	41%	
	Nein	26	47%		3.065	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	23	43%		1.790	35%	
	Ja, wahrscheinlich	10	19%		1.140	23%	
	Nein, eher nicht	0	0%		142	3%	
	Nein, sicher nicht	2	4%		98	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	6	11%		1.119	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	44	83%		3.458	69%	
	Nein	9	17%		1.561	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	55		1,9	5.198		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	55		2,7	5.198		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	55		1,7	5.198		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	55		1,9	5.198		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	55		79,0	5.198		71,4
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	18	33%		1.214	24%	
	Gruppe B (gut)	27	49%		1.698	34%	
	Gruppe C (schlecht)	5	9%		1.403	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	5	9%		671	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Installations- und Gebäudetechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		126	100%		5.127	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	24	19%		1.454	29%	
	... ein interessanter Beruf.	63	50%		2.059	41%	
	... eine Alternative.	21	17%		905	18%	
	... eine Notlösung.	7	6%		315	6%	
	... unklar.	11	9%		326	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	61	48%		3.476	68%	
	Freiwillige Überstunden	41	33%		610	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	8	6%		373	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	16	13%		626	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	97	77%		3.753	74%	
	Nein	26	21%		1.090	21%	
	Bisher noch nicht krank	3	2%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	92	74%		3.871	77%	
	Nein	19	15%		725	14%	
	Weiß nicht	13	11%		455	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	17	14%		559	11%	
	Gerade richtig gefordert	99	79%		3.710	73%	
	Unterfordert	9	7%		815	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	15	13%		669	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	41	35%		1.688	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	39	33%		1.992	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	24	20%		592	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	62	50%		2.160	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	47	38%		2.051	40%	
	Ja, große Probleme	14	11%		867	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	69	55%		2.704	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	30	24%		1.271	25%	
	Ja, ernsthaft	26	21%		1.097	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	37	29%		2.092	41%	
	Nein	89	71%		3.002	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	61	50%		1.752	35%	
	Ja, wahrscheinlich	23	19%		1.127	23%	
	Nein, eher nicht	4	3%		138	3%	
	Nein, sicher nicht	1	1%		99	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	22	18%		1.103	22%	
	Weiß nicht	10	8%		637	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	78	65%		3.424	69%	
	Nein	42	35%		1.528	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	126		2,2	5.127		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	126		2,6	5.127		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	126		2,0	5.127		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	126		2,1	5.127		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	126		71,9	5.127		71,4
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	23	19%		1.209	25%	
	Gruppe B (gut)	54	45%		1.671	34%	
	Gruppe C (schlecht)	28	23%		1.380	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	16	13%		660	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Karosseriebautechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		67	100%		5.186	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	25	39%		1.453	28%	
	... ein interessanter Beruf.	23	35%		2.099	41%	
	... eine Alternative.	9	14%		917	18%	
	... eine Notlösung.	4	6%		318	6%	
	... unklar.	4	6%		333	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	51	76%		3.486	68%	
	Freiwillige Überstunden	8	12%		643	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	3	5%		378	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	5	8%		637	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	52	79%		3.798	74%	
	Nein	11	17%		1.105	22%	
	Bisher noch nicht krank	3	5%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	54	82%		3.909	77%	
	Nein	3	5%		741	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	7	11%		569	11%	
	Gerade richtig gefordert	48	73%		3.761	73%	
	Unterfordert	11	17%		813	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	8%		679	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	26	40%		1.703	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	26	40%		2.005	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	8	12%		608	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	32	49%		2.190	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	22	33%		2.076	40%	
	Ja, große Probleme	12	18%		869	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	34	54%		2.739	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	13	21%		1.288	25%	
	Ja, ernsthaft	16	25%		1.107	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	17	25%		2.112	41%	
	Nein	50	75%		3.041	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	19	30%		1.794	35%	
	Ja, wahrscheinlich	14	22%		1.136	22%	
	Nein, eher nicht	1	2%		141	3%	
	Nein, sicher nicht	3	5%		97	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	12	19%		1.113	22%	
	Weiß nicht	14	22%		633	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	42	68%		3.460	69%	
	Nein	20	32%		1.550	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	67		2,1	5.186		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	67		2,9	5.186		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	67		2,5	5.186		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	67		2,3	5.186		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	67		67,5	5.186		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	13	20%		1.219	25%	
	Gruppe B (gut)	24	36%		1.701	34%	
	Gruppe C (schlecht)	16	24%		1.392	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	13	20%		663	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Koch/Köchin				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		149	100%		5.104	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	55	37%		1.423	28%	
	... ein interessanter Beruf.	54	37%		2.068	41%	
	... eine Alternative.	25	17%		901	18%	
	... eine Notlösung.	6	4%		316	6%	
	... unklar.	8	5%		329	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	41	28%		3.496	69%	
	Freiwillige Überstunden	31	21%		620	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	25	17%		356	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	48	33%		594	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	113	76%		3.737	74%	
	Nein	26	17%		1.090	22%	
	Bisher noch nicht krank	10	7%		232	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	88	60%		3.875	77%	
	Nein	38	26%		706	14%	
	Weiß nicht	21	14%		447	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	22	15%		554	11%	
	Gerade richtig gefordert	103	70%		3.706	73%	
	Unterfordert	22	15%		802	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	13	9%		671	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	51	36%		1.678	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	63	44%		1.968	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	16	11%		600	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	50	34%		2.172	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	56	38%		2.042	40%	
	Ja, große Probleme	42	28%		839	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	65	44%		2.708	54%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	37	25%		1.264	25%	
	Ja, ernsthaft	47	32%		1.076	21%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	36	24%		2.093	41%	
	Nein	112	76%		2.979	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	30	21%		1.783	36%	
	Ja, wahrscheinlich	20	14%		1.130	23%	
	Nein, eher nicht	6	4%		136	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	9	6%		140	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	61	42%		1.064	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	92	64%		3.410	69%	
	Nein	52	36%		1.518	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	149		1,9	5.104		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	149		2,5	5.104		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	149		2,2	5.104		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	149		2,2	5.104		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	149		71,0	5.104		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	33	24%		1.199	25%	
	Gruppe B (gut)	44	31%		1.681	34%	
	Gruppe C (schlecht)	46	33%		1.362	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	17	12%		659	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Kraftfahrzeugtechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		327	100%		4.926	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	194	60%		1.284	26%	
	... ein interessanter Beruf.	100	31%		2.022	42%	
	... eine Alternative.	18	6%		908	19%	
	... eine Notlösung.	4	1%		318	7%	
	... unklar.	9	3%		328	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	237	73%		3.300	68%	
	Freiwillige Überstunden	35	11%		616	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	29	9%		352	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	25	8%		617	13%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	233	72%		3.617	74%	
	Nein	75	23%		1.041	21%	
	Bisher noch nicht krank	15	5%		227	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	265	82%		3.698	76%	
	Nein	39	12%		705	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	29	9%		547	11%	
	Gerade richtig gefordert	244	75%		3.565	73%	
	Unterfordert	53	16%		771	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	26	8%		658	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	91	29%		1.638	35%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	169	53%		1.862	39%	
	Kenne Anforderungen nicht.	31	10%		585	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	169	52%		2.053	42%	
	Ja, einige kleinere Probleme	119	37%		1.979	41%	
	Ja, große Probleme	35	11%		846	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	196	60%		2.577	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	78	24%		1.223	25%	
	Ja, ernsthaft	51	16%		1.072	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	109	33%		2.020	41%	
	Nein	217	67%		2.874	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	98	30%		1.715	36%	
	Ja, wahrscheinlich	82	25%		1.068	22%	
	Nein, eher nicht	13	4%		129	3%	
	Nein, sicher nicht	4	1%		96	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	8	3%		141	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	73	23%		1.052	22%	
	Weiß nicht	46	14%		601	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	228	71%		3.274	69%	
	Nein	94	29%		1.476	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	327		2,1	4.926		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	327		2,7	4.926		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	327		2,2	4.926		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	327		2,1	4.926		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	327		70,9	4.926		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	70	22%		1.162	25%	
	Gruppe B (gut)	111	36%		1.614	34%	
	Gruppe C (schlecht)	88	28%		1.320	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	44	14%		632	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Land- und Baumaschinentechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		43	100%		5.210	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	20	49%		1.458	28%	
	... ein interessanter Beruf.	15	37%		2.107	41%	
	... eine Alternative.	6	15%		920	18%	
	... eine Notlösung.	0	0%		322	6%	
	... unklar.	0	0%		337	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	28	67%		3.509	68%	
	Freiwillige Überstunden	9	21%		642	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	0	0%		381	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	5	12%		637	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	24	56%		3.826	74%	
	Nein	14	33%		1.102	21%	
	Bisher noch nicht krank	5	12%		237	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	38	91%		3.925	77%	
	Nein	2	5%		742	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	3	7%		573	11%	
	Gerade richtig gefordert	35	81%		3.774	73%	
	Unterfordert	5	12%		819	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	6	15%		678	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	14	35%		1.715	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	17	43%		2.014	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	3	8%		613	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	26	62%		2.196	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	13	31%		2.085	40%	
	Ja, große Probleme	3	7%		878	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	31	74%		2.742	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	5	12%		1.296	25%	
	Ja, ernsthaft	6	14%		1.117	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	25	58%		2.104	41%	
	Nein	18	42%		3.073	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	21	54%		1.792	35%	
	Ja, wahrscheinlich	6	15%		1.144	23%	
	Nein, eher nicht	0	0%		142	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	6	15%		1.119	22%	
	Weiß nicht	6	15%		641	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	31	80%		3.471	69%	
	Nein	8	21%		1.562	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	43		2,2	5.210		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	43		2,2	5.210		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	43		1,8	5.210		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	43		1,8	5.210		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	43		77,3	5.210		71,4
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	13	31%		1.219	24%	
	Gruppe B (gut)	16	38%		1.709	34%	
	Gruppe C (schlecht)	11	26%		1.397	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	2	5%		674	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Maler/in und Beschichtungstechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		77	100%		5.176	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	17	22%		1.461	29%	
	... ein interessanter Beruf.	28	36%		2.094	41%	
	... eine Alternative.	16	21%		910	18%	
	... eine Notlösung.	7	9%		315	6%	
	... unklar.	9	12%		328	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	34	44%		3.503	68%	
	Freiwillige Überstunden	16	21%		635	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	14	18%		367	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	13	17%		629	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	60	79%		3.790	74%	
	Nein	13	17%		1.103	22%	
	Bisher noch nicht krank	3	4%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	51	68%		3.912	77%	
	Nein	15	20%		729	14%	
	Weiß nicht	9	12%		459	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	8	11%		568	11%	
	Gerade richtig gefordert	58	76%		3.751	73%	
	Unterfordert	10	13%		814	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	9	12%		675	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	31	42%		1.698	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	27	37%		2.004	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	7	10%		609	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	38	50%		2.184	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	23	30%		2.075	41%	
	Ja, große Probleme	15	20%		866	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	38	51%		2.735	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	21	28%		1.280	25%	
	Ja, ernsthaft	16	21%		1.107	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	9	12%		2.120	41%	
	Nein	66	88%		3.025	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	24	35%		1.789	35%	
	Ja, wahrscheinlich	15	22%		1.135	22%	
	Nein, eher nicht	2	3%		140	3%	
	Nein, sicher nicht	1	1%		99	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	4	6%		145	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	14	20%		1.111	22%	
	Weiß nicht	9	13%		638	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	42	60%		3.460	69%	
	Nein	28	40%		1.542	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	77		1,9	5.176		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	77		2,5	5.176		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	77		1,9	5.176		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	77		2,0	5.176		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	77		71,1	5.176		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	20	27%		1.212	24%	
	Gruppe B (gut)	18	25%		1.707	34%	
	Gruppe C (schlecht)	26	36%		1.382	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	9	12%		667	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Maurer/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		185	100%		5.068	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	59	33%		1.419	28%	
	... ein interessanter Beruf.	86	48%		2.036	41%	
	... eine Alternative.	21	12%		905	18%	
	... eine Notlösung.	5	3%		317	6%	
	... unklar.	9	5%		328	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	91	50%		3.446	69%	
	Freiwillige Überstunden	51	28%		600	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	13	7%		368	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	28	15%		614	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	132	72%		3.718	74%	
	Nein	41	22%		1.075	21%	
	Bisher noch nicht krank	10	6%		232	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	102	55%		3.861	77%	
	Nein	47	25%		697	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	24	13%		552	11%	
	Gerade richtig gefordert	147	80%		3.662	73%	
	Unterfordert	13	7%		811	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	35	20%		649	13%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	79	45%		1.650	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	40	23%		1.991	41%	
	Kenne Anforderungen nicht.	21	12%		595	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	103	56%		2.119	42%	
	Ja, einige kleinere Probleme	61	33%		2.037	41%	
	Ja, große Probleme	20	11%		861	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	117	64%		2.656	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	40	22%		1.261	25%	
	Ja, ernsthaft	27	15%		1.096	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	48	26%		2.081	41%	
	Nein	136	74%		2.955	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	86	48%		1.727	35%	
	Ja, wahrscheinlich	45	25%		1.105	22%	
	Nein, eher nicht	5	3%		137	3%	
	Nein, sicher nicht	1	1%		99	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	2	1%		147	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	27	15%		1.098	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	128	72%		3.374	69%	
	Nein	50	28%		1.520	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	185		1,8	5.068		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	185		2,5	5.068		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	185		1,9	5.068		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	185		1,8	5.068		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	185		75,1	5.068		71,3
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	60	34%		1.172	24%	
	Gruppe B (gut)	52	30%		1.673	34%	
	Gruppe C (schlecht)	45	26%		1.363	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	19	11%		657	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Mechatroniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		52	100%		5.201	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	13	26%		1.465	29%	
	... ein interessanter Beruf.	29	58%		2.093	41%	
	... eine Alternative.	3	6%		923	18%	
	... eine Notlösung.	2	4%		320	6%	
	... unklar.	3	6%		334	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	38	73%		3.499	68%	
	Freiwillige Überstunden	5	10%		646	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	2%		380	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	8	15%		634	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	32	62%		3.818	74%	
	Nein	19	37%		1.097	21%	
	Bisher noch nicht krank	1	2%		241	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	41	80%		3.922	77%	
	Nein	8	16%		736	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	3	6%		573	11%	
	Gerade richtig gefordert	40	78%		3.769	73%	
	Unterfordert	8	16%		816	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	7	15%		677	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	12	25%		1.717	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	21	44%		2.010	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	8	17%		608	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	28	57%		2.194	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	14	29%		2.084	41%	
	Ja, große Probleme	7	14%		874	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	29	59%		2.744	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	13	27%		1.288	25%	
	Ja, ernsthaft	7	14%		1.116	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	20	40%		2.109	41%	
	Nein	30	60%		3.061	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	24	49%		1.789	35%	
	Ja, wahrscheinlich	10	20%		1.140	23%	
	Nein, eher nicht	2	4%		140	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	1	2%		148	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	9	18%		1.116	22%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	38	76%		3.464	69%	
	Nein	12	24%		1.558	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	52		2,2	5.201		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	52		2,2	5.201		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	52		2,0	5.201		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	52		2,1	5.201		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	52		71,8	5.201		71,4
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	11	22%		1.221	25%	
	Gruppe B (gut)	17	35%		1.708	34%	
	Gruppe C (schlecht)	16	33%		1.392	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	5	10%		671	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Metalltechniker/in		Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		647	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:				
... dein Wunschberuf.		186	29%	1.292
... ein interessanter Beruf.		318	50%	1.804
... eine Alternative.		74	12%	852
... eine Notlösung.		23	4%	299
... unklar.		40	6%	297
Überstunden/Freiwilligkeit				
Keine Überstunden		484	75%	3.053
Freiwillige Überstunden		95	15%	556
Nicht-freiwillige Überstunden		19	3%	362
Manchmal freiwillig/unfreiwillig		47	7%	595
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?				
Ja		435	68%	3.415
Nein		171	27%	945
Bisher noch nicht krank		35	6%	207
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?				
Ja		540	85%	3.423
Nein		45	7%	699
Weiß nicht		53	8%	415
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:				
Überfordert		56	9%	520
Gerade richtig gefordert		518	81%	3.291
Unterfordert		68	11%	756
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?				
Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.		90	14%	594
Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.		232	37%	1.497
Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.		237	38%	1.794
Kenne Anforderungen nicht.		68	11%	548
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?				
Nein		335	52%	1.887
Ja, einige kleinere Probleme		232	36%	1.866
Ja, große Probleme		76	12%	805
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?				
Nein		413	65%	2.360
Ja, aber nicht ernsthaft		148	23%	1.153
Ja, ernsthaft		79	12%	1.044
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung				
Ja		340	53%	1.789
Nein		303	47%	2.788
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?				
Ja, ganz sicher		281	44%	1.532
Ja, wahrscheinlich		175	28%	975
Nein, eher nicht		12	2%	130
Nein, sicher nicht		9	1%	91
Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.		7	1%	142
Will nicht im Betrieb bleiben.		96	15%	1.029
Weiß nicht		54	9%	593
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?				
Ja		495	79%	3.007
Nein		130	21%	1.440
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		647	2,1	4.606
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		647	2,2	4.606
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		647	2,0	4.606
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:				
1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden		647	2,0	4.606
Indikator Rahmenbedingungen				
0=Schlecht bis 100=Sehr gut		647	73,2	4.606
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**				
Gruppe A (sehr gut)		144	23%	1.088
Gruppe B (gut)		244	39%	1.481
Gruppe C (schlecht)		172	28%	1.236
Gruppe D (sehr schlecht)		61	10%	615

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Prozesstechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		45	100%		5.208	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	3	7%		1.475	29%	
	... ein interessanter Beruf.	26	58%		2.096	41%	
	... eine Alternative.	12	27%		914	18%	
	... eine Notlösung.	1	2%		321	6%	
	... unklar.	3	7%		334	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	39	89%		3.498	68%	
	Freiwillige Überstunden	3	7%		648	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	5%		379	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	0	0%		642	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	36	80%		3.814	74%	
	Nein	9	20%		1.107	21%	
	Bisher noch nicht krank	0	0%		242	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	43	96%		3.920	76%	
	Nein	1	2%		743	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	2	4%		574	11%	
	Gerade richtig gefordert	29	64%		3.780	73%	
	Unterfordert	14	31%		810	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	12%		679	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	17	41%		1.712	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	19	45%		2.012	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	1	2%		615	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	11	24%		2.211	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	28	62%		2.070	40%	
	Ja, große Probleme	6	13%		875	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	25	56%		2.748	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	14	31%		1.287	25%	
	Ja, ernsthaft	6	13%		1.117	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	33	73%		2.096	41%	
	Nein	12	27%		3.079	60%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	19	42%		1.794	35%	
	Ja, wahrscheinlich	16	36%		1.134	22%	
	Nein, eher nicht	0	0%		142	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	7	16%		1.118	22%	
	Weiß nicht	3	7%		644	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	31	69%		3.471	69%	
	Nein	14	31%		1.556	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	45		2,5	5.208		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	45		2,1	5.208		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	45		2,5	5.208		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	45		2,4	5.208		2,1
Indikator Rahmenbedingungen Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	45		65,5	5.208		71,5
	Gruppe A (sehr gut)	7	16%		1.225	25%	
	Gruppe B (gut)	17	39%		1.708	34%	
	Gruppe C (schlecht)	11	25%		1.397	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	9	21%		667	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Restaurantfachmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		108	100%		5.145	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	23	22%		1.455	29%	
	... ein interessanter Beruf.	35	33%		2.087	41%	
	... eine Alternative.	27	25%		899	18%	
	... eine Notlösung.	11	10%		311	6%	
	... unklar.	11	10%		326	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	21	19%		3.516	69%	
	Freiwillige Überstunden	10	9%		641	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	22	20%		359	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	55	51%		587	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	93	87%		3.757	74%	
	Nein	11	10%		1.105	22%	
	Bisher noch nicht krank	3	3%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	68	64%		3.895	77%	
	Nein	22	21%		722	14%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	14	13%		562	11%	
	Gerade richtig gefordert	67	62%		3.742	73%	
	Unterfordert	27	25%		797	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	14	13%		670	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	38	36%		1.691	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	48	45%		1.983	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	6	6%		610	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	33	31%		2.189	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	46	43%		2.052	40%	
	Ja, große Probleme	27	26%		854	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	22	21%		2.751	54%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	44	41%		1.257	25%	
	Ja, ernsthaft	41	38%		1.082	21%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	34	32%		2.095	41%	
	Nein	74	69%		3.017	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	27	26%		1.786	36%	
	Ja, wahrscheinlich	11	11%		1.139	23%	
	Nein, eher nicht	4	4%		138	3%	
	Nein, sicher nicht	4	4%		96	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	2	2%		147	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	49	47%		1.076	21%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	67	65%		3.435	69%	
	Nein	36	35%		1.534	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	108		2,3	5.145		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	108		3,5	5.145		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	108		2,2	5.145		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	108		2,4	5.145		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	108		62,5	5.145		71,6
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	7	7%		1.225	25%	
	Gruppe B (gut)	32	31%		1.693	34%	
	Gruppe C (schlecht)	42	40%		1.366	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	23	22%		653	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Speditionskaufmann/-frau				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		40	100%		5.213	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	9	23%		1.469	29%	
	... ein interessanter Beruf.	19	48%		2.103	41%	
	... eine Alternative.	6	15%		920	18%	
	... eine Notlösung.	3	8%		319	6%	
	... unklar.	3	8%		334	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	20	53%		3.517	68%	
	Freiwillige Überstunden	7	18%		644	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	3%		380	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	10	26%		632	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	24	63%		3.826	74%	
	Nein	11	29%		1.105	21%	
	Bisher noch nicht krank	3	8%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	31	82%		3.932	77%	
	Nein	5	13%		739	14%	
	Weiß nicht	2	5%		466	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	1	3%		575	11%	
	Gerade richtig gefordert	25	64%		3.784	73%	
	Unterfordert	13	33%		811	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	5	13%		679	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	6	15%		1.723	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	23	59%		2.008	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	5	13%		611	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	15	39%		2.207	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	19	49%		2.079	40%	
	Ja, große Probleme	5	13%		876	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	21	54%		2.752	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	13	33%		1.288	25%	
	Ja, ernsthaft	5	13%		1.118	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	21	54%		2.108	41%	
	Nein	18	46%		3.073	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	22	56%		1.791	35%	
	Ja, wahrscheinlich	6	15%		1.144	23%	
	Nein, eher nicht	1	3%		141	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	5	13%		1.120	22%	
	Weiß nicht	5	13%		642	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	29	74%		3.473	69%	
	Nein	10	26%		1.560	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		2,2	5.213		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		3,8	5.213		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	40		2,2	5.213		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	40		2,3	5.213		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	40		66,7	5.213		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	5	13%		1.227	25%	
	Gruppe B (gut)	18	45%		1.707	34%	
	Gruppe C (schlecht)	10	25%		1.398	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	7	18%		669	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Tischler/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		90	100%		5.163	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	17	19%		1.461	29%	
	... ein interessanter Beruf.	55	62%		2.067	41%	
	... eine Alternative.	14	16%		912	18%	
	... eine Notlösung.	2	2%		320	6%	
	... unklar.	1	1%		336	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	46	52%		3.491	68%	
	Freiwillige Überstunden	17	19%		634	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	2	2%		379	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	24	27%		618	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	56	63%		3.794	74%	
	Nein	25	28%		1.091	21%	
	Bisher noch nicht krank	8	9%		234	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	78	91%		3.885	76%	
	Nein	3	4%		741	15%	
	Weiß nicht	5	6%		463	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	13	15%		563	11%	
	Gerade richtig gefordert	63	72%		3.746	73%	
	Unterfordert	11	13%		813	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	11	13%		673	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	37	44%		1.692	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	35	41%		1.996	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	2	2%		614	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	44	49%		2.178	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	36	40%		2.062	40%	
	Ja, große Probleme	9	10%		872	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	48	54%		2.725	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	22	25%		1.279	25%	
	Ja, ernsthaft	19	21%		1.104	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	22	25%		2.107	41%	
	Nein	67	75%		3.024	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	17	19%		1.796	36%	
	Ja, wahrscheinlich	24	27%		1.126	22%	
	Nein, eher nicht	2	2%		140	3%	
	Nein, sicher nicht	4	4%		96	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	6	7%		143	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	21	23%		1.104	22%	
	Weiß nicht	16	18%		631	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	46	51%		3.456	69%	
	Nein	44	49%		1.526	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	90		2,0	5.163		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	90		2,5	5.163		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	90		2,1	5.163		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	90		2,1	5.163		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	90		71,8	5.163		71,4
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	17	20%		1.215	25%	
	Gruppe B (gut)	36	42%		1.689	34%	
	Gruppe C (schlecht)	26	30%		1.382	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	7	8%		669	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Verwaltungsassistent/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		129	100%		5.124	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	27	21%		1.451	29%	
	... ein interessanter Beruf.	61	47%		2.061	41%	
	... eine Alternative.	29	23%		897	18%	
	... eine Notlösung.	2	2%		320	6%	
	... unklar.	10	8%		327	7%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	93	74%		3.444	68%	
	Freiwillige Überstunden	21	17%		630	12%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	1%		380	8%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	10	8%		632	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	98	77%		3.752	74%	
	Nein	27	21%		1.089	21%	
	Bisher noch nicht krank	3	2%		239	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	112	88%		3.851	76%	
	Nein	11	9%		733	15%	
	Weiß nicht	4	3%		464	9%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	10	8%		566	11%	
	Gerade richtig gefordert	89	70%		3.720	73%	
	Unterfordert	29	23%		795	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	17	14%		667	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	33	27%		1.696	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	55	44%		1.976	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	19	15%		597	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	58	46%		2.164	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	52	41%		2.046	40%	
	Ja, große Probleme	17	13%		864	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	78	61%		2.695	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	29	23%		1.272	25%	
	Ja, ernsthaft	20	16%		1.103	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	51	40%		2.078	41%	
	Nein	78	61%		3.013	59%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	27	21%		1.786	36%	
	Ja, wahrscheinlich	30	24%		1.120	22%	
	Nein, eher nicht	14	11%		128	3%	
	Nein, sicher nicht	5	4%		95	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	16	13%		133	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	18	14%		1.107	22%	
	Weiß nicht	17	13%		630	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	94	74%		3.408	69%	
	Nein	33	26%		1.537	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	129		2,1	5.124		2,0
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	129		3,5	5.124		2,8
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu	129		2,0	5.124		2,1
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	129		1,9	5.124		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	129		75,7	5.124		71,3
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	42	33%		1.190	24%	
	Gruppe B (gut)	44	35%		1.681	34%	
	Gruppe C (schlecht)	28	22%		1.380	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	12	10%		664	14%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Kunststofftechniker/in				Alle anderen Lehrberufe			
		n	%	MW	n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		44	100%		5.209	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:	... dein Wunschberuf.	6	14%		1.472	29%	
	... ein interessanter Beruf.	18	41%		2.104	41%	
	... eine Alternative.	9	21%		917	18%	
	... eine Notlösung.	3	7%		319	6%	
	... unklar.	8	18%		329	6%	
Überstunden/Freiwilligkeit	Keine Überstunden	36	82%		3.501	68%	
	Freiwillige Überstunden	6	14%		645	13%	
	Nicht-freiwillige Überstunden	1	2%		380	7%	
	Manchmal freiwillig/unfreiwillig	1	2%		641	12%	
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?	Ja	32	73%		3.818	74%	
	Nein	10	23%		1.106	21%	
	Bisher noch nicht krank	2	5%		240	5%	
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?	Ja	39	93%		3.924	76%	
	Nein	2	5%		742	15%	
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:	Überfordert	6	14%		570	11%	
	Gerade richtig gefordert	29	66%		3.780	73%	
	Unterfordert	9	21%		815	16%	
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?	Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.	6	14%		678	14%	
	Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.	10	24%		1.719	34%	
	Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.	20	48%		2.011	40%	
	Kenne Anforderungen nicht.	6	14%		610	12%	
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?	Nein	9	21%		2.213	43%	
	Ja, einige kleinere Probleme	22	50%		2.076	40%	
	Ja, große Probleme	13	30%		868	17%	
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?	Nein	20	46%		2.753	53%	
	Ja, aber nicht ernsthaft	14	32%		1.287	25%	
	Ja, ernsthaft	10	23%		1.113	22%	
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung	Ja	36	82%		2.093	40%	
	Nein	8	18%		3.083	60%	
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?	Ja, ganz sicher	17	40%		1.796	35%	
	Ja, wahrscheinlich	12	28%		1.138	22%	
	Nein, eher nicht	0	0%		142	3%	
	Nein, sicher nicht	0	0%		100	2%	
	Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.	0	0%		149	3%	
	Will nicht im Betrieb bleiben.	5	12%		1.120	22%	
	Weiß nicht	9	21%		638	13%	
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?	Ja	34	81%		3.468	69%	
	Nein	8	19%		1.562	31%	
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.	1=Stimme zu bis	44		2,1	5.209		2,0
	5=Stimme nicht zu						
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	1=Stimme zu bis	44		2,7	5.209		2,8
	5=Stimme nicht zu						
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit	1=Stimme zu bis	44		2,3	5.209		2,1
	5=Stimme nicht zu						
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:	1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden	44		2,2	5.209		2,1
Indikator Rahmenbedingungen	0=Schlecht bis 100=Sehr gut	44		68,4	5.209		71,5
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**	Gruppe A (sehr gut)	9	21%		1.223	25%	
	Gruppe B (gut)	13	30%		1.712	34%	
	Gruppe C (schlecht)	15	35%		1.393	28%	
	Gruppe D (sehr schlecht)	6	14%		670	13%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

3. Österreichischer Lehrlingsmonitor

Lehrberuf: Sonstiges		Alle anderen Lehrberufe		
		n	%	MW
Anzahl (gewichtet)		968	100%	
Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:				
... dein Wunschberuf.		296	31%	1.182
... ein interessanter Beruf.		408	43%	1.714
... eine Alternative.		156	16%	770
... eine Notlösung.		41	4%	281
... unklar.		49	5%	288
Überstunden/Freiwilligkeit				
Keine Überstunden		673	70%	2.864
Freiwillige Überstunden		125	13%	526
Nicht-freiwillige Überstunden		64	7%	317
Manchmal freiwillig/unfreiwillig		95	10%	547
Warst du schon einmal arbeiten, obwohl du dich krank gefühlt hast (z.B. Fieber, starke Erkältung)?				
Ja		678	71%	3.172
Nein		220	23%	896
Bisher noch nicht krank		61	6%	181
Gibt es für dich eine Arbeitszeitaufzeichnung (z.B. schriftlich, digital, Stechuhr)?				
Ja		735	77%	3.228
Nein		132	14%	612
Weiß nicht		85	9%	383
In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:				
Überfordert		95	10%	481
Gerade richtig gefordert		724	76%	3.085
Unterfordert		140	15%	684
Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?				
Berufl. Fähigkeiten > LAP-Anf.		130	14%	554
Berufl. Fähigkeiten = LAP-Anf.		339	36%	1.390
Berufl. Fähigkeiten < LAP-Anf.		362	39%	1.669
Kenne Anforderungen nicht.		110	12%	506
Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?				
Nein		450	47%	1.772
Ja, einige kleinere Probleme		367	38%	1.731
Ja, große Probleme		143	15%	738
Hast du irgendwann daran gedacht, deine jetzige Ausbildung abzubrechen?				
Nein		557	58%	2.216
Ja, aber nicht ernsthaft		217	23%	1.084
Ja, ernsthaft		180	19%	943
Hast du im Betrieb auch Zusatzqualifikationen erworben oder einen Kurs/eine Weiterbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung gemacht, die nicht zur Ausbildung				
Ja		434	45%	1.695
Nein		528	55%	2.563
Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?				
Ja, ganz sicher		397	42%	1.416
Ja, wahrscheinlich		200	21%	950
Nein, eher nicht		13	1%	129
Nein, sicher nicht		18	2%	82
Betrieb übernimmt keine Lehrlinge.		35	4%	114
Will nicht im Betrieb bleiben.		171	18%	954
Weiß nicht		107	11%	540
Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?				
Ja		679	72%	2.823
Nein		262	28%	1.308
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll.				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		968		1,9
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		968		2,7
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit				
1=Stimme zu bis 5=Stimme nicht zu		968		2,0
Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:				
1=Sehr bis 5=Nicht zufrieden		968		2,0
Indikator Rahmenbedingungen				
0=Schlecht bis 100=Sehr gut		968		73,7
Clusterzugehörigkeit betriebliche Rahmenbedingungen**				
Gruppe A (sehr gut)		277	30%	955
Gruppe B (gut)		305	33%	1.420
Gruppe C (schlecht)		248	27%	1.160
Gruppe D (sehr schlecht)		101	11%	575

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor 2019. - In der Tabelle sind die ungewichteten Zellenbesetzungen (n) angeführt.

%=Spaltenprozent. MW=Mittelwert. Abkürzungen: Anf. = Anforderungen.

* Dieser Indikator wurde aus 13 Variablen gebildet, die die Rahmenbedingungen während der Ausbildung abbilden (siehe Bericht).

** Die Zuordnung zu Cluster wurde auf der Basis der 13 Variablen zu den betrieblichen Rahmenbedingungen vorgenommen (siehe Bericht).

VII. Methodik und Stichprobe

VII. 1 Entwicklung des Fragebogens

Die methodische 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, ausgearbeitet. Soweit möglich, wurde versucht in der wissenschaftlichen Praxis bewährte Skalen einzusetzen 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 vom Auftraggeber benannte ExpertInnen.

Im Zuge der dritten Runde wurde der Fragebogen des 2. 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 unverändert.

VII. 2 Durchführung der Online-Erhebung

Die Erhebung erfolgte zwischen September 2018 und Mai 2019 mittels einer österreichweiten standardisierten Online-Befragung, die mit der Software Limesurvey (Version 2.06+) 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 Klassenverbund ausfüllen zu lassen. Die Zielgruppe der Befragung wurde ausdrücklich auf jene Lehrlinge im letzten Ausbildungsjahr beschränkt.

VII. 3 Beschreibung Stichprobe (ungewichtet)

Insgesamt haben mehr als 7.455 Lehrlinge auf den Online-Fragebogen zugegriffen, wobei nach Bereinigung der nicht vollständigen Fragebögen (1.015), Fragebögen mit blockweise fehlenden Werten (124) und Lehrlinge, die sich nicht im letzten Lehrjahr befanden (232) sich die Zahl der auswertbaren Fragebögen weiter reduzierte (6.084).

Tabelle 6: Stichprobe

	Absolut	Summe
Zugriff auf Online-Fragebogen (Bruttostichprobe)		7.455
abzüglich nicht vollständige Fragebogen	-1.015	6.440
abzüglich blockweise fehlende Werte	-124	6.316
abzüglich nicht letztes Lehrjahr	-232	6.084
abzüglich ohne Lehrberufsangabe	-22	6.062
abzüglich ÜBA	-478	5.584
abzüglich Teilqualifizierung/Verlängerte Lehrzeit	-331	5.253
Verwertbare Stichprobe (Nettostichprobe)		5.253

Quelle: öibf/3. 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) oder verlängerter Lehrzeit (VLZ) 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. Aufgrund der Gewichtung nach Lehrberufen konnten auch jene Fälle nicht berücksichtigt werden, die fehlende Lehrberufsangaben (22) aufwiesen. Somit ergibt sich insgesamt eine verwertbare Nettostichprobe von 5.253 Lehrlingen.

Die Online-Befragung wurde österreichweit durchgeführt. Der Vergleich mit der Lehrlingsstatistik zeigt strukturelle Verzerrungen in der Stichprobe nach Bundesländern. Vor allem Wien (-7,7 Prozentpunkte) und Niederösterreich (-5,2 Prozentpunkte) sind in der Stichprobe unterrepräsentiert. Salzburg (9,1 Prozentpunkte), Tirol (4,3 Prozentpunkte) und Oberösterreich (3,6 Prozentpunkte) hingegen überrepräsentiert.

Tabelle 7: Verteilung nach Bundesländern

Bundesland	Stichprobe (ungewichtet)		Lehrlingsstatistik		Differenz +/-
	Absolut	Prozent	Absolut	Prozent	
Burgenland	118	2,3%	681	2,3%	0,1
Kärnten	274	5,4%	1.888	6,3%	-0,9
Niederösterreich	493	9,7%	4.491	14,9%	-5,2
Oberösterreich	1.233	24,3%	6.211	20,7%	3,6
Salzburg	856	16,8%	2.314	7,7%	9,1
Steiermark	650	12,8%	4.273	14,2%	-1,4
Tirol	737	14,5%	3.081	10,3%	4,3
Vorarlberg	247	4,9%	1.984	6,6%	-1,7
Wien	473	9,3%	5.125	17,1%	-7,7
Gesamt	5.081	100%	30.048	100%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. WKO-Lehrlingsstatistik 2018 (drittes Lehrjahr). Anmerkungen: Fehlende Werte in Stichprobe: 172.

VII. 4 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 2018 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	703	13,4%	3.859	12,8%	0,96
Metalltechniker/-in	647	12,3%	2.707	9,0%	0,73
Bürokaufmann/-frau	393	7,5%	1.699	5,7%	0,76
Friseur/-in und Perückenmacher/-in (Stylist/-in)	338	6,4%	1.111	3,7%	0,57
Kraftfahrzeugtechniker/-in	327	6,2%	1.810	6,0%	0,97
Elektrotechnik – alle Schwerpunkte	286	5,4%	2.194	7,3%	1,34
Maurer/-in	185	3,5%	813	2,7%	0,77
Koch/Köchin	149	2,8%	1.135	3,8%	1,33
Verwaltungsassistent/-in	129	2,5%	468	1,6%	0,63
Installations- und Gebäudetechniker/-in	126	2,4%	1.043	3,5%	1,45
Augenoptik	111	2,1%	123	0,4%	0,19
Restaurantfachmann/-frau (Kellner/-in)	108	2,1%	600	2,0%	0,97
Tischler/-in	90	1,7%	686	2,3%	1,33
Hotel- und Gastgewerbeassistent/-in	80	1,5%	421	1,4%	0,92
Großhandelskaufmann/-frau	79	1,5%	365	1,2%	0,81
Maler/-in und Beschichtungstechniker/-in (früher: Maler/-in-Anstreicher/-in)	77	1,5%	537	1,8%	1,22
Karosseriebautechniker/-in	67	1,3%	312	1,0%	0,81
Betriebslogistikkaufmann/-frau (früher: Lagerlogistik)	61	1,2%	323	1,1%	0,93
Industriekaufmann/-frau	55	1,0%	181	0,6%	0,58
Mechatroniker/in	52	1,0%	654	2,2%	2,20
Gastronomiefachmann/-frau bzw. Doppel- lehre Koch/Kellner bzw. Köchin/Kellnerin	50	1,0%	296	1,0%	1,03
Prozesstechniker/-in	45	0,9%	220	0,7%	0,85
Kunststofftechniker/-in	44	0,8%	97	0,3%	0,39
Land- und Baumaschinentechniker/-in	43	0,8%	313	1,0%	1,27
Speditionskaufmann/-frau	40	0,8%	277	0,9%	1,21
Sonstiges	968	18,4%	7.804	26,0%	1,41
Gesamt	5.253	100,0%	30.048	100,0%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. WKO-Lehrlingsstatistik 2018 (Lehrlinge im dritten Lehrjahr). Stichprobe: Doppellehrberufe wurden unter Sonstiges klassifiziert.

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

Tabelle 9: Stichprobe nach Geschlecht

	Stichprobe (gewichtet nach Lehrberuf)	Lehrlingsstatistik	Differenz
	Prozent	Prozent	+/-
weiblich	37,4%	34,8%	2,5
männlich	62,6%	65,2%	-2,5
gesamt	100%	100%	

Quelle: öibf/3. Österreichischer Lehrlingsmonitor. WKO-Lehrlingsstatistik 2018 (Lehrlinge im dritten Lehrjahr). Stichprobe: Doppellehrberufe wurden unter Sonstiges klassifiziert.

VIII. Literatur

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. (2004). *Berufsorientierung und Berufseinstieg von Mädchen in einen geteilten Arbeitsmarkt*. AMS report 38.

Bundeskanzleramt. (2013). *Arbeitsprogramm der österreichischen Bundesregierung 2013 – 2018 Erfolgreich. Österreich*. Wien.

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.

Conte, Manuela. (2019). *Ausbildungsreport 2019*. Berlin: DGB Bundesvorstand.

Dehnpostel, Peter. (2007). *Lernen im Prozess der Arbeit*. Münster: Waxmann Verlag.

Dehnpostel, Peter & Elsholz, U. (2008). Lern- und kompetenzförderliche Arbeitsgestaltung. *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis*, H, 2(2008), 5–8.

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, Lengauer, Birgit & Rechberger, Marlies. (2019). *Betriebliche AusbilderInnen in Österreich - Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche* (No. 196). Wien: ibw.

Dornmayr, Helmut & Löffler, Roland. (2018). *Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017 (Endbericht)* (S. 232). Wien: ibw/öibf. Abgerufen von <https://www.bmdw.gv.at/Nationale%20Marktstrategien/LehrlingsUndBerufsausbildung/Documents/Bericht%20zur%20Jugendbesch%3%A4ftigung%20und%20Lehrlingsausbildung%202016-2017.pdf>

Dornmayr, Helmut & Nowak, Sabine. (2018). *Lehrlingsausbildung im Überblick 2018*. 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, Regine. (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 - Teilbericht: Ergebnisse der Pilotversuche.* Wien: ibw.

Dreyfus, Stuart E. & Dreyfus, Hubert L. (1980). *A five-stage model of the mental activities involved in directed skill acquisition.* Berkeley: Univ. of California,. Abgerufen von <http://www.dtic.mil/cgi-bin/GetTRDoc?Location%2%80%83=U2&doc=GetTRDoc.pdf&AD=ADA084551>

Durazzi, Niccolo & Geyer, Leonard. (2019). Social inclusion in the knowledge economy: unions' strategies and institutional change in the Austrian and German training systems. *Socio-Economic Review*. doi:10.1093/soceco/mwz010

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

Frommberger, Dietmar. (2013). *Qualität in der Qualitätsentwicklung in der dualen Berufsausbildung in Deutschland. Wichtige Positionen und Interessen sowie ausgesuchte Befunde der Berufsbildungsforschung.* Böttrop: 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).

Hannack, Elke. (2013). *Ausbildungsreport 2013.* Berlin: DGB Bundesvorstand.

Krötzel, 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

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.oebf.at

Lasnigg, Lorenz. (2012a). 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.

Lassnigg, Lorenz. (2012b). 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.

Lassnigg, Lorenz. (2017). Apprenticeship Policies Coping with the Crisis: A Comparison of Austria with Germany and Switzerland. In M. Pilz (Hrsg.), *Vocational Education and Training in Times of Economic Crisis* (Bd. 24, S. 127–148). Cham: Springer International Publishing. doi:10.1007/978-3-319-47856-2_7

Leoni, Thomas & Böheim, René. (2018). *Fehlzeitenreport 2019. Krankheits- und unfallbedingte Fehlzeiten in Österreich – Präsentismus und Absentismus*. Wien: WIFO.

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.

Markowitsch, Jörg & Hefler, Günter. (2018). Staying in the Loop: Formal Feedback Mechanisms Connecting Vocational Training to the World of Work in Europe. *International Journal for Research in Vocational Education and Training*, Vol 5 No 4 (2018)-. doi:10.13152/ijrvet.5.4.3

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, 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.

Moretti, Luca, Mayerl, Martin, Muehleemann, Samuel, Schlögl, Peter & Wolter, Stefan C. (2019). So similar and yet so different: A firm's net costs and post-training benefits from apprenticeship training in Austria and Switzerland. *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, 7(2), 229–246. doi:10.1108/EBHRM-08-2018-0047

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.

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 Berufsbildungsdelfhi*. 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.

Schlögl, Peter & Wieser, Regine. (2002). Berufliche Erstausbildung in Wien. Geschlechtsspezifische Segregation, Ausbildungswünsche und Berufsorientierung von Jugendlichen. *SWS-Rundschau* (42.Jg.), Heft 4/2002, 489–501.

Schmölz, Alexander, Erler, Ingolf & Proinger, Judith. (2018). *Digitalisierung der Arbeitswelt – Der Wandel von Kompetenzen in der Lehrausbildung* (Projektabschlussbericht). Wien: 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.

Sozialpartner. (2013). *Bildungsfundamente. Ziele und Maßnahmen für eine zukunftsorientierte Bildungsreform*. Wien.

Steiner, Mario, Pessl, Gabriele, Leitner, Andrea, Davoine, Thomas, Forstner, Susanne, Juen, Isabella, ... Petanovitsch, Alexander. (2019). *Ausbildung bis 18 - Wissenschaftliche Begleitung der Implementierung und Umsetzung des Ausbildungspflichtgesetzes*. Wien: IHS, öibf.

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.

Wallner, Josef, Schlögl, Peter, Seyer-Weiß, Silvia, Stöhr, Petra & Mayerl, Martin. (2019). *Leitlinien zur Lehrberufsentwicklung - Bericht und Darstellung der Leitlinien*. Wien: ibw, öibf.

Wenger, Etienne. (1998). *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge University Press.

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.

IX. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Ausbildungssuche.....	22
Abbildung 2: Berufswahl	23
Abbildung 3: Kenntnis der Ausbildungsordnung.....	24
Abbildung 4: Ausbildungsfremde Tätigkeiten.....	25
Abbildung 5: Nutzen ausbildungsfremder Tätigkeiten	25
Abbildung 6: Ausbildungsplan/-dokumentation	26
Abbildung 7: Verwendung aktueller Technologien in Ausbildung	27
Abbildung 8: Freiwilligkeit der Überstunden.....	28
Abbildung 9: Freiwilligkeit der Überstunden nach Branchen	29
Abbildung 10: Bezahlung der Überstunden	30
Abbildung 11: Form der Überstundenabgeltung	30
Abbildung 12: Wochenendarbeit.....	31
Abbildung 13: Anzahl an Arbeitstagen an Wochenenden (Samstag/Sonntag) (Grafik mit nl besprechen! Samstag → 4 und Sa/So 10???)	31
Abbildung 14: Arbeit bei Krankheit.....	32
Abbildung 15: Gründe für Arbeit bei Krankheit	33
Abbildung 16: Pünktlichkeit der Lehrlingsentschädigung nach Branchen	34
Abbildung 17: Gibt es für dich eine schriftliche Arbeitszeitaufzeichnung.....	35
Abbildung 18: Beleg Arbeitsaufzeichnung.....	35
Abbildung 19: Items der betrieblichen Rahmenbedingungen	36
Abbildung 20: Passung zwischen Fähigkeiten und Arbeits-/Lernanforderungen..	39
Abbildung 21: Tätigkeitsniveau in der betrieblichen Ausbildung	40
Abbildung 22: Entwicklung berufliche Handlungsfähigkeit	41
Abbildung 23: Die Arbeitsvorgänge werden mir zur vollsten Zufriedenheit erklärt.	42
Abbildung 24: Bekanntheit der AusbilderInnen	43
Abbildung 25: Betriebliche Ausbildungsverantwortlichkeiten	43
Abbildung 26: Probleme im Ausbildungsverlauf	44
Abbildung 27: Gründe für Probleme in Ausbildung	45
Abbildung 28: Hast du Hilfe gesucht, um die Probleme zu lösen?.....	46
Abbildung 29: Unterstützungsquellen bei Problemen	47
Abbildung 30: Abbruchsgedanken.....	48
Abbildung 31: Abbruchsgedanke nach Lehrjahr.....	48
Abbildung 32: Konfliktlösung.....	49
Abbildung 33: Belastungsfaktoren	50
Abbildung 34: Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung.....	52
Abbildung 35: Wissen über Lehrabschlussprüfung	52
Abbildung 36: Wunsch Vorbereitungsmaßnahmen	53
Abbildung 37: Zusatzqualifikation im Betrieb	54
Abbildung 38: Inhalte der Zusatzqualifikation	55
Abbildung 39: Zeitliche Absolvierung der Zusatzausbildung.....	55
Abbildung 40: Austausch zwischen Berufsschule und Betrieb (nl abstimmen: alle drei Zeitpunkte notwendig?)	56
Abbildung 41: Wie kommst du im Unterricht in der Berufsschule mit?.....	57
Abbildung 42: Internat während Berufsschulzeit.....	58
Abbildung 43: Fahrtkosten zur Berufsschule.....	58
Abbildung 44: Berufsschulbesuch und Arbeit.....	59
Abbildung 45: Schul- und Arbeitszeit an Berufsschultagen	59
Abbildung 46: Wochenendarbeit an Berufsschultagen	60
Abbildung 47: Bewertung der Rahmenbedingungen.....	61
Abbildung 48: Zusammenhang zwischen Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen und dem Indikator Betriebliche Rahmenbedingungen.....	61

Abbildung 49: Passung Anforderungen-Fähigkeiten LAP.....	63
Abbildung 50: Berufliche Zukunft und berufliche Handlungsfähigkeit	64
Abbildung 51: Zusammenhang zwischen Einschätzung der beruflichen Zukunft und den qualitativen Rahmenbedingungen in der Ausbildung (Korrelationskoeffizient).....	65
Abbildung 52: Übernahme Betrieb	66
Abbildung 53: Verbleib Lehrberuf	67
Abbildung 54: Gründe für geplanten Berufswechsel.....	68
Abbildung 55: Ausbildungszufriedenheit.....	69
Abbildung 56: Wiederholungsbereitschaft Berufs-/Betriebswahl.....	70
Abbildung 57: Weiterempfehlung Lehrbetrieb.....	70
Abbildung 58: Ergebnis Clusteranalyse nach betrieblichen Rahmenbedingungen	71
Abbildung 59: Clusterzugehörigkeit nach Variablen zum Ausbildungsergebnis ...	72
Abbildung 60: Clusterzugehörigkeit nach geplantem Verbleib im Beruf nach Abschluss der Lehre	73
Abbildung 61: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Wunschberuf .	76
Abbildung 62: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Ausbildungsfremde Tätigkeiten	77
Abbildung 63: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Durchschnittliche Wochenarbeitszeit	78
Abbildung 64: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Fachliche Anleitung	78
Abbildung 65: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen bzw. Ausbildungsqualität.....	79
Abbildung 66: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Übernahme nach Vollendung der Ausbildung.....	80
Abbildung 67: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Zufriedenheit mit Ausbildung.....	81
Abbildung 68: Vergleich Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport: Weiterempfehlung der Ausbildung	82
Tabelle 1: Qualitätsmodell mit Indikatoren im Überblick.....	16
Tabelle 2: Lehrberufe nach Index Betriebliche Ausbildungsbedingungen	38
Tabelle 3: Cluster nach sozio-betrieblichen Kriterien	72
Tabelle 4: Methodik Lehrlingsmonitor vs. Ausbildungsreport.....	74
Tabelle 5: Dimensionen und Indikatoren im Ausbildungsreport	75
Tabelle 6: Stichprobe.....	111
Tabelle 7: Verteilung nach Bundesländern	111
Tabelle 8: Gewichtung und Lehrberufe.....	112
Tabelle 9: Stichprobe nach Geschlecht	112

X. Fragebogen

Beim nachstehenden Ausdruck des Fragebogens ist anzumerken, dass der Online-Fragebogen durch Filterführung und entsprechendes Layout die Lehrlinge übersichtlicher und kompakter erreichte.



Teil A: 1 Lehrberuf

A1. Die Suche nach meinem aktuellen Lehrberuf war...Bitte wähle eine Antwort aus.

sehr einfach 1	2	3	4	sehr schwierig 5
<input type="checkbox"/>				

A2. Dein Lehrberuf war bei der Berufswahl:

- ... 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.

A3. Bitte wähle deinen Lehrberuf aus. Bei einem Doppellehrberuf gib deine Berufe bitte unter "Sonstiges" an.

- Augenoptik
- Bäcker/in
- Bankkaufmann/-frau
- Bautechnische/r Zeichner/in
- Betriebslogistikkaufmann/-frau (früher: Lagerlogistik)
- Blumenbinder/in und -händler/in (Florist/in)
- Bürokaufmann/-frau
- Dachdecker/in
- Drogist/in
- Einzelhandel
- Elektronik – alle Schwerpunkte
- Elektrotechnik – alle Schwerpunkte
- Friseur/in und Perückenmacher/in (Stylist/in)
- Fußpfleger/in
- Gastronomiefachmann/-frau bzw. Doppellehre Koch/Kellner bzw. Köchin/Kellnerin
- Großhandelskaufmann/-frau





- Hotel- und Gastgewerbeassistent/in
- Immobilienkaufmann/-frau
- Industriekaufmann/-frau
- Informationstechnologie – alle Schwerpunkte
- Installations- und Gebäudetechniker/in
- Karosseriebautechniker/in
- Koch/Köchin
- Konditor/in (Zuckerbäcker/in)
- Kosmetiker/in
- Kraftfahrzeugtechniker/in
- Kunststofftechniker/in
- Landmaschinentechniker/in
- Landschaftsgärtner/in
- Lebensmitteltechniker/in
- Maler/in und Beschichtungstechniker/in (früher: Maler/in-Anstreicher/in)
- Maurer/in
- Mechatroniker/in
- Medienfachmann/-frau – alle Schwerpunkte
- Metalltechniker/in
- Papiertechniker/in
- Pharmazeutisch-kaufmännische Assistenz
- Platten- und Fliesenleger/in
- Produktionstechniker/in
- Rechtskanzleiassistent/in
- Restaurantfachmann/-frau (Kellner/in)
- Speditionskaufmann/-frau
- Spengler/in
- Steuerassistent/in
- Tischler/in





Teil B: 2 Ausbildung im Betrieb I

B1. Bitte bewerte folgende Aussagen zu deiner Ausbildung im Betrieb.

	stimme zu				Stimme nicht zu
	1	2	3	4	5
Ich weiß genau, was ich in meiner Ausbildung lernen soll (z.B. Berufsbild, Ausbildungsvorschrift, Ausbildungsplan).	<input type="checkbox"/>				
Es wird regelmäßig im Betrieb besprochen, wie ich mit der Ausbildung zurechtkomme.	<input type="checkbox"/>				
Die Arbeitsvorgänge werden mir zur vollsten Zufriedenheit erklärt.	<input type="checkbox"/>				
Ich werde im Betrieb korrekt behandelt.	<input type="checkbox"/>				

B2. Bitte bewerte folgende Aussagen zu deiner Ausbildung im Betrieb.

	ja	nein	weiß nicht
Ein Ausbildungsplan für den betrieblichen Teil meiner Ausbildung liegt mir vor.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Ausbildungsdokumentation erfolgt regelmäßig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Für meine Ausbildung werden im Betrieb die neuesten Geräte/Werkzeuge/technischen Arbeitsmittel genutzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Aus meiner Sicht ist mein Betrieb bereits im digitalen Zeitalter angekommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B3. Ich kenne die Person persönlich, die für meine Ausbildung verantwortlich ist (AusbilderIn laut Lehrvertrag).

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>

B4. Wer übernimmt im Betrieb hauptsächlich deine Ausbildung?

AusbilderIn laut Lehrvertrag	<input type="checkbox"/>
Eine andere Person	<input type="checkbox"/>
Mehrere Personen	<input type="checkbox"/>
Es fühlt sich niemand verantwortlich	<input type="checkbox"/>

Teil C: 3 Ausbildung im Betrieb II

C1. Bitte bewerte folgende Aussagen zu deiner Ausbildung.

	stimme zu				Stimme nicht zu
	1	2	3	4	5
Meine Ausbildung im Betrieb ist abwechslungsreich.	<input type="checkbox"/>				



	stimme zu				Stimme nicht zu
	1	2	3	4	5
Es werden mir verantwortungsvolle Arbeitsaufgaben übertragen.	<input type="checkbox"/>				
Ich fühle mich im Betrieb als Kollege/Kollegin voll akzeptiert.	<input type="checkbox"/>				
Ich führe nicht nur einzelne Arbeitsschritte durch, sondern werde auch in größere Arbeitsabläufe voll mit einbezogen.	<input type="checkbox"/>				
Ich kann meine Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.	<input type="checkbox"/>				
Bei der Arbeit wird auf meine Neigungen und Interessen eingegangen.	<input type="checkbox"/>				
Die Arbeit macht mir Spaß.	<input type="checkbox"/>				
Wenn ich Fehler mache, wird mir erklärt was falsch war.	<input type="checkbox"/>				
Bei neuen Arbeitsaufgaben bekomme ich genügend Zeit zum Ausprobieren.	<input type="checkbox"/>				

C2. In meiner Ausbildung fühle ich mich insgesamt:

überfordert

gerade richtig gefordert

unterfordert

Teil D: 4 Rahmenbedingungen im Betrieb I

D1. Ich muss Tätigkeiten verrichten, die eindeutig nicht zu meiner Ausbildung gehören.

	Immer				Nie
	1	2	3	4	5
	<input type="checkbox"/>				

D2. Nützen dir diese Tätigkeiten für deine Ausbildung?

ja

nein

weiß nicht



D3. Ich arbeite durchschnittlich (inklusive Berufsschule) pro Woche...

- Unter 40 Std
- 40
- 41
- 42
- 43
- 44
- 45
- 45+ Stunden

D4. Sind die Überstunden freiwillig?

- Ja
- Nein
- Manchmal freiwillig, manchmal unfreiwillig

D5. Erhältst du für deine Überstunden Geld bzw. Zeitausgleich?

- Ja
- Nein
- Manchmal

D6. Wie werden deine Überstunden abgegolten?

- Geld
- Zeitausgleich
- unterschiedlich

D7. Wie oft arbeitest du über 10 Stunden am Tag (inkl. Berufsschule)?

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

D8. Die Lehrlingsentschädigung erhalte ich pünktlich.

- Ja
- Nein



H3. Musstest du diese Kurse/ Weiterbildungen in deiner Freizeit machen?

Ja

Nein

Teil I: 8 Konflikte

I1. Wie würdest du generell die Situation in deinem Betrieb beschreiben? Wenn Konflikte auftreten, wird im Betrieb gemeinsam versucht, das Problem zu lösen.

Stimme zu 1 2 3 4 5 Stimme nicht zu

.....

I2. Hattest du selber schon einmal Probleme, die dich in der Ausbildung belastet haben?

Nein

Ja, einige kleinere Probleme

Ja, große Probleme

I3. Was waren die Gründe dafür? Bitte wähle eine oder mehrere Antworten aus.

Konflikte mit Vorgesetzten/AusbilderInnen

Konflikte mit anderen Lehrlingen

Konflikte mit MitarbeiterInnen

Beruf hat nicht meinen Vorstellungen entsprochen

Betrieb hat nicht meinen Vorstellungen entsprochen

das Arbeitsklima hat nicht gepasst

die Arbeitsbedingungen haben nicht gepasst (z.B. Stress, Überstunden)

die Entlohnung war zu gering

ich wollte mich weiterbilden

Probleme in der Berufsschule/Probleme beim Lernen

ich bin im Lehrbetrieb ausgenutzt worden

Privates/Familiäres (z.B. Kind/Pflege)

Gesundheitliches (z.B. Krankheit/Verletzung)



I7. In welchem Lehrjahr war dies?

- 1. Lehrjahr
- 2. Lehrjahr
- 3. Lehrjahr
- 4. Lehrjahr

Teil J: 9 Lehrabschlussprüfung

J1. Was denkst du, wie gut stimmen die Anforderungen der LAP mit deinen beruflichen Fähigkeiten, Können und Wissen überein?

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.

J2. Bitte bewerte folgende Aussagen:

	Trifft zu					Trifft nicht zu
	1	2	3	4	5	
Meinem Betrieb ist es wichtig, dass ich zur LAP antrete.	<input type="checkbox"/>					
Mein Betrieb hilft mir bei der Vorbereitung zur LAP (z.B. gibt mir Zeit zum Lernen, Üben).	<input type="checkbox"/>					
Ich kann mich bei Fragen zur LAP jederzeit an meinen Ausbilder/meine Ausbilderin wenden.	<input type="checkbox"/>					
Ich habe mit meinem Ausbilder/meiner Ausbilderin darüber gesprochen, was ich bei der LAP können muss.	<input type="checkbox"/>					

J3. Was weißt du bereits über die Lehrabschlussprüfung?

Was ich bei der Prüfung können muss (Prüfungsinhalte)

Prüfungsordnung meines Berufes (in Ausbildungsordnung)

Verfügbare Lernmaterialien (Lernunterlagen, Prüfungskatalog, etc.)

Mögliche Prüfungstermine

Wo ich mich zur Prüfung anmelden muss

Wie die Prüfung ablaufen wird

Kursangebot zur Prüfungsvorbereitung bei einer Bildungseinrichtung (WIFI, BFI, etc.)

Erfahrungsberichte von anderen Lehrlingen oder Arbeitskolleg/inn/en

Keinen der genannten Punkte



J4. Welche zusätzlichen Angebote zur Vorbereitung auf die Lehrabschlussprüfung wünschst du dir?

	stimme zu				Stimme nicht zu
	1	2	3	4	5
mehr Vorbereitungskurse zur LAP	<input type="checkbox"/>				
Sammlung von Prüfungsfragen	<input type="checkbox"/>				
Lernunterlagen zur Prüfungsvorbereitung	<input type="checkbox"/>				
bei einer LAP zuschauen dürfen	<input type="checkbox"/>				
Besprechung der Prüfungsinhalte	<input type="checkbox"/>				
emotionale Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung	<input type="checkbox"/>				
Durchspielen der Prüfungssituation	<input type="checkbox"/>				
Probeproofung durchführen	<input type="checkbox"/>				
Planung der Prüfungsvorbereitung	<input type="checkbox"/>				

Teil K: 10 Ausbildungszufriedenheit

K1. Mit meiner Ausbildung bin ich insgesamt:

Sehr zufrieden					Nicht zufrieden
1	2	3	4	5	
<input type="checkbox"/>					

K2. Würdest du dich nochmals für deinen...

	Ja	Nein
...Lehrberuf entscheiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
...Lehrbetrieb entscheiden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

K3. Meinen Ausbildungsbetrieb würde ich auch anderen Lehrlingen weiterempfehlen.

stimme zu				Stimme nicht zu
1	2	3	4	5
<input type="checkbox"/>				



Teil L: 11 Berufliche Zukunft

L1. Bitte bewerte folgende Aussagen.

	Stimme zu 1	2	3	4	Stimme nicht zu 5
Ich fühle mich durch meine Ausbildung gut auf die spätere Arbeit vorbereitet.	<input type="checkbox"/>				
Ich bin sehr zuversichtlich was meine berufliche Zukunft angeht.	<input type="checkbox"/>				
Die Ausbildung hat mein Interesse am Beruf noch gestärkt.	<input type="checkbox"/>				

L2. Wirst du von deinem Betrieb nach Abschluss der Lehre übernommen?

Ja, ganz sicher	<input type="checkbox"/>
Ja, wahrscheinlich	<input type="checkbox"/>
Nein, eher nicht	<input type="checkbox"/>
Nein, sicher nicht	<input type="checkbox"/>
Der Betrieb übernimmt generell keine Lehrlinge.	<input type="checkbox"/>
Ich will nicht im jetzigen Betrieb bleiben.	<input type="checkbox"/>
Weiß nicht	<input type="checkbox"/>

L3. Wirst du nach Abschluss deiner Lehre im Lehrberuf bleiben?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

L4. Warum willst du nicht im Beruf bleiben? Bitte wähle eine oder mehrere Antworten aus.

... weil mich der Beruf nicht mehr interessiert.	<input type="checkbox"/>
... weil mir die Arbeit zu schwierig ist.	<input type="checkbox"/>
... weil die Rahmenbedingungen in diesem Beruf schlecht sind (Arbeitszeit, Sonntagsarbeit, etc.).	<input type="checkbox"/>
... weil ich zu wenig verdienen werde.	<input type="checkbox"/>
... weil ich etwas Neues probieren will.	<input type="checkbox"/>
... weil es in diesem Beruf keine Aufstiegschancen gibt.	<input type="checkbox"/>
... weil ich Matura machen/Studieren möchte.	<input type="checkbox"/>
... weil mir der Betrieb die Freude am Beruf nahm (Arbeitsklima, etc.).	<input type="checkbox"/>



Sonstiger Grund, und zwar:

Sonstiger Grund, und zwar:

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Teil M: 12 Berufsschule I

M1. Ich bin mit meiner Leistung in der Berufsschule:

Sehr zufrieden 1	2	3	4	Nicht zufrieden 5
<input type="checkbox"/>				

M2. Wie kommst du im Unterricht in der Berufsschule mit?

Ganz locker 1	2	3	4	Mit großen Anstrengung 5
<input type="checkbox"/>				

M3. Bitte beantworte folgende Fragen.

	Ja	Nein
Werden die Arbeiten, die du im Betrieb erlernst auch in der Schule behandelt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kannst du das, was in der Schule gelernt wird, auch im Betrieb brauchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fragt jemand im Betrieb nach, was du in der Schule lernst?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Werden von Betrieb und Schule gemeinsame Projekte geplant und durchgeführt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

M4. An welchem Ort ist deine Berufsschule?

Ortsname (nicht die Adresse):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Postleitzahl (falls bekannt):

--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--	--

Teil N: 13 Berufsschule II

N1. Musst du während der Berufsschulzeit ins Internat?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>

N2. Bekommst du vom Betrieb Zuschüsse für die Fahrten zur Berufsschule?

Ja	<input type="checkbox"/>
Nein	<input type="checkbox"/>



N3. Wie ist die Berufsschulzeit organisiert?

- Ganzjährig (mind. an einem vollen Schultag oder mindestens zwei halben Schultagen in der Woche)
- Lehrgangsmäßig (mind. acht Wochen hindurch)
- Saisonmäßig (auf eine bestimmte Jahreszeit geblockt)

N4. Musst du an Tagen der Berufsschule auch davor/danach arbeiten?

- immer
- manchmal
- nie

N5. Kommst du insgesamt an Berufsschultagen über 9 Stunden Schul- und Arbeitszeit?

- immer
- manchmal
- nie

N6. Musst du trotz Berufsschule in der Woche auch an Wochenenden arbeiten?

- Ja
- Nein

Teil O: 14 Zufriedenheit mit Ausbildungsbedingungen

O1. Wie zufrieden bist du mit den Ausbildungsbedingungen... ?

	Sehr zufrieden 1	2	3	4	Nicht zufrieden 5
... im Betrieb	<input type="checkbox"/>				
... in Schule	<input type="checkbox"/>				
... insgesamt	<input type="checkbox"/>				



Teil P: 15 Zu deiner Ausbildung

P1. In welchem Bundesland befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Wien
- Niederösterreich
- Oberösterreich
- Burgenland
- Salzburg
- Kärnten
- Steiermark
- Tirol
- Vorarlberg

P2. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Amstetten
- Baden
- Bruck an der Leitha
- Gänserndorf
- Gmünd
- Hollabrunn
- Horn
- Korneuburg
- Krems an der Donau
- Krems-Land
- Lilienfeld
- Melk
- Mistelbach
- Mödling
- Neunkirchen
- Sankt Pölten
- Sankt Pölten-Land





- Scheibbs
- Tulln
- Waidhofen an der Thaya
- Waidhofen an der Ybbs
- Wien-Umgebung
- Wiener Neustadt
- Wiener Neustadt-Land
- Zwettl

P3. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Braunau am Inn
- Eferding
- Freistadt
- Gmunden
- Grieskirchen
- Kirchdorf an der Krems
- Linz
- Linz-Land
- Perg
- Ried im Innkreis
- Rohrbach
- Schärding
- Steyr
- Steyr-Land
- Urfahr-Umgebung
- Vöcklabruck
- Wels
- Wels-Land



P4. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Eisenstadt
- Eisenstadt-Umgebung
- Güssing
- Jennersdorf
- Mattersburg
- Neusiedl am See
- Oberpullendorf
- Oberwart
- Rust

P5. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Hallein
- Salzburg
- Salzburg-Umgebung
- Sankt Johann im Pongau
- Tamsweg
- Zell am See

P6. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Feldkirchen
- Hermagor
- Klagenfurt am Wörthersee
- Klagenfurt-Land
- Sankt Veit an der Glan
- Spittal an der Drau
- Villach
- Villach-Land
- Völkermarkt
- Wolfsberg



P7. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Bruck-Mürzzuschlag
- Deutschlandsberg
- Graz
- Graz-Umgebung
- Hartberg-Fürstenfeld
- Leibnitz
- Leoben
- Liezen
- Murau
- Murtal
- Südoststeiermark
- Voitsberg
- Weiz

P8. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Imst
- Innsbruck
- Innsbruck Land
- Kitzbühel
- Kufstein
- Landeck
- Lienz
- Reutte
- Schwaz

P9. In welchem Bezirk befindet sich dein Lehrbetrieb?

- Bludenz
- Bregenz
- Dornbirn
- Feldkirch



Teil Q: 16 Zu deiner Person

Q1. Geschlecht:

weiblich

männlich

Q2. Wie alt bist du?

Q3. Welche Sprache sprichst du hauptsächlich daheim?

Deutsch

Türkisch

Bosnisch

Serbisch

Kroatisch

Albanisch

Englisch

Italienisch

Rumänisch

eine andere Sprache, und zwar:

eine andere Sprache, und zwar:

Q4. Welche Sprachen sprichst du noch daheim? Bitte wähle eine oder mehrere Antworten aus.

Deutsch

Türkisch

Bosnisch

Kroatisch

Serbisch

Albanisch

Englisch

Italienisch

Rumänisch



R8. Ist dein Plan nach der Lehre die Selbständigkeit oder eine Anstellung?

Selbständigkeit

Anstellung

weiß nicht