



Betriebliche AusbilderInnen in Österreich

Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche

Helmut Dornmayr
Birgit Lengauer
Marlis Rechberger

ibw

Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft

Impressum

Betriebliche AusbilderInnen in Österreich
Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche
ibw-Forschungsbericht Nr. 196, Wien 2019
Helmut Dornmayr, Birgit Lengauer, Marlis Rechberger
Datenaufbereitung: Benjamin Gruber
ISBN 978-3-903210-85-1

ibw
Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft
ibw Austria - Research & Development in VET
(Geschäftsführer: Mag. Thomas Mayr)
Rainergasse 38 | 1050 Wien
+43 1 545 16 71-0
www.ibw.at
ZVR-Nr.: 863473670

Foto (Titelseite):
Quelle: fotolia.com, Urheber: Angel Ruiz Sanchez, Foto-ID: # 242670741

Kontakt:
Helmut Dornmayr (Projektleitung), dornmayr@ibw.at
Marlis Rechberger, rechberger@ibw.at

Diese Studie wurde durchgeführt im Auftrag von:

 **Bundesministerium**
Digitalisierung und
Wirtschaftsstandort

Inhalt

0	Executive Summary	1
1	Einleitung	3
2	Stand der Forschung	5
2.1	Betriebliche AusbilderInnen als Forschungsgegenstand: Forschungsrelevanz und -lücken	5
2.2	Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe	7
2.3	Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen für die betriebliche Ausbildung	8
2.4	Sich ändernde Tätigkeitsfelder/Aufgabenbereiche und Kompetenzanforderungen in der betrieblichen Ausbildung	10
3	Untersuchungsdesign und methodische Vorgehensweise	12
3.1	Beschreibung des Untersuchungsdesigns der betrieblichen Ausbilderbefragung	12
3.2	Grundgesamtheit und Stichprobe.....	14
3.3	Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten AusbilderInnen und ihrer Betriebe ...	17
4	Ausbildungsmethoden/ -elemente und –rahmenbedingungen	29
4.1	Ausbildungselemente und Qualitätskriterien	29
4.2	Kontakt und Austausch mit anderen betrieblichen AusbilderInnen.....	33
4.3	Gesetzliche Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder.....	36
4.4	Stellenwert der Lehrlingsausbildung und „Ausbildungskultur“	38
5	Rollenverständnis und Motivation der AusbilderInnen	41
6	Aktuelle Herausforderungen in der Ausbildung	46
7	Unterstützungs- und Reformbedarfe	52
8	Ergänzende Kommentare	57
9	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	59
10	Literatur	62
	ANHANG: Fragebogen	64

0 Executive Summary

Die Ergebnisse der im Jänner 2019 durchgeführten Befragung von über 1.000 betrieblichen LehrlingsausbilderInnen in Österreich zeigen, dass die AusbilderInnen die größte Herausforderung für die Ausbildung im qualitativen und quantitativen Mangel an Lehrlingen sehen, für welchen wiederum vor allem sowohl demografische Gründe als auch der daraus resultierende steigende Wettbewerb um (besonders begabte) Jugendliche zwischen den Betrieben und auch weiterführenden Schulen¹ verantwortlich zeichnen. 80% der AusbilderInnen (43% stark zutreffend, 37% eher zutreffend) sehen die zu geringe Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen als aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb. 70% sehen dabei auch generell zu wenige Bewerbungen für ihre offenen Lehrstellen.² Zu bedenken ist dabei allerdings, dass im Rahmen dieser Befragung nur AusbilderInnen befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind und nicht etwa auch (ehemalige) AusbilderInnen aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

Ebenfalls als wesentliche Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen nennen die AusbilderInnen den relativ neuartigen Aspekt der Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70% stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64%). Nur ein Drittel der AusbilderInnen (33%) fühlt sich hingegen durch begrenzte finanzielle Ressourcen für Investitionen in die Lehrlingsausbildung im Betrieb herausgefordert.

Ausdruck des qualitativen Mangels an ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen ist nicht zuletzt auch die von vielen AusbilderInnen attestierte mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen (68% stark oder eher zutreffend) und hierbei wiederum an erster Stelle die unzureichenden Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“) der Jugendlichen (67%). Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen werden hingegen wesentlich seltener als Herausforderung wahrgenommen (39%). Folgerichtig steht jedenfalls auch der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92% Zustimmung, davon 57% sehr sinnvoll und 35% eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die AusbilderInnen bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten. In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86%) und die stärkere Förderung der berufspraktischen Tage („Schnupperlehre“) häufig artikuliert (84%).

Nur ein Aspekt wird noch stärker gewichtet als die Verbesserung der Ausbildung in der Pflichtschule: Der Wunsch nach einer Verbesserung des Images und einer Aufwertung der Lehre (96% Zustimmung, davon 77% sehr sinnvoll und 19% eher sinnvoll). Davon beeinflusst sind vmtl. auch die Wünsche nach mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung (90%) und nach kostenlosen Weiterbildungsangeboten für AusbilderInnen (88%).

Generell erleben sich die AusbilderInnen in sehr unterschiedlichen und vielfältigen Rollen gleichzeitig: als FachexpertIn (95%), als Vorbild (95%), als OrganisatorIn (88%), als BeraterIn (88%), als VorgesetzteR (87%), als VertrauteR (82%), als KollegIn (78%), als Lehrer/n (59%) sowie auch als ErzieherIn/SozialbetreuerIn (59%).

¹Siehe auch Kapitel 3, 4, 7 und 15 in: Dornmayr Helmut; Nowak Sabine (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien

² Auch eine andere Befragung im April 2018 bei fast 4.500 österreichischen Betrieben hat bereits sehr deutlich gezeigt, dass die österreichischen Betriebe zu einem erheblichen Teil (38% ja, 22% vielleicht) bereit wären, wesentlich mehr Lehrlinge auszubilden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche in ausreichender Zahl finden würden (vgl. Dornmayr, Helmut; Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel - Fachkräfte radar Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKÖ, Wien).

Die Befragung der AusbilderInnen zeigt weiters, dass die Lehrlingsausbildung in den meisten Betrieben einen hohen Stellenwert besitzt: 91% befinden, dass dem Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb eine hohe Bedeutung zukommt (56% trifft stark zu, 35% trifft eher zu), 88% der AusbilderInnen fühlen ihre Arbeit als AusbilderIn im Betrieb ausreichend wertgeschätzt (42% trifft stark zu, 46% trifft eher zu), die Wertschätzung seitens der Gesellschaft wird als weniger intensiv wahrgenommen (66%).

Als besonders positiv und erfreulich ist der Umstand zu werten, dass 98% der AusbilderInnen angeben, dass sie ihrer Aufgabe als AusbilderIn gerne nachgehen (67% trifft stark zu, 31% trifft eher zu). Diese hohe positive Motivation der betrieblichen AusbilderInnen stellt zweifellos eine gute Basis und ein enormes Potential für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich dar.

1 Einleitung

Die Qualität von Bildung im Allgemeinen und der Lehrlingsausbildung im Speziellen ist in den letzten Jahren zunehmend in den Fokus bildungspolitischer Diskussionen und Maßnahmen gerückt (etwa durch das Qualitätsmanagement in der Lehre, Ausbildungsleitfäden, Clearingstelle Lehrabschlussprüfung (LAP) etc.). Auffallend ist, dass dabei den handelnden Personen, vor allem den **AusbilderInnen in den Betrieben**, welche die **Verantwortung für rund 80 % der Ausbildungszeit der Lehrlinge** tragen, bisher nur wenig Aufmerksamkeit zu Teil wurde, obgleich weitgehend unbestritten ist, dass das Bildungspersonal ein Schlüsselindikator für die Qualität von Ausbildung ist.

Die betrieblichen AusbilderInnen sind mit **wachsenden Herausforderungen** konfrontiert: Auf der einen Seite stehen viele Berufe mit steigenden fachlichen und/oder pädagogischen Anforderungen (vgl. Protsch 2013), auf der anderen Seite stehen vermehrt heterogene sowie lernbenachteiligte Gruppen von Jugendlichen, welche trotz des (in den letzten beiden Jahren allerdings gestoppten) Trends zu höheren schulischen Ausbildungen (Bildungsexpansion in Form steigender Anteile an AHS- und BHS-SchülerInnen) einer Lehrausbildung nachgehen.

Wenn jedoch aus demografischen und bildungspolitischen Gründen davon auszugehen ist, dass in den letzten Jahren und Jahrzehnten vermehrt benachteiligte Jugendliche den Weg in eine duale Berufsausbildung fanden, ist ebenfalls davon auszugehen, dass neue Herausforderungen für das Ausbildungspersonal entstanden sind, vor allem auch im Hinblick auf den **Umgang mit heterogenen Gruppen von Lehrlingen** (vgl. vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S. 11).³ (Diese Heterogenität könnte am oberen Ende auch durch das Modell „Lehre mit Matura“ bzw. durch vermehrte Anstrengungen, MaturantInnen für die Lehre zu gewinnen, noch verstärkt worden sein.) Auch der gestiegene Anteil von Jugendlichen mit (unterschiedlichem) Migrationshintergrund unter den Lehrlingen bzw. Lehrstellensuchenden führt zweifellos zu verstärkten Anforderungen an ein professionelles „Diversity Management“. Ob und inwieweit aus diesen neuen bzw. wachsenden Herausforderungen zusätzliche Anforderungen für betriebliche AusbilderInnen resultieren, stellt zweifellos eine wichtige Forschungsfrage dar.

Gleichzeitig ist davon auszugehen, dass auch die Gruppe der AusbilderInnen selbst von sehr heterogenen Qualifikationsvoraussetzungen gekennzeichnet ist und mit sehr diversen Strukturen der Ausbildungsorganisation (abhängig von Branche und Betriebsgröße) konfrontiert ist. Die Lehrlingsausbildung selbst ist Teil komplexer betrieblicher Ausbildungswelten, in denen sich die (offiziellen) betrieblichen AusbilderInnen und die (tatsächlich) ausbildenden Fachkräfte in vielen Fällen überlappen, aber nicht gänzlich ident sind. Daher bilden auch die Rahmenbedingungen von Ausbildung aus der Sicht der AusbilderInnen sowie deren Gestaltungs- und Veränderungsmöglichkeiten einen wichtigen Forschungsansatz.

Angesichts dieser für die betriebliche Lehre bedeutenden Umstände und der daraus resultierenden Forschungsfragen ist umso erstaunlicher, dass die **Erfahrungen, Qualifikationen, Bedürfnisse, Wünsche und Handlungspotentiale der AusbilderInnen** selbst bislang von der wissenschaftlichen Forschung in Österreich weitgehend vernachlässigt wurden. Dies könnte nicht zuletzt auch damit in Zusammenhang stehen, dass die Gruppe der AusbilderInnen sehr wenig erfasst und daher sehr schwierig zu erreichen ist, wie sich auch bei dem dieser Studie zugrunde liegenden Untersuchungsdesign zeigte (vgl. Kapitel 3 Untersuchungsdesign und methodische Vorgehensweise).

Aus den erkannten Problemstellungen und Herausforderungen der betrieblichen Lehrausbildung und dem Anforderungsprofil und Qualifikationsbedarf der AusbilderInnen können und sollen schließlich auch mögliche **umsetzungsrelevante Handlungsempfehlungen** abgeleitet werden, welche den (seit 2015 auch in §1a BAG verankerten) Prozess des **Qualitätsmanagements in der Lehrlingsausbil-**

³ Die Autoren verweisen auf eine gestiegene Heterogenität in der Vorbildung, der Lernfähigkeit und der soziokulturellen Herkunft der Jugendlichen.

dung (QML) maßgeblich unterstützen könnten. Insbesondere da die betrieblichen AusbilderInnen eine wesentliche Säule der dualen Berufsausbildung darstellen.

2 Stand der Forschung

2.1 Betriebliche AusbilderInnen als Forschungsgegenstand: Forschungsrelevanz und -lücken

Neben der Schlüsselfunktion, die betriebliche AusbilderInnen für Nachwuchs- und Qualitätssicherung sowie Qualifizierung von Lehrlingen innehaben, sind ebenso der institutionelle und betriebliche Rahmen von Ausbildung als Ganzes in den Blick zu nehmen, wenn es darum geht, Qualität in der Berufsbildung/betrieblichen Ausbildung sicherzustellen und zu erforschen⁴ (vgl. Bahl 2012, S. 39). Es bedarf daher fundierter empirischer Forschung im Hinblick auf die (sich ändernden) Tätigkeitsbereiche, Herausforderungen und die betriebliche sowie institutionelle Verortung von betrieblichen AusbilderInnen (vgl. Bahl 2012, S. 21).

Eine eingehende Analyse von bisherigen Forschungsberichten über Berufsbildungspersonal offenbart, dass ein Konsens in der Berufsbildungsforschung dahingehend vorherrscht, dass es aktuell nur wenig empirische Erkenntnisse über das Berufsbildungspersonal gibt (vgl. u. a. Lamara/Duc/Baumeler 2018; Ulmer/Weiß/Zöllner 2012; Bahl 2012;). **Insbesondere betriebliche AusbilderInnen** zählen in der Bildungsforschung – v. a. auch im Vergleich zur Erforschung von Lehrkräften – zu einer wenig beforschten Gruppe; die meisten wissenschaftlichen Erkenntnisse über betriebliche AusbilderInnen beruhen auf lang zurückliegenden Studien (vgl. Bahl 2012, S.38; Seifried/Baumgartner 2012, S.219).

„Obwohl Unternehmen im dualen Berufsbildungssystem [...] eine entscheidende Rolle spielen, sind sie eher selten Gegenstand von Forschung. Das trifft besonders auf jene Personen zu, die dieses Ausbildungsmodell wesentlich prägen: die betrieblichen Berufsbildner/-innen.“ (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S.8)

In den vergangenen Jahren sind vor allem ein Forschungsprojekt des EHB (Eidgenössisches Hochschulinstitut für Berufsbildung) sowie eine qualitative Fallstudie von Merkel et al. (2017) an der Universität Rostock zu nennen, die aktuelle Ergebnisse zur Situation von betrieblichen AusbilderInnen liefern:

Im Zeitraum **2014 – 2017** hat sich das **EHB** im Rahmen des **Projektes „Betriebliche Berufsbildnerinnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung“**⁵ der wenig erforschten Gruppe der betrieblichen AusbilderInnen gewidmet. Neben einer Sekundäranalyse wurden insgesamt 80 qualitative Interviews mit BerufsbildnerInnen geführt. Diese Studie liefert einen Überblick über Motivationen, Herausforderungen und Rollenverständnis von BerufsbildnerInnen. Kernaussage des Forschungsprojektes ist, dass das Rollenbild von BerufsbildnerInnen durch gegenwärtige Herausforderungen und dem damit einhergehenden breiter werdenden Tätigkeits-/Anforderungsprofil erweitert, aber auch fragmentiert wird. Neben der Rolle von reinen FachexpertInnen und WissensvermittlerInnen übernehmen BerufsbildnerInnen zusehends auch mehr erzieherische und (sozial-)pädagogische Agenden. Da die Gruppe der betrieblichen AusbilderInnen in der Sozialforschung generell eine gering beleuchtete ist, werden betriebliche AusbilderInnen von den StudienautorInnen daher als *„unsichtbare Sozialisationsagenten“* bezeichnet (vgl. Lamara/Duc/Baumeler 2018, S.8ff.).

Ein an der **Universität Rostock** durchgeführtes Forschungsprojekt (vgl. Merkel et al. 2017) auf Basis einer Dokumentenanalyse sowie leitfadengestützten Interviews widmete sich den **Tätigkeiten und**

⁴ Schließlich hängen die Stellung und Förderung von Lehrlingsausbildung in einem Betrieb auch maßgeblich von Organisationskultur, -struktur und -rahmenbedingungen ab.

⁵ Für weiterführende Informationen zum EHB-Projekt „Betriebliche BerufsbildnerInnen und Berufsbildner und ihre Schlüsselrolle bei der beruflichen Sozialisierung“ siehe: <https://www.ehb.swiss/project/betriebliche-berufsbildnerinnen-berufsbildner-schluesselfunktion> [Zugriff: 10.09.2018].

Anforderungen, welchen sich **betriebliches Ausbildungspersonal** (in Rostock) gegenübersteht⁶. Unter anderem wurden AusbilderInnen gebeten, eine Woche lang alle von ihnen durchgeführten Handlungen und Tätigkeiten ihres beruflichen Alltags zu protokollieren. Die Ergebnisse dieser qualitativen Fallstudie stützen ebenfalls die bereits vorhandene These: Betriebliche **AusbilderInnen sind eine heterogene Gruppe**. Selbst in Unternehmen, die sich in ihrer grundlegenden Struktur (Betriebsgröße, Anzahl der Lehrlinge, Lehrberufe, Ausbildungstradition etc.) ähneln, unterscheidet sich das Ausmaß an Zeit, das betriebliche AusbilderInnen verschiedenen Aufgabenbereichen widmen, sehr stark voneinander. So spielen Organisation und Verwaltung, Planung und Durchführung von Ausbildung sowie erzieherische und sozialpädagogische Aufgaben eine unterschiedlich starke Rolle im realen Arbeitsleben der AusbilderInnen; AusbilderInnen verbringen also – selbst bei ähnlichen betrieblichen Rahmenbedingungen – unterschiedlich lange Zeit direkt mit den Lehrlingen und dem Ausbilden, weswegen es nicht zuletzt angesichts eines stärker werdenden Fokus auf Ausbildungsqualität eines stärkeren Blickes auf das (pädagogische) Rollenverständnis, die Kompetenzen und Qualifikationen des Ausbildungspersonals bedarf (vgl. Diettrich/Harm 2018, S.14ff.).

Als quantitative Erhebung zu betrieblichen AusbilderInnen der vergangenen Jahre ist die Befragung unter AusbilderInnen zu Tätigkeits- und Aufgabenbereichen (n = 86) ergänzend zu nennen, welche basierend auf den Ergebnissen diverser Fallstudien im Rahmen der Ausbildertage der IHK Flensburg 2017 durchgeführt wurde. Ein zentrales Ergebnis daraus ist, dass fast ein Drittel der Befragten nicht in das Planen von Ausbildung involviert ist und darüber hinaus **pädagogische Aufgaben und Befähigungen gegenüber den fachlichen immer mehr an Bedeutung gewinnen** (vgl. Diettrich/Harm 2018, S.16f.).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass, obgleich sich in den letzten Jahren mehr ForscherInnen mit der Personengruppe betriebliche AusbilderInnen beschäftigt haben, diese nach wie vor noch nicht vollumfänglich erfasst wurden. Die vorliegende Studie ist ein weiterer Schritt in diese Richtung und ergänzt die Erkenntnisse aus der Schweiz und Deutschland um eine besonders umfangreiche und repräsentative Erhebung (mit über 1.000 befragten AusbilderInnen) aus Österreich.

⁶ Für weiterführende Informationen zur explorativen Studie „Handlungskontexte und Kompetenzen von betrieblichem Ausbildungspersonal. Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in regionalen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern.“ siehe auch: https://www.wiwi.uni-rostock.de/fileadmin/Institute/BWL/WiPaed/2017_Berufsbildungspersonal_in_Bildungsdienstleistern_und_Betrieben_FRENCH_DIETRICH.pdf [Zugriff: 10.09.2018].

2.2 Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe

Der Begriff „betriebliche AusbilderInnen“ mag klar und eindeutig klingen, dahinter verbirgt sich aber eine durchwegs heterogene Gruppe (vgl. u. a. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, Bahl 2012). Die Fachliteratur unterscheidet vorrangig zwischen folgenden **Ausbildertypen**:

- Hauptamtliche AusbilderInnen bzw. Ausbildungsverantwortliche/-leiterInnen
- Ausbildende Selbstständige (FirmeninhaberInnen)
- Nebenberufliche AusbilderInnen, die während/neben ihrer normalen Arbeit ausbilden (vgl. Bahl 2012, S.24)

Generell kann zwischen **AusbilderInnen im engeren Sinne**, also Personen, die formal über die Ausbilderqualifikation (Ausbilderkurs/-prüfung oder ein Äquivalent) verfügen und mit Ausbildungsfragen betraut sein können und **AusbilderInnen im weiteren Sinne**, also „mitwirkende“ Fachkräfte beim Ausbilden von Lehrlingen ohne entsprechende formale Ausbilderqualifikation, unterschieden werden (Seifried/Baumgartner 2012, S.221). Bahl (2012, S. 29) hält fest, dass davon ausgegangen werden könne, dass vermutlich bei weniger als der Hälfte des betrieblichen Ausbildungspersonals eine „**berufspädagogische Mindestqualifizierung**“, also eine Teilnahme an einem Ausbilderkurs o. ä., vorliegt, da vielfach Fachkräfte ohne absolvierte(n) Ausbildungskurs/-prüfung oder einem Kurs-/Prüfungsäquivalent in das Ausbilden von Lehrlingen involviert sind. Das Fehlen einer „berufspädagogischen Mindestqualifizierung“ bei mitwirkenden Fachkräften in der betrieblichen Ausbildung und das Qualifizieren für die AusbilderInnenfunktion ausschließlich auf Basis fachlicher Expertise wird kritisch betrachtet, „*da nicht jeder Fachexperte automatisch auch über ein ausreichendes Maß an pädagogischem Wissen und Können verfügt*“ (Seifried/Baumgartner 2012, S.221). Nichtsdestoweniger weisen Diettrich/French (2015) darauf hin, dass sich in ExpertInneninterviews mit betrieblichem Ausbildungspersonal gezeigt habe, dass die oftmals fehlende berufspädagogische AusbilderInnenqualifikation durchwegs auch durch Erfahrung in der Praxis sowie Engagement kompensiert werden könne (Diettrich/Harm 2018, S. 16). Alles in allem handelt es sich bei betrieblichen AusbilderInnen unter rein formalen Gesichtspunkten um eine Berufsgruppe, die **hinsichtlich ihrer berufspädagogischen Kompetenz vergleichsweise gering professionalisiert** ist (Diettrich/Harm 2018, S.17). Diese relative Distanz zu institutionalisierten und formalisierten Bildungsprozessen verbunden mit einer ausgesprochenen Praxisnähe muss aber nicht zwingend als Nachteil der dualen beruflichen Bildung interpretiert werden, unter bestimmten Aspekten (wie Anwendungsorientierung, Praxisbezug, betriebliche Sozialisation, etc.) kann dies sogar als deren besondere Stärke betrachtet werden.

Vorliegende Studien zu betrieblichen AusbilderInnen und deren institutioneller Verortung legen nahe, dass sich **Ausbildungscharakteristika** (also das Verhältnis von hauptamtlichen und nebenamtlichen betrieblichen AusbilderInnen, das typische Alter von AusbilderInnen, die Dauer der Betriebszugehörigkeit, die höchste abgeschlossene Ausbildung der betrieblichen AusbilderInnen und die Zahl der Lehrlinge pro hauptamtlichem/r AusbilderIn) **stark nach Lehrberufsgruppen / Ausbildungsberufen und Betriebstypen** (Kleinbetriebe, Mittel- und Großbetriebe und Industriebetriebe) **unterscheiden**.

Die Unterschiede seien vor allem zwischen kaufmännischen und gewerblich-technischen Ausbildungen am stärksten (vgl. Bahl 2012, S.25, Wagner 2012, S.48ff., Lamara/Duc/Baumeler 2018, S.9). Hauptamtliche AusbilderInnen sind vor allem in der überbetrieblichen Ausbildung oder aber im technischen Bereich bzw. in Großbetrieben tätig, machen generell aber einen geringen Anteil unter den betrieblichen AusbilderInnen aus. Der überwiegende Anteil unter den betrieblichen AusbilderInnen bildet nebenamtlich aus und investiert nur einen Teil ihrer Gesamtarbeitszeit in das Ausbilden von Lehrlingen (vgl. Bahl 2012, S. 29).

Die **Wege zur Ausbilderfunktion** sind ebenso heterogen wie die Gruppe der AusbilderInnen selbst. In den meisten Fällen nehmen Fachkräfte die AusbilderInnenfunktion erst später in ihrem Beschäftigungsverlauf ein und haben sich in beruflicher und fachlicher Hinsicht für diese Funktion qualifiziert (Wagner 2012, S.46; Seifried/Baumgartner 2012, S.221). Die Dauer des Ausübens der Ausbilderfunktion zeichnet sich hingegen durch Langfristigkeit und Konstanz aus (Fischell/Rosendahl 2012, S.61).

2.3 Aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen für die betriebliche Ausbildung

Betriebliche Ausbildung ist nicht losgelöst von aktuellen (gesellschaftlichen) Entwicklungen und Herausforderungen zu sehen. Vielmehr zeigen sich durch bestimmte Entwicklungen (demografischer Wandel, Heterogenität der Zielgruppen in der betrieblichen Ausbildung etc.) Auswirkungen auf die duale Ausbildung und die Ausübung des AusbilderInnenberufs, die sich als spezielle Herausforderungen manifestieren. In der Fachliteratur werden vor allem folgende Herausforderungen für die betriebliche Ausbildung und das Ausbildungspersonal genannt:

- **Rekrutierungsschwierigkeiten bedingt durch die demografische Entwicklung:** Durch **geburtenschwache Jahrgänge** wird es schwieriger, (passende) Lehrlinge zu finden, wodurch die Ausbildungsbetriebe stärker herausgefordert sind, Lehrlinge zu gewinnen und auch mit sich ändernden Zielgruppen (etwa bedingt durch die Aufnahme eher leistungsschwächerer Jugendlichen etc.) zu tun haben (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.7; S.11).
- **Inhaltliche/fachliche Herausforderungen bei der Wissensvermittlung durch steigende Komplexität der Berufswelt/Wandel der Arbeitswelt/Megatrends** (Digitalisierung, Internationalisierung etc.) und damit verbundene neue Anforderungen an Ausbildung und AusbilderInnen. Zudem resultieren daraus steigende Anforderungen seitens der Betriebe an Lehrlinge/BewerberInnen, wobei die Leistungsfähigkeit der BewerberInnen für Lehrstellen eher zu sinken scheint (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11; Bahl 2012, S. 21; S.32f.).
- **Steigende Heterogenität der Zielgruppe** für die Lehrlingsausbildung (Alter, Kultur/Sprache, Leistungsfähigkeit etc.) macht das Ausbilden auch pädagogisch anspruchsvoller und verlangt mehr Individualisierung und Binnenorientierung in der Ausbildung (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11; Tutschner/Haasler, S.102f.).
- **Mangelnde Ausbildungsreife von LehrstellenbewerberInnen** stellt die AusbilderInnen vor die Herausforderung, diese kompensieren zu müssen, um die Ausbildungsfähigkeit herzustellen (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S.103).
 - **Nachlassende schriftliche/sprachliche Ausdrucksfähigkeit, Rechtschreib- und (Kopf-) Rechenkenntnisse** von LehrstellenbewerberInnen (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.11).
 - **Nachlassende Konzentrations- und Leistungsfähigkeit** der LehrstellenbewerberInnen (vgl. Bahl 2012, S.32f.).
 - **Motivationsprobleme** (Wagner 2012, S. 51f.).
 - **Schlechteres Lernverhalten** (Wagner 2012, S. 51f.).
 - **Schlechtere schulische Leistungsfähigkeit** (Tutschner/Haasler 2012, S. 102f.).
 - **Herausforderndes Sozialverhalten** (Tutschner/Haasler 2012, S. 102f.).
- **Genereller Werte- und Einstellungswandel** der Jugendlichen (Wagner 2012, S.51).
 - Herausforderungen durch **mangelnde Anerkennung der fachlichen Autorität der AusbilderInnen** (vgl. Bahl 2012, S.32f.).
 - **Aufwertung/Wichtigerwerden** von Freizeit/Hobbys im Vergleich zu Karriere/Beruf.
- **Persönliche Probleme der Jugendlichen, die die Ausbildung tangieren/beeinträchtigen** (Wagner 2012, S. 51f.).
- **Didaktische Herausforderungen durch die Entwicklung weg von bloßer Wissensvermittlung hin zur Förderung der professionellen Handlungskompetenz** in der betrieblichen Ausbildung: Betriebliche Ausbildung entwickelt sich weg vom bloßen Vermitteln von Fachwissen hin zur Lernprozessbegleitung, die selbstständiges Denken und Handeln sowie die Problemlösungs-, Kooperations- und Kommunikationsfähigkeit der Lehrlinge viel stärker zum Thema von Ausbildung macht. Dadurch wird betriebliches Ausbilden auch pädagogisch / didaktisch anspruchsvoller und stellt die AusbilderInnen vor methodische Herausforderungen der Wissensvermittlung (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.13; Bahl 2012, S. 32f.).
- **Schwierigkeit des Umgangs mit knappen Ressourcen in Unternehmen.**
 - **Knappes Zeitbudget, um sich dem Ausbilden der Jugendlichen zu widmen**, da AusbilderInnen bzw. ausbildende Fachkräfte zumeist mehrere Aufgabenbereiche

/Rollen vereinen und Ausbildung oftmals nur eine Nebentätigkeit darstellt (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S. 11).

- **Steigende Kosten für die Ausbildung** (Bahl 2012, S. 32f.).
- **Dominierende Produktivitätsanforderungen in Betrieben**, was sich unter anderem in einem Spannungsverhältnis zwischen produktiver Tätigkeit und AusbilderInnen-tätigkeit manifestieren kann (Lamara/Duc/Baumeler 2018, S. 9-11).
- **Stärkere Reglementierung von betrieblicher Ausbildung durch Gesetze/Vorschriften** (Bahl 2012, S. 32f.).

2.4 Sich ändernde Tätigkeitsfelder/Aufgabenbereiche und Kompetenzanforderungen in der betrieblichen Ausbildung

Wie bereits ausgeführt, kann betriebliche Ausbildung nicht losgelöst von gesellschaftlichen Entwicklungen und Megatrends sowie von Entwicklungen des Bildungs- und Beschäftigungssystems gedacht und analysiert werden (vgl. Diettrich 2017, S. 320). So ergeben sich durch aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen, wie die wachsende Lernfeldorientierung, welche die Vermittlungsdidaktik in der didaktischen Ausrichtung von betrieblicher Ausbildung ablöst, ebenso wie die sich ändernde Ausbildungsklientel (Heterogenität der Zielgruppe von Lehre) und aktuelle technische Entwicklungen (Digitalisierung etc.) Auswirkungen auf das Tätigkeitsprofil der AusbilderInnen (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S.112).

Generell zeichnet sich der AusbilderInnenberuf durch eine **Doppelqualifikation** aus: Neben fachlicher bedarf es auch pädagogischer Qualifikation (vgl. Wagner 2012, S.55). In aktuellen Studien (vgl. Besozzi/Perrenoud/Lamara 2017) wird darüber hinaus von einer „**Fragmentierung der Tätigkeiten**“ von betrieblichen AusbilderInnen gesprochen, was bedeutet, dass betriebliche AusbilderInnen mehreren und stetig mehr werdenden und sich ausdifferenzierenden Tätigkeitsbereichen nachgehen (müssen).

Vergleicht man aber betriebliche Ausbildung von heute mit jener von vor einigen Jahrzehnten, so kommt der **Verwaltung und Dokumentation** (inkl. Qualitätssicherung) von Ausbildung gegenwärtig verhältnismäßig mehr Gewicht zu (vgl. Diettrich/Harm 2018, S.14ff.). Bedingt durch die Heterogenität der Zielgruppe in der Lehrlingsausbildung, was Alter, Kultur, Sprache und Leistungsfähigkeit anbelangt, wird auch auf eine Verschiebung der Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche von betrieblichen AusbilderInnen in Richtung Betreuung, Erziehung und Umgang mit schwierigen und/oder leistungsschwachen Jugendlichen hingewiesen, was zusehends **erzieherisches, (sozial-) pädagogisches** und zum Teil auch **psychologisches Handeln** seitens des betrieblichen AusbilderInnenpersonals (Binnendifferenzierung, das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse und persönliche Beratung) erfordern kann (vgl. Tutschner/Haasler 2012, S. 109).

Zusammengefasst können betriebliche AusbilderInnen je nach Ausbildungstyp (hauptamtliche AusbilderInnen, Ausbildungsverantwortliche/-leiterInnen, nebenamtliche AusbilderInnen etc.) folgenden **Haupttätigkeitsfeldern** nachgehen (vgl. Merkel et al 2017; Lamara/ Duc/ Baumeler 2017; Tutschner/Haasler 2012):

- **Verwaltung**
- **Organisation**
- **Planung von Ausbildung** (schaffen einer adäquaten Lernumgebung, methodische Vorüberlegungen und Planungen betreffend die Wissensvermittlung und Lernprozessbegleitung etc.),
- **Durchführen von Ausbildung /Ausbilden per se**
- **Qualitätssicherung**
- **Erzieherische Aufgaben** (Schulen von Verhaltensweisen wie Umgangsformen und Respekt; Förderung der Einstellung zur Arbeit und der Sozialkompetenz, also den Umgang mit Mitmenschen, den Teamgeist, Kommunikationsfähigkeit etc.)
- **Sozialpädagogische Aufgaben** einschließlich (psychologische/r) Beratung und Beistand
- **Eigene fachliche Fort-/Weiterbildung**
- **Eigene (berufs-)pädagogische Fort-/Weiterbildung**

Aus den Tätigkeitsfeldern lassen sich folgende **Kompetenzen und Erfordernisse** für das Ausüben des betrieblichen Ausbilderberufs ableiten (vgl. Brünner 2012; Hecker 2012; Burchert 2012; Bauer/Dufter-Weis 2012):

- **Fachkompetenz**
- **Berufserfahrung**
- **Didaktische Kompetenz**
 - Wie vermittele ich den Lehrlingen Inhalte/Fertigkeiten? Wie schaffe ich eine passende Lernumgebung?
 - Aussprechen bzw. Sicherstellen von Lob, Anerkennung und Rückmeldung
 - Kenntnis über Methoden der Wissensvermittlung und deren Anwendung (z. B. computergestützte Lernmethoden zum Vertiefen/Wiederholen von Lernstoff etc.)
- **Pädagogische Kompetenz**
 - Interesse an der Arbeit mit Jugendlichen /jungen Erwachsenen
 - Bereitschaft, Zeit, Geduld und Einsatz in das Ausbilden von Lehrlingen zu investieren
 - Bereitschaft, Werte und Tugenden zu vermitteln
 - Konsequenz gegenüber den Jugendlichen/jungen Erwachsenen
- **Sozialpädagogische und grundlegende psychologische Kenntnisse**
- **Sozialkompetenz**
 - Emotionale Kompetenz: Zeigen von Verständnis, Interesse, Toleranz und Empathie
 - Netzwerkpflege und Kooperation mit KollegInnen, AusbildungspartnerInnen, Berufsschule etc.
- **Personale Kompetenz**
 - Reflexionsfähigkeit
 - Kommunikative Kompetenz
 - Transparenz im eigenen Handeln als Person und Ausbilder/in
 - Sich der Wirkung und Bedeutung des eigenen Handelns bewusst sein (Wie wirken Gestik, Mimik, Bemerkungen, Sprechweisen, Haltungen?)
 - Lebenserfahrung

3 Untersuchungsdesign und methodische Vorgehensweise

3.1 Beschreibung des Untersuchungsdesigns der betrieblichen Ausbilderbefragung

Aufgrund des noch relativ wenig erforschten Untersuchungsgegenstandes wurden zu Projektbeginn explorative, vertiefende Interviews (n=10) sowie eine Fokusgruppe mit betrieblichen LehrlingsausbilderInnen unterschiedlicher Branchen und Betriebsgröße durchgeführt. Aufbauend auf den Ergebnissen einer Literaturrecherche, den Interviews sowie der Fokusgruppe mit betrieblichen LehrlingsausbilderInnen erfolgte die Entwicklung eines Fragebogens für die Durchführung einer für Österreich möglichst repräsentativen Online-Befragung von LehrlingsausbilderInnen (Zufallsstichprobe).

Die **Grundgesamtheit** der gegenständlichen Befragung bilden alle (aktiven⁷) betrieblichen LehrlingsausbilderInnen in österreichischen Unternehmen (N=49.138 zum Stichtag 20.11.2018) gemäß Lehrlingsstatistik der WKÖ. Da für die AusbilderInnen nur vereinzelt E-Mail-Adressen vorlagen, wurde aus der Grundgesamtheit eine Zufallsstichprobe von rund 5.000 AusbilderInnen gezogen, für welche die E-Mail-Adressen anhand der Firmennamen/-adressen einzeln recherchiert werden mussten (vgl. Tabelle 3-1). Vom ursprünglichen Plan einer telefonischen Befragung wurde nach ersten Erfahrungen mit der schwierigen telefonischen Erreichbarkeit und Verfügbarkeit der Zielgruppe Abstand genommen.

Folgende grundlegende Vorteile bringt eine **Online-Befragung** zudem mit sich:

- **Vermeiden von Reihenstellungseffekten durch die Möglichkeit der Item-Rotation:** In Fragebatterien, die mehrere Items oder Antwortmöglichkeiten umfassen, können die Items bzw. Antworten bei einer Online-Erhebung mittels Item-Rotation per Zufall angeordnet werden. Damit wird bei vielen Antwortmöglichkeiten bzw. Items vermieden, dass die oben gereihten Antwortmöglichkeiten/Items anders bzw. häufiger gewählt werden. Item-Rotation kommt damit letztlich der Güte der erhobenen Daten zugute.
- **Ausfüllkontrolle**
- **Automatische Filterführung** (Der/Die Befragte sieht Frage Y nur dann, wenn eine gewisse Antwort in der vorherigen Frage X gewählt wurde.)
- **Rücklaufkontrolle/Zeitnahe Informationen zur Entwicklung der Befragungsteilnahme**
- **Möglichkeit des Versands von Erinnerungsmails** (mit dem Ziel der Rücklauferhöhung)

Der neu entwickelte Fragebogen für die Erhebung der Erfahrungen, Herausforderungen, Wünsche und Charakteristika betrieblicher AusbilderInnen in Österreich wurde einem **Pretest** unterzogen und entsprechend den daraus gewonnenen Erkenntnissen adaptiert. Ziel des Pretests mit ausgewählten betrieblichen AusbilderInnen aus unterschiedlichen Branchen war das Überprüfen der Verständlichkeit der Fragen sowie der Aufbau des Fragebogens inkl. der „Güte der Filterführung“ (vgl. Paier 2010, S.120). Anhand der „Think-Aloud-Methode“ wurden die Pretest-TeilnehmerInnen dazu angehalten, beim Beantworten der Fragen laut zu denken, wodurch Verständnisprobleme bei einzelnen Fragen bzw. Formulierungen identifiziert werden konnten. Im Falle von Verständnisproblemen wurden die Pretest-TeilnehmerInnen gebeten, die gestellte Frage bzw. ein Item in eigenen Worten wiederzugeben, um Ansatzpunkte für verständlichere Formulierungen zu gewinnen.

Inhaltlich deckt die betriebliche AusbilderInnenbefragung folgende Themen-/Untersuchungsfelder ab:

- Rolle und Funktion der AusbilderInnen (z.B. hauptberuflich, nebenberuflich, im Rahmen der normalen Tätigkeit, nur formal als AusbilderIn definiert etc.)

⁷ Damit sind jene LehrlingsausbilderInnen gemeint, die zum Stichtag (20.11.2018) als verantwortliche/r Ausbilder/-in in einem aufrechten Lehrvertrag eingetragen waren.

- Selbstverständnis der AusbilderInnen (aus organisatorischer und pädagogischer Perspektive)
- Pädagogisch/didaktische Grundsätze der Ausbildung
- Inhalte/Elemente der Ausbildung
- Prinzipien der Lehrlingsauswahl und Personalplanung
- Aktuelle Herausforderungen der Ausbildung (z. B. Grundkompetenzen, Lernmotivation, Pünktlichkeit/Zuverlässigkeit, rechtliche Rahmenbedingungen, zeitliche Ressourcen, finanzielle Ressourcen, Lehrabbrüche, Lehrlingssuche, Rückgang an Bewerbungen, Heterogenität (inkl. Migrationshintergrund) der Lehrlinge/Lehrstellensuchenden, Diversity Management etc.)
- Kooperation mit der Berufsschule (Stärken, Schwächen, Verbesserungspotential)
- Vernetzung mit anderen AusbilderInnen und Betrieben
- Rahmenbedingungen der Ausbildung (z. B. Vorhandensein/Nutzung von Personalabteilung, Lehrwerkstätten, überbetrieblichen Ausbildungsangeboten, anderen MitarbeiterInnen mit Ausbildungsaufgaben etc.)
- Qualifizierungs-/Weiterbildungsbedarfe
- Unterstützungs- und Reformbedarfe (im Unternehmen und außerhalb)
- Persönliche Merkmale (z. B. Ausbildung, Zusatzqualifikationen, Alter, Geschlecht, sonstige Funktion im Unternehmen etc.)
- Betriebliche Merkmale (Betriebsgröße, Branche, Region, Lehrberufe etc.)

3.2 Grundgesamtheit und Stichprobe

Die Grundgesamtheit und die Stichprobe der Erhebung lassen sich hinsichtlich ihrer quantitativen Zusammensetzung wie folgt beschreiben:

Tabelle 3-1 Grundgesamtheit und Stichprobe (Online-Befragung)

Grundgesamtheit und Stichprobe	Zahl der Adressen/ Betriebe
Grundgesamtheit der betrieblichen AusbilderInnen in Österreich (Stichtag: 20.11.2018)	49.138
Brutto-Stichprobe der Befragung: Zufallsstichprobe betrieblicher AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen mit recherchierter E-Mail-Adresse	4.888
Bereinigte Brutto-Stichprobe der Befragung: Erfolgreich versandte E-Mail-Einladungen an: betriebliche AusbilderInnen (ohne Fehlermeldungen/"Bounces")	4.097
Netto-Stichprobe ⁸ : Rücklauf ausgefüllte und verwertbare Fragebögen	1.072
Rücklaufquote (Basis: Bereinigte Brutto-Stichprobe und Netto-Stichprobe)	26,17 %
Maximaler Stichprobenfehler (Sicherheitsniveau 95 %)	± 2,6 %

Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit; ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen)

Interpretation „Stichprobenfehler“: Mit einer Sicherheitswahrscheinlichkeit von 95% liegt die Abweichung von der Grundgesamtheit (bei dichotomen Variablen) unter der Annahme einer einfachen Zufallsstichprobe innerhalb des Bereichs des angegebenen maximalen Stichprobenfehlers.

Bemerkenswert ist die für Online-Befragungen außergewöhnlich hohe Rücklaufquote von 26%, was als Indiz für ein sehr hohes Interesse und eine starke Motivation der Zielgruppe gewertet werden kann.

Gesamt betrachtet weist die Stichprobe einen maximalen Stichprobenfehler, also eine mögliche Schwankungsbreite der Ergebnisse von $\pm 2,6\%$ (bei 95 %-Konfidenzintervall) auf, was bei der Interpretation der vorliegenden Ergebnisse stets mitbedacht werden muss.

⁸ Insgesamt starteten 1.633 Personen die Online-Befragung, wobei davon 134 BefragungsteilnehmerInnen keine Angaben gemacht haben und weitere 204 die Befragung während den Fragen zu den personenbezogenen Informationen – und damit vor Beantworten einer inhaltlichen Fragestellung – abgebrochen haben; 15 Datensätze wurden als doppelt identifiziert bzw. konnten keinem Token zugeordnet werden; weitere 208 TeilnehmerInnen haben vor/bei der höchst relevanten Fragestellung zum Erfolg/Qualität der Lehrausbildung (Frage 14) abgebrochen. Das Ausschlusskriterium wurde festgelegt, nur jene Fragebögen, die Frage 15 erreicht haben, in die Auswertungen miteinzubeziehen. Dieses Auswahlkriterium stellt zudem sicher, dass die Bezugsgröße, also die Zahl und Zusammensetzung der antwortenden Unternehmen (und damit auch die Verteilung nach Sparten, Bundesländern etc.) über den gesamten Fragebogen hinweg weitgehend konstant gehalten wird.

Tabelle 3-2 beschreibt die Grundgesamtheit der betrieblichen AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen sowie die Netto-Stichprobe der vom ibw durchgeführten Online-Befragung (gemäß den Daten der WKO und nicht auf Basis der Befragungsergebnisse) in den Dimensionen Bundesland (nach Kammerzugehörigkeit), Zahl der Lehrlinge (formale Zuständigkeit gemäß Lehrvertrag), Spartenzugehörigkeit, Alter sowie Geschlecht der betrieblichen AusbilderInnen. Da diese Daten **nicht auf den Befragungsergebnissen** (d.h. den Antworten der befragten AusbilderInnen) **beruhen**, unterscheiden sie sich von allen nachfolgenden.

Der Vergleich der genannten Strukturmerkmale zwischen der Grundgesamtheit der betrieblichen AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen und den an der Befragung teilnehmenden AusbilderInnen zeigt, dass die Zusammensetzung der Netto-Stichprobe größtenteils die Grundgesamtheit repräsentiert und nur in einzelnen Bereichen stärker abweicht (vor allem nach Bundesland). So ist nach Bundesländern (Kammerzugehörigkeit) betrachtet v.a. Oberösterreich im Vergleich zur Gesamtzahl der betrieblichen AusbilderInnen in der Netto-Stichprobe deutlich überrepräsentiert, wohingegen betriebliche AusbilderInnen aus Kärnten und Salzburg leicht unterrepräsentiert sind. Die Unterschiede zwischen Netto-Stichprobe und Grundgesamtheit in den restlichen Bundesländern betragen jeweils weniger als 2,5%. Im Hinblick auf die Ergebnisrepräsentation ist weiters zu beachten, dass AusbilderInnen mit 1 Lehrling (in ihrer formalen Zuständigkeit gemäß Lehrvertrag) unterrepräsentiert sind und jene mit mehr als 6 Lehrlingen überrepräsentiert. Dies mag allerdings auch damit in Zusammenhang stehen, dass AusbilderInnen, welche nur formal (d.h. gemäß Eintragung in den Lehrvertrag) für die Lehrlingsausbildung zuständig waren, per definitionem von der Befragung ausgeschlossen wurden (vgl. Grafik 3-13).

Hinsichtlich der Spartenzugehörigkeit weicht die Befragungsstichprobe unterschiedlich stark von der Grundgesamtheit ab: Die Sparten Industrie sowie Tourismus und Freizeit sind in der Netto-Stichprobe überrepräsentiert, die Sparten Gewerbe und Handwerk, Handel sowie Transport und Verkehr jeweils unterrepräsentiert. Die Unterschiede in den übrigen Sparten liegen bei jeweils unter 2%. Bezogen auf das Geschlecht der betrieblichen AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen ist die Netto-Stichprobe in hohem Maße repräsentativ. Ältere AusbilderInnen sind hingegen unterrepräsentiert, was auch mit dem Umstand einer Online-Befragung in Zusammenhang stehen könnte. Beispielsweise könnten gerade unter den älteren (nicht antwortenden) AusbilderInnen aber auch viele gewesen sein, welche nur (noch) aus rechtlichen Gründen als formale AusbilderInnen genannt wurden.

Generell stellt sich beim vorliegenden Vergleich von Daten über die Grundgesamtheit und die Stichprobe die Frage der einheitlichen Definitionen (z.B. mit und ohne nur formal Ausbildungsverantwortliche) und der Zuverlässigkeit der Vergleichswerte. Generell stellen sich bei Unternehmensbefragungen viele schwierige Definitions- und Abgrenzungsfragen. Dies betrifft etwa auch die Zuordnung zu einem Bundesland (bei Unternehmen mit mehreren Standorten) oder die Spartenzugehörigkeit (bei Unternehmen mit mehreren bzw. ungewöhnlichen Tätigkeitsbereichen). Da deswegen davon auszugehen ist, dass die Daten über die Grundgesamtheit und die Stichprobe nicht in allen Fällen bzw. Bereichen direkt zu vergleichen sind, wurde bei der Auswertung auf eine Gewichtung der Befragungsergebnisse verzichtet.

Tabelle 3-2 Vergleich der Zusammensetzung der Gesamtzahl an betrieblichen AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen und der Netto-Stichprobe (WKO-Daten)

Kategorien	Gesamtzahl* betriebliche AusbilderInnen in österreichischen Unternehmen	Netto- Stichprobe*
Bundesland		
(nach Kammerzugehörigkeit)		
Wien	12,4 %	13,2 %
NÖ	13,5 %	15,8 %
OÖ	17,6 %	26,6 %
Sbg	9,7 %	6,0 %
Stmk	16,7 %	15,0 %
Ktn	7,4 %	4,1 %
Tirol	12,7 %	10,7 %
Vbg	7,6 %	6,5 %
Bgld	2,4 %	2,1 %
Gesamt	100 %	100 %
Zahl der Lehrlinge (formale Zuständigkeit gemäß Lehrvertrag)		
1 Lehrling	55,2 %	47,2 %
2 Lehrlinge	20,9 %	19,7 %
3 Lehrlinge	9,6 %	11,7 %
4-5 Lehrlinge	8,7 %	11,3 %
6-10 Lehrlinge	3,7 %	6,8 %
Über 10 Lehrlinge	1,9 %	3,4 %
Gesamt	100%	100 %
Spartenzugehörigkeit		
Gewerbe und Handwerk	46,1 %	41,8 %
Industrie	8,6 %	14,6 %
Handel	19,2 %	12,0 %
Bank und Versicherung	1 %	0,7 %
Transport und Verkehr	5,7 %	2,4 %
Tourismus und Freizeitwirtschaft	10,2 %	13,8 %
Information und Consulting	3,1 %	4,5 %
Sonstige Lehrberechtigte	9,1 %	9,0 %
Überbetriebliche Lehrausbildung	1 %	1,3 %
Gesamt	100 %	100 %
Alter		
Unter 21-Jährige	0,3 %	0,4 %
21-30 Jährige	8,2 %	8,8 %
31-35 Jährige	9,4 %	8,5 %
36-40 Jährige	11,9 %	12,9 %
41-45 Jährige	13,6 %	14,7 %
46-50 Jährige	17,0 %	16,7 %
51-55 Jährige	18,2 %	19,9 %
56++ Jährige	21,8 %	18 %
Gesamt	100%	100 %
Geschlecht		
männlich	72,3%	73,2%
weiblich	27,5%	26,5%
Keine Angabe	0,3 %	0,3 %
Gesamt	100 %	100 %

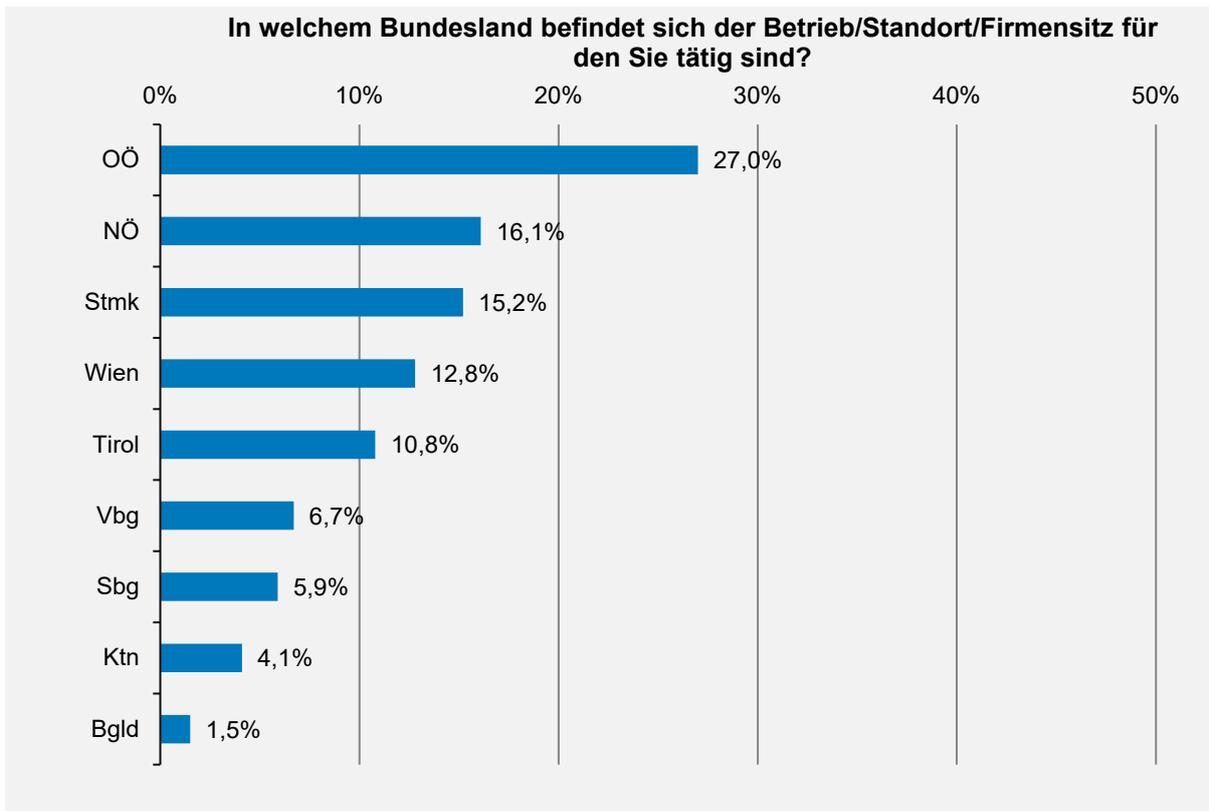
*Quelle: WKO-Daten zur Grundgesamtheit und nicht die Angaben der Befragten aus der ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen); ibw-Berechnungen

3.3 Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten AusbilderInnen und ihrer Betriebe

In diesem Kapitel werden die in der Online-Befragung erhobenen betrieblichen, sozialen und persönlichen Merkmale ebendieser Personengruppe dargestellt, um ein erstes Bild über deren (persönlichen) Merkmale zu erhalten.

27 % der befragten AusbilderInnen nannten Oberösterreich als jenes Bundesland, in welchem sich der Betrieb/Standort/Firmensitz befindet, für den sie tätig sind (vgl. Grafik 3-1).

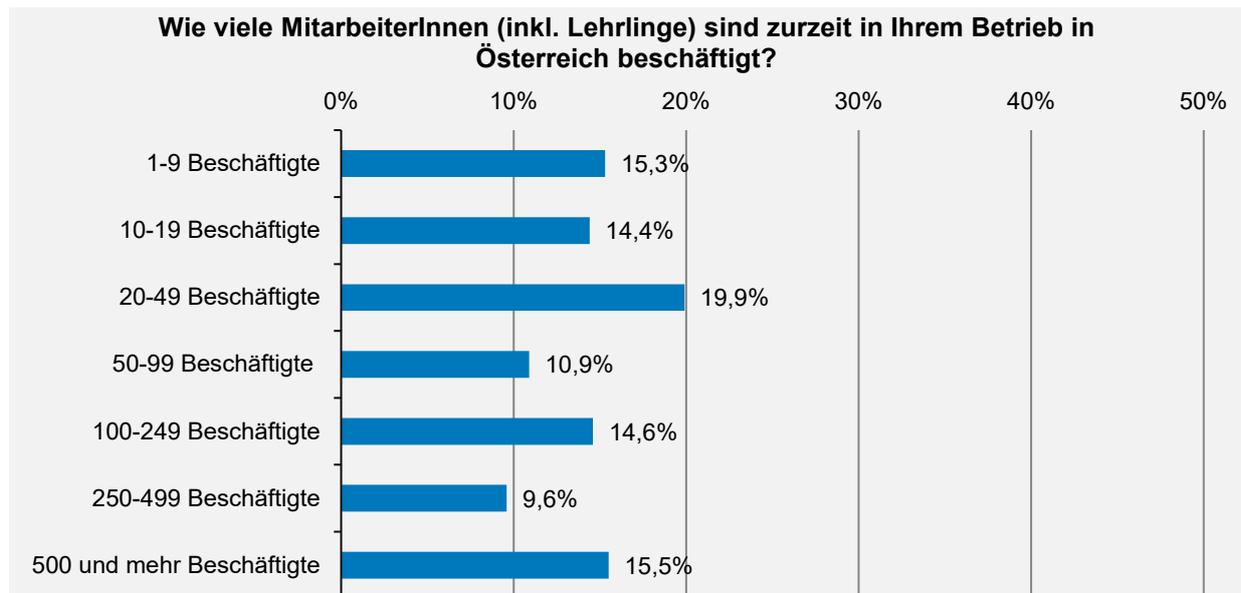
Grafik 3-1 Verteilung der befragten AusbilderInnen nach Bundesländern⁹



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen)

⁹ Nicht gänzlich ident mit der Bundeslandzuordnung gemäß WKO-Daten (vgl. Tabelle 3-1), d.h. nach Kammerzugehörigkeit (Landeskammern).

Grafik 3-2 Verteilung der befragten AusbilderInnen nach Unternehmensgröße (Zahl der unselbstständig Beschäftigten)

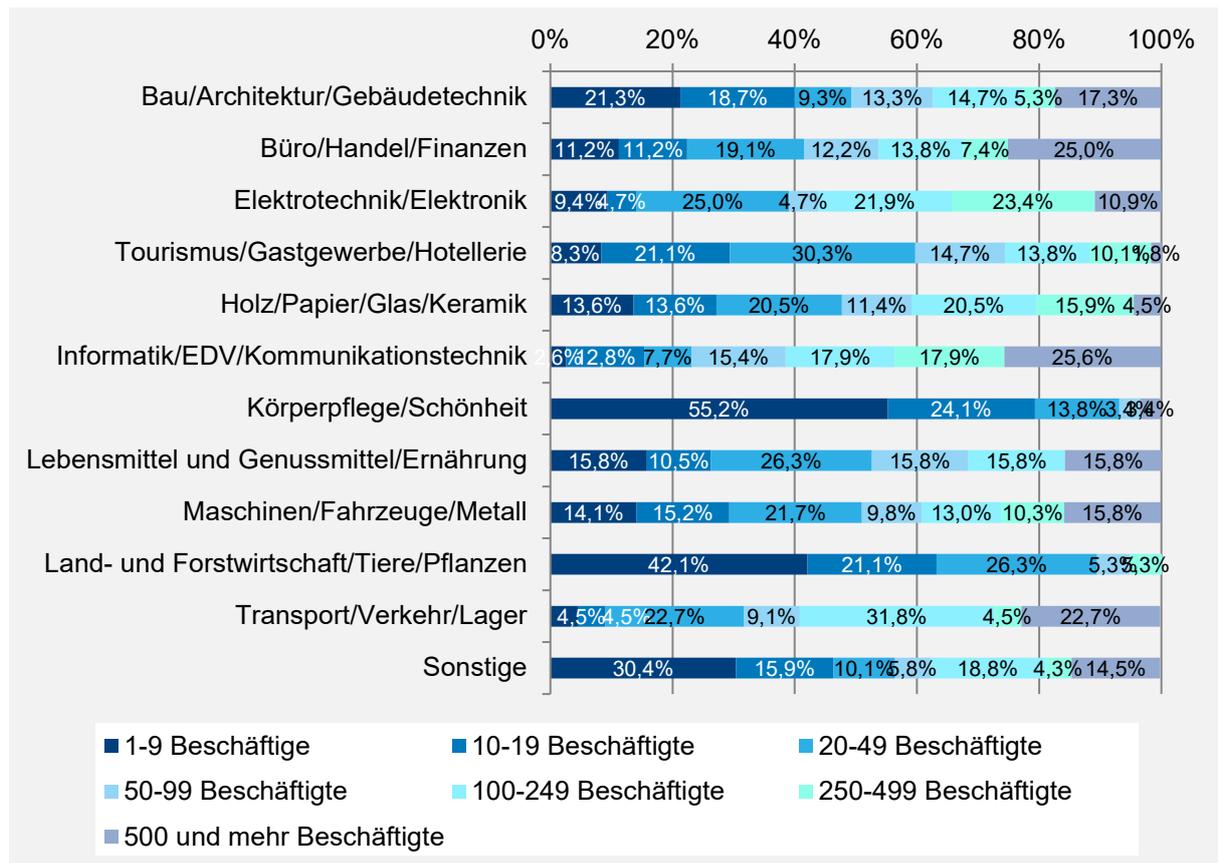


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen): Die Anzahl an unselbstständig Beschäftigten (inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie DienstnehmerInnen, aber ohne geringfügig Beschäftigte) bezieht sich auf die Zahl der Beschäftigten in Gesamtösterreich und beruht auf den Angaben der befragten Unternehmen.

Die nachstehende Grafik 3-3 zeigt die Verteilung der Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der MitarbeiterInnen (inkl. Lehrlinge) in den einzelnen Lehrberufsgruppen: über die Hälfte (55,2%) aller AusbilderInnen der Lehrberufsgruppe Körperpflege/Schönheit arbeiten in Kleinbetrieben mit max. 9 Beschäftigten, ebenfalls viele Kleinbetriebe (42,1%) mit bis zu 9 Beschäftigten gibt es in der Lehrberufsgruppe Land- und Forstwirtschaft/Tiere/Pflanzen. Ca. ein Viertel aller befragten AusbilderInnen der Lehrberufsgruppen Informatik/EDV/Kommunikationstechnik, Büro/Handel/Finanzen sowie Transport/Verkehr/Lager arbeiten in Großbetrieben mit über 500 Beschäftigten.

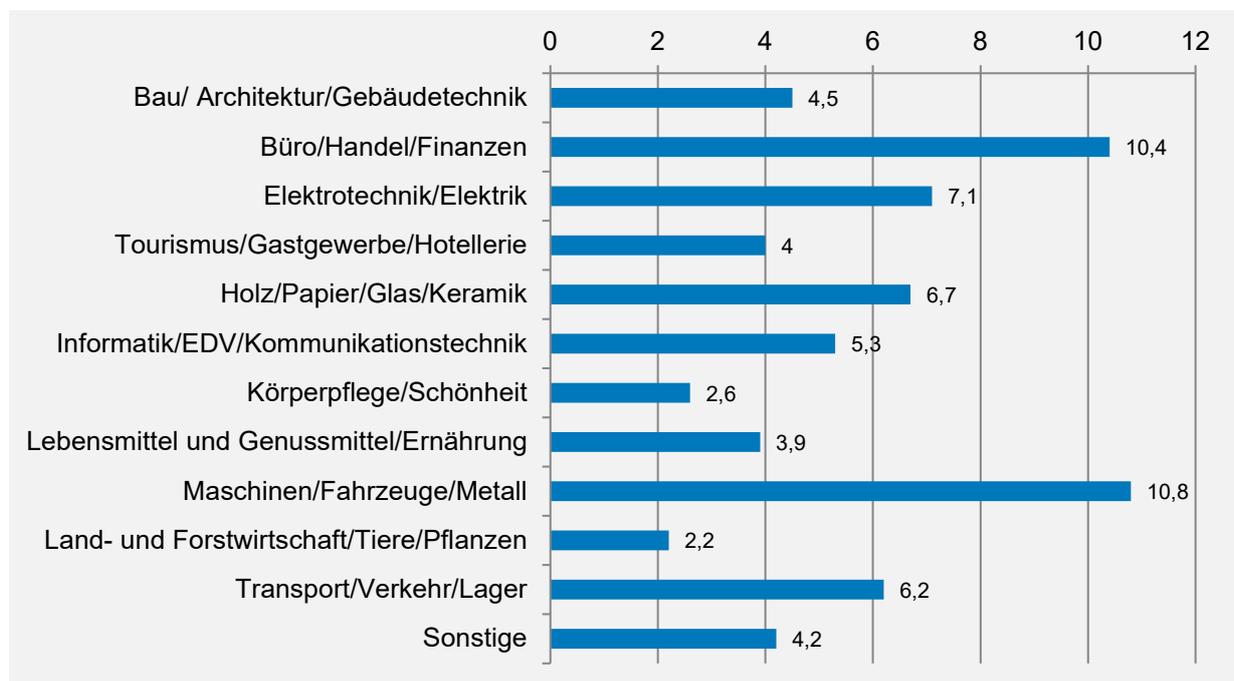
Grafik 3-4 zeigt die durchschnittliche Anzahl an Lehrlingen unter der persönlichen Betreuung der befragten AusbilderInnen in den einzelnen Lehrberufsgruppen. Die meisten Lehrlinge unterrichten AusbilderInnen in den Lehrberufsgruppen Maschinen/Fahrzeuge/Metall (10,8) sowie Büro/Handel/Finanzen (10,4), die wenigsten in den Lehrberufsgruppen Land- und Forstwirtschaft/Tiere/ Pflanzen und Körperpflege/Schönheit. Diese Tatsache steht natürlich in engem Zusammenhang mit der Betriebsgröße (siehe Grafik 3-3) bzw. der Zahl der Lehrlinge im Unternehmen insgesamt.

Grafik 3-3 Verteilung der Beschäftigtenanzahl nach Lehrberufsgruppen

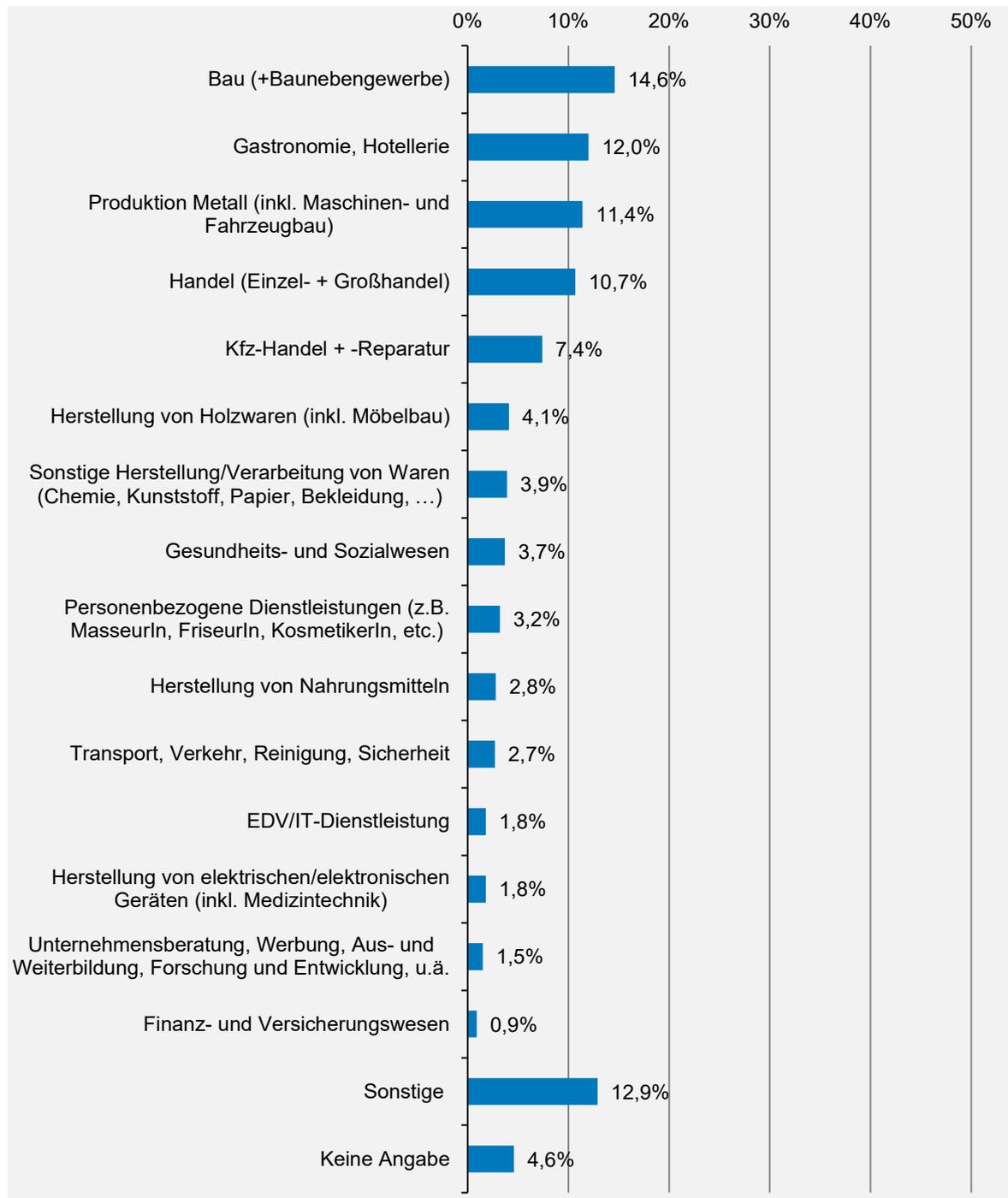


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=916 (85,5%), weil nur jene Lehrberufsgruppen dargestellt werden, welchen ≥20 befragte AusbilderInnen zugeordnet werden können.

Grafik 3-4 Durchschnittliche Anzahl der Lehrlinge unter der persönlichen Betreuung der befragten AusbilderInnen nach Lehrberufsgruppen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=916 (85,5%), weil nur jene Lehrberufsgruppen dargestellt werden, welchen ≥20 befragte AusbilderInnen zugeordnet werden können.

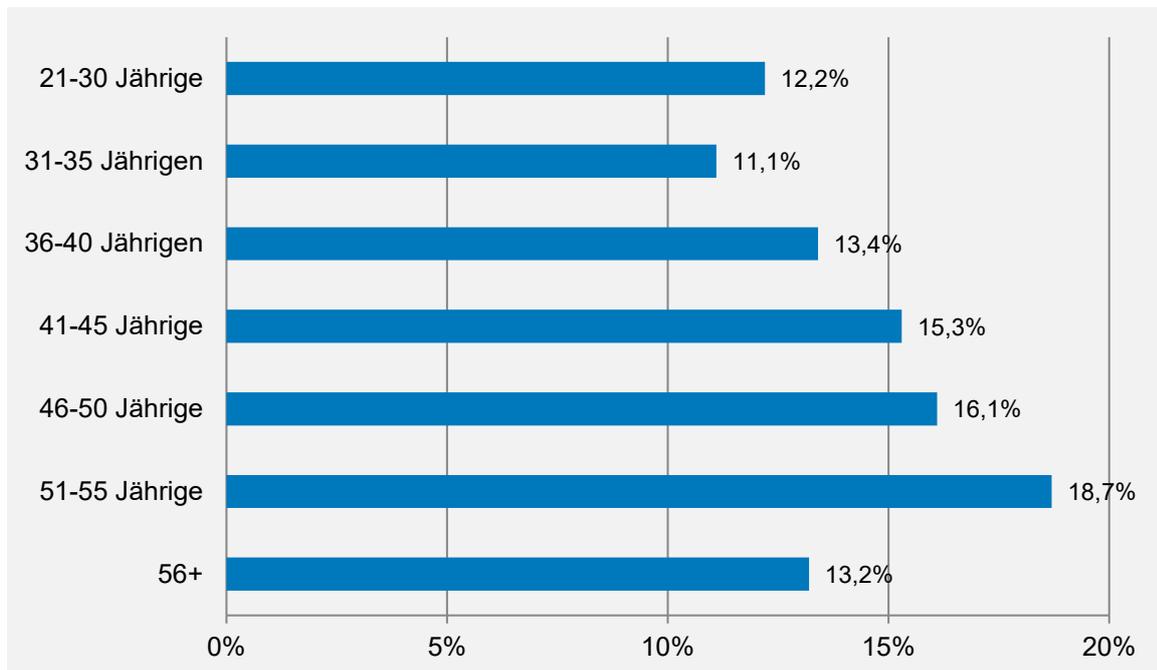
Grafik 3-5 Verteilung der befragten AusbilderInnen nach Branchen

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

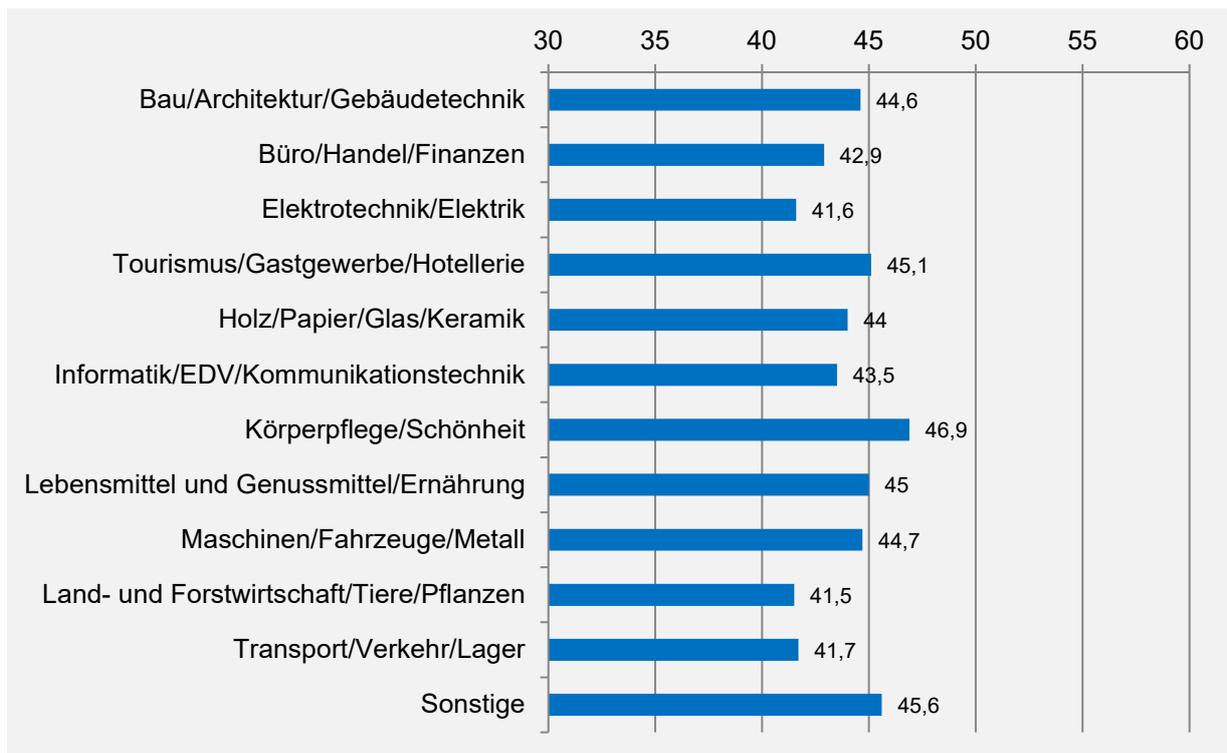
Betrachtet man die Verteilung in den verschiedenen Altersgruppen ist auf den ersten Blick zu erkennen, dass die AusbilderInnen diesbezüglich eine sehr heterogene Gruppe darstellen. Ein etwas höherer Anteil ist mit steigendem Alter zu erkennen: während 36,8 % der befragten AusbilderInnen zwischen 21 und 40 Jahren alt sind, sind 63,3 % über 40 Jahre alt. Anteilsmäßig ist die Gruppe der 51-55-Jährigen am stärksten vertreten. Dieses Ergebnis deckt sich auch mit jenen aus fach einschlägigen Studien, welche besagen, dass in den meisten Fällen Fachkräfte die Funktion als AusbilderInnen erst später in ihrem Beschäftigungsverlauf einnehmen (vgl. Abschnitt 2.2 „Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe“). Der relativ hohe Anteil der 51-55-Jährigen hat allerdings auch demografische Gründe (dabei handelt es sich nämlich um die zahlenmäßig besonders starke „Babyboom-Generation“).

Grafik 3-7 zeigt das Durchschnittsalter der betrieblichen AusbilderInnen nach Lehrberufsgruppen: der Altersdurchschnitt schwankt zwischen 41,5 und 46,9 Jahren, demnach lässt sich, anders als in den in Abschnitt 2.2 „Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe“ beschriebenen Studien, kein besonders starker Unterschied bezogen auf das Alter zwischen den einzelnen Lehrberufsgruppen festmachen.

Grafik 3-6 **Alter der befragten AusbilderInnen**



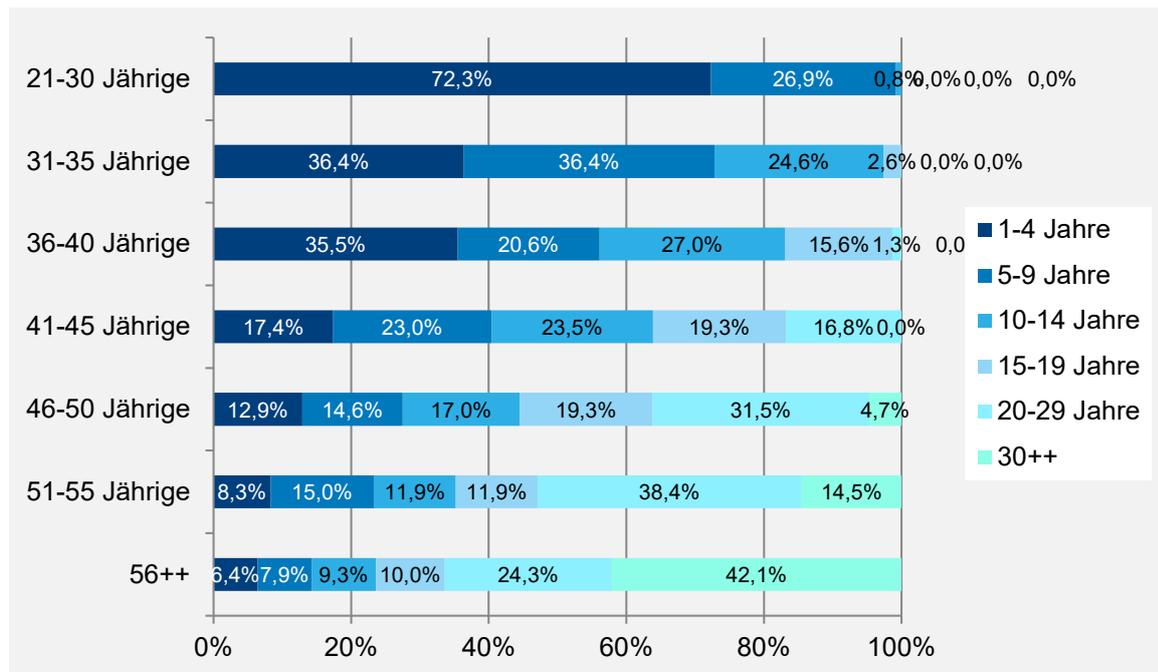
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Grafik 3-7 Durchschnittsalter der befragten AusbilderInnen nach Lehrberufsgruppen

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=916 (85,5%), weil nur jene Lehrberufsgruppen dargestellt werden, welche ≥ 20 AusbilderInnen zugeordnet werden können.

Die nachstehende Grafik 3-8 zeigt weiters, dass sich die Dauer des Ausübens der AusbilderInnenfunktion durch Langfristigkeit und Konstanz auszeichnet und auch dieses Ergebnis deckt sich mit den Erkenntnissen/Thesen anderer fach einschlägiger Forschung (vgl. Abschnitt 2.2 Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe). Immerhin üben 42% der über-55-Jährigen AusbilderInnen diese Funktion bereits mehr als 30 Jahre lang aus.

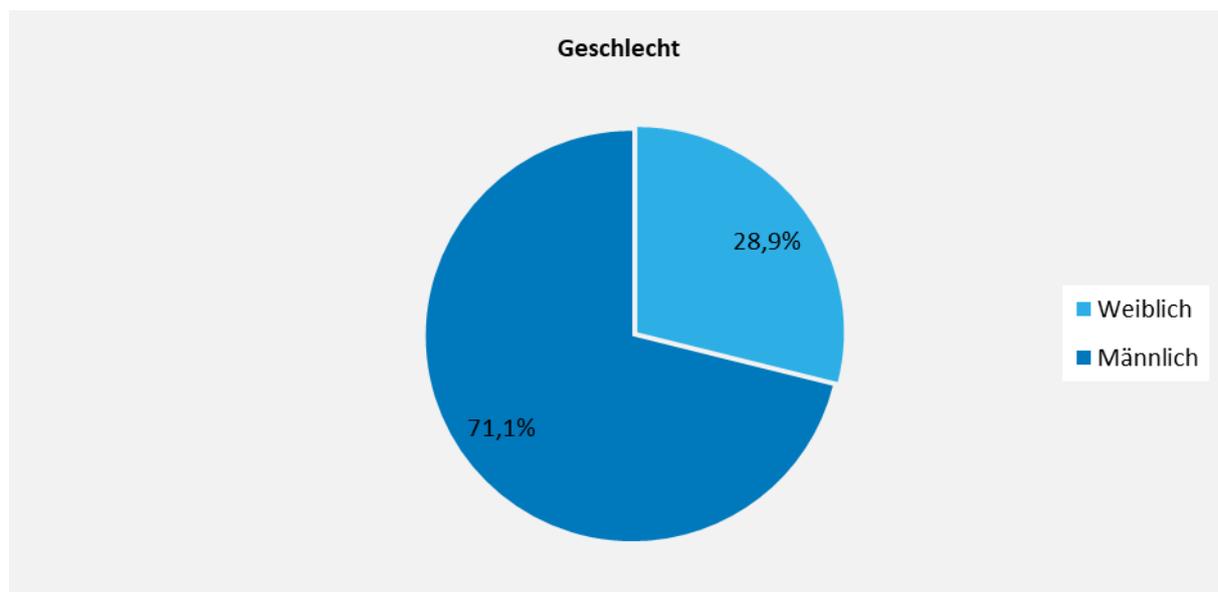
Grafik 3-8 Dauer des Ausübens der AusbilderInnenfunktion



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

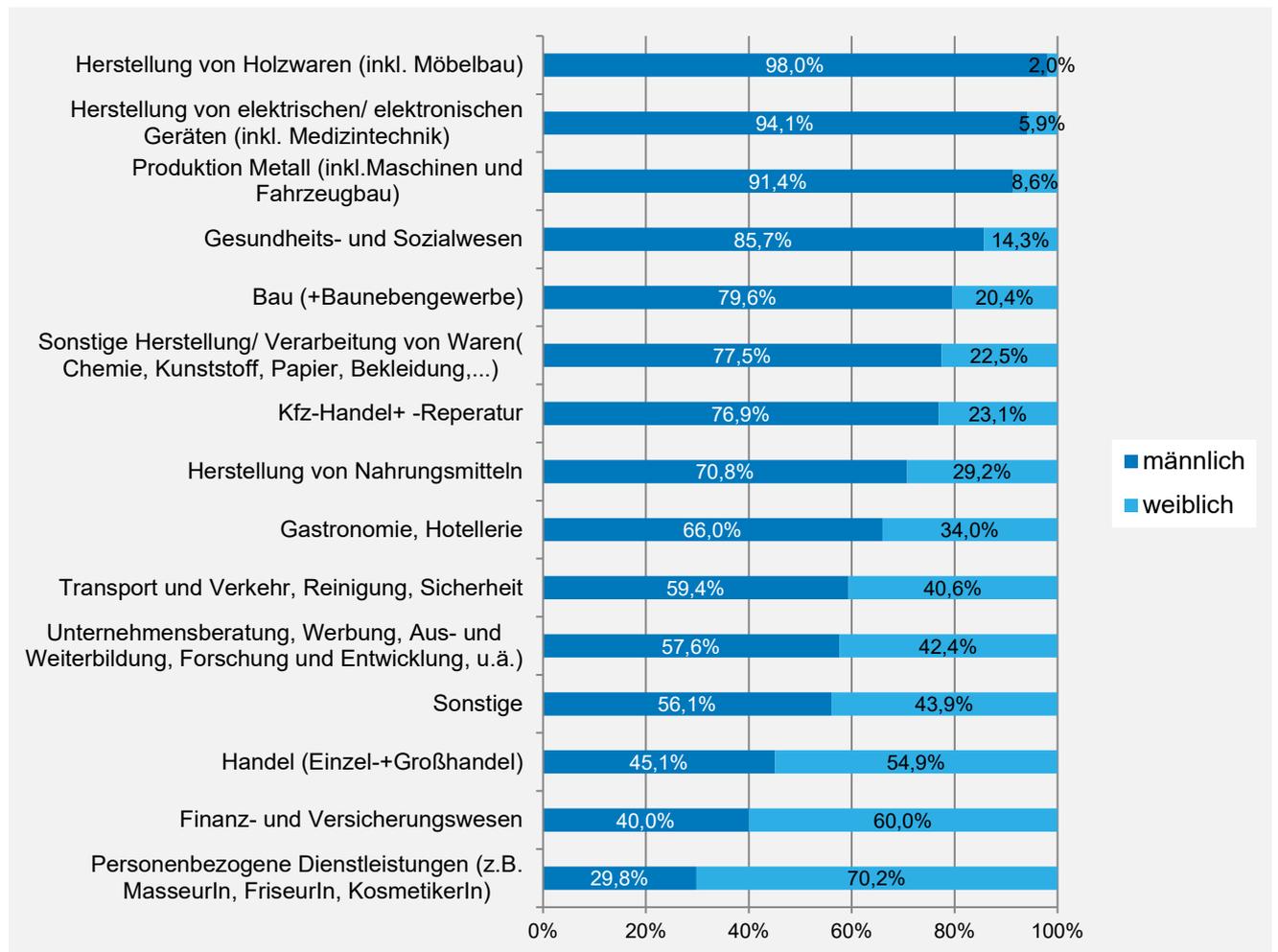
In Bezug auf das Geschlecht der ausbildenden Personen ist eine starke Männerdomäne zu erkennen (welche noch größer ist als der Anteil männlicher Lehrlinge in der Lehrlingsausbildung): 28,9 % der befragten betrieblichen AusbilderInnen sind Frauen und 71,1 % also fast dreiviertel sind männlich (siehe auch Ulmer/Weiß/Zöller 2012, S.186).

Grafik 3-9 Geschlecht der befragten AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

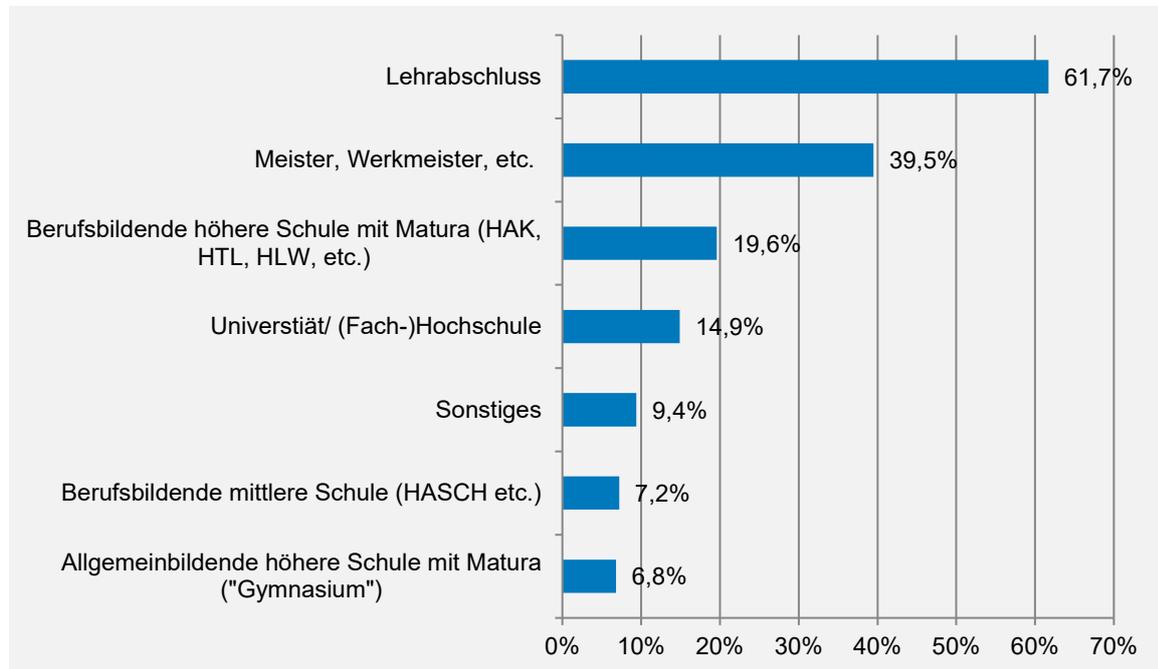
Grafik 3-10 zeigt die Verteilung des Geschlechts der betrieblichen AusbilderInnen in den einzelnen Branchen. In den Branchen Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau), Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik) und Produktion Metall (inkl. Maschinen und Fahrzeugbau) sind jeweils über 90 % der befragten betrieblichen AusbilderInnen männlich. Aber auch in den übrigen Branchen - ausgenommen Handel (Einzel- und Großhandel) mit einem Frauenanteil von 54,9 %, Finanz- und Versicherungswesen (60 %) und Personenbezogene Dienstleistungen (z. B. MasseurIn, FriseurIn, KosmetikerIn) (70,2 %) - überwiegt der Männeranteil meist sehr stark.

Grafik 3-10 Verteilung des Geschlechts der betrieblichen AusbilderInnen nach Branchen

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Um ein umfassenderes Bild über die beruflichen, schulischen und akademischen Abschlüsse der betrieblichen AusbilderInnen zu erhalten, wurde nicht wie oft üblich nach der höchsten abgeschlossenen Ausbildung gefragt, sondern nach allen abgeschlossenen Ausbildungen (Mehrfachnennungen waren möglich). Grafik 3-11 zeigt, dass die betrieblichen AusbilderInnen in Österreich über eine vielfältige Ausbildung verfügen: 61,7 % der Befragten haben einen Lehrabschluss und 39,5 % haben eine abgeschlossene Meister- oder Werkmeister-Ausbildung. 19,6 % haben Matura einer berufsbildenden höheren Schule und immerhin 14,9 % verfügen über einen Hochschulabschluss.

Grafik 3-11 Abgeschlossene Ausbildungen der befragten AusbilderInnen
(Mehrfachnennungen möglich)

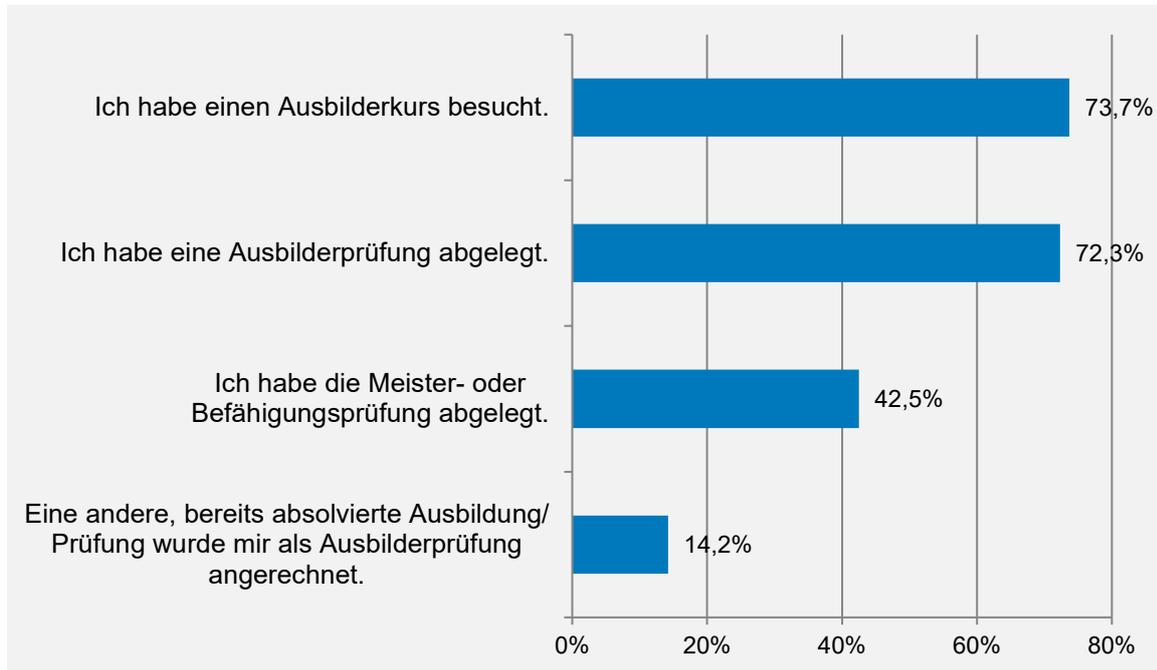


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Anmerkungen: Aufgrund der Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100 %. Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 61,7 % der befragten AusbilderInnen haben (u. a.) einen Lehrabschluss.

73,7 % der befragten AusbilderInnen gaben an, einen AusbilderInnenkurs besucht zu haben, 72,3 % haben eine AusbilderInnenprüfung abgelegt, 42,5 % eine Meister- oder Befähigungsprüfung und 14,2 % gaben an, dass ihnen eine andere, bereits absolvierte Ausbildung/ Prüfung als AusbilderInnenprüfung angerechnet wurde (Grafik 3-12).

Grafik 3-12 Ausbildungsrelevante Qualifikationen der befragten AusbilderInnen
(Mehrfachnennungen möglich)

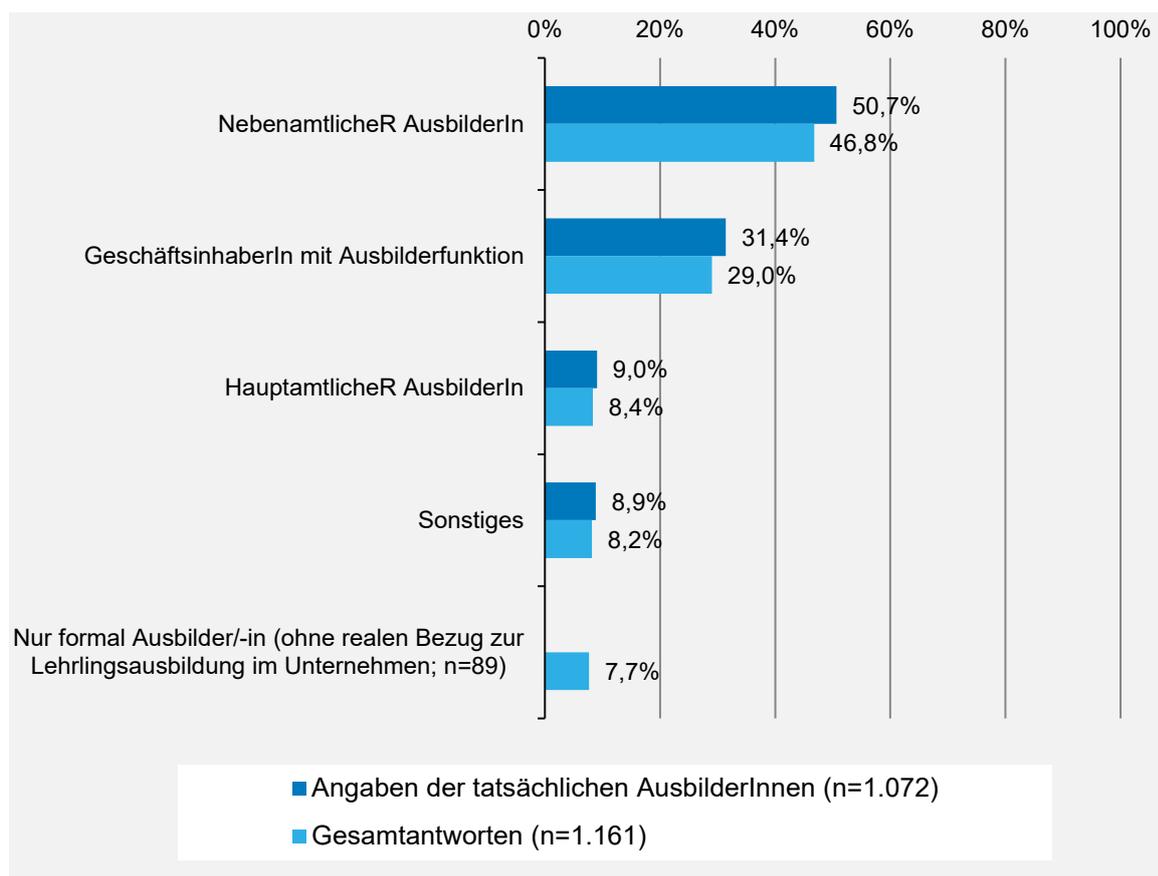


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkungen: Aufgrund der Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 73,7% der befragten AusbilderInnen haben (u.a.) einen Ausbilderkurs besucht. Bei der Prozentuierung wurden fehlende Werte (also keine Angaben) als „nein“ interpretiert.

Betreffend die Funktion der betrieblichen AusbilderInnen überwiegen deutlich nebenamtliche AusbilderInnen (50,7 %), also jene, welche während ihrer regulären Arbeit die Ausbildung der Lehrlinge zusätzlich übernehmen. Nur 9,0 % sind hauptamtliche AusbilderInnen und 31,4 % sind GeschäftsinhaberInnen mit AusbilderInnenfunktion (vgl. Abschnitt 2.2 Betriebliche AusbilderInnen – eine heterogene Gruppe). Rund 9% der befragten AusbilderInnen sehen sich in einer sonstigen Funktion (vor allem Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen).

Unter den Gesamtantworten der Befragung (n=1.161) waren auch 7,7% (n=89) Personen, welche nur aus formalen Gründen (Besitz der Ausbilderberechtigung) als AusbilderInnen im Lehrvertrag bezeichnet worden waren. Tatsächlich haben diese aber laut eigenen Angaben mit der Lehrlingsausbildung in ihrem Unternehmen nichts zu tun. Für diese Gruppe wurde die Online-Befragung daher vorzeitig beendet (siehe Fragebogen im Anhang) und sie musste auch für die vorliegende Ergebnispräsentation und -Analyse der betrieblichen AusbilderInnen ausgeschieden werden.

Grafik 3-13 Funktion der befragten betrieblichen AusbilderInnen

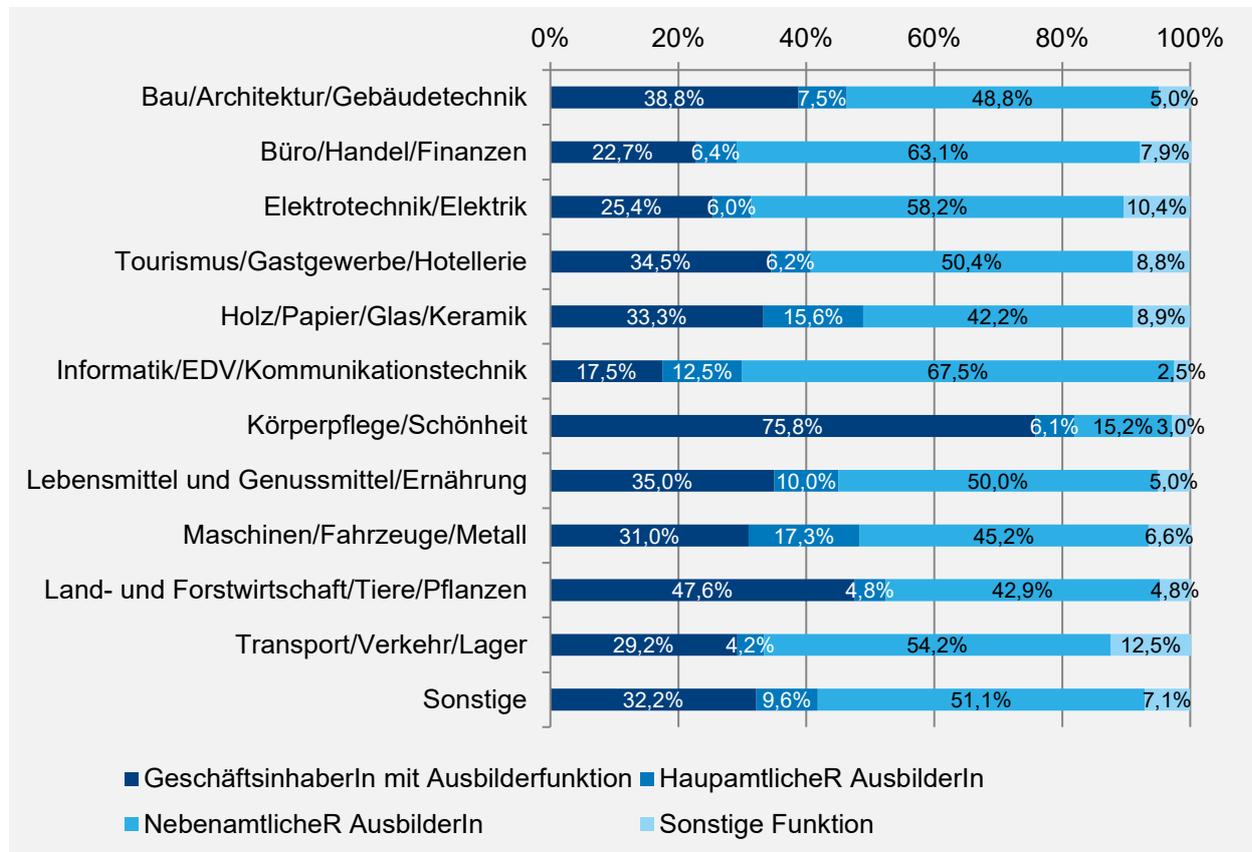


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Anmerkung: Als sonstige Funktionen wurden im Rahmen des offenen Textfeldes v. a. Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen genannt.

Erwartungsgemäß bestehen hinsichtlich der Funktion der AusbilderInnen starke Unterschiede nach Lehrberufsgruppen (vgl. Grafik 3-14). Beispielsweise sind in der Lehrberufsgruppe „Körperpflege/Schönheit“ 75,8 % der AusbilderInnen gleichzeitig GeschäftsinhaberInnen, in der Lehrberufsgruppe „Informatik/EDV/Kommunikationstechnik“ lediglich 17,5 %.

Grafik 3-14 Funktion der betrieblichen AusbilderInnen nach Lehrberufsgruppen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=916 (85,5%), weil nur jene Lehrberufsgruppen dargestellt werden, welchen n≥20 befragte AusbilderInnen zugeordnet werden können. Sonstige Funktion = vor allem Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen.

Zusammenfassend betrachtet bestätigen die Strukturmerkmale und Charakteristika der befragten AusbilderInnen und ihrer Betriebe die Hypothese von der hohen Heterogenität dieser Gruppe. Diese liegt zu einem wesentlichen Teil darin begründet, dass sich eben auch Branchen und Berufe stark unterscheiden. Auch die Funktion der AusbilderInnen – ob GeschäftsinhaberIn, haupt- oder nebenamtliche/r AusbilderIn – stellt natürlich ein maßgebliches Distinktionsmerkmal dar.

4 Ausbildungsmethoden/ -elemente und –rahmenbedingungen

4.1 Ausbildungselemente und Qualitätskriterien

Jugendliche zu qualifizierten und zu erfolgreichen Fachkräften auszubilden, stellt eine große und bedeutende Herausforderung dar. Um dieser Herausforderung gerecht zu werden, greifen die ausbildenden Betriebe auf eine Vielzahl von Methoden zurück (siehe Grafik 4-1):

79,0 % der befragten AusbilderInnen setzen auf „**learning by doing**“, also Lernen in der Praxis, was als die besondere Stärke der dualen Berufsausbildung betrachtet werden kann, welche insbesondere beim Erwerb und der unmittelbaren Anwendung des fachlichen Wissens unübersehbare Vorteile bietet. 76,2 % nannten **Feedback-Einzelgespräche mit den Lehrlingen** als gängige Ausbildungsmethode in ihrem Betrieb und weitere 65,9 % **Rotation im Betrieb**, wobei die Lehrlinge in regelmäßigem Abständen die Abteilungen bzw. Aufgabenbereiche wechseln, um so den Betrieb als Ganzes kennenzulernen. 58,5 % **bereiten ihre Lehrlinge gezielt auf die Lehrabschlussprüfung** vor und 58,2 % nannten die **Kommunikation mit der Berufsschule** als eine in ihrem Betrieb eingesetzte Ausbildungsmethode.

Eine vergleichsweise kleine Zahl der AusbilderInnen setzt folgende Ausbildungsmethoden bzw. –elemente im Rahmen der Ausbildung ihrer Lehrlinge ein: **Auslandspraktika für Lehrlinge** (13,8 %), **eigene Lehrwerkstätten/Ausbildungszentren** (14,9 %), **Einsatz digitaler Lerntechnologien** (Lernapps, Lernsoftware, Simulatoren etc.) (17,4 %), **Lehrlingsausbildung-/austausch mit bzw. in anderen Betrieben** (20,2 %) und **Erprobung/Übung an nicht „echten“ Produkten oder KundInnen** (Simulation) (31,2 %). Insbesondere der relativ geringe Einsatz digitaler Lerntechnologien weist darauf, dass hier noch enormes Potential für die Entwicklung und Anwendung allgemeiner und berufsspezifischer Lerntools besteht.

Für das Ausbildungselement digitale Lerntechnologien (Lernapps, Lernsoftware, Simulatoren, etc) wurden zwei ergänzende Analysen angestellt:

Grafik 4-2 zeigt den Anteil der AusbilderInnen, welche digitale Lerntechnologien verwenden, nach Branchen: am Häufigsten kommt dieses Ausbildungselement in den Branchen Personenbezogene Dienstleistungen (z.B. MasseurIn, FriseurIn) (26,5 %) und Handel (Einzel- und Großhandel) (25,9 %), am seltensten in den Branchen Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau) (3,8 %) und Bau (inkl. Baunebengewerbe) zum Einsatz. Entscheidend für die Anwendung ist hierbei nicht zuletzt das stark branchenspezifische Angebot an digitalen Lerntechnologien.

Grafik 4-3 stellt den Anteil der AusbilderInnen, welche digitale Lerntechnologien verwenden, nach Anzahl der MitarbeiterInnen (inkl. Lehrlinge) im Betrieb dar: Der Anteil der AusbilderInnen, welche digitale Lerntechnologien einsetzen, ist vor allem in Großbetrieben wesentlich höher. 39,4 % der AusbilderInnen in Betrieben mit über 500 MitarbeiterInnen aber nur 11,1% in Kleinbetrieben mit 1-9 MitarbeiterInnen benützen digitale Lerntechnologien im Bereich der Lehrlingsausbildung. Dies hängt natürlich unmittelbar mit den verfügbaren Ressourcen der unterschiedlichen Unternehmen zusammen, sowie mit dem Mehrwert den digitale Lerntechnologien für die Betriebe mit sich bringen, welcher freilich mit der Anzahl der MitarbeiterInnen bzw. Lehrlinge im Betrieb zusammenhängt.

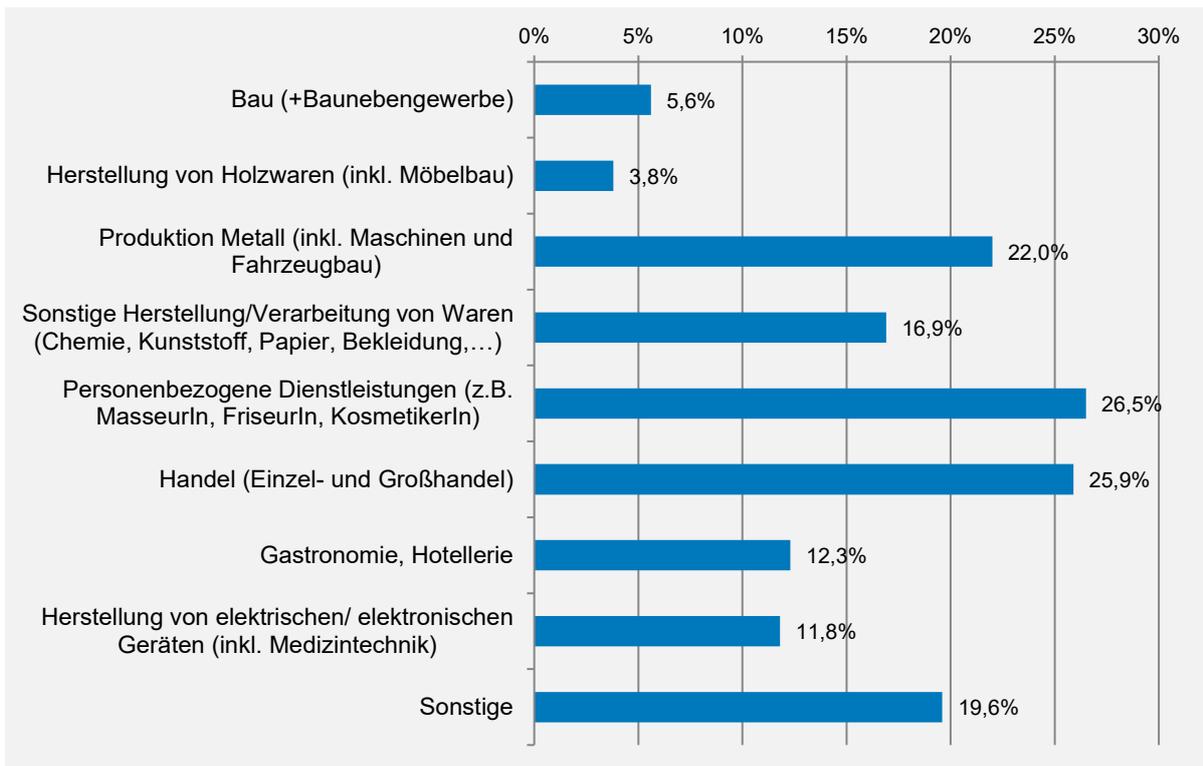
Grafik 4-1 Elemente und Methoden in der betrieblichen Lehrlingsausbildung
(Mehrfachnennungen möglich)



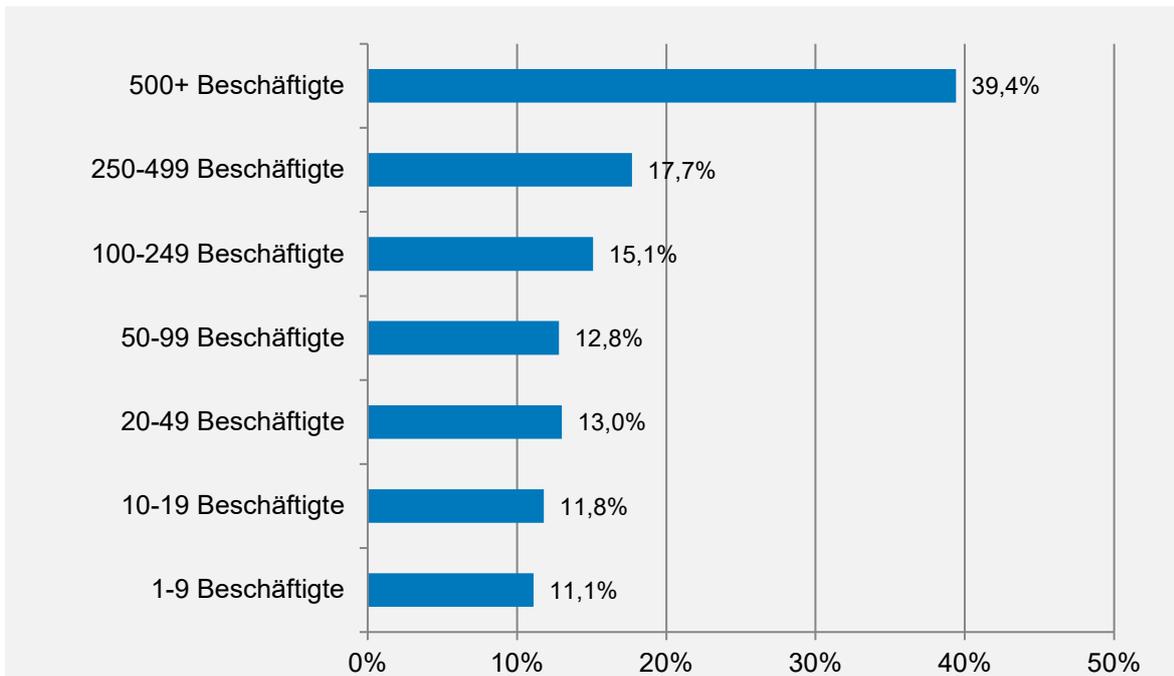
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Aufgrund der Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100 %. Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 79,0 % der befragten AusbilderInnen nannten „Praktische und direkte Mitarbeit in der Produktion“ als ein von ihnen eingesetztes Ausbildungselement.

Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung. Im vorliegenden Fall könnte dies dazu geführt haben, dass die Methode „Praktische und direkte Mitarbeit in der Produktion/ Dienstleistungserbringung („learning by doing“), von welcher auszugehen ist, dass sie in nahezu allen Ausbildungsbetrieben eine zentrale Rolle spielt, von manchen Befragten auch „übersehen“ wurden

Grafik 4-2 Anteil der AusbilderInnen, welche digitale Lerntechnologien verwenden, nach Branchen

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072). Datenbasis: n=924, weil nur jene Branchen in die Analyse genommen wurden, welchen ≥ 50 befragten betrieblichen AusbilderInnen zugeordnet werden konnten. Lesehilfe: 5,6% der befragten AusbilderInnen aus Betrieben der Branche Bau (+Baunebengewerbe) gaben an, digitale Lerntechnologien im Einsatz zu haben.

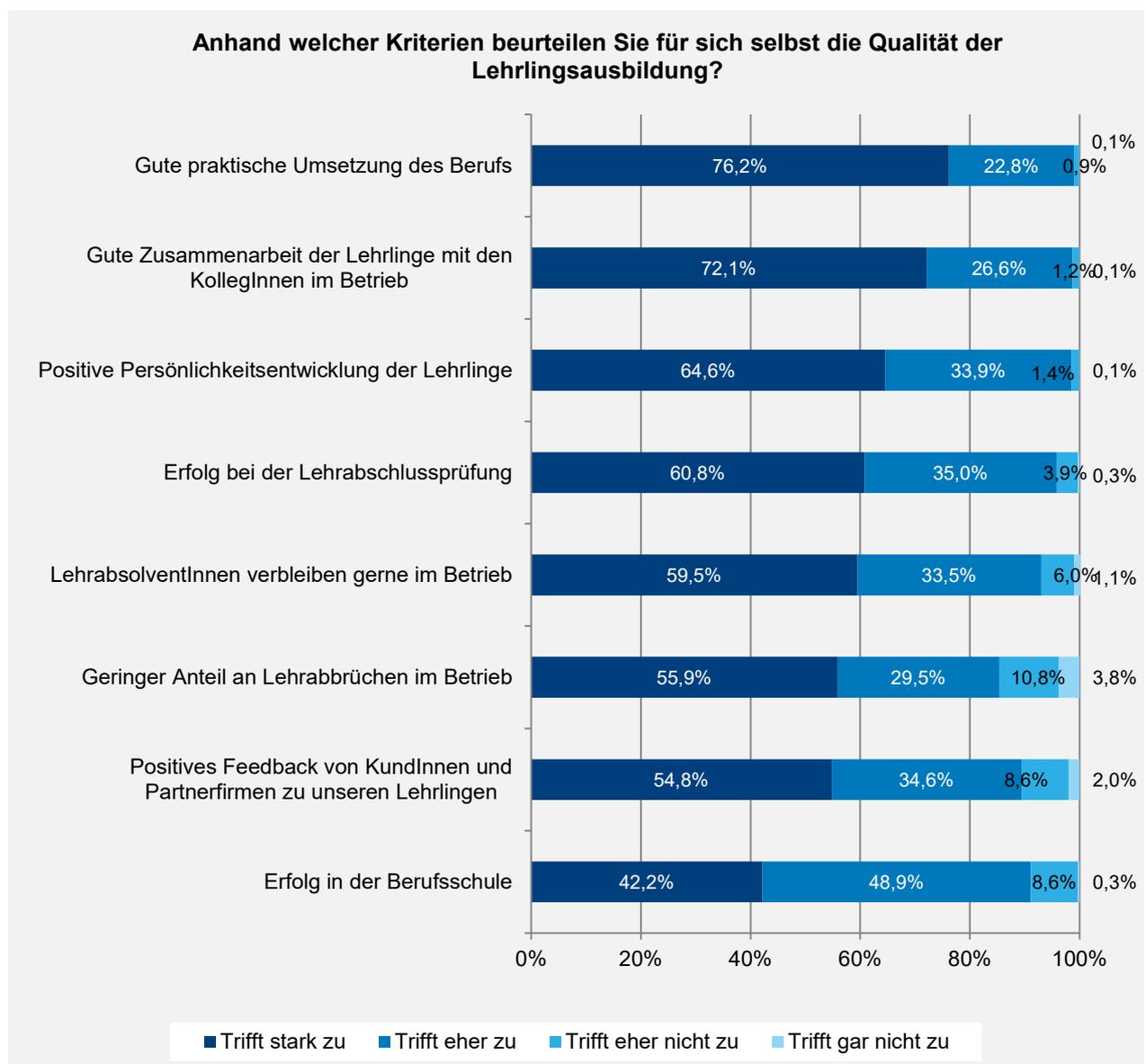
Grafik 4-3 Anteil der AusbilderInnen, welche digitale Lerntechnologien im Einsatz haben, nach Anzahl der MitarbeiterInnen im Betrieb

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n=1.072).

Im Weiteren wurden die betrieblichen AusbilderInnen nach ihren Kriterien für die Beurteilung der Qualität der Lehrlingsausbildung befragt. Das Ergebnis zeigt, dass für die AusbilderInnen praktische Aspekte bzw. Umstände, die in direktem Zusammenhang mit ihrem Betrieb stehen, noch wichtiger sind, als etwa der theoretische Teil der dualen Ausbildung bzw. formale Aspekte.

Als wichtigstes Kriterium (gemessen an der Antwortkategorie „Trifft sehr stark zu“) nannten die Befragten eine **gute praktische Umsetzung des Berufs** (76,2 %). Auch eine **gute Zusammenarbeit der Lehrlinge mit den KollegInnen im Betrieb** (72,1 %), sowie eine **positive Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge** (64,4 %) sieht ein Großteil der Befragten als wichtiges Qualitätskriterium. Den **Erfolg in der Berufsschule** (42,2 % „trifft sehr stark zu“-Antworten) nannte ein geringerer Anteil der betrieblichen AusbilderInnen als besonders wichtiges Kriterium für die Beurteilung der Qualität der Lehrlingsausbildung.

Grafik 4-4 Kriterien für Erfolg/ Qualität der Lehrlingsausbildung



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

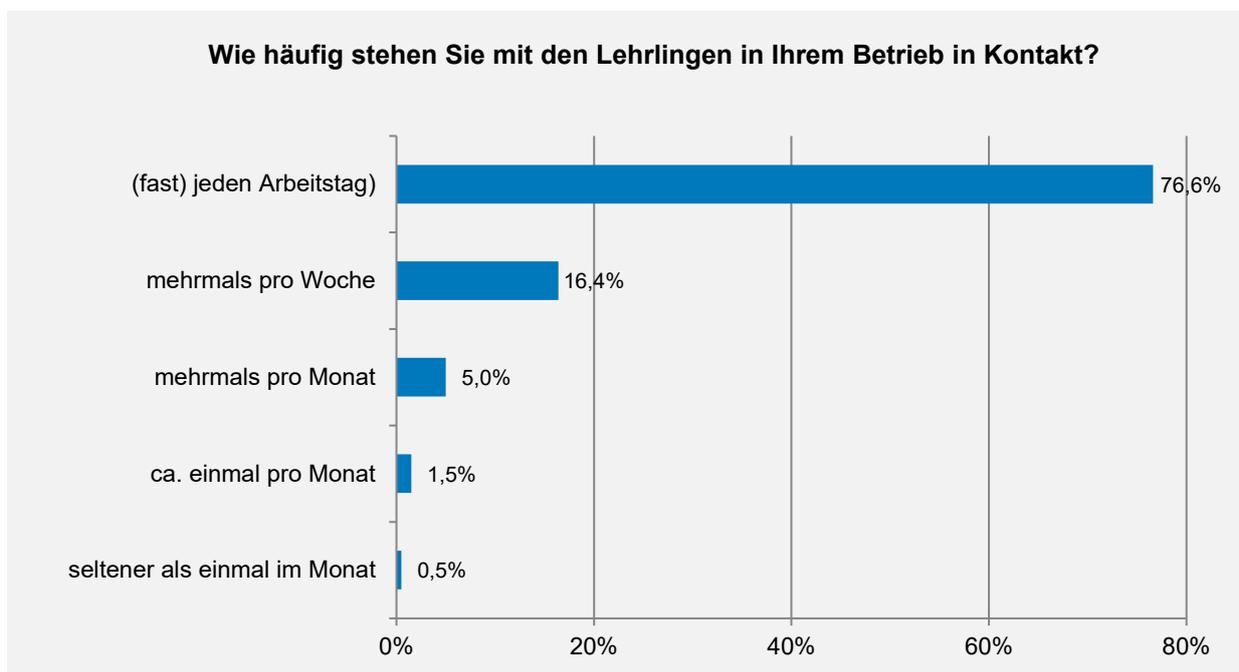
4.2 Kontakt und Austausch mit anderen betrieblichen AusbilderInnen

Im vorliegenden Kapitel wird die Häufigkeit und Art des Austauschs mit anderen betrieblichen AusbilderInnen analysiert und dargestellt.

Drei Viertel der befragten AusbilderInnen (77%) stehen (fast) jeden Arbeitstag in Kontakt mit ihrem Lehrling/ ihren Lehrlingen und 16 % zumindest mehrmals pro Woche. Nur 7 % aller befragten betrieblichen AusbilderInnen stehen seltener als mehrmals pro Woche in direktem Kontakt mit ihrem Lehrling/ ihren Lehrlingen. Der chi²-Test zeigt dabei einen hoch signifikanten Zusammenhang ($\alpha=0,000$) zwischen der Betriebsgröße (nach Anzahl der MitarbeiterInnen) und der Kontakthäufigkeit mit den Lehrlingen:

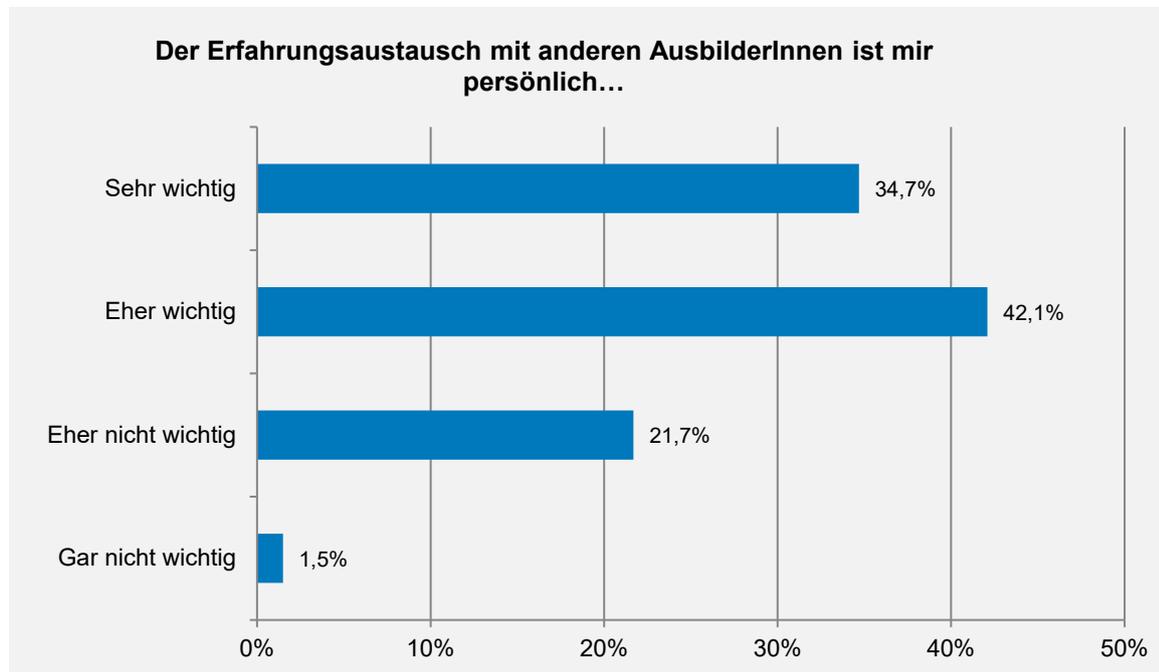
94,1% der AusbilderInnen aus Betrieben mit 1-9 Beschäftigten aber nur 67,3 % der AusbilderInnen aus Betrieben mit über 500 Beschäftigten haben (fast) täglich Kontakt mit ihren Lehrlingen. Von jenen AusbilderInnen aus Firmen mit über 500 MitarbeiterInnen gaben 6,6 % ca. einmal im Monat bzw. seltener in Kontakt mit den Lehrlingen zu stehen aber nur zwischen 0 % und 2,1 % der AusbilderInnen mit weniger als 500 Beschäftigten. Es kann demnach davon ausgegangen werden, dass es sich bei den 2 % die Angaben, einmal im Monat oder seltener in Kontakt mit den Lehrlingen stehen um Ausbildungsverantwortliche handelt, welche in großen Betrieben primär die Organisation der betrieblichen Lehrlingsausbildung und weniger die Ausbildung per se inne haben.

Grafik 4-5 Kontakthäufigkeit zwischen AusbilderInnen und Lehrlingen



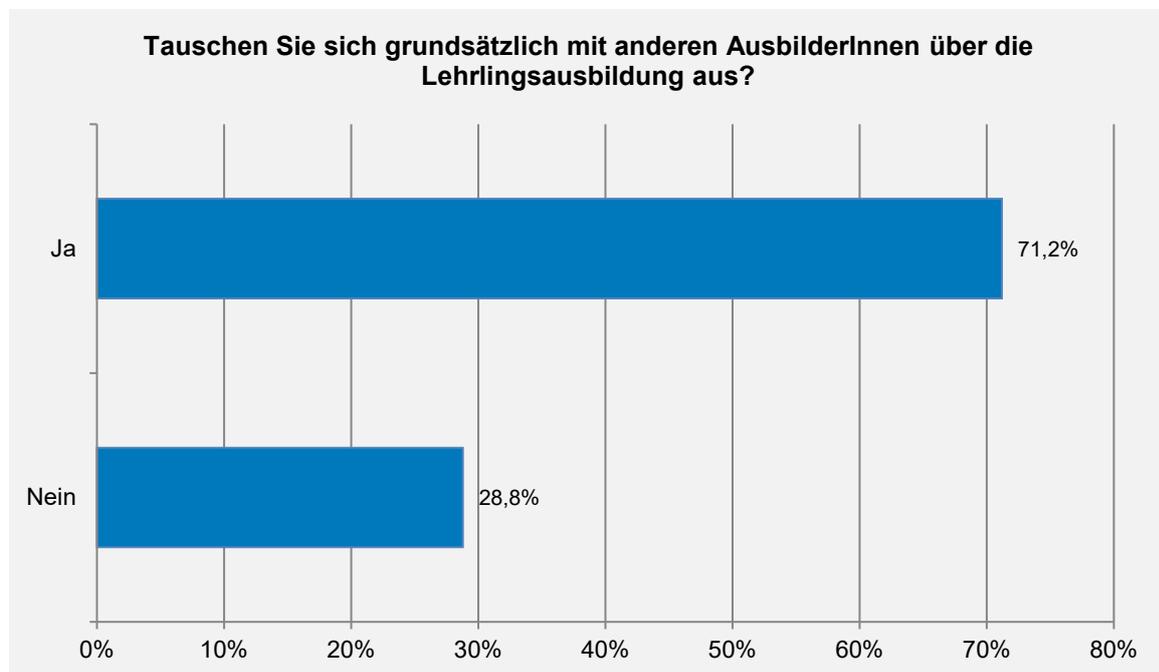
Einem Großteil (76,8 %) der Befragten ist der Erfahrungsaustausch mit anderen AusbilderInnen sehr bzw. eher wichtig und 71,2 % tauschen sich grundsätzlich auch mit anderen AusbilderInnen aus. Grafik 4-8 zeigt, wie sich die betrieblichen AusbilderInnen vorrangig mit anderen über die Lehrlingsausbildung austauschen: der primäre Austausch findet mit anderen AusbilderInnen im Betrieb statt (76,6 %), 28,9 % sind über Ausbildungsnetzwerke, soziale Netzwerke, etc. mit AusbilderInnen anderer Betriebe vernetzt, 21,4 % nehmen an AusbilderInnentagen teil, 11,1 % an Austauschprogrammen und 10,2 % tauschen sich bei Ausbilderstammtischen mit anderen LehrlingsausbilderInnen aus.

Grafik 4-6 Bedeutung des Erfahrungsaustauschs mit anderen AusbilderInnen

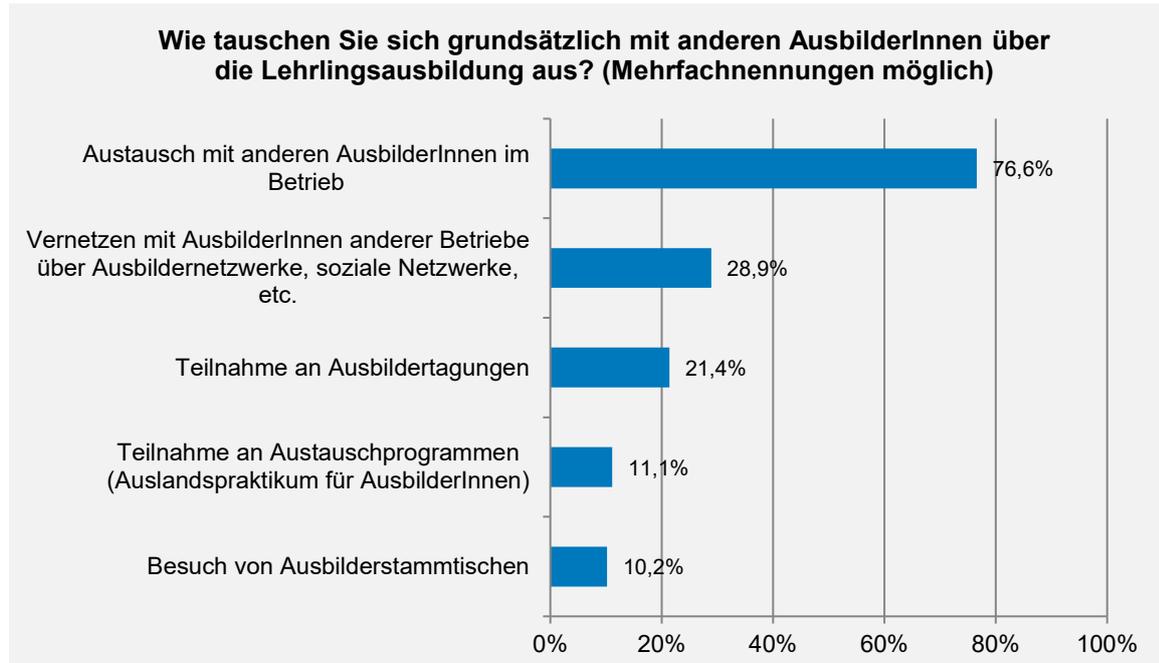


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Grafik 4-7 Durchführung Erfahrungsaustausch mit anderen AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

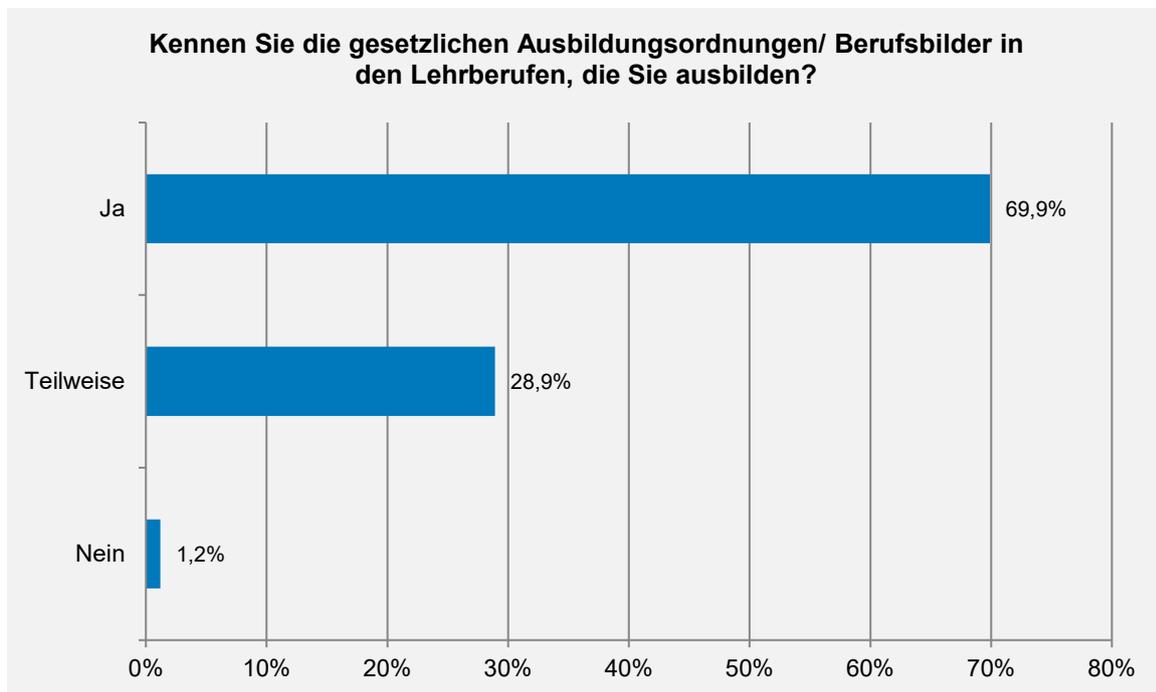
Grafik 4-8 Art des Erfahrungsaustauschs mit anderen AusbilderInnen

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=757 (71,2 %) der befragten AusbilderInnen, die angaben, dass sie sich grundsätzlich mit anderen AusbilderInnen über die Lehrlingsausbildung austauschen. Aufgrund der Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100 %.

4.3 Gesetzliche Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder

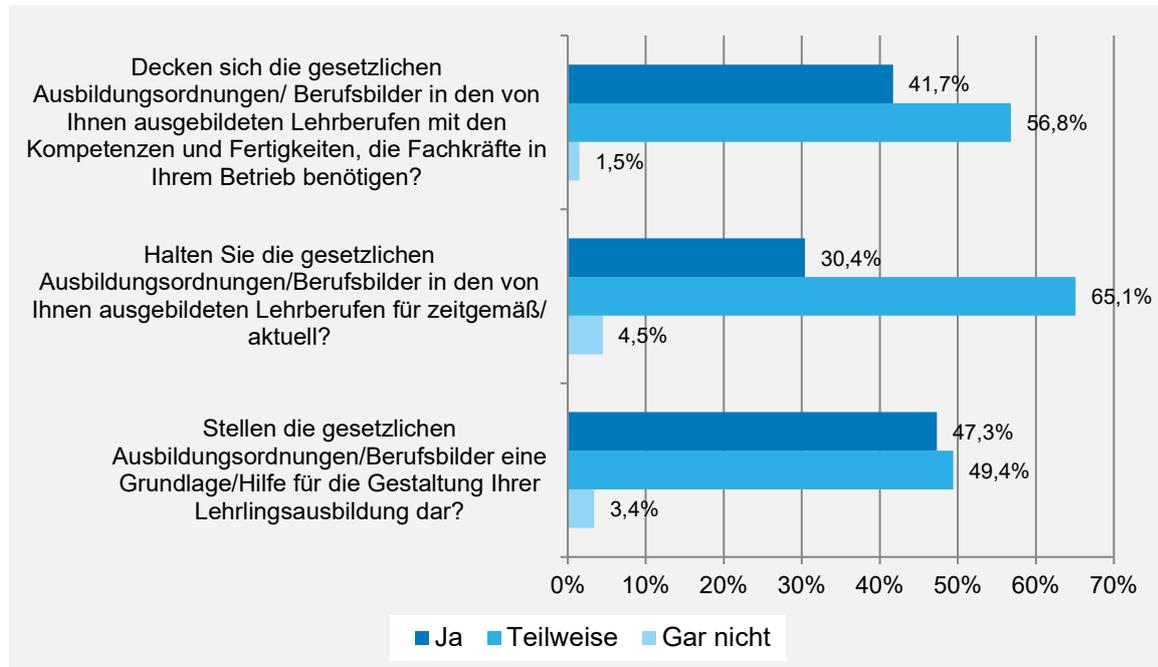
Ein weiteres Befragungsthema waren die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den einzelnen Lehrberufen in Österreich, konkreter deren Aktualität, Unterstützung sowie „Passgenauigkeit“. Zunächst wurden die betrieblichen AusbilderInnen gefragt, ob sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in ihren Lehrberufen kennen, worauf 70 % mit „ja“, 29 % mit „teilweise“ und 1 % mit „nein“ antworteten.

Grafik 4-9 Bekanntheit der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Jenen knapp 99 % die mit „ja“ bzw. „teilweise“ antworteten, wurden drei ergänzende Fragen zum Thema gesetzliche Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder vorgelegt, deren Antworten in Grafik 4-10 dargestellt werden.

Grafik 4-10 Beurteilung der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=1.051 (98,8%) der Befragten, die angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/ Berufsbilder in den Lehrberufen, die Sie ausbilden zumindest teilweise kennen.

98,5 % der befragten AusbilderInnen, welche angaben, dass sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder zumindest teilweise kennen, antworteten auf die Frage, ob sich diese mit den von Ihnen benötigten Kompetenzen und Fertigkeiten decken, zustimmend (Antwortkategorien „ja“ und „teilweise“).

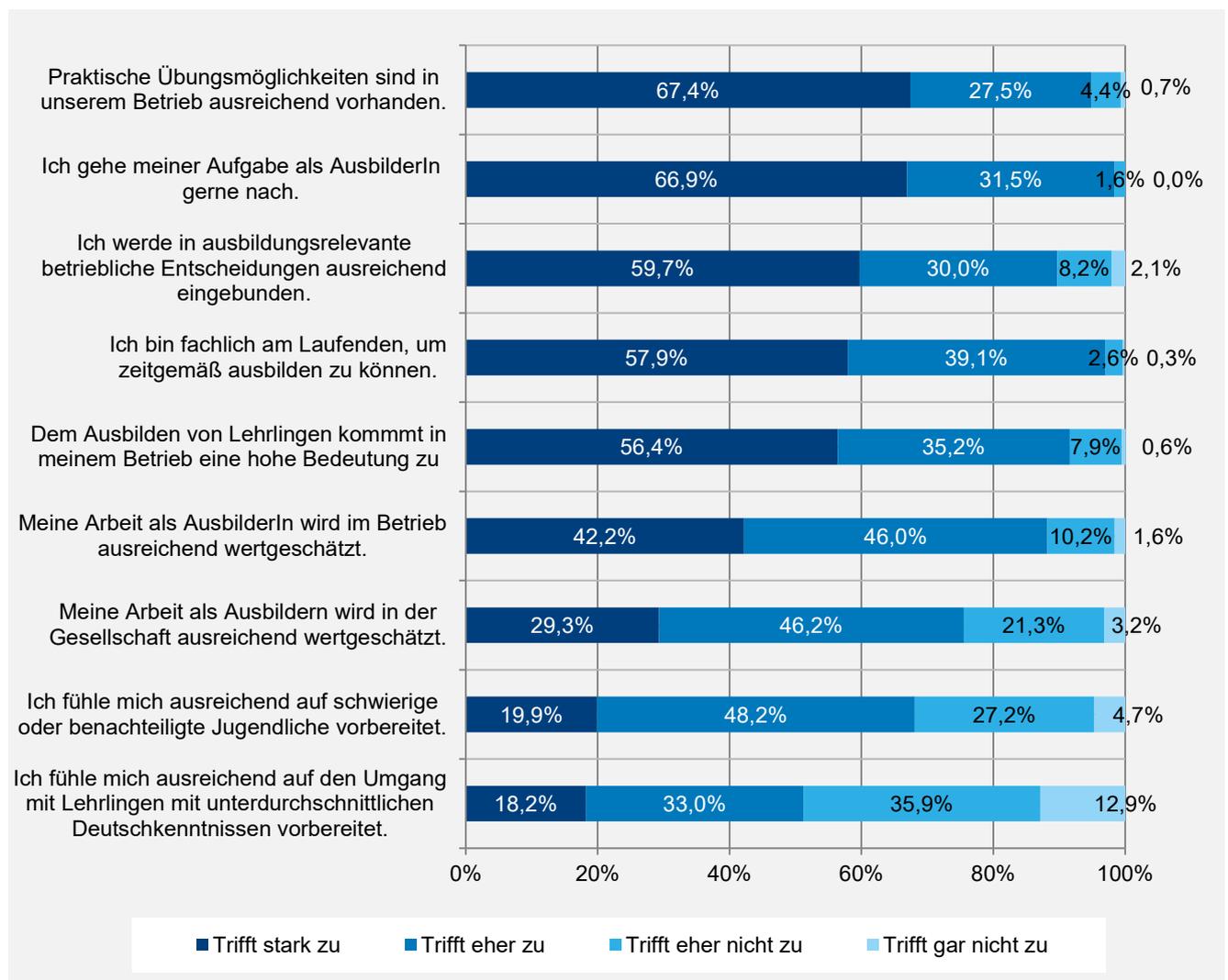
Auf die Frage nach der Aktualität der gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder antwortete ebenfalls ein Großteil (95,5 %) zustimmend und nur 4,5 % gaben an, dass diese nicht mehr aktuell bzw. zeitgemäß sind.

Knapp die Hälfte (47,3 %) der befragten Ausbilder, welche die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder zumindest teilweise kennen, beantworteten die Frage, ob diese eine Grundlage/Hilfe für die Gestaltung Ihrer Lehrlingsausbildung darstellen mit „ja“, 49,4 % mit „teilweise“ und nur 3,4 % mit „gar nicht“.

4.4 Stellenwert der Lehrlingsausbildung und „Ausbildungskultur“

Im Weiteren wurden die betrieblichen AusbilderInnen gebeten, einige Aussagen in Bezug auf die Lehrlingsausbildung sowie die „Ausbildungskultur“ in ihrem Betrieb zu bewerten: 94,9 % (Antwortkategorien „Trifft stark zu“ und „Trifft eher zu“) der Befragten gaben an, dass in Ihrem Betrieb ausreichend praktische Übungsmöglichkeiten vorhanden sind. 98,4 % gehen ihrer Aufgabe als AusbilderIn gerne nach, 89,7 % werden ausreichend in ausbildungsrelevante betriebliche Entscheidungen eingebunden, 97 % gaben an, fachlich am Laufenden zu sein, um zeitgemäß ausbilden zu können, 91,6 % stimmten der Aussage, dass dem Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb hohe Bedeutung zukommt, stark bzw. eher zu und 88,2%, dass ihre/seine Arbeit als AusbilderIn im Betrieb und 75,5 % in der Gesellschaft wertgeschätzt wird. Allerdings fühlen sich nur 68,1 % der betrieblichen AusbilderInnen ausreichend auf schwierige oder benachteiligte Jugendliche vorbereitet und nur 51,2 % auf den Umgang mit Lehrlingen mit unterdurchschnittlichen Deutschkenntnissen (vgl. Grafik 4-11), wobei aber die Frage offen bleibt, inwieweit sie mit diesen Zielgruppen tatsächlich Kontakt haben.

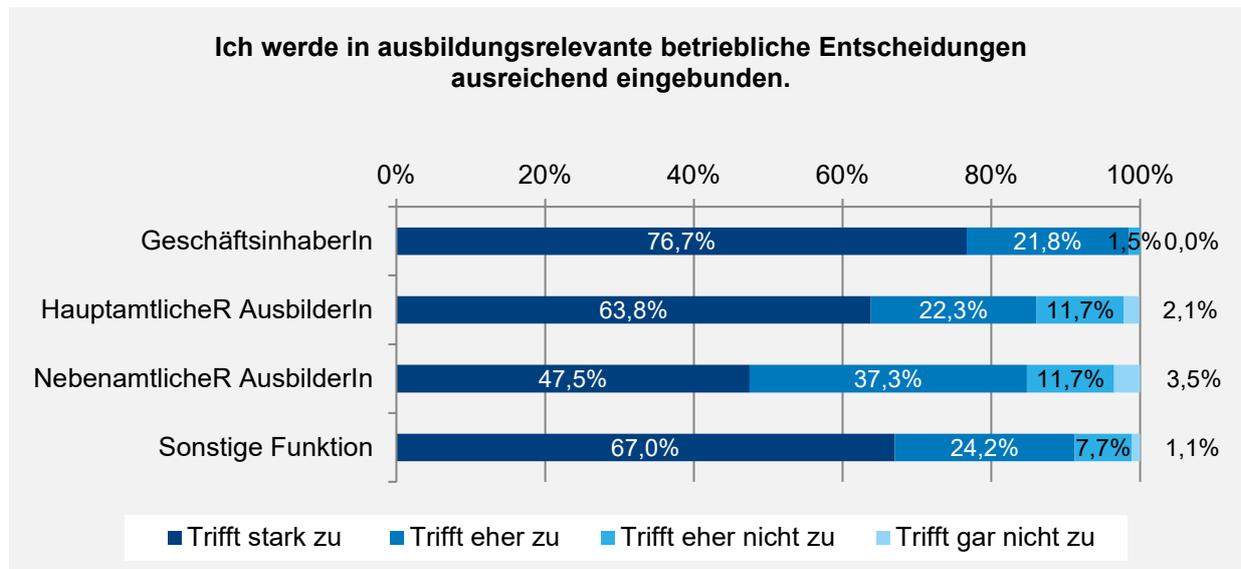
Grafik 4-11 Stellenwert der Lehrlingsausbildung im Betrieb und „Ausbildungskultur“



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

In den nachstehenden Grafiken werden noch drei der in Grafik 4-11 dargestellten Aussagen, bei welchen wesentliche Unterschiede nach Funktion der AusbilderInnen (GeschäftsinhaberIn, hauptamtlicheR AusbilderIn, nebenamtlicheR AusbilderIn, sonstige Funktion) bestehen, beschrieben. Am stärksten in ausbildungsrelevante Entscheidungen eingebunden werden GeschäftsinhaberInnen, was einigermaßen logisch erscheint. Allerdings gaben „nur“ 86,1% der hauptamtlichen und 84,8% der nebenamtlichen AusbilderInnen an ausreichend in ausbildungsrelevante betriebliche Entscheidungen ausreichend eingebunden zu sein, wobei 63,8% der hauptamtlichen aber nur 47,5% nebenamtlichen AusbilderInnen die Antwortkategorie „trifft stark zu“ wählten (vgl. Grafik 3-12). Hinsichtlich der Aktualität des Fachwissens der betrieblichen AusbilderInnen gibt es nur sehr marginale Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbilderfunktionen (vgl. Grafik 4-13). Am zufriedensten mit ihrer Aufgabe als AusbilderIn sind hauptamtliche AusbilderInnen (vgl. Grafik 4-14). Dies ist aufgrund des Umstands, dass sie als einzige unter den beschriebenen Funktionsgruppen mit keinen wesentlichen über die Ausbildung hinausreichenden Mehrfachbelastungen bzw. Zusatzaufgaben konfrontiert sind, auch nicht wirklich überraschend. 100% der hauptamtlichen AusbilderInnen, geben an, dass sie ihrer Aufgabe als AusbilderIn gerne nachgehen, wobei diese Aussage sogar für 89,5 % stark zutrifft und nur für weitere 10,5% eher.

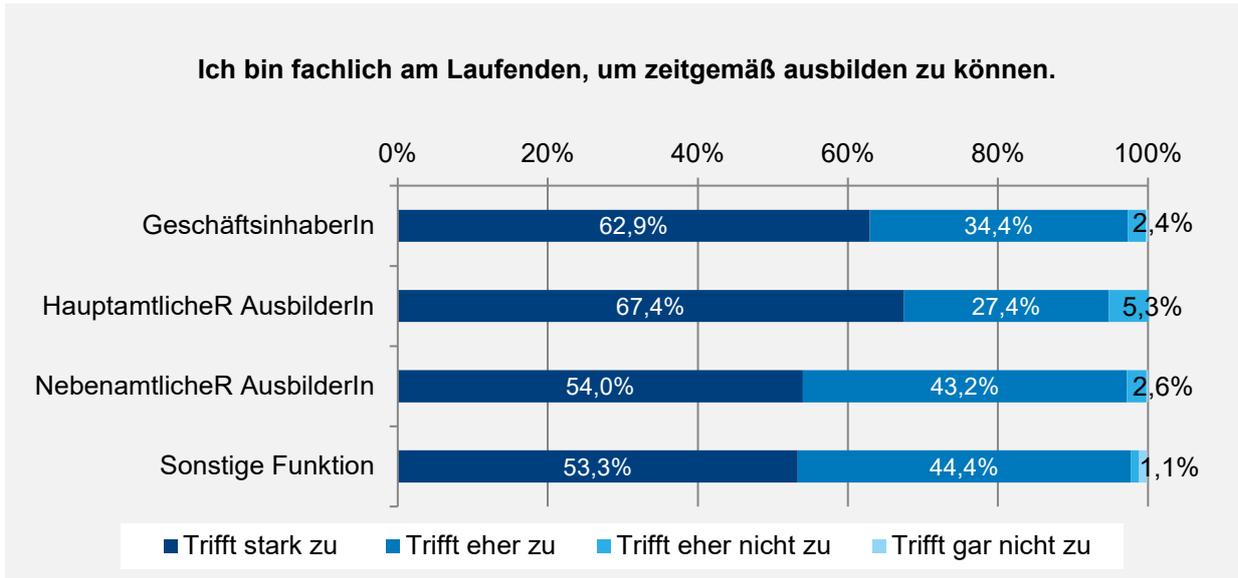
Grafik 4-12 Eingebundenheit in ausbildungsrelevante Entscheidungen nach Funktion



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

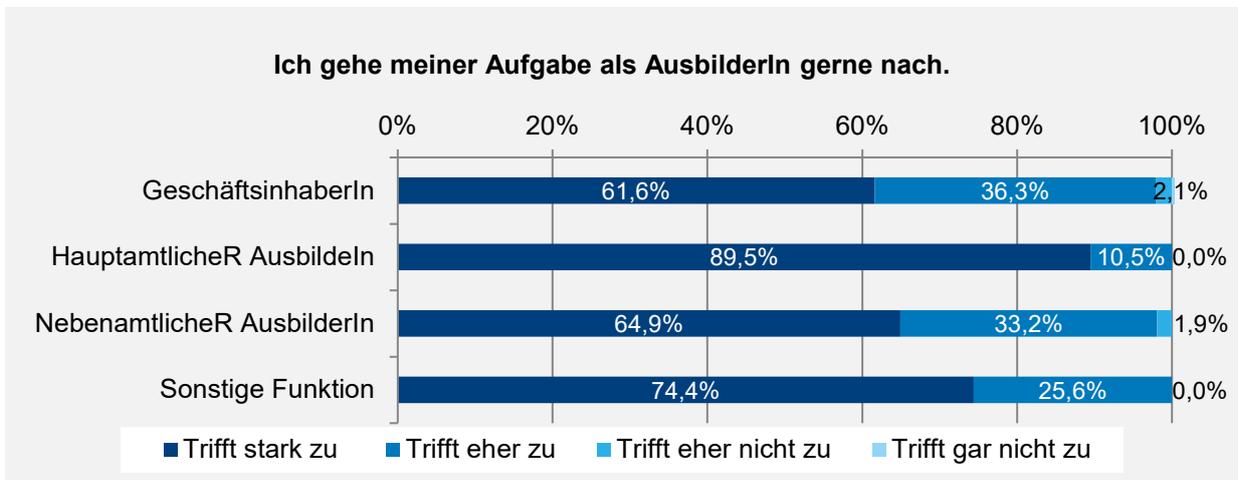
Sonstige Funktion = vor allem Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen.

Grafik 4-13 Aktualität des Fachwissens nach Funktion



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).
 Sonstige Funktion = vor allem Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen.

Grafik 4-14 Zufriedenheit mit Ausbildungsaufgabe nach Funktion



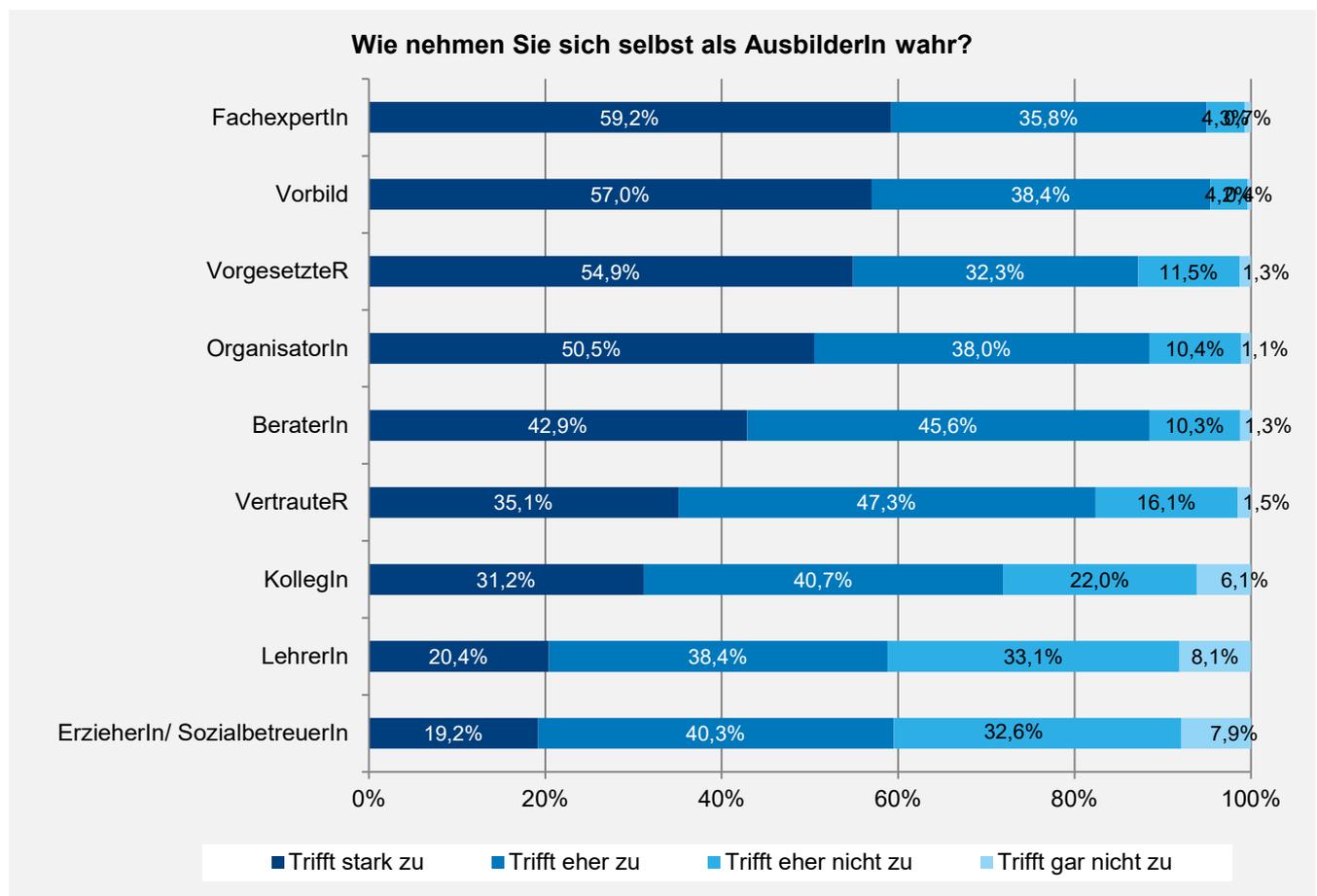
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).
 Sonstige Funktion = vor allem Geschäfts-, Bereichs-, Abteilungs- und FilialleiterInnen.

5 Rollenverständnis und Motivation der AusbilderInnen

Wie bereits erwähnt, führen bestimmte (gesellschaftliche) Trends und Entwicklungen (verstärkte Lernfeldorientierung, veränderte Lehrlingsklientel, technische Innovationen, etc.) und die damit einhergehenden sich ändernden Tätigkeitsfelder und Aufgabenbereiche in der betrieblichen Ausbildung zu einer Rollenerweiterung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Die traditionelle AusbilderInnenrolle des Wissensvermittlers bzw. der Wissensvermittlerin wird in der Praxis und dem Selbstverständnis der betrieblichen AusbilderInnen um die Rollen OrganisatorIn, ModeratorIn, BeraterIn und Coach von Bildungs- und Lernprozessen ergänzt, lautete eine These der Berufsbildungsforschung 2012 (vgl. Ulmer/Weiß/Zöllner 2012, S.13).

Die Ergebnisse der vorliegenden AusbilderInnenbefragung aus dem Jahr 2019 können diese These bestätigen: Betrachtet man die Ergebnisse in Grafik 5-1, ist zu erkennen, dass AusbilderInnen heute nicht nur eine sondern viele verschiedene Rolle/n übernehmen (müssen). Neben den klassischen Rollen als FachexpertInnen (95 % „trifft stark oder eher zu“-Antworten) und Vorgesetzte (87,2 %) nehmen sich die befragten beruflichen AusbilderInnen als Vorbilder (95,4 %), OrganisatorInnen (88,5 %), BeraterInnen (88,5 %) und Vertraute (82,4 %) wahr.¹⁰ Fast 60% sehen sich zudem auch als ErzieherInnen bzw. SozialbetreuerInnen.

Grafik 5-1 Wahrgenommene Rollen als betriebliche AusbilderInnen

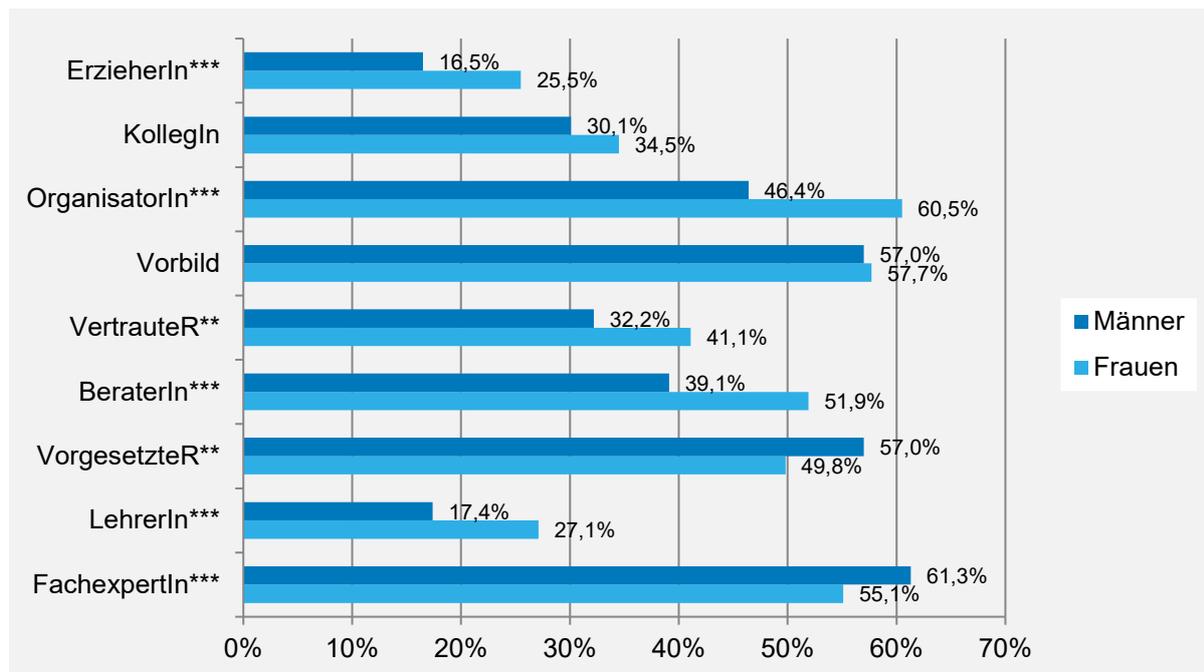


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

¹⁰ Prozentangaben für Antwortkategorien „Trifft stark zu“ und „Trifft eher stark zu“.

Grafik 5-2 zeigt die geschlechterspezifischen Unterschiede dieser wahrgenommenen Rollen (gemessen an der Antwortkategorie „trifft stark zu“). Relativ starke Unterschiede zeigen sich innerhalb der Rolle OrganisatorIn: 60,5 % der weiblichen AusbilderInnen aber nur 46,4 % der männlichen sahen sich als solche. Aber auch in der wahrgenommenen Rolle als LehrerIn (27,1 % der weiblichen und 17,4 % der männlichen AusbilderInnen), sowie als BeraterIn (51,9 % weiblich, 39,1 % männlich) zeigen sich eindeutige (und signifikante) Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Eine Rolle, in welche sich eher die Männer als die Frauen zugehörig fühlen (gemessen an der Antwortkategorie „trifft stark zu“) ist die des/der Vorgesetzten: auf 57 % der Männer aber nur auf 49,8 % der Frauen trifft diese Rolle (gefühlsmäßig) stark zu.

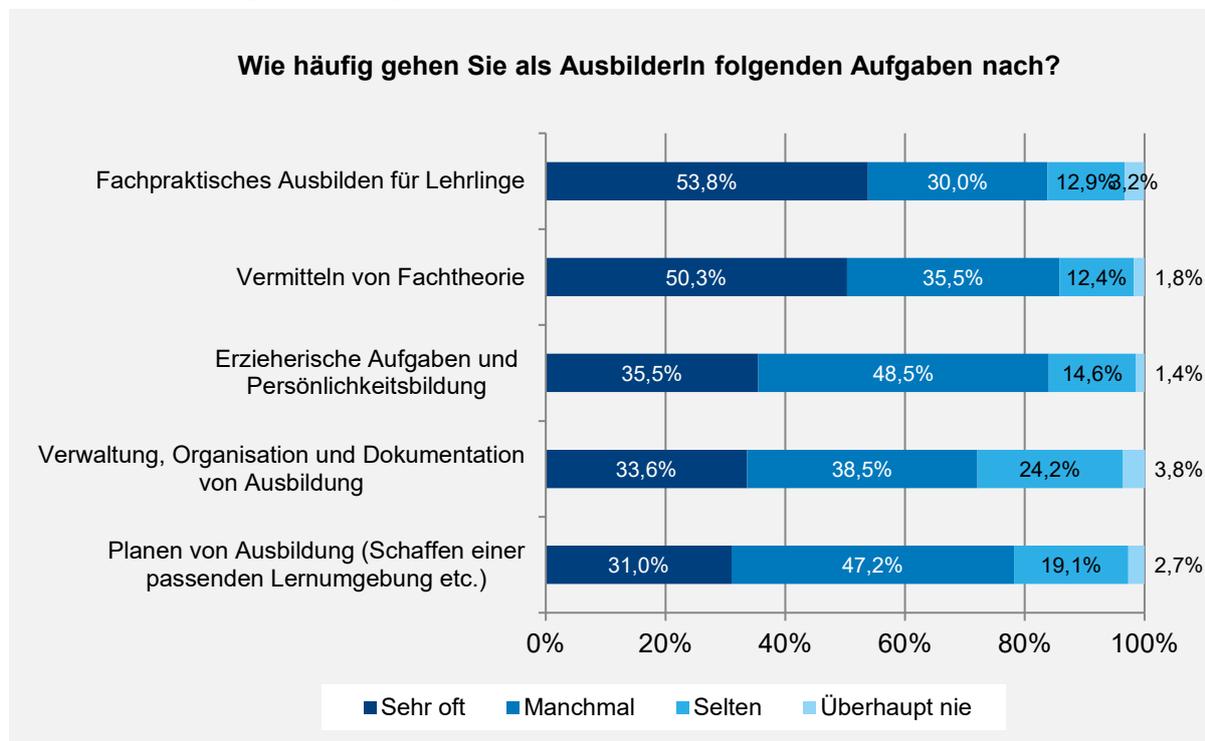
Grafik 5-2 **Wahrgenommene Rollen als betriebliche AusbilderInnen nach Geschlecht**
(Prozentwerte der Antwortkategorie „Trifft stark zu“)



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).
Anmerkung: *p<0,05 ; **p<0,01; ***p<0,001 (Signifikanzniveaus)

Einhergehend mit den sich differenzierenden Rollen lassen sich auch breite Aufgabenbereiche der betrieblichen AusbilderInnen erkennen. Neben dem fachpraktischen Ausbilden der Lehrlinge (83,8%) und der Vermittlung von Fachtheorie (85,5 %) gaben 84 % der befragten AusbilderInnen an, sehr häufig bzw. manchmal erzieherische Aufgaben und Persönlichkeitsbildung zu übernehmen, 72,1 % erledigen sehr oft bzw. manchmal Aufgaben im Bereich Verwaltung, Organisation und Ausbildungsdokumentation und 78,2 % sind sehr oft bzw. manchmal mit der Planung der Ausbildung (Schaffen einer passenden Lernumgebung, etc.) beschäftigt.

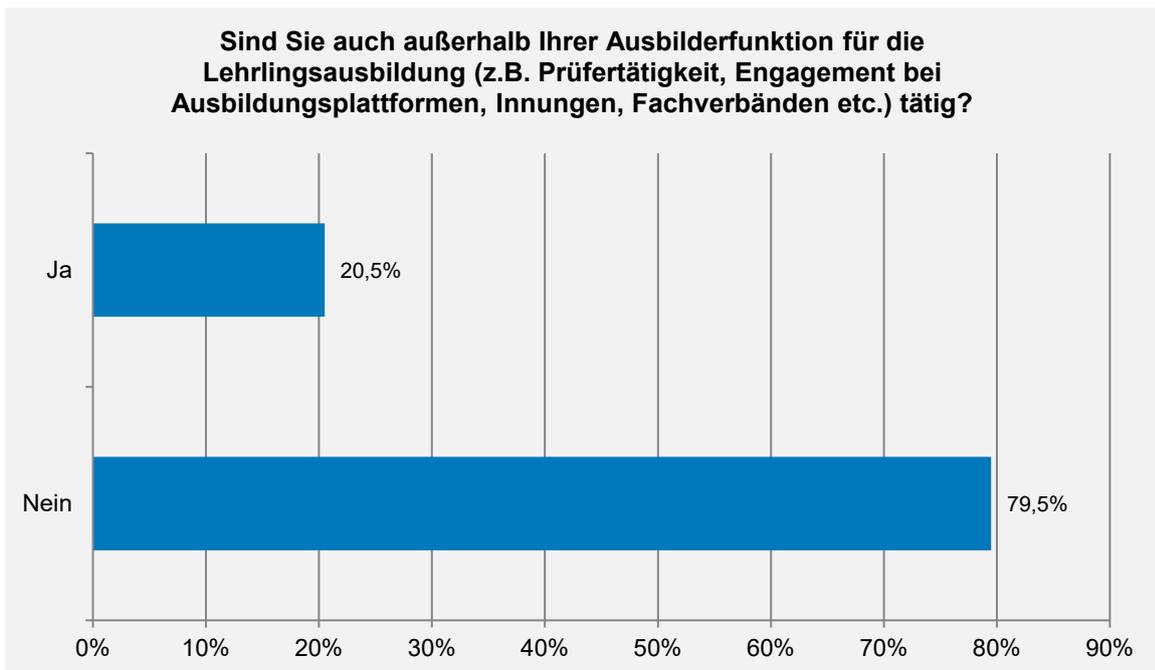
Grafik 5-3 Aufgabenhäufigkeit der AusbilderInnen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Neben den Tätigkeitsbereichen der AusbilderInnen im Betrieb wurden diese auch zu Ihrem Engagement für die Lehrlingsausbildung **außerhalb** ihrer betrieblichen AusbilderInnenfunktion (PrüferInnentätigkeit, Engagement bei Ausbildungsplattformen, Innungen, Fachgruppen, Fachverbänden etc.) befragt, wobei 20,5 % (n=214) angaben, sich auch außerhalb ihrer AusbilderInnentätigkeit für die Lehrlingsausbildung zu engagieren (vgl. Grafik 5-4).

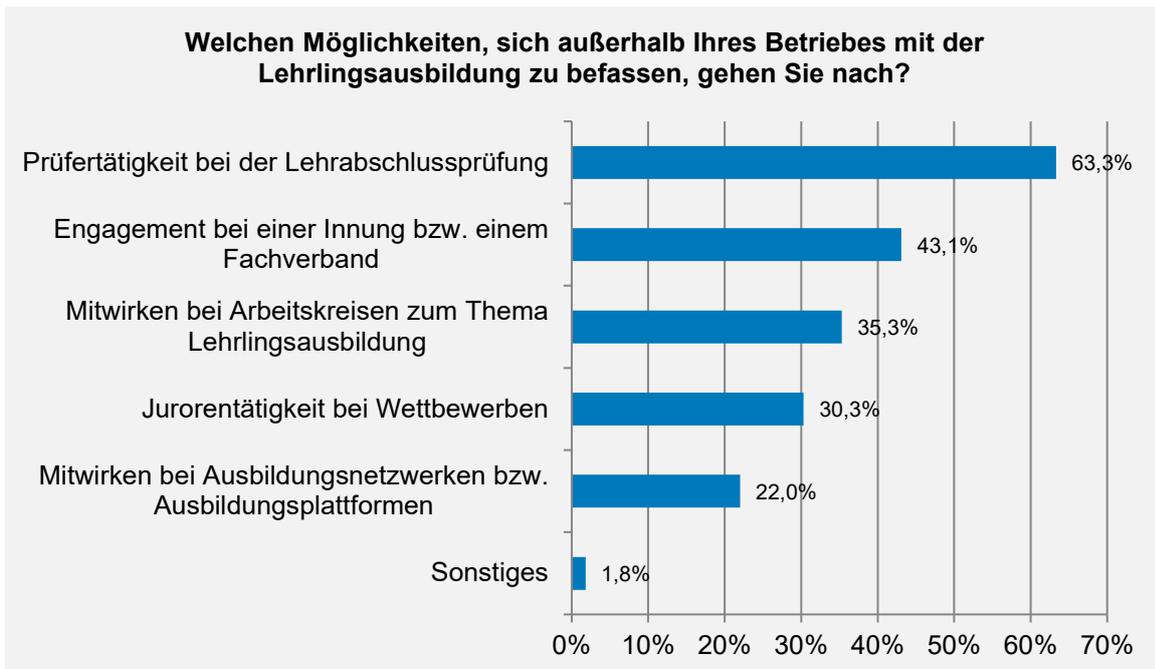
63,3 % davon gehen einer PrüferInnentätigkeit bei Lehrabschlussprüfungen nach, 43,1 % davon engagieren sich in Innungen oder Fachverbänden, 35,3 % davon wirken in Arbeitskreisen zum Thema Lehrlingsausbildung mit, 30,3 % davon sind bzw. waren JurorInnen bei Lehrlingswettbewerben und 22 % davon wirken in Ausbildungsnetzwerken bzw. Ausbildungsplattformen mit (vgl. Grafik 5-5).

Grafik 5-4 Engagement für die Lehrlingsausbildung außerhalb der AusbilderInnenfunktion

Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Grafik 5-5 Art des Engagement für die Lehrlingsausbildung außerhalb der AusbilderInnenfunktion

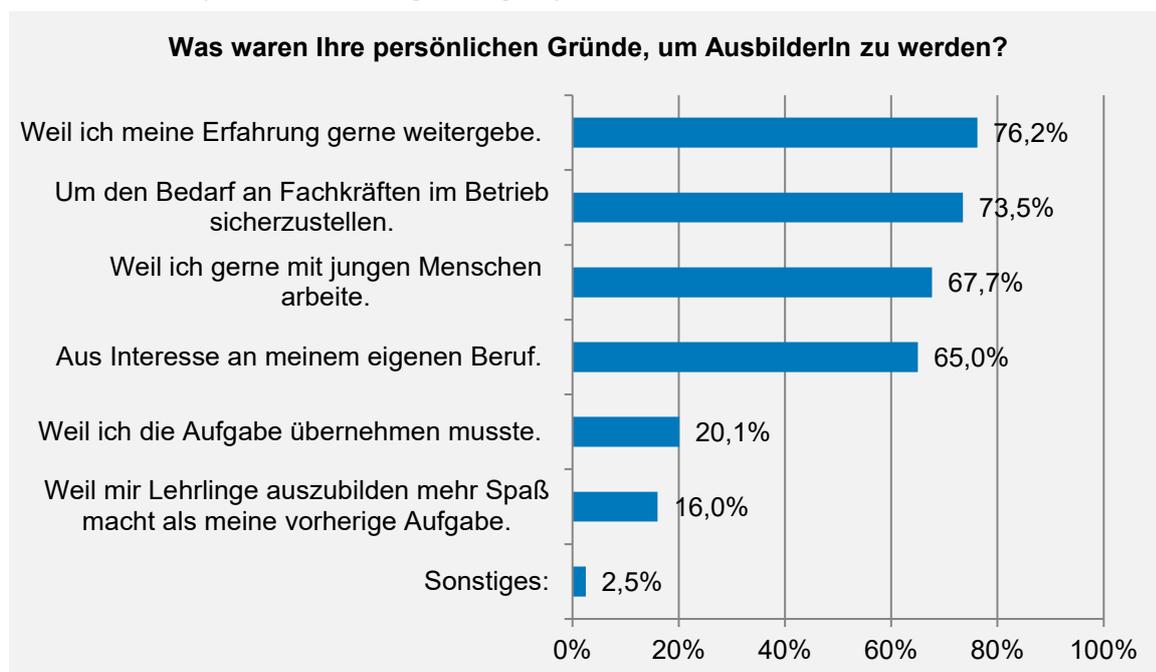
(Prozentanteil nur von jenen, die ein derartiges externes Engagement aufweisen)



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=214 (20,5 %) der Befragten, die angeben, dass sie auch außerhalb Ihrer Ausbilderfunktion für die Lehrlingsausbildung tätig sind.

Um ein noch umfassenderes Bild über das Selbstverständnis bzw. die Charakteristika der betrieblichen AusbilderInnen zu erhalten, wurden diese gefragt, welche ihre persönlichen Gründe waren, um überhaupt AusbilderIn zu werden. Die BefragungsteilnehmerInnen konnten dabei mehrere Antworten auswählen (Mehrfachnennungen). Die Gründe, welche am häufigsten genannt wurden, sind: **weil ich meine Erfahrung gerne weitergebe** (76,2 %) und **um den Bedarf an Fachkräften im Betrieb sicherzustellen** (73,5 %). Aber auch „**weil ich gerne mit jungen Menschen arbeite**“ (67,7 %) und „**aus Interesse an meinem eigenen Beruf**“ (65 %) wurden von der Mehrheit als (Mit-)Gründe für die AusbilderInnentätigkeit angegeben. Gründe wie eine **Verpflichtung die Aufgabe zu übernehmen** (20,1 %) oder weil die **vorangegangene Tätigkeit keinen Spaß gemacht hat** (16 %) wurden vergleichsweise selten genannt. Aus diesen Ergebnissen kann geschlossen werden, dass die Tätigkeit als AusbilderIn in hohem Maße **aus eigener, intrinsischer Motivation**, einem positiven Antrieb und einem starken Interesse an dieser Aufgabe erfolgt.

Grafik 5-6 Persönliche Gründe für AusbilderInnentätigkeit
(Mehrfachnennungen möglich)



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Aufgrund der Mehrfachnennungen ergibt die Summe der hier abgebildeten Prozentwerte mehr als 100%. Zu lesen ist die Grafik wie folgt: 76,2% der befragten AusbilderInnen gaben als Grund für Ihre Ausbildertätigkeit an, dass sie gerne ihre Erfahrung weitergeben. Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itematterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

Den Befragten wurde zudem die Möglichkeit gegeben, unter der Antwortkategorie „Sonstiges“ in einem Textfeld noch weitere Gründe für ihre Tätigkeit als AusbilderIn anzuführen. Nachstehend werden davon einige Beispiele gezeigt:

- „Weil ich selbst Lehrling war und daher auch die andere Seite kenne.“
- „Ich es als einen wichtigen Beitrag für die Gesellschaft erachte.“
- „Ich investiere Zeit in unsere Zukunft, da Lehrlinge bzw. junge Menschen die Gesellschaft prägen bzw. prägen werden.“

6 Aktuelle Herausforderungen in der Ausbildung

Betriebliche Ausbildung ist - wie bereits erwähnt - nicht losgelöst von (gesellschaftlichen) Entwicklungen und Herausforderungen zu analysieren. Vielmehr zeigen sich durch bestimmte Entwicklungen (demografischer Wandel, Heterogenität der Lehrlinge, technologischer Fortschritt etc.) Auswirkungen auf die duale Berufsausbildung und die Ausübung des AusbilderInnenberufs, welche sich als spezielle Herausforderungen für die betriebliche Ausbildung und das Ausüben der AusbilderInnenfunktion manifestieren.

Folgende Herausforderungen werden von den befragten AusbilderInnen besonders stark wahrgenommen¹¹ (vgl. Grafik 6-1): 80,1 % gaben an, dass es stark bzw. eher stark zutrifft, dass es **zu wenig qualifizierte/gute Bewerbungen** gibt, 70,5 % gaben an, dass es generell **zu wenig Bewerbungen auf offene Lehrstellen** gibt, 69,9 % sehen die **Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone** als Herausforderung und 69,4 % gaben an, dass die **sinkende Konzentration- und Leistungsfähigkeit der Jugendlichen** eine starke bzw. eher starke Herausforderung für die Ausbildung ebendieser darstellt (siehe auch Bahl 2012, S. 32).

Ausdruck des quantitativen und qualitativen Mangels an ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen ist nicht zuletzt auch die von vielen AusbilderInnen attestierte **mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen** (68% stark oder eher zutreffend) und hierbei wiederum an erster Stelle die **unzureichenden Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“)** der Jugendlichen (67%). Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen werden hingegen wesentlich seltener als Herausforderung wahrgenommen (39%).

Von einer noch kleineren Gruppe an AusbilderInnen (29,2 %) wird die mangelhafte Ausbildungsqualität in der Berufsschule als starke bzw. eher starke Herausforderung angesehen. Dieses Ergebnis ist insofern interessant, als Inhalte und Qualität (bzw. auch die Organisation) der Ausbildung in der Berufsschule sowohl von TeilnehmerInnen der im Rahmen dieser Studie durchgeführten Fokusgruppe als auch in offenen Antworten (vgl. Kapitel 8) punktuell stark kritisiert wurden. Möglicherweise lässt sich dieses Ergebnis dahingehend interpretieren, dass die Mehrheit der AusbilderInnen mit der Ausbildung in der Berufsschule zufrieden ist, vereinzelte Unzufriedenheiten hier aber besonders stark emotional behaftet sind. Zudem ist natürlich bei der Bewertung des Berufsschulunterrichts ganz besonders zwischen Inhalten (Lehrplänen), didaktischer Umsetzung und Organisation der Ausbildung (vor allem in zeitlicher Hinsicht bzw. betreffend den Ausbildungsstandort) zu unterscheiden.¹²

Von einigen AusbilderInnen (32 %) wird auch die schwierige Kommunikation mit den Eltern der Jugendlichen als starke bzw. eher starke Herausforderung angesehen.

Für die Herausforderungen **„steigende Anforderungen in den Lehrberufen (z.B. durch Digitalisierung)“** und **„Überreglementierung von betrieblicher Ausbildung durch Gesetze/Vorschriften“** wurde eine ergänzende Analyse nach Lehrberufsgruppen¹³ durchgeführt (siehe Grafik 6-2 und Grafik 6-3). Der chi²- Test zeigt in beiden Fällen einen signifikanten Zusammenhang mit der Lehrberufsgruppe ($\alpha = 0,000$ bzw. $0,014$).

Herausforderungen aufgrund steigender Anforderungen (z.B. durch Digitalisierung) betreffen am stärksten, gemessen an den Antwortkategorien¹⁴ „trifft stark zu“ und „trifft eher stark zu“ die Lehrberufsgruppen Maschinen/Fahrzeuge/Metall (64,5 %), Elektrotechnik/Elektronik (60,6 %) und Informa-

¹¹ Prozentangaben= Summe der Kategorien „Trifft stark zu“ und „Trifft eher zu“.

¹² Auf diese detaillierte Differenzierung wurde im Fragebogen der Online-Befragung aus fragetechnischen Gründen (Vermeidung von Überforderung bzw. Verwirrung der Befragten) verzichtet, sondern nur eine allfällige „mangelhafte Ausbildungsqualität in der Berufsschule“ erhoben.

¹³ Nur Lehrberufsgruppen welche von $n \geq 20$ AusbilderInnen ausgebildet werden in der Analyse.

¹⁴ Anmerkung: häufig ist die Kategorie „Trifft EHER stark zu“ dominierend.

tik/EDV/Kommunikationstechnologie (51,3 %). Am wenigsten betroffen von dieser Art der Herausforderung sind die Lehrberufsgruppen Lebensmittel und Genussmittel/Ernährung (31,6 %) sowie Körperpflege/Schönheit (29,2 %).

Von Herausforderungen aufgrund von Überreglementierung betrieblicher Ausbildung sind am stärksten (gemessen an den Antwortkategorien „trifft stark zu“ und trifft eher stark zu“) Lehrberufe der Gruppen Körperpflege/Schönheit (62,9 %), Tourismus/Gastgewerbe/Hotellerie (61,2 %) sowie Holz/Papier/Glas/Keramik (51,3 %) betroffen. Am wenigsten stark betroffen sind Lehrberufe der Gruppe Transport/Verkehr/Lager (40,1 %).

4% der AusbilderInnen nennen darüber hinaus weitere (selbst formulierte) Punkte, welche sie als Herausforderungen für die Lehrlingsausbildung erleben. Relativ häufig betreffen diese allgemeine Arbeitstugenden und Werthaltungen (siehe auch nachfolgende Beispiele):

„Handwerkliches Geschick bzw. handwerkliche Grundkenntnisse werden schlechter. Schulabgänger von einer NMS oder dergleichen fehlt ein gewisser technischer Background, den sie ansonsten durch ein Jahr Poly oder HTL bekommen.“

„Höflichkeit fehlt leider. Mathematische Kenntnisse (Kopfrechnen sollte mehr gefördert werden) sind sehr schlecht.“

„Integration Generation Z mit mangelndem Respekt, dem Anspruch in kürzester Zeit zur Führungskraft zu werden, keine Geduld mehr zu haben, dem Wunsch nach flexiblen Arbeitszeiten bei hoher Bezahlung, hohe Instabilität bei der Wahl des Karriereweges (bzw. Instabilität in allen Lebenslagen), zerklüftete Familienverhältnisse, disfunktionale Patchworkfamilien, Überflutung der Lehrlinge mit zu viel Auswahl, gesunkene Arbeitsmoral, Arbeiten ist nicht mehr "in".“

„Kein Durchhaltevermögen der Lehrlinge/ zu schneller Abbruch.“

„Kommunikation mit Eltern - lasche Erziehung und Disziplinvermittlung.“

„Kündigungsrecht bei Lehrlingen zu streng, wenn Lehrling nicht motiviert ist, hat man kaum Möglichkeiten sich von ihm zu trennen.“

„Lehrlinge sind sich ihrer Rechte bewusst, nicht allerdings ihrer "Pflichten".“

„Lehrlinge zu finden, die wollen und auch ein gewisses Gespür für die Arbeit mitbringen.“

„Leider immer mehr Lehrlinge mit psychischen Problemen.“

„Verhätschelte Kinder durch die Eltern - Kids können heutzutage nicht mal einen Staubsauger bedienen.“

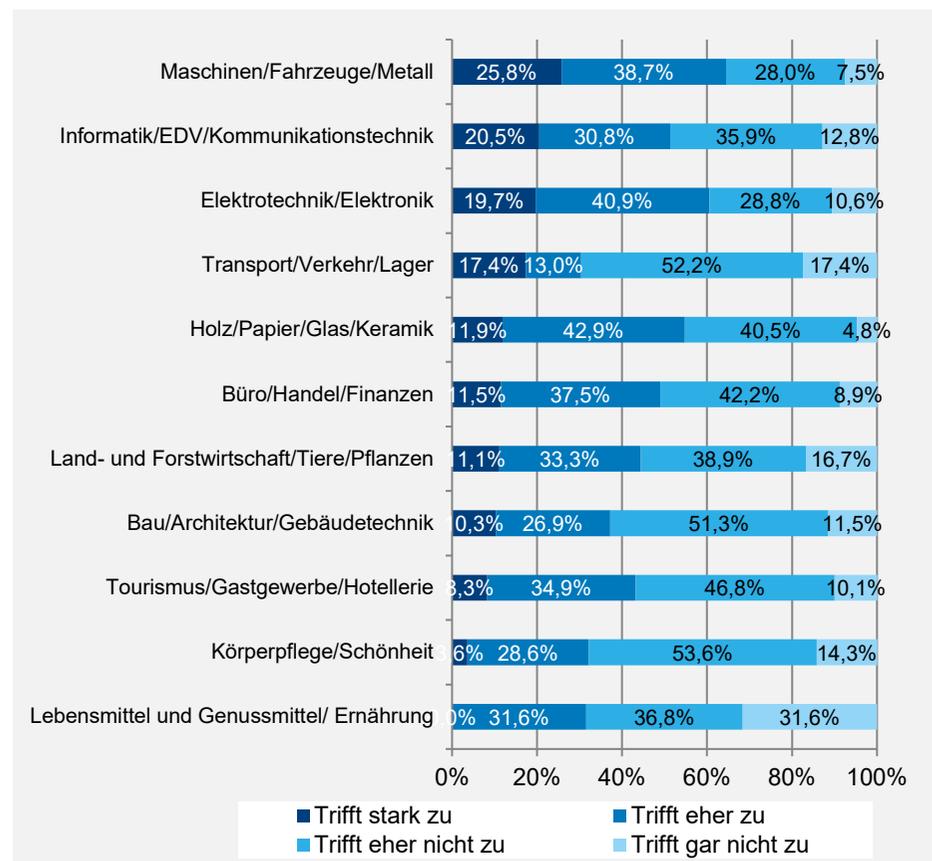
„Zu wenig Wertschätzung der manuellen Arbeit in der Gesellschaft - Menschen ohne Matura sind nichts wert.“

Grafik 6-1 Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

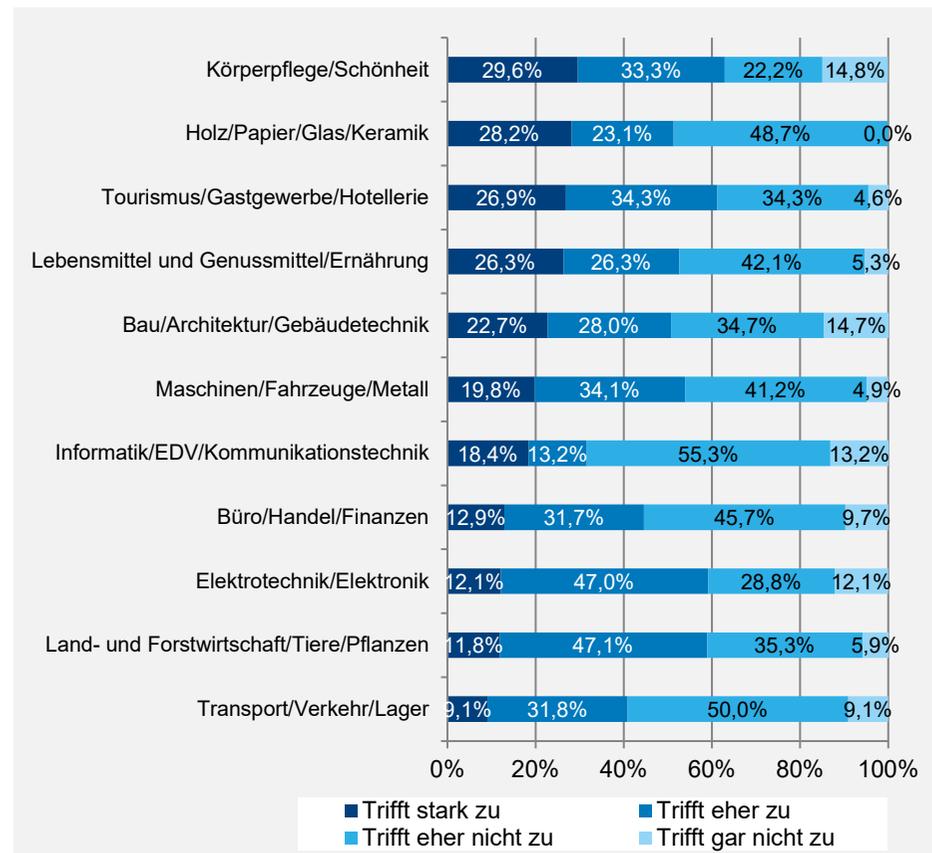
Grafik 6-2 Steigende Anforderungen in den Lehrberufen (z.B. durch Digitalisierung) nach Lehrberufsgruppen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Datenbasis n=916 (85,5%) weil nur jene Lehrberufsgruppen in die Analyse genommen wurden, welche von n≥20 betrieblichen AusbilderInnen gelehrt werden.

Grafik 6-3 Überreglementierung von betrieblicher Ausbildung durch Gesetze/ Vorschriften nach Lehrberufsgruppen



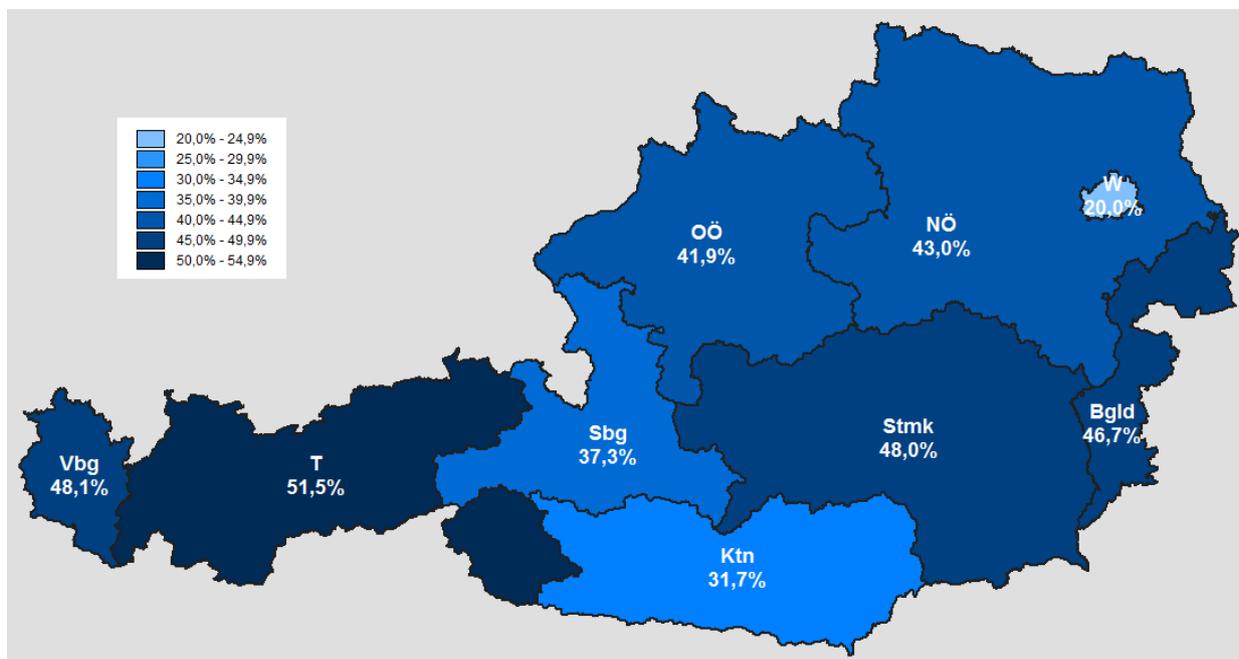
Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Datenbasis n=916 (85,5%), weil nur jene Lehrberufsgruppen in die Analyse genommen wurden, welche von n≥20 betrieblichen AusbilderInnen gelehrt werden.

Eine weitere ergänzende Analyse wurde für die Herausforderungen „**Generell zu wenig Bewerbungen für die offenen Lehrstellen**“ und „**Zu wenig qualifizierte/gute Bewerbung**“ durchgeführt. Es wurde der Zusammenhang zwischen den jeweiligen Herausforderungen in der betrieblichen Ausbildung der Lehrlinge und des Standorts (Bundesland) der Lehrbetriebe analysiert. Der χ^2 -Test zeigt einen hoch signifikanten ($\alpha=0,000$) Zusammenhang zwischen den Variablen „**generell zu wenig Bewerbungen für offene Lehrstellen**“ und Bundesland¹⁵: von jenen AusbilderInnen welche in einem in Wien ansässigen Betrieb lehren, gaben nur 20 % der befragten AusbilderInnen an, von dieser Herausforderung stark betroffen zu sein, in Kärnten 31,7 % und in Salzburg 37,3 %. In den übrigen Bundesländern gaben jeweils über 40 % bzw. sogar über 50 % (Vorarlberg) der betrieblichen AusbilderInnen an, von besagter Herausforderung stark betroffen zu sein.

Zudem sind auch kleinere Betriebe (mit geringer Beschäftigtenzahl) stärker von einem generellen Mangel an Bewerbungen für die offenen Lehrstellen betroffen wie größere Betriebe (mit 250 oder mehr Beschäftigten).

Grafik 6-2 „Generell zu wenig Bewerbungen für die offenen Lehrstellen“: Verteilung der Antwortkategorie "Trifft stark zu"

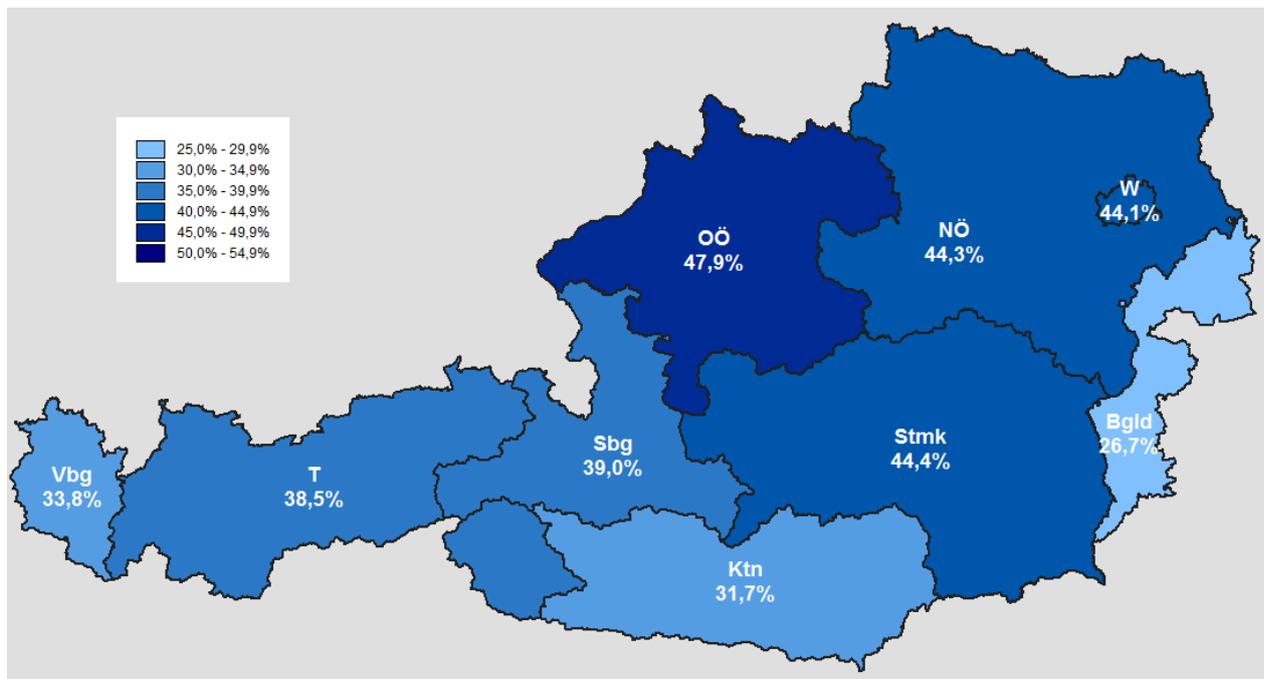


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

¹⁵ Bundesland in welchem sich der Betrieb/ Standort/ Firmensitz befindet, für den der/ die befragte AusbilderIn tätig ist.

Der Zusammenhang zwischen der Herausforderung „zu wenig qualifizierte/gute Bewerbungen“ und dem Bundesland, in welchem die Befragten ausbilden, ist nicht signifikant ($\alpha=0,362$), in Grafik 6-3 soll dennoch die Verteilung des Antwortverhaltens über die einzelnen Bundesländern dargestellt werden. Am häufigsten trifft diese Herausforderung auf Betriebe in Oberösterreich zu, hier wählten 47,9 % der befragten AusbilderInnen die Antwort „trifft stark zu“. Auch in Niederösterreich (44,3 %), Steiermark (44,4 %) und Wien (44,1 %) stehen die Betriebe diesbezüglich häufig vor einer großen Herausforderung. Für die befragten betrieblichen AusbilderInnen im Burgenland (26,7 %), Kärnten (31,7 %) und Vorarlberg (33,8 %) trifft die Herausforderung durch zu wenig qualifizierte bzw. gute Bewerbungen vergleichsweise selten „stark“ zu.

Grafik 6-3 "Zu wenig qualifizierte/ gute Bewerbungen": Verteilung der Antwortkategorie "Trifft stark zu"



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die Lehrbetriebe im Allgemeinen und die betrieblichen AusbilderInnen im Speziellen einer großen Bandbreite an Herausforderungen gegenüber stehen und dabei oftmals auch allgemeine gesellschaftliche Problemstellungen kompensieren müssen. Im folgenden Kapitel werden benötigte Unterstützungs- und Reformbedarfe in Bezug auf die betriebliche Lehrlingsausbildung dargestellt und diskutiert, um künftig entsprechende Unterstützungsmaßnahmen bei diesen Herausforderungen anbieten zu können.

7 Unterstützungs- und Reformbedarfe

Um abschließend adäquate Handlungsempfehlungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung ableiten und mögliche Unterstützungsstrukturen für die betrieblichen AusbilderInnen entwickeln zu können (vgl. Kapitel 9), wurden die AusbilderInnen auch konkret gefragt, welche persönlichen bzw. betrieblichen Unterstützungen sie sich für die Lehrlingsausbildung wünschen würden: 92,5% der befragten AusbilderInnen gaben an, dass es eine **Verbesserung der Ausbildung bzw. Vorbildung in der Pflichtschule** braucht, 90,2 % sehen **mehr öffentliche Mittel/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung** und 87,7 % **kostenlose Weiterbildungsangebote für AusbilderInnen** als sehr bzw. eher sinnvoll. Am häufigsten (96,4%) als sehr bzw. eher sinnvoll bewertet wurde allerdings **die Förderung des Images der Lehre/ Aufwertung der Lehre**. Dieser Punkt wurde auch von den FokusgruppenteilnehmerInnen mehrfach angesprochen und dessen Notwendigkeit aufgezeigt. Es wurde postuliert, dass in diesem Zusammenhang auch die Medien einen größeren Beitrag leisten müssten, indem beispielsweise vermehrt Erfolgsgeschichten im Zusammenhang mit der dualen Berufsbildung aufgezeigt werden.

Eine Verlängerung der Lehrzeit in den jeweils ausgebildeten Berufen hält nur eine Minderheit der AusbilderInnen (17,6 %) für sinnvoll, ebenso wie zweisprachige berufsspezifische Lernunterlagen für Lehrlinge mit Migrationshintergrund (23,2 %). Die übrigen im Fragebogen angeführten Unterstützungsbereiche wurden zumindest von 50 % der Befragten für sehr bzw. eher sinnvoll erachtet (vgl. Grafik 7-1).

Ein Punkt, welcher sowohl im Rahmen der qualitativen Interviews als auch der Fokusgruppe noch ergänzend auftauchte, ist das Ermöglichen einer Teilzeitlehre, um vor allem auch jungen Frauen (selbstverständlich auch Männern) mit Kindern eine duale Ausbildung zu ermöglichen.

Lediglich 3% der AusbilderInnen nennen darüber hinaus noch weitere Bereiche, wo sie Unterstützungsbedarf bei der Lehrlingsausbildung sehen. Häufig handelt es sich dabei um Themen, welche in hohem Maße branchen-, berufs- bzw. personenspezifisch sind, wie beispielsweise:

„Anpassung der Dauer der Lehrverträge auf die jeweilige Situation der Lehrlinge und nicht der Vorbildung. Die Anrechnung, die verkürzte Lehre ist nicht immer sinnvoll.“

„Es ist für uns sehr schwer, in den vorgegebenen berufspraktischen Tagen des Polytechnischen Lehrganges (November und Jänner (Winterpause auf Baustellen)) jungen Leuten das Arbeiten auf der Baustelle zu zeigen.“

„Flexible Arbeitszeiten auch für Lehrlinge. Externe Prüfungen zur Maschinenhandhabung und Bedienung (bei AUVA).“

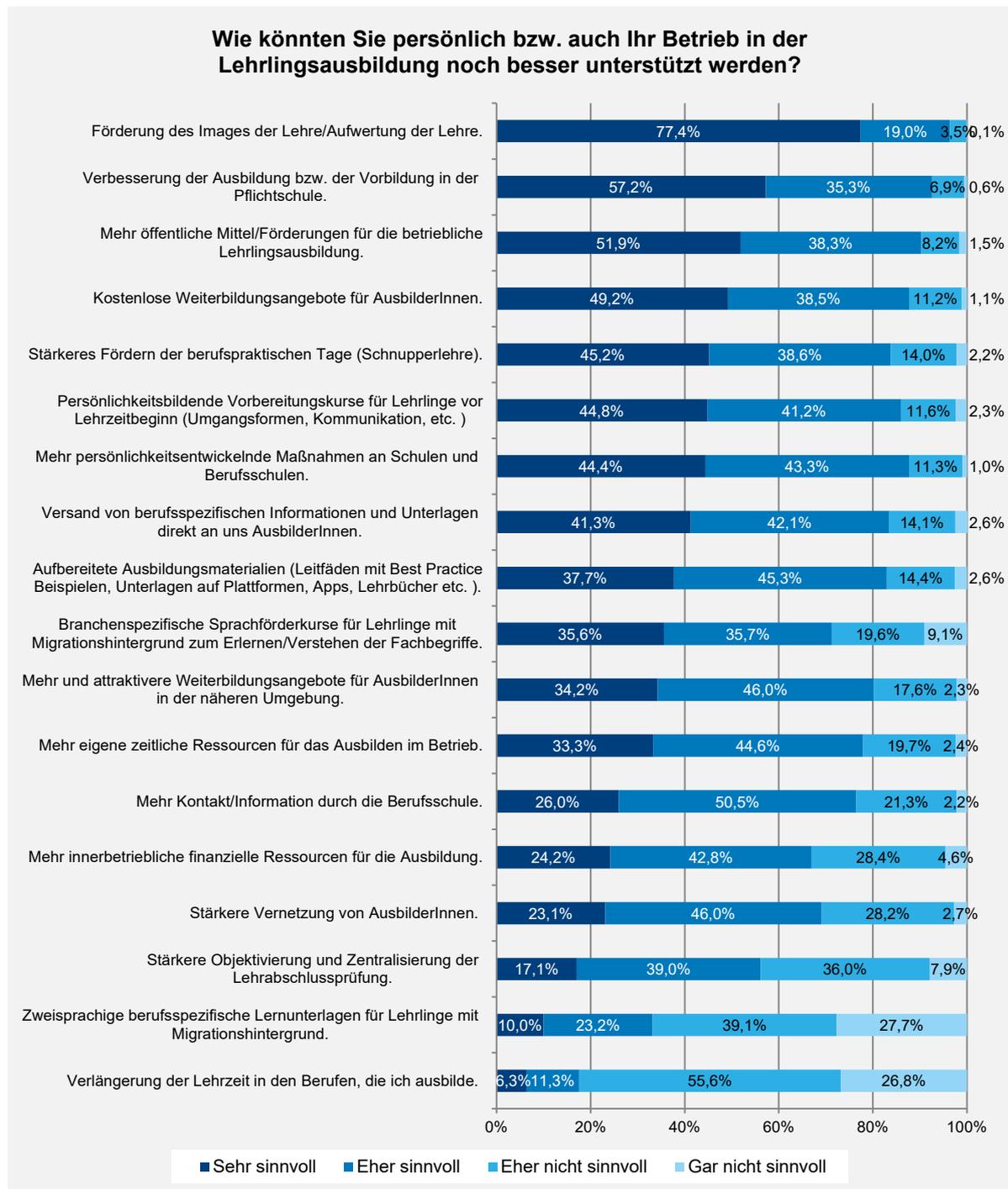
„Hilfestellungen bei psychischen Erkrankungen, ...“

„Bessere Ausstattung der Berufsschule, Anpassung der Lehrinhalte.“

„Das Lehrlinge in ein anderes Bundesland in die Berufsschule gehen dürfen, wenn sie näher haben.“

„Lymphdrainage auch in der Lehrzeit/Berufsschule zum gewerblichen Masseur ausbilden!“

Grafik 7-1 Persönliche/ betriebliche Unterstützung in der Lehrlingsausbildung



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung

In Grafik 7- und Grafik 7-2 wird der Bedarf von mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung sowie von branchenspezifischen Sprachförderkursen für Lehrlinge mit Migrationshintergrund zum Erlernen/Verstehen der Fachbegriffe innerhalb der einzelnen Branchen analysiert und dargestellt¹⁶.

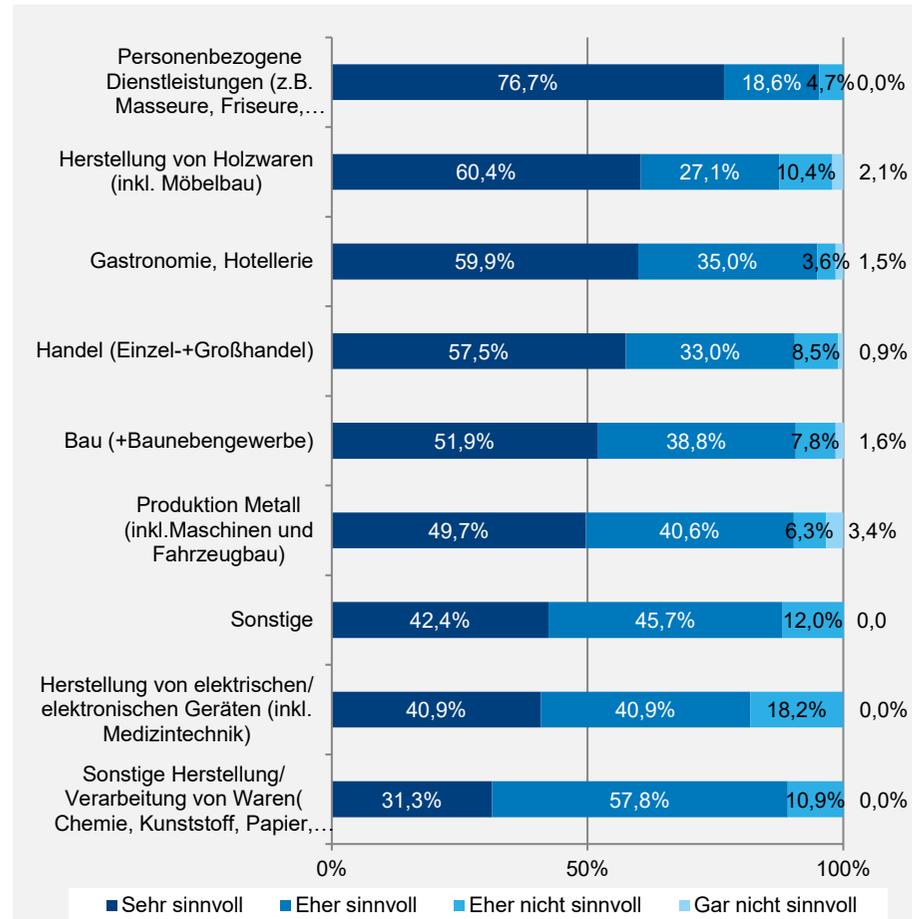
Der größte Bedarf (gemessen an der Antwortkategorie „sehr sinnvoll“) an mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche AusbilderInnen wird in den Branchen personenbezogene Dienstleistungen (z.B. MasseurIn, FriseurIn, KosmetikerIn) (76,7 %) und Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau) (60,4 %) gesehen. Den geringsten Bedarf an mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen (gemessen an der Antwortkategorie „sehr sinnvoll“) formulieren betriebliche AusbilderInnen der Branchen Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, etc.) (31,3 %) sowie Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik) (40,9 %).

Den größten Bedarf (gemessen an der Antwortkategorie „sehr sinnvoll“) an branchenspezifischen Sprachförderkursen für Lehrlinge mit Migrationshintergrund zum Erlernen/Verstehen der Fachbegriffe nennen die Branchen Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau) (60,4 %), Handel (Einzel- und Großhandel) (57,5 %) sowie personenbezogene Dienstleistungen (z.B. MasseurIn, FriseurIn, KosmetikerIn) (52,6 %).

Betriebliche AusbilderInnen aus den Branchen Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik) (17,8 %) und Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, etc.) (23,1 %) artikulieren den geringsten Bedarf an branchenspezifischen Sprachförderkursen für Lehrlinge.

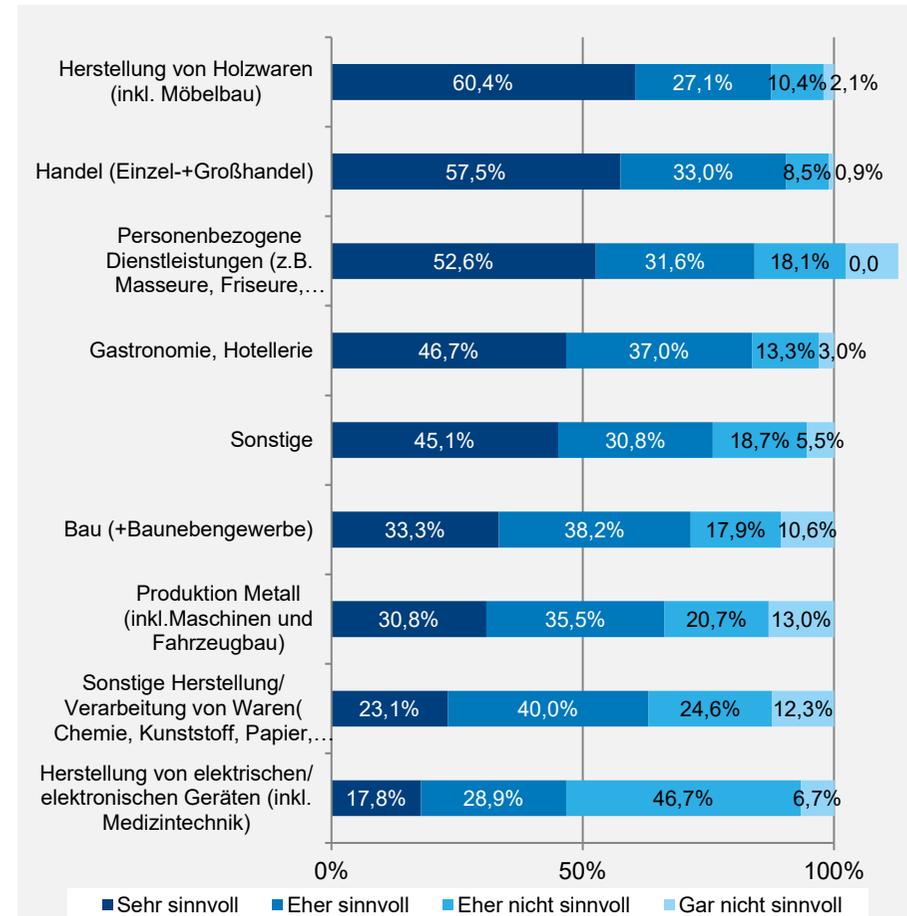
¹⁶ Der chi²-Test zeigt einen hoch signifikanten Zusammenhang zwischen den jeweiligen Unterstützungsbedarfen und der Branche (p=0,001 bzw. p=0,000).

Grafik 7-2 Mehr öffentliche Mittel/ Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung nach Branchen



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Datenbasis n=914: Es werden nur jene Branchen dargestellt, denen mehr ≥50 befragte betriebliche AusbilderInnen zugeordnet werden können. Chi²=52,68 auf einem Signifikanzniveau von α=0,001.

Grafik 7-3 Branchenspezifische Sprachförderkurse für Lehrlinge mit Migrationshintergrund zum Erlernen/ Verstehen der Fachbegriffe

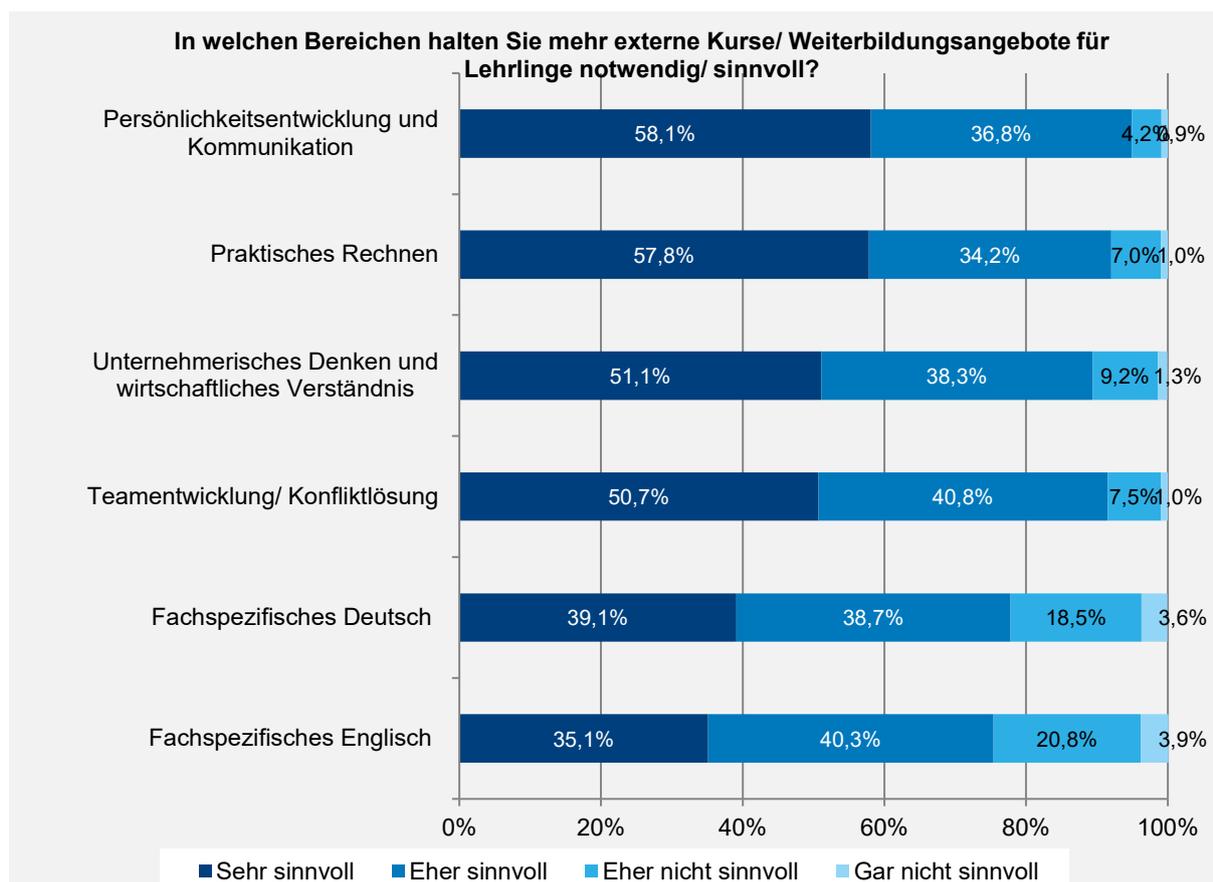


Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Datenbasis: n=914: Es werden nur jene Branchen dargestellt, denen mehr ≥50 befragte betriebliche AusbilderInnen zugeordnet werden können. Chi²= 62,95 auf einem Signifikanzniveau von α=0,000.

Neben den allgemeinen Unterstützungsbedarfen wurden die betrieblichen AusbilderInnen auch gefragt, in welchen Bereichen sie (mehr) externe Kurse bzw. Weiterbildungsangebote für Lehrlinge notwendig/sinnvoll halten (siehe Grafik 7-2). Im Bereich **Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation** halten 58,1 % der befragten AusbilderInnen externe Kurse/Weiterbildungsangebote als sehr sinnvoll, 57,8 % würden externe Angebote im Bereich **praktisches Rechnen** und 51,1 % im Bereich **unternehmerisches Denken und wirtschaftliches Verständnis** für sehr sinnvoll finden.

Etwas erstaunlich - auch mit Blick auf Grafik 7- - ist die geringe Zustimmung (gemessen an der Antwortkategorie „sehr sinnvoll“) in den Bereichen **Fachspezifisches Deutsch** (39,1 %) und **Fachspezifisches Englisch** (35,1 %). Möglicherweise sehen die betrieblichen AusbilderInnen diesbezüglich eher die Berufsschulen in der Pflicht, die Lehrlinge in diesen Bereichen fit zu machen und die entsprechenden Kompetenzen zu vermitteln.

Grafik 7-2 Externe Weiterbildungsangebote für Lehrlinge



Quelle: ibw-AusbilderInnenbefragung 2019 (n = 1.072 AusbilderInnen). Anmerkung: Um Reihenstellungseffekte zu vermeiden, kam im Online-Fragebogen bei dieser Itembatterie eine automatische Item-Rotation zur Anwendung.

8 Ergänzende Kommentare

Abschließend wurde den AusbilderInnen die Möglichkeit gegeben, noch eigene Anmerkungen und Ergänzungen für die zukünftige Gestaltung der Lehrlingsausbildung in Österreich bzw. deren Förderung/Verbesserung zu machen. 14 % nutzten dies und führten noch einige Punkte an.

Diese betrafen vor allem die Themenbereiche:

- Image der Lehre
- Arbeitsethos
- Verbesserung der Pflichtschule
- Verbesserung der Berufsorientierung
- Berufsschule (Organisation und Ausbildungsinhalte)
- Kosten der Lehrlingsausbildung und finanzielle Förderungen
- (Höhere) Entlohnung von Fachkräften
- Verbleib von Fachkräften
- Flexiblere Arbeitszeiten auch für Lehrlinge
- Verbesserung der Überbetrieblichen Lehrausbildung
- Berufsbilder
- Ermöglichung der Lehre für AsylwerberInnen
- Lehrabschlussprüfungen
- Konkurrenz der Lehre zu Schulen

Ein paar besonders eindrückliche (und daher nicht zufällig ausgewählte) Aussagen von AusbilderInnen, welche diese Themenkreise mehrfach berühren, werden im Folgenden zitiert:

„Als Saisonbetrieb und extrem winterlastig: Flexiblere Arbeitszeiten während der Saison nach Bedarf. Mehr Arbeit im Winter mehr Freizeit im Sommer. Das ist auch das, was nach der Lehre verlangt wird.“

„Anerkennung der Lehre in der Bevölkerung muss erhöht werden!!!!“

„Aufwertung des Lehrlingsimage in der Gesellschaft dringend notwendig - vor allem sollte der Konkurrenzkampf zwischen Lehrbetrieben und höherbildenden Schulen unterbunden werden. Schlussendlich sollte jeder Jugendliche die Möglichkeit haben den für sich besten Ausbildungsweg zu finden ohne in eine Schublade gedrängt zu werden. Bsp. Kontakt zu Direktoren von Gymnasien --> Lehrbetrieben wird keine Möglichkeiten geboten um sich den Unterstufen zu präsentieren, da die Schule befürchtet Schüler zu verlieren. Dies lässt ein ausschließlich eingeschränktes Ausbildungsportfolio für den Jugendlichen offen.“

„Betriebe sollten finanzielle Entschädigung für eine gute Ausbildung bekommen! Berufsausbildende Schulen werden ausschließlich von der Allgemeinheit finanziert.“

„Das Image der Lehre wieder aufwerten (vernünftiger Mindestlohn für Facharbeiter).“

„Die Ausbildung in der Berufsschule ist sehr wichtig, es müssten aber die unterrichteten Inhalte, zusammen mit den Betrieben, komplett überarbeitet werden. Die Inhalte sind nicht mehr zeitgemäß. Auch die Zentralisierung auf einen Standort ist zu überdenken. Gerade für kleine Firmen sind 10 zusätzliche Wochen, in welchen der Lehrling nicht im Betrieb ist, kostentechnisch sehr schwer zu finanzieren.“

„Der Gegenwert unserer kostspieligen Lehrlingsausbildung sollte bei einem Abgang eines Ausgelernten innerhalb einer Schutzfrist abgegolten werden! Wir haben große Probleme, dass diese Facharbeiter durch nicht ausbildende Betriebe oder öffentliche Organisationen (Caritas, Rotes Kreuz, Polizei, Gemeindearbeiter usw.) abgeworben werden. Die Lehre muss einen angemessenen Stellenwert bekommen, ein guter Facharbeiter hat einen wesentlich höheren Wert als Schulabgänger mit Matura!“

„Die Berufsschulen der Arbeitswelt anpassen! Meine Lehrlinge müssen arbeiten kommen, wenn die Berufsschullehrer frei haben. (Ostermontag, Pfingsten, Sommerferien, Landespatron und so weiter.) Diese Anpassung wäre dringend nötig in unserer Zeit. Den Lehrplan der Berufsschulen an die Arbeitswelt anpassen und heutige Systeme und Fertigkeiten übernehmen und nicht in die Jahre gekommen Lehrplan stur weiter unterrichten. Den Kindern, die jetzt aus der Pflichtschule kommen, mangelt es an Allgemeinwissen und persönlichem Interesse zum Beruf. Ich denke oft, dass Beruf nur mehr als Geldverdienen angesehen wird. Ein großer Punkt ist: Auch ich würde persönlich mein Wissen öfter und mehr weitergeben, nur fehlt mir wie so vielen in der Privatwirtschaft durch den immer größer werdenden Leistungsdruck einfach die Zeit dafür.“

„Die Lehre muss (einen Beruf erlernen und arbeiten) in der Gesellschaft wieder einen Stellenwert bekommen, auch in Sachen der Aufstiegschancen und Verdienstmöglichkeiten. Jeder geht z.B. zum Frisör, einkaufen, bringt sein Auto in die Werkstatt etc., etc. und die Menschen, die all die Arbeiten verrichten, werden zum Großteil mit Gehältern entlohnt, wo man sich fragen muss, wie man eigentlich seine Familie "ernähren" kann und ihr alles bieten kann, was uns die Werbung so suggeriert. Wie kann ich als Ausbilder junge Menschen motivieren einen Beruf zu erlernen, wenn arbeiten in Österreich nicht mehr angesehen wird?“

„Gesetzliche Reglementierung überdenken: z.B. elektrischer Deichselstapler darf bis 18 Jahren nicht verwendet werden --> mit dem Auto dürfen Jugendliche fahren!!!! Lehre für Asylwerber: Wenn eine Firma einen Asylwerber als Lehrling aufnimmt --> dann kümmert sich die Firma um die "Integration", bei gut absolvierter Lehre --> Bleiberecht.“

„Mehr und bessere Vorbereitung bereits in Pflichtschule, je nach Wunschberuf. Berufsorientierung sollte auch Aufschluss über die Tätigkeiten im jeweiligen Lehrberuf geben!!! Berufsschulen und deren Unterlagen und Gerätschaften modernisieren. Es kann nicht sein, dass Schüler in der Berufsschule nichts machen können, weil kein Geld für Material und Werkzeuge vorhanden ist!!!!!!“

„System ist gut, Verwaltung sollte weniger werden und nicht Unsicherheiten schüren (Abschiebung von Lehrlingen), Schutz der Lehrlinge nicht übertreiben, sonst wird keiner mehr eingestellt. Erfolgreiche Lehrbetriebe könnten bei Ausschreibungen Punkte erhalten oder ausgezeichnet werden (nicht nur von WKÖ).“

„Viele Lehrlinge kommen in eine Lehre, da sie einen Beruf PRAKTISCH lernen wollen. Wenn diese lernschwachen (Theorie, aber nicht praktisch) Lehrlinge eine VOLLPRÜFUNG machen müssen, weil sie wegen Deutsch oder Englisch das Berufsschulziel nicht erreichen konnten, finde ich das beschämend. Leider wird die Notwendigkeit vom Sprachunterricht in den Berufsschulen absolut überbewertet. Es sollte eine Förderung, aber keine Selektion sein.“

„Weniger Bürokratie und Dokumentationspflichten; realitätsnähere Vorschriften, die im beruflichen Alltag auch einhaltbar sind; mehr gesellschaftliche Anerkennung für die Lehre; Übernahme der Lehrlingsentschädigung durch Staat, Förderstelle während der Berufsschulzeit, die den Betrieb finanziell entlastet.“

„Ziel sollte sein, die Lehre generell aufzuwerten, Imageverbesserung zu betreiben. Österreich hat die Vorreiterrolle in der dualen Ausbildung; somit (bis auf ein paar wenige Ausnahmen) eine Alleinstellung europaweit, sogar weltweit! Im Zeitalter der Digitalisierung, mit all seinen Vor- aber auch Nachteilen, sollte es klar sein, dass eine gesunde Wirtschaft nur dank seiner bestausgebildeten Fachkräfte funktioniert (Spezialisierung/Einzelkompetenzen). Dieses einzigartige Ausbildungssystem sollte in Europa stärker etabliert werden. Des Weiteren ist das Kommunikations-Dreieck zwischen Unternehmen/Wirtschaft – Schule - Lehrling/Eltern verbesserungswürdig. Die Berufsschulen entziehen sich tlw. vollkommen den ständigen Veränderungen bzw. wirtschaftlichen Anforderungen, mit denen Jugendliche im Unternehmen und in der Gesellschaft konfrontiert sind. Sie vermitteln tlw. veraltete Inhalte und auch didaktisch gibt es Luft nach oben. Hier muss für permanente Weiterentwicklung gesorgt werden!!!“

9 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Die Ergebnisse der im Jänner 2019 durchgeführten Befragung von über 1.000 betrieblichen LehrlingsausbilderInnen in Österreich zeigen, dass die AusbilderInnen die größte Herausforderung für die Ausbildung im qualitativen und quantitativen Mangel an Auszubildenden sehen, für welchen wiederum vor allem sowohl demografische Gründe als auch der daraus resultierende steigende Wettbewerb um (besonders begabte) Jugendliche zwischen den Betrieben und auch weiterführenden Schulen¹⁷ verantwortlich zeichnen. 80% der AusbilderInnen (43% stark zutreffend, 37% eher zutreffend) sehen die zu geringe Zahl an qualifizierten/guten Bewerbungen als aktuelle Herausforderung für das Ausbilden von Lehrlingen in ihrem Betrieb. 70% sehen dabei auch generell zu wenige Bewerbungen für ihre offenen Lehrstellen.¹⁸ Zu bedenken ist dabei allerdings, dass im Rahmen dieser Befragung nur AusbilderInnen befragt wurden, die (derzeit noch) aktiv sind und nicht etwa auch (ehemalige) AusbilderInnen aus jenen Betrieben, welche bereits die Lehrlingsausbildung einstellten bzw. (mangels Nachfrage) beenden mussten.

Ebenfalls als wesentliche Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen nennen die AusbilderInnen den relativ neuartigen Aspekt der Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone (70% stark oder eher zutreffend) sowie die Belastung durch den ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand (64%). Nur ein Drittel der AusbilderInnen (33%) fühlt sich hingegen durch begrenzte finanzielle Ressourcen für Investitionen in die Lehrlingsausbildung im Betrieb herausgefordert.

Ausdruck des quantitativen und qualitativen Mangels an ausbildungswilligen und –fähigen Jugendlichen ist nicht zuletzt auch die von vielen AusbilderInnen attestierte mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen (68% stark oder eher zutreffend) und hierbei wiederum an erster Stelle die unzureichenden Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“) der Jugendlichen (67%). Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen werden hingegen wesentlich seltener als Herausforderung wahrgenommen (39%). Folgerichtig steht jedenfalls auch der Wunsch nach einer Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule (92% Zustimmung, davon 57% sehr sinnvoll und 35% eher sinnvoll) weit oben auf der Liste der Möglichkeiten, wie die AusbilderInnen bei ihrer Tätigkeit noch besser unterstützt werden könnten. In diesem Zusammenhang wird auch der Wunsch nach persönlichkeitsbildenden Kursen für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (86%) und die stärkere Förderung der berufspraktischen Tage („Schnupperlehre“) häufig artikuliert (84%).

Nur ein Aspekt wird noch stärker gewichtet als die Verbesserung der Ausbildung in der Pflichtschule: Der Wunsch nach einer Verbesserung des Images und einer Aufwertung der Lehre (96% Zustimmung, davon 77% sehr sinnvoll und 19% eher sinnvoll). Davon beeinflusst sind vmtl. auch die Wünsche nach mehr öffentlichen Mitteln/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung (90%) und nach kostenlosen Weiterbildungsangeboten für AusbilderInnen (88%).

¹⁷Siehe auch Kapitel 3, 4, 7 und 15 in: Dornmayr, Helmut; Nowak Sabine (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien

¹⁸ Auch eine andere Befragung im April 2018 bei fast 4.500 österreichischen Betrieben hat bereits sehr deutlich gezeigt, dass die österreichischen Betriebe zu einem erheblichen Teil (38% ja, 22% vielleicht) bereit wären, wesentlich mehr Lehrlinge auszubilden, wenn sie dafür ausreichend geeignete und interessierte Jugendliche in ausreichender Zahl finden würden (vgl. Dornmayr, Helmut; Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel - Fachkräfte radar Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien).

Aus den Ergebnissen der vorliegenden Befragung betrieblicher AusbilderInnen in Österreich lassen sich folgende **Handlungsempfehlungen** ableiten:

- Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass die betrieblichen AusbilderInnen sowie die Lehrausbildung insgesamt (z.B. in Form einer steigenden Ausbildungsbereitschaft Jugendlicher) von allen Maßnahmen profitieren, welche das **Image** dieser dualen Form der Berufsausbildung in Wirtschaft und Gesellschaft insgesamt steigern. Dies beinhaltet insbesondere auch den Aspekt der **Anerkennung und Wertschätzung dieser Art der Ausbildung sowie auch der Leistungen von ausgebildeten Fachkräften**. Das betrifft wiederum sowohl die öffentliche Anerkennung und Förderung dieser Ausbildungen sowie etwa auch die Frage, wie viel KundInnen für die Leistungen von Fachkräften zu zahlen bereit sind (auch im direkten Vergleich mit den marktüblichen Stundensätzen von akademisch ausgebildetem Personal). Denn das Einkommen der Fachkräfte und die damit implizit verbundene betriebliche, gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung kann nicht losgelöst vom **am Markt erzielbaren Preis** für Dienstleistungen und Produkte von dual ausgebildeten Fachkräften betrachtet werden. Eine wichtige Rolle in der Wahrnehmung der Lehrlingsausbildung kommt aber auch dem **Einsatz öffentlicher Ressourcen** zu. Es besteht kein Zweifel darüber, dass die duale betriebliche Lehrlingsausbildung betreffend den Einsatz öffentlicher Mittel pro Auszubildender/m im Vergleich mit anderen weiterführenden Ausbildungen benachteiligt ist.¹⁹ Eine diesbezügliche stärkere Gleichbehandlung der dualen Berufsausbildung könnte auch durch stark symbolbeladene (und wenig ressourcenintensive) Handlungen öffentlichkeitswirksam unterstützt werden. Ein Beispiel dafür könnte die Einführung von Stipendien bzw. Ausbildungsbeihilfen (bedarfsorientierte Individualförderungen) für (sozial bedürftige) Lehrlinge²⁰ sein, in jenen Fällen, wo die Lehrlingsentschädigung zur Finanzierung des Lebensunterhalts eines (z.B. nicht bei seinen Eltern wohnenden) Lehrlings bzw. seiner Familie nicht (mehr) ausreicht.²¹ Im Sinne relevanter symbolhafter und prestigeträchtiger Maßnahmen wäre zudem auch der (nur in Österreich verwendete²²) Begriff der „Lehrlingsentschädigung“ kritisch zu hinterfragen und durch eine positivere Formulierung zu ersetzen.
- Zur Steigerung der Ausbildungsreife und insbesondere auch der **Förderung der Mathematikkenntnisse (Stichwort „Praktisches Rechnen“)** der Jugendlichen bzw. Lehrstellensuchenden besteht in mehrfacher Hinsicht Handlungsbedarf: Zum einen erfordert es sicherlich eine **praxisgerechtere Adaptierung und stärkere Fokussierung der Pflichtschullehrpläne**. Zum anderen ist auch die **Erhöhung des Anteils erfolgreicher Pflichtschulabschlüsse** anzustreben, somit auch das Verhindern eines vorzeitigen Ausscheidens aus der Pflichtschule und generell das Vorhandensein ausreichender Basisqualifikationen, um den (tendenziell steigenden) Anforderungen weiterführender Ausbildungen gerecht werden zu können. Dabei ist es zielführend, die Schulpflicht nicht ausschließlich mit dem Absolvieren von Jahren sondern auch mit dem **Erreichen von Bildungszielen** (z. B. positiven Abschlüssen) zu verknüpfen. Die gängige Praxis der Anrechnung der Vorschulzeit auf die Erfüllung der Schulpflicht ist gerade für die in besonderem Maße notwendige Förderung von benachteiligten Kindern/Jugendlichen nicht zu begrüßen. Als weiterer relativ rasch zu realisierender Schritt in

¹⁹ Siehe auch Kapitel 16 und 17 in: Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien

²⁰ Vgl. dazu das Modell der Berufsausbildungsbeihilfe in Deutschland.

²¹ Vgl. auch Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien

²² In Deutschland wird beispielsweise der Begriff „Ausbildungsvergütung“ verwendet, in der Schweiz der Begriff „Lehrlingslohn“.

diese Richtung könnte insbesondere das Ausscheiden vor dem Erreichen der 9. Schulstufe beispielsweise dadurch verhindert/verringert werden, dass die neunjährige Schulpflicht auf (mindestens) zehn Jahre erstreckt wird, wenn im Zuge der Schulpflicht die 9. Schulstufe noch nicht erreicht wurde. Damit könnte die Zahl positiver Abschlüsse der Sekundarstufe I erhöht und das Erreichen der für die Berufsorientierung und die Berufsinformation so wichtigen 9. Schulstufe (z. B. im Rahmen der Polytechnischen Schule) erleichtert werden. Zur Vorbereitung auf die Lehrausbildung und zur Steigerung der Ausbildungsfähigkeit wären aus der Sicht vieler AusbilderInnen grundsätzlich auch spezifische **Vorbereitungskurse** vor Lehrzeitbeginn (z.B. im Bereich Persönlichkeitsentwicklung) sinnvoll.

- Sicherlich in quantitativer und qualitativer Hinsicht noch ausbaufähig ist auch das Angebot und die finanzielle Unterstützung²³ für **Weiterbildungsmaßnahmen von AusbilderInnen**, obwohl die organisatorischen Herausforderungen, die sich aus einer entsprechenden branchen- und berufsspezifischen sowie regionalen Differenzierung des Angebots ergeben, hoch sind (insbesondere in Lehrberufen mit geringen Lehrlingszahlen). Die Wünsche nach einer Verbesserung und Ausweitung des Angebots sind seitens der betrieblichen AusbilderInnen jedenfalls vorhanden.
- Ein großer Teil der betrieblichen AusbilderInnen wünscht sich auch eine **direkte Zusendung von berufsspezifischen Informationen und Unterlagen** sowie ein **Angebot von aufbereiteten Ausbildungsmaterialien**. Eine wichtige Voraussetzung, um seitens der Lehrlingsstellen bzw. der Fachorganisationen (Fachverbände, Fachgruppen und Innungen) direkte Informationen und/oder Ausbildungsmaterialien an die einzelnen AusbilderInnen versenden zu können sowie eine unmittelbare Kommunikation mit den betrieblichen AusbilderInnen zu ermöglichen bzw. zu erleichtern, wäre wohl die (selbstverständlich DSGVO-konform angepasste) **Erfassung und Wartung der E-Mail-Adressen aller betrieblichen AusbilderInnen** in Österreich.
- Großes Potential ist noch in der Entwicklung und der Anwendung **digitaler Lerntechnologien** zu erkennen. Erst ein sehr kleiner Anteil der betrieblichen AusbilderInnen macht bisher davon Gebrauch.

Abschließend kann aber auch noch auf den besonders positiven und erfreulichen Umstand verwiesen werden, dass 98% der AusbilderInnen angeben, dass sie ihrer Aufgabe als AusbilderIn gerne nachgehen (67% trifft stark zu, 31% trifft eher zu). Diese hohe positive Motivation der betrieblichen AusbilderInnen stellt zweifellos eine gute Basis und ein wichtiges Potential für eine erfolgreiche Weiterentwicklung der Lehrlingsausbildung in Österreich dar.

²³ Auch wenn darauf hingewiesen werden muss, dass im Rahmen der betrieblichen Lehrstellenförderung Weiterbildungsmaßnahmen für AusbilderInnen bereits im Ausmaß von 75 Prozent der Kurskosten bis zu einer maximalen Gesamthöhe von 2.000 Euro pro Jahr gefördert werden.

10 Literatur

- Bahl, Anke (2012): Ausbildendes Personal in der betrieblichen Bildung: Empirische Befunde und strukturelle Fragen zur Kompetenzentwicklung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.21-44.
- Bauer, Hans G.; Dufter-Weis, Angelika (2012): Lernbegleitung als strukturierter Prozess – Erfahrungen und Reflexionen. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.117-134.
- Besozzi, Roberta; Perrenoud, David; Lamara Nadia (2017): Le temps au cœur des contraintes des formateurs et formatrices en entreprise. In: Revue économique et sociale, S.53-68.
- Burchert, Joanna (2012): Coach, Organisator, Kollege oder Berufspädagoge. Skizze einer Typologie des pädagogischen Selbstverständnisses hauptamtlicher Ausbilder. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.135-150.
- Brünner, Kathrin (2012): Der Beitrag der „Ausbildung der Ausbilder“ zur Professionalität des betrieblichen Ausbildungspersonals – Eine Evaluierungsstudie der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen in Hessen und Thüringen. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.237-256.
- Dietrich, Andreas (2017): Berufsbildungspersonal 2025 – Forschungs- und Entwicklungsperspektiven im Kontext gesellschaftlicher Megatrends. In: French, Martin; Dietrich, Andreas (2017) (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Bentwisch / Rostock, S.319-329.
- Dietrich, Andreas; Harm, Stefan (2018): Berufspädagogische Begleitung und Qualitätsentwicklung. Tätigkeiten und Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal. In: BIBB (2018): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Ausgabe 3/2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 14-18.
- Dietrich, Andreas; French, Martin (2015): Durchlässige Qualifizierungs- und Professionalisierungswege für das Berufsbildungspersonal im Kontext bildungs- und berufspädagogischer Rahmenbedingungen. Rostock.
- Dornmayr, Helmut; Lengauer (vorm. Winkler), Birgit (2018): Unternehmensbefragung zum Fachkräftebedarf/-mangel - Fachkräft radar Teil II, ibw-Forschungsbericht im Auftrag der WKO, Wien.
- Dornmayr, Helmut; Löffler, Roland (2018): Bericht zur Situation der Jugendbeschäftigung und Lehrlingsausbildung in Österreich 2016-2017, Forschungsbericht von ibw und öibf im Auftrag des BMDW, Wien.
- Dornmayr, Helmut; Nowak, Sabine (2018): Lehrlingsausbildung im Überblick 2018. Strukturdaten, Trends und Perspektiven, ibw-Forschungsbericht Nr. 193, Wien.
- Fischell, Marcel; Rosendahl, Anna (2012): Das Spannungsverhältnis zwischen Beschäftigungslage und Professionalisierung in der Weiterbildung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.59-76.
- Hecker, Kristin Anette (2012): Kompetenzen des Bildungspersonals für die Qualifizierung sozial benachteiligter junger Menschen – Ergebnisse einer explorativen Studie. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.165-182.

- Lamara, Nadia; Duc, Barbara; Baumeler, Carmen (2018): Berufsbildnerinnen und Berufsbildner in der Schweiz – die unsichtbaren Sozialisationsagenten. In: BIBB (2018): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Ausgabe 3/2018. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S. 8-11.
- Merkel, Alla et al. (2017): Handlungskontexte und Kompetenzen von betrieblichem Ausbildungspersonal. Eine explorative Untersuchung von Arbeitsbedingungen und -prozessen in regionalen Unternehmen in Mecklenburg-Vorpommern. In: French, Martin; Diettrich, Andreas (2017) (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Bentwisch/Rostock: Universität Rostock, S.115-142.
- Schumacher, Finja-Christin; French, Martin; Weber, Manuela (2017): Rollendiversität von ‚Ausbildern‘ – Grenzen und Möglichkeiten der formalen berufspädagogischen Qualifizierungs- und Fortbildungsstufen. In: French, Martin; Diettrich, Andreas (2017) (Hg.): Berufsbildungspersonal in Bildungsdienstleistern und Betrieben. Bentwisch / Rostock, S.37-50.
- Seifried, Jürgen; Baumgartner, Alexander (2012): Professionelles Handeln von Ausbildungspersonen in Fehlersituationen. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.219-236.
- Tutschner, Roland; Haasler, Simone R. (2012): Meister der Methode – Zum Wandel des Rollenverständnisses von Lehrern und Ausbildern in der beruflichen Bildung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.97-116.
- Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (2012): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung; S. 7-18.
- Wagner, Jost (2012): Herausforderungen und Qualifikationsbedarf des betrieblichen Bildungspersonals – Ergebnisse einer explorativen Studie. In: Ulmer, Philipp; Weiß, Reinhold; Zöllner, Arnulf (Hg.)(2012): Berufliches Bildungspersonal – Forschungsfragen und Qualifizierungskonzepte. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, S.45-58.

ANHANG: Fragebogen

Personenbezogene Informationen

- a. Bitte geben Sie Ihr Alter an:

Alter: ... Jahre

- b. Geschlecht:

- männlich
- weiblich

- c. Welche Ausbildungen haben Sie abgeschlossen?

(Mehrfachantworten möglich)

- Lehrabschluss
- Meister/ Werkmeister etc.
- Berufsbildende mittlere Schule (HASCH etc.)
- Berufsbildende höhere Schule mit Matura (HAK, HTL, HLW etc.)
- Allgemeinbildende höhere Schule mit Matura („Gymnasium“)
- Universität/(Fach-)Hochschule
- Sonstiges, und zwar:

- d. Sind Sie derzeit für das Ausbilden von Lehrlingen verantwortlich (egal ob tatsächlich oder auch nur formal)? Als Pflichtfrage definiert

- Ja
- Nein → **Befragung beendet Text: Vielen Dank für Ihre Teilnahme. Da Sie derzeit nicht für das Ausbilden von Lehrlingen verantwortlich sind, wurde die Befragung an dieser Stelle abgebrochen!**

- e. Wie viele Lehrlinge betreuen Sie in Ihrem Betrieb zurzeit persönlich als Ausbilder/in?

ca. ... Lehrling(e)

- f. In welchem Lehrberuf (bzw. in welchen Lehrberufen) bilden Sie persönlich aktuell Lehrlinge aus?

Lehrberuf 1:

Lehrberuf 2:

Lehrberuf 3:

- g. Über welche der folgenden ausbildungsrelevanten Qualifikationen verfügen Sie? *(Tel.: Bitte antworten Sie mit ja oder nein)*

	Ja	Nein
Ich habe einen Ausbilderkurs besucht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe eine Ausbilderprüfung abgelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eine andere, bereits absolvierte Ausbildung/Prüfung wurde mir als Ausbilderprüfung angerechnet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe die Meister- oder Befähigungsprüfung abgelegt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- h. Wie viele Jahre sind Sie insgesamt bereits **als Ausbilder/in tätig**?
ca. ... Jahre
- i. Wie viele Jahre sind Sie insgesamt bereits **in Ihrem jetzigen Beruf tätig**?
ca. ... Jahre

Rolle/Funktion im Unternehmen

1. In welcher Funktion sind Sie in Ihrem Unternehmen für die Lehrlingsausbildung verantwortlich?
- **Geschäftsinhaber/in mit Ausbilderfunktion**
 - **Hauptamtliche/r Ausbilder/in**, d.h. ich widme mich im Unternehmen fast ausschließlich dem Ausbilden von Lehrlingen. → **weiter mit Frage 2**
 - **Nebenamtliche/r Ausbilder/in**, d.h. ich bin neben meiner normalen beruflichen Beschäftigung als Fachkraft auch Ausbilder/in.
 - Ich bin **nur formal der/die Ausbilder/in**, weil ich die Ausbilderberechtigung (Ausbilderprüfung, Ausbilderkurs, o.ä.) besitze. Tatsächlich habe ich im Unternehmen nichts mit der Lehrlingsausbildung zu tun. → **Befragung beendet**
 - **Sonstiges**, und zwar:
 - 1.1 In welchem Umfang bilden Sie selbst die Lehrlinge aus, für welche Sie als Ausbilder/in (formal) verantwortlich sind?
 - Ich erledige die Ausbildung größtenteils selbst.
 - Andere Kollegen/innen erledigen den Großteil der Ausbildung.
 - 1.2 Wie viel Prozent Ihrer gesamten Arbeitszeit im Betrieb sind Sie mit der Lehrlingsausbildung (inkl. Planung und Dokumentation) beschäftigt?

ca. ... % meiner Gesamtarbeitszeit bin ich mit der Lehrlingsausbildung beschäftigt.

Maximal 100 eingeben können

Kontakthäufigkeit

2. Wie häufig stehen Sie mit den Lehrlingen in Ihrem Betrieb in Kontakt?
- (fast) jeden Arbeitstag
 - mehrmals pro Woche
 - mehrmals pro Monat
 - ca. einmal pro Monat
 - seltener als einmal pro Monat

Fort-/Weiterbildungen

3. Haben Sie Sie **in den vergangenen fünf Jahren an Fort-/Weiterbildungen** teilgenommen?
- Ja
 - Nein → **weiter mit Frage 4**
- 3.1. An welchen Fort-/Weiterbildungen haben Sie in den vergangenen fünf Jahren teilgenommen? *(Mehrfachantworten möglich) (Tel. Bitte antworten Sie mit ja oder nein)*
- Fachliche Fort-/Weiterbildung ohne direkten Bezug zur Lehrlingsausbildung
 - Fachliche Fort-/Weiterbildung mit direktem Bezug zur Lehrlingsausbildung
 - Pädagogisch-didaktische Fort-/Weiterbildung (z.B. zu Unterrichtsmethoden)
 - Persönlichkeitsbildung (z.B. Kommunikation, Verhalten als Ausbilder/in)
 - Besuch einer Ausbilderakademie
 - Sonstiges, und zwar:

4. Wie stark treffen folgende Aussagen in Bezug auf (künftige) Fort-/Weiterbildungen auf Sie zu?
(Tel. Bitte antworten Sie mit trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu)

	Trifft stark zu	Trifft zu	eher Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Ich habe Interesse an fachlichen Fort-/Weiterbildungen in nächster Zeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe Interesse an pädagogischen oder persönlichkeitsbildenden Fort-/Weiterbildungen in nächster Zeit.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich habe generell keine Zeit für Fort-/Weiterbildungen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich erarbeite mir Neues generell lieber selbst.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Aufgabenbereiche

5. Wie häufig gehen Sie als Ausbilder/in folgenden Aufgaben nach?

(Tel. Bitte antworten Sie mit sehr oft, manchmal, selten, nie)

	sehr oft	manchmal	selten	überhaupt nie
Planen von Ausbildung (Schaffen einer passenden Lernumgebung etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vermitteln von Fachtheorie	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachpraktisches Ausbilden der Lehrlinge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwaltung, Organisation und Dokumentation von Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erzieherische Aufgaben und Persönlichkeitsbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Item-Rotation!

Vernetzung mit anderen Ausbilder/innen

6. Der Erfahrungsaustausch mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern ist mir persönlich...

sehr wichtig eher wichtig eher nicht wichtig gar nicht wichtig

7. Tauschen Sie sich grundsätzlich mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern über die Lehrlingsausbildung aus?

Ja Nein → weiter mit Frage 8

- 7.1 Wie tauschen Sie sich mit anderen Ausbilderinnen und Ausbildern aus?

(Mehrfachantworten möglich) (Tel. Bitte antworten Sie mit ja oder nein)

- Austausch mit anderen Ausbilder/innen im Betrieb
- Teilnahme an Ausbildertagungen
- Besuch von Ausbilderstammtischen
- Vernetzen mit Ausbilder/innen anderer Betriebe über Ausbildernetzwerke, soziale Netzwerke etc.
- Teilnahme an Austauschprogrammen (Auslandspraktikum für Ausbilder/innen)
- Sonstiges, und zwar:

Ausbildungsmethoden/-elemente/-rahmenbedingungen

8. Welche Elemente/Methoden setzen Sie in der Ausbildung von Lehrlingen in Ihrem Betrieb ein?
(Mehrfachantworten möglich) (Tel. Bitte antworten Sie mit ja oder nein)

- Praktische und direkte Mitarbeit in der Produktion/Dienstleistungserbringung („learning by doing“)
 - Erprobung/Übung an nicht „echten“ Produkten oder Kunden/innen (Simulation)
 - Schriftlicher Ausbildungsplan (Welche Ausbildungsinhalte werden wann vermittelt?, Wer ist die Ansprechperson für die Lehrlinge? etc.)
 - Ausbildungsdokumentation (Lehrlingsmappe, Ausbildungstagebuch etc.)
 - Feedback-Einzelgespräche mit Lehrlingen
 - Regelmäßige Gruppenbesprechungen mit Lehrlingen (z.B. Morgenbesprechungen, Lehrlingsmeetings o.ä.)
 - Gezielte Vorbereitung im Betrieb auf die Lehrabschlussprüfung
 - Kommunikation mit Eltern
 - Kommunikation mit der Berufsschule
 - Einsatz digitaler Lerntechnologien (Lernapps, Lernsoftware, Simulatoren etc.)
 - Eigene Lehrwerkstätte/Ausbildungszentrum
 - Lehrlingsprojekte (Lehrlinge arbeiten gemeinsam an einer Aufgaben-/Problemstellung)
 - Ältere Lehrlinge geben ihr Wissen systematisch an jüngere weiter
 - Kurse/Trainings zur Förderung der Sozialkompetenzen und/oder Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge
 - Fachliche Zusatzausbildung für Lehrlinge mit externen Trainer/innen
 - Teilnahme an Lehrlingswettbewerben inkl. gezielter Vorbereitung im Betrieb
 - Auslandspraktika für Lehrlinge
 - Finanzielle/materielle Anreize bzw. Prämien für Lehrlinge
 - Rotation im Betrieb (Durchlaufen verschiedener Abteilungen/Filialen)
 - Lehrlingsausbildung/-austausch mit bzw. in anderen Betrieben
 - Exkursionen und/oder Lehrlingsausflüge
 - Spezielle Angebote für Lehrlinge mit Lerndefiziten
 - Begabtenförderung (z. B. Möglichkeit zur Mehrfachlehre, Lehre mit Matura,...)
- Sonstiges, und zwar:
[Item-Rotation!](#)

Ausbildungsordnungen/Berufsbilder

9. Kennen Sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den Lehrberufen, die Sie ausbilden?

- Ja Teilweise Nein → weiter mit Frage 10

9.1 Stellen die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder eine Grundlage/Hilfe für die Gestaltung Ihrer Lehrlingsausbildung dar?

- Ja Teilweise Gar nicht

9.2 Halten Sie die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den von Ihnen ausgebildeten Lehrberufen für zeitgemäß/aktuell?

- Ja Teilweise Gar nicht

9.3 Decken sich die gesetzlichen Ausbildungsordnungen/Berufsbilder in den von Ihnen ausgebildeten Lehrberufen mit den Kompetenzen und Fertigkeiten, die Fachkräfte in Ihrem Betrieb benötigen?

- Ja Teilweise Gar nicht

Stellenwert Lehrlingsausbildung im Betrieb/Ausbildungskultur

10. Inwiefern treffen folgende Aussagen zur Lehrlingsausbildung in Ihrem Betrieb zu?

(Tel. Bitte antworten Sie mit trifft zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu)

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Dem Ausbilden von Lehrlingen kommt in meinem Betrieb eine hohe Bedeutung zu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit als Ausbilder/in wird im Betrieb ausreichend wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Meine Arbeit als Ausbilder/in wird in der Gesellschaft ausreichend wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich werde in ausbildungsrelevante betriebliche Entscheidungen ausreichend eingebunden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktische Übungsmöglichkeiten sind in unserem Betrieb ausreichend vorhanden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich ausreichend auf schwierige oder benachteiligte Jugendliche vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich fühle mich ausreichend auf den Umgang mit Lehrlingen mit unterdurchschnittlichen Deutschkenntnissen vorbereitet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich bin fachlich am Laufenden, um zeitgemäß ausbilden zu können.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ich gehe meiner Aufgabe als Ausbilder/in gerne nach.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Item-Rotation!

Selbstverständnis der Ausbilder/innen und pädagogisch/didaktische Grundsätze der Ausbildung

11. Was waren Ihre persönlichen Gründe, um Ausbilder/in zu werden?

(Mehrfachantworten möglich) (Tel. Bitte antworten Sie mit ja oder nein)

- Um den Bedarf an Fachkräften im Betrieb sicherzustellen.
- Weil ich meine Erfahrung gerne weitergebe.
- Aus Interesse an meinem eigenen Beruf.
- Weil ich gerne mit jungen Menschen arbeite.
- Weil mir Lehrlinge auszubilden mehr Spaß macht als meine vorherige Aufgabe.
- Weil ich die Aufgabe übernehmen musste.
- Sonstiges, und zwar:

Item-Rotation!

12. Uns interessiert, wie Sie sich selbst als Ausbilder/in wahrnehmen.

(Tel. Bitte antworten Sie mit trifft stark zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu)

Als Ausbilder/in fühle ich mich derzeit als....	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Fachexperte/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrer/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorgesetzte/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berater/in bzw. Coach	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vertraute/r	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vorbild	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisator/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kollege/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erzieher/in, Sozialbetreuer/in	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Rolle, und zwar:				

Item-Rotation!**13.** Sind Sie auch außerhalb Ihrer Ausbilderfunktion für die Lehrlingsausbildung (z. B. Prüfertätigkeit, Engagement bei Ausbildungsplattformen, Innungen, Fachverbänden etc.) tätig?

- Ja Nein → **weiter mit Frage 14**

13.1 Welchen Möglichkeiten, sich außerhalb Ihres Betriebes mit der Lehrlingsausbildung zu befassen, gehen Sie nach?

(Mehrfachantworten möglich) (Tel. Bitte antworten Sie mit ja oder nein)

- Prüfertätigkeit bei der Lehrabschlussprüfung (LAP)
- Mitwirken bei Arbeitskreisen zum Thema Lehrlingsausbildung
- Mitwirken bei Ausbildungsnetzwerken bzw. Ausbildungsplattformen
- Engagement bei einer Innung bzw. einem Fachverband
- Jurorentätigkeit bei Wettbewerben
- Sonstiges, und zwar:

Erfolg/Qualität der Lehrlingsausbildung

14. Anhand welcher Kriterien beurteilen Sie für sich selbst die Qualität der Lehrlingsausbildung?

(Tel. Bitte antworten Sie mit trifft stark zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu)

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Positives Feedback von Kunden/innen und Partnerfirmen zu unseren Lehrlingen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute Zusammenarbeit der Lehrlinge mit den Kollegen/innen im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Gute praktische Umsetzung des Berufs	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Positive Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolg in der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Erfolg bei der Lehrabschlussprüfung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Lehrabsolventen/innen verbleiben gerne im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Geringer Anteil an Lehrabbrüchen im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Kriterien zur Beurteilung der Qualität der Lehrlingsausbildung, und zwar:				

Item-Rotation!

Aktuelle Herausforderungen der Ausbildung

15. Worin sehen Sie aktuell Herausforderungen für das Ausbilden von Lehrlingen in Ihrem Betrieb?

(Tel. Bitte antworten Sie mit trifft stark zu, trifft eher zu, trifft eher nicht zu, trifft gar nicht zu)

	Trifft stark zu	Trifft eher zu	Trifft eher nicht zu	Trifft gar nicht zu
Generell zu wenig Bewerbungen für die offenen Lehrstellen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu wenig qualifizierte/gute Bewerbungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Konkurrenz mit anderen Betrieben um die besten Lehrlinge	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde allgemeine Ausbildungsreife der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Mathematikkenntnisse der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelnde Deutschkenntnisse der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zu geringes Interesse der Jugendlichen an ihrem Lehrberuf	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unzureichende Lern- und Arbeitsmotivation der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinkende Konzentrations- und Leistungsfähigkeit der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Große Unterschiede zwischen den Lehrlingen (hinsichtlich Sprache, Kultur, Alter, schulischen Leistungen etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Zu geringer Respekt der Jugendlichen gegenüber Vorgesetzten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begrenzte zeitliche Ressourcen für das Ausbilden der Lehrlinge im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Begrenzte finanzielle Ressourcen für Investitionen in die Lehrlingsausbildung im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Steigende Anforderungen in Lehrberufen (z.B. durch Digitalisierung etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelhafte Berufsinformation der Lehrstellensuchenden	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rechtliche Beschränkungen bei der Ausbildung von Asylwerber/innen bzw. Lehrlingen aus EU-Drittstaaten	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Integration von Jugendlichen aus anderen/fremden Kulturen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Belastung durch ständig steigenden Dokumentations- und Verwaltungsaufwand	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Über-Reglementierung von betrieblicher Ausbildung durch Gesetze/Vorschriften	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Abwanderung/Abwerbung der Lehrabsolventen/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ablenkung der Lehrlinge durch ihr Handy/Smartphone	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schwierige Kommunikation mit den Eltern der Jugendlichen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mangelhafte Ausbildungsqualität in der Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige aktuelle Herausforderungen der Lehrlingsausbildung, und zwar:				

Item-Rotation!

Unterstützungs- und Reformbedarfe

16. Wie könnten Sie persönlich bzw. auch Ihr Betrieb in der Lehrlingsausbildung noch besser unterstützt werden? (Tel. Bitte antworten Sie mit sehr sinnvoll, eher sinnvoll, eher nicht sinnvoll, gar nicht sinnvoll)

	Sehr sinnvoll	Eher sinnvoll	Eher nicht sinnvoll	Gar nicht sinnvoll
Mehr eigene zeitliche Ressourcen für das Ausbilden im Betrieb	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verlängerung der Lehrzeit in den Berufen, die ich ausbilde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr innerbetriebliche finanzielle Ressourcen für die Ausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr öffentliche Mittel/Förderungen für die betriebliche Lehrlingsausbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkere Vernetzung von Ausbilderinnen und Ausbildern	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr und attraktivere Weiterbildungsangebote für Ausbilder/innen in der näheren Umgebung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kostenlose Weiterbildungsangebote für Ausbilder/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkeres Fördern der berufspraktischen Tage (Schnupperlehre)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Verbesserung der Ausbildung bzw. der Vorbildung in der Pflichtschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr persönlichkeitsentwickelnde Maßnahmen an Schulen und Berufsschulen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aufbereitete Ausbildungsmaterialien (Leitfäden mit Best Practice Beispielen, Unterlagen auf Plattformen, Apps, Lehrbücher etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung des Images der Lehre/Aufwertung der Lehre	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mehr Kontakt/Information durch die Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zweisprachige berufsspezifische Lernunterlagen für Lehrlinge mit Migrationshintergrund	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Branchenspezifische Sprachförderkurse für Lehrlinge mit Migrationshintergrund zum Erlernen/Verstehen der Fachbegriffe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Versand von berufsspezifischen Informationen und Unterlagen direkt an uns Ausbilder/innen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stärkere Objektivierung und Zentralisierung der Lehrabschlussprüfung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Persönlichkeitsbildende Vorbereitungskurse für Lehrlinge vor Lehrzeitbeginn (Umgangsformen, Kommunikation etc.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige Bereiche, wo Sie Unterstützungsbedarf bei der Lehrlingsausbildung sehen, und zwar:				

[Item-Rotation!](#)

17. In welchen Bereichen halten Sie mehr externe Kurse/Weiterbildungsangebote für Lehrlinge notwendig/sinnvoll? (Tel. Bitte antworten Sie mit sehr sinnvoll, eher sinnvoll, eher nicht sinnvoll, gar nicht sinnvoll)

	Sehr sinnvoll	Eher sinnvoll	Eher nicht sinnvoll	Gar nicht sinnvoll
Persönlichkeitsentwicklung und Kommunikation	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamentwicklung/Konfliktlösung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Unternehmerisches Denken und wirtschaftliches Verständnis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Praktisches Rechnen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachspezifisches Deutsch (inkl. Fachbegriffe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachspezifisches Englisch (inkl. Fachbegriffe)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstige externe Kurse/Weiterbildungsangebote für Lehrlinge, und zwar:				

[Item-Rotation!](#)

Unternehmensbezogene Informationen

- j. In welchem Bundesland befindet sich der Betrieb/Standort/Firmensitz, für den Sie tätig sind? (tel.: Zuordnung durch Interviewer/in; BL nicht vorlesen!)

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

- k. Wie viele Mitarbeiter/innen (inkl. Lehrlinge) sind zurzeit in Ihrem Betrieb in Österreich beschäftigt?

Anm.: Beschäftigte inkl. Lehrlinge, Teilzeitbeschäftigte und freie Dienstnehmer/innen (aber ohne geringfügig Beschäftigte)

ca. ... Beschäftigte

- l. Wie viele Lehrlinge werden zurzeit insgesamt in Ihrem Betrieb in Österreich ausgebildet?

ca. ... Lehrling(e)

- m. In welcher Branche ist Ihr Betrieb tätig? (tel.: Zuordnung durch Interviewer/in; Branchen nicht vorlesen!)

Bitte die am meisten zutreffende ankreuzen:

- Herstellung von Holzwaren (inkl. Möbelbau)
- Produktion Metall (inkl. Maschinen- und Fahrzeugbau)
- Herstellung von elektrischen/elektronischen Geräten (inkl. Medizintechnik)
- Herstellung von Nahrungsmitteln
- Sonstige Herstellung/Verarbeitung von Waren (Chemie, Kunststoff, Papier, Bekleidung, ...)
- Bau (+Baunebengewerbe)
- Kfz-Handel + -Reparatur
- Handel (Einzel- + Großhandel)
- Gastronomie, Hotellerie
- EDV/IT-Dienstleister
- Finanz- und Versicherungswesen
- Transport, Verkehr, Reinigung, Sicherheit
- Unternehmensberatung, Werbung, Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, u. ä.
- Personenbezogene Dienstleistungen (z.B. Masseur, Friseur, Kosmetiker, etc.)
- Gesundheits- und Sozialwesen
- Sonstiges, und zwar:

- n. Fällt Ihnen abschließend noch etwas ein, was Ihnen für die Lehrlingsausbildung in Österreich, deren zukünftige Gestaltung bzw. deren Förderung/Verbesserung wichtig erscheint?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme und Unterstützung!