

ZWISCHEN STRESS UND SPASS

Lehrmeister als bedeutsame Lernumwelten von Lehrlingen

Abstract

Dieser Aufsatz beschäftigt sich mit der Deskription und Erklärung der Rolle von Lehrmeistern als bedeutsame soziale Umwelt von Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung. Dazu liegen bislang kaum Arbeiten vor, weil sich nahezu die gesamte Forschung auf Persönlichkeits- oder Leistungsmerkmale von Lehrlingen konzentriert hat. Als empirische Basis dient eine Befragung von rund 350 Jugendlichen im Alter zwischen 17 und 18 Jahren. Anhand einer Clusteranalyse lassen sich, je nach subjektiv wahrgenommener Betriebsumwelt, vier Gruppen von Lehrlingen unterscheiden: Lehrlinge mit Stress-, Autoritäts-, Harmonie- oder mit Kumpel-Umwelten. Diese vier Umwelten werden empirisch auf unterschiedliche betriebssystemische Kontexte (Qualität der betrieblichen Beziehungen, Anreize und Unterstützungen) und personelle Voraussetzungen der Lehrlinge (schulische Vorbildung, Wunschberuf, Leistungsanforderungen) befragt. Stress- und Harmonie-Lehrmeister erweisen sich dabei als kontrastive Betriebsumwelten. Stressumwelten lassen sich durch ungünstige Rahmenbedingungen kennzeichnen, die risikobehaftet sind, während Harmonie-Umwelten Schutzfaktoren für die berufliche und persönliche Entfaltung und damit günstige Entwicklungsbedingungen liefern.

Schlüsselwörter: Berufliche Ausbildung, Lehrmeister, Lehrlinge, Betriebsklima

1. Lehrmeister und Lehrlinge: ein ungeklärtes Beziehungsgeflecht

Viel ist in den letzten Jahren geschrieben worden über die Situation Jugendlicher beim Eintritt in die berufliche Ausbildung (Stalder, 2001; Stamm, 2004) sowie die damit verbundenen Belastungen (Mansel & Hurrelmann, 1992) und ihre Probleme im Zusammenhang mit Jugendarbeitslosigkeit (Krafeld, 2000). Es liegen auch ausgereifte Studien zu Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung (Wolter & Schweri, 2003) und zu Ausbildungsabbrüchen vor (Bohlinger, 2003). Kaum etwas wissen wir jedoch von den Beziehungsstrukturen zwischen Ausbildnern und Auszubildenden im Lehrbetrieb. Welche Rolle spielen Lehrmeister im Berufsleben ihrer Lehrlinge? Welche Beziehungs- und Führungsstrukturen gibt es?

Hier setzt dieser Aufsatz ein. Mit ihm verbindet sich das Ziel, diese Forschungslücke aufzugreifen und Lehrmeister als wichtige soziale Lernumwelten von Lehrlingen sichtbar werden zu lassen. Dabei wird sich zeigen, dass die Qualität der Beziehungen von Lehrmeistern und Lehrlingen als Untersuchungsgegenstand keine direkte Tradition hat. Indirekt finden wir zwar einige Hinweise in Studien aus den siebziger und achtziger Jahren zu den modernisierungsbedingten Wandlungen der betrieblichen Ausbildung und den Demokratisierungsbestrebungen des Ausbildungsverhältnisses, doch werden wir misstrauisch, wenn Aussagen über die Beziehungen von Lehrmeistern und Lehrlingen gemacht werden, deren Datenbasis älter als ein Jahrzehnt ist (Albers, 1977; Bunk & Schelten, 1980). Problematisch erscheint auch der Umstand, dass sich nahezu sämtliche Untersuchungen auf die individuelle Sicht der Ausbilder konzentrieren und vor allem psychologische Einflussfaktoren untersuchen, die sich meist auf leistungsbezogene oder motivationale Faktoren beschränken, soziologische oder strukturelle Aspekte jedoch vernachlässigen (Kühnis, 1983; vgl. die Kritik bei Dubs, 2005). Gleiches gilt für die berufspädagogische Perspektive, die kaum je auch die jugendlichen Akteure selbst einschliesst. Gerade diese Perspektive gewinnt jedoch seit ein paar Jahren deutlich an Aufmerksamkeit. Insbesondere die Forschungen zum Ausbildungsabbruch interessieren sich für die komplexe mikrosoziale Konfiguration der Lehrmeister-Lehrlingsstruktur (Alex et al., 1997; Althoff, 2003; Bohlinger, 2003; Stalder & Schmid, 2006). Sie hat in den letzten Jahren den Horizont möglicher Forschungsfragen geöffnet und den Blick auf die Gesamtsituation der beruflichen Ausbildung gerichtet. Eingebettet sind solche Fragen auch in die gegenwärtig zu beobachtende Grundtendenz, das Individuum verstärkt als sozialen Akteur walten zu lassen. Übertragen auf die Berufsbildung bedeutet dies, dass Lehrlinge zu Beziehungspartnern werden und Lehrmeister zu Lernbegleitern. In einer konstruktivistischen Perspektive werden Lehrlinge gar zu Konstrukteuren ihrer eigenen Entwicklung und beruflichen Sozialisation (Youniss, 1994). Die Entdeckung der Jugendlichen als soziale Akteure, als Beziehungspartner, hat – so ist zumindest anzunehmen – sowohl Konsequenzen im schulischen als auch im betrieblichen Bereich, die sich in veränderten Beziehungsmustern artikulieren. Für die Konzeption einer Untersuchung bedeutet dies, dass nicht mehr nur die Lehrmeister, sondern die Lehrlinge selbst als die von der betrieblichen Ausbildung Betroffenen befragt werden sollen. In einem solchen Perspektivenwechsel kommt die Hinwendung zu einer verstärkten Subjektivierung und Individualisierung zum Ausdruck. Sie widerspiegelt damit einen Aspekt der veränderten pädagogisch-psychologisch orientierten Forschungslandschaft, Analysen von Beziehungsmustern vor allem mit

Blick auf die Wirkung auf die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung vorzunehmen.

Der vorliegende Beitrag berichtet über Ergebnisse einer Untersuchung, die Lehrmeister und ihr Handeln entsprechend der subjektiven Einschätzung der Lehrlinge thematisiert. Mittels des strukturentdeckenden Verfahrens der Clusteranalyse wurde dabei geprüft, ob sich beschreibbare Muster von Lehrmeister-Umwelten ermitteln lassen. Dabei ist zu beachten, dass das gewählte Verfahren keine Aussagen über kausale Zusammenhänge zulässt, sondern lediglich eine Beschreibung von Zusammenhängen zwischen Lehrmeister- und Lehrlingsmerkmalen ermöglicht.

2. Forschungsbefunde zu Aspekten der Lehrmeister-Umwelten

Überblickt man das hier thematisierte Feld der Interaktionsstrukturen zwischen Ausbildnern und Auszubildenden, dann zeigen sich grosse Forschungsdefizite. Deshalb müssen Anleihen bei verwandten Bereichen gemacht werden.

Zunächst einmal weiss man Einiges zur Ausbildungszufriedenheit von Lehrlingen. Solche Ergebnisse stammen aus der TREE-Studie (Amos et al., 2001) zu den Übergängen von der obligatorischen Schule in die Berufsbildung. Zur betrieblichen Ausbildung liegen dabei spezifische Daten zur Einschätzung des Handlungsspielraumes und der Unterstützung durch die Lehrmeister vor (Stalder, 2001, S. 57ff.). Tenor ist dabei, dass Lehrlinge im Vergleich zur Ausbildung in der Berufsschule mit der betrieblichen Ausbildung insgesamt zufriedener sind. Am besten schneiden die Lehrmeister in Bezug auf ihre pädagogische Kompetenz und die gute Unterstützung ab. Ähnliche Befunde stammen aus einem Projekt des Schweizerischen Nationalfonds, das der Frage nachging, wie wohl sich Lehrlinge in ihrem Arbeitsumfeld fühlen (Kälin et al., 2000). Wesentlichstes Ergebnis war, dass sich vier von zehn Jugendlichen bei der Arbeit insgesamt gestresst fühlen, im Allgemeinen jedoch mit dem Betriebsklima zufrieden sind und auch eine gewisse Unterstützung durch ihren Lehrmeister erhalten. Mit Blick auf die einzelnen Berufsfelder traf dies jedoch für einzelne Berufsfelder wie Verkaufspersonal, Köche und Pflegepersonal deutlich weniger zu. Ähnliche Befunde stammen aus einer Untersuchung zur Ausbildungszufriedenheit österreichischer Lehrlinge. Allerdings zeigte sich, dass die Arbeitszufriedenheit wenige Jahre nach Lehrabschluss deutlich tiefer war und das Verhältnis zu den Lehrmeistern ebenfalls ungünstiger beurteilt wurde (Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, 2006). Fast identische Ergebnisse zeigt eine deutsche Untersuchung zur betrieblichen Ausbildungssituation (Rabbe & Götzhaber, 2003). Solche Forschungen lassen sich unter dem thematischen Oberbegriff des Betriebsklimas subsumieren. Gemäss Semmer (2003) und Semmer et al. (2004) liegt der Kern des Betriebsklimas in den zwischenmenschlichen Beziehungen, also darin, wie die Angehörigen eines Betriebs miteinander umgehen und miteinander arbeiten. Als gut wird das Betriebsklima in der Regel empfunden, wenn die Arbeit Spass macht, die Zusammenarbeit funktioniert und das Verhältnis zu den Vorgesetzten entspannt ist, wenn also insgesamt eine autonome und interessenförderliche Beziehungsstruktur vorhanden ist. Ein schlechtes Betriebsklima hingegen definiert sich durch Über- und Unterforderung der Beschäftigten, Konflikte in der Zusammenarbeit und durch das fehlende gegenseitige Verständnis. Allgemein erachtet die Betriebsklimaforschung die Regelung von vier Aspekten als zentral (Hangebrauck et al., 2003): ers-

tens der Machtverhältnisse, d.h. der angemessenen Definition der Führungsrolle, zweitens der Vertrauensverhältnisse, d.h. der Gewissheit, dass jeder Mitarbeiter und jede Mitarbeiterin ihren Teil der gemeinsamen Aufgabe erledigt; drittens der Anerkennungsverhältnisse, d.h. der gegenseitigen Wertschätzung und Achtung als selbstständige Subjekte, die jeweils ihren Beitrag zum Ganzen leisten. Schliesslich kommen viertens die Verständigungsverhältnisse dazu als zweiseitige Kommunikation und Bemühen um gegenseitige Interpretation der Information.

Mit Blick auf die hier verfolgte Relation von Lehrmeister und Lehrling wird das Betriebsklima vor allem in den Untersuchungen zu vorzeitigen Vertragsauflösungen thematisiert. Als wichtigste Ursachen genannt werden direkte Konflikte zwischen Lehrmeistern und Lehrlingen sowie fehlendes Engagement und Fehlverhalten des Lehrlings. Meist wird die Problematik dieser Beziehungsstrukturen jedoch nur aus der Perspektive der Lehrmeister dargestellt, obwohl immer wieder betont wird, dass Vertragsauflösungen ein multikausales Problem darstellen. Bohlinger (2003) erachtet das Betriebsklima bei Lehrabbrüchen als zentralen Faktor der Arbeitszufriedenheit, weil Lehrmeister für die Lehrlinge die wichtigste Bezugsperson darstellen. Dazu kommen Auseinandersetzungen mit anderen Auszubildenden, mangelnde Ausbildungsqualität und autokratische Verhaltensweisen der betrieblichen Ausbilder. Gut untersucht ist der Indikator der Motivation. Besonders zahlreich sind dabei die Belege, die den Zusammenhang zwischen der Motiviertheit der Lehrperson und den Leistungen der Jugendlichen untersuchen (Ditton, 2002). Dabei kann angenommen werden, dass Gleiches auch für die betriebliche Ausbildung gilt und interessierte und engagierte Lehrmeister ebensolche Lehrlinge haben.

In vielen Untersuchungen zeichnen sich ferner geschlechtsspezifische Unterschiede ab. So scheinen Lehrtöchter von einem guten Betriebsklima weit abhängiger zu sein als Lehrlinge, brechen sie doch ihre Lehre besonders häufig aufgrund des schlechten Betriebsklimas, ungenügenden Zugehörigkeitsgefühls und Betreuung ab (Meyer & Walter, 2000; Bohlinger, 2003). Für männliche Auszubildende wiederum sind gemäss Imdorf (2005) eher konfliktfreie und motivierende Arbeitsbeziehungen und Klimabedingungen entwicklungsförderlich. In einer Studie zu überdurchschnittlich begabten Lehrlingen in der beruflichen Ausbildung zeigt sich ferner, dass weibliche Auszubildende signifikant bessere Resultate in den kognitiven Fähigkeitstests erzielen, jedoch ihr Leistungsverhalten durchwegs negativer einschätzen, sich weniger zutrauen und stressanfälliger sind als ihre männlichen Kollegen (Stamm, 2006). Insgesamt ist deshalb anzunehmen, dass Lehrtöchter weit stärker von sozialen Aspekten abhängig sind und deshalb möglicherweise auch stärker auf unterstützende und beratende Lehrmeister-Umwelten angewiesen sind als männliche Auszubildende. Etwas anders fallen allerdings die Ergebnisse einer Studie zum Übergang von der Lehre in die Berufsbildung aus. Semmer et al. (2004) wiesen nach, dass Auszubildende beim Berufsabschluss lediglich auf mittlerem Niveau unter Stressfaktoren leiden, die allerdings meist mit sozialen Konflikten verbunden sind.

3. Stichprobe und Untersuchungsdesign

Stichprobe

Grundlage dieser Analyse bildet eine Befragung von 350 Jugendlichen, die im Jahr 2004 im Rahmen der Rekrutierung für die Längsschnittstudie «Hoch begabt und

‚nur‘ Lehrling?› (Stamm, 2006) stattgefunden hat. Es handelte sich um Lehrlinge des zweiten Lehrjahres im Raum Ostschweiz, Zentralschweiz und Nordwestschweiz aus städtischen und eher ländlichen Gebieten. Ihr Durchschnittsalter betrug 17.2 Jahre (Range 16.2 bis 18.3 Jahre). Der Anteil an Lehrlingen beträgt 67%, an Lehrtöchtern 66%. 33% verfügen über einen Abschluss der Sekundarschule, 16.8% über einen progymnasialen und 33.5% über einen Realschulabschluss. Sie stammten aus den Berufsfeldern wie Organisation und Verwaltung, Baugewerbe, Gastgewerbe, Metall- und Maschinenindustrie und Produktionsberufe. 23% machen ihre Lehre in einem Kleinbetrieb mit bis zu fünf Mitarbeitenden, 42% in einem mittleren (bis zu 20 Mitarbeitenden), 23% in einem grösseren (bis 100 Mitarbeitende) und 13% in einem grossen Betrieb mit mehr als 100 Mitarbeitenden. Als für die Ausbildung verantwortlich galt in 75% der Inhaber resp. Geschäftsführer des Betriebs, in 23% eine Person mit hoher Angestelltenfunktion und in 8% eine Person mit Facharbeiterfunktion. 20% der Auszubildenden haben schon an Lehrabbruch gedacht, 12% haben die Lehrstelle gewechselt. Für 51% war die gewählte Berufsausbildung der Wunschberuf.

Instrumentarium

Die Lehrlinge erhielten die Aufgabe, ihre Lehrmeister anhand von sieben Kriterien einzuschätzen. Die Einschätzungen erfolgten anhand von standardisierten Antwortmöglichkeiten. Die Antworten wurden zu kurzen Summenskalen vom Typ Likert zusammengefasst. Zuvor wurde die Dimensionalität insgesamt und getrennt nach Geschlecht mittels explorativer Faktorenanalyse geprüft. Für jede auszubildende Person liegen somit Faktorwerte für sieben Skalen vor. Cronbach's Alpha hat dabei eine mehrheitlich befriedigende interne Konsistenz, mit Ausnahme der Skala inkonsistenter Führungsstil. In Tabelle 1 sind die entsprechenden Informationen zusammengestellt. Des Weiteren wurden Einzelfragen zum sozial-strukturellen Hintergrund gestellt, die als passive Merkmale in den zweiten Teil der Auswertung einbezogen wurden.

Tabelle 1: Eingesetzte Skalen mit Items und interner Konsistenz, Mittelwert und Standardabweichung

Skala	Quelle	Beispielitem	Itemanzahl	α	M	S
Aufmerksamkeit	Borg (2000) Eigenentwicklung	Mein/e Lehrmeister/in merkt sofort, wenn etwas nicht stimmt mit mir.	4	F .67 M .68	1.99	.65
Engagement	Borg (2000) Eigenentwicklung	Meinem/r Lehrmeister/in ist es wichtig, dass ich etwas lerne.	4	F .71 M .70	2.10	.75
Ratschläge/Hilfe	Borg (2000) Eigenentwicklung	Mein/e Lehrmeister/in gibt mir viele Tipps für meine Arbeit.	4	F .70 M .72	2.25	.54
Auseinandersetzungen	Landert (2005) Eigenentwicklung	Mein/e Lehrmeister/in weist mich viel wegen Kleinigkeiten zurecht. Das stresst mich.	4	F .78 M .76	2.18	.69
Gemeinsame Aktivitäten	Jugendwerk der Deutschen Shell	Mit unserem Lehrbetrieb unternehmen wir regelmässig gemein-	3	F .82	1.98	.60

	(1992)	sam etwas (2-3 mal/Jahr).		M	.79		
Inkonsistenter Führungsstil	Landert (2005) Eigenentwicklung	Mein/e Lehrmeister/in ist sehr unterschiedlich. Manchmal lobt er/sie mich, manchmal beachtet er/sie mich gar nicht.	3	F	.54	2.10	.54
Konsistenter Führungsstil	Landert (2005) Eigenentwicklung	Mein/e Lehrmeister/in ist sehr konsequent mit mir. Was gilt, das gilt immer.	3	F	.66	2.45	.69
Anmerkung: Der Range der Antwortskalen liegt zwischen 1 [trifft nicht zu] und 4 [trifft genau zu]. F = Frauen; M = Männer.							

Auswertung

Nach der Häufigkeitsauszählung wurden die Jugendlichen danach gruppiert, wie sie entlang der sieben Merkmalsdimensionen ihre Lehrmeister beschreiben. Auf der Grundlage der Faktorwerte der Skalen wurde eine Clusteranalyse gerechnet. Diese sollte die Frage beantworten, ob es typische Muster gibt, welche die Lehrmeister-Umwelten erklären können und welche Merkmale diese aufweisen. Die Logik der Clusteranalyse liegt darin, eine Menge vorgegebener Objekte innerhalb eines Eigenschaftsraumes derart in Gruppen aufzuteilen, dass die Objekte innerhalb jeder Gruppe einander möglichst ähnlich sind, also einen maximal hohen Binnenzusammenhang haben, die Gruppen aber voneinander möglichst klar unterschieden werden können und damit einen möglichst geringen Zusammenhang mit anderen Clustern aufweisen. Anhand der Ward-Methode wurden zunächst für die in den Clustern enthaltenen Variablen die Mittelwerte, darauf folgend die quadrierten euklidischen Distanzen der einzelnen Fälle jedes Clusters zum Clustermittelwert berechnet und aufsummiert. Anschliessend wurden diejenigen Cluster zusammengeführt, die durch die Vereinigung den geringst möglichen Zuwachs der Gesamtsumme der Distanzen aufwiesen. Die üblichen Kriterien für die Wahl einer bestimmten Clusterlösung legten eine 4-Clusterlösung als optimal nahe.

Tabelle 2: Cluster und die Anteile der Kriterien (Mittelwerte MW und Standardabweichungen SD)

Skala	Cluster 1 Stress-Umwelt		Cluster 2 Autoritäre Umwelt		Cluster 3 Harmonische Umwelt		Cluster 4 Kumpel- Umwelt	
	MW	SD	MW	SD	MW	SD	MW	SD
Aufmerksamkeit	-.88	.52	.31	.44	.67	.45	-.09	.61
Engagement	-.55	.45	.32	.32	.69	.56	.03	.59
Ratschläge/Hilfe	-.56	.34	.21	.52	.77	.50	.36	.56
Auseinandersetzungen	.75	.60	.24	.61	-.54	.67	-.12	.49
Gemeinsame Aktivitäten	-.34	.56	-.21	.30	.67	.62	.44	.61
Inkonsistenter Führungsstil	.09	.41	.16	.46	-.12	.46	-.43	.39

Konsistenter Führungsstil	-.08	.58	.35	.49	.32	.52	-.34	.52
n = 350	66		108		119		57	
Prozentualer Anteil	19%		31%		34%		16%	
MW = Mittelwerte; Abweichungen der MW in C1, C2, C3 und C4 vom MW der Stichprobe, gemessen in Standardabweichungen SD.								

In Abbildung 1 ist die Clusterlösung visualisiert. Die vier Typen stellen verschiedene Konfigurationen von betrieblichen Umwelten aus der subjektiven Sicht der Auszubildenden unter Berücksichtigung von Schulleistung, kognitivem Profil und schulvermeidendem Verhalten dar. Durch diese Unterteilung lassen sich 25,9% der Gesamtvarianz auf den einbezogenen Variablen erklären. Die in der Abbildung dargestellten Werte zeigen, dass sich sehr unterschiedliche Profile ergeben und die Typen 1 und 3 durchgehend die stärksten Abweichungen aufweisen, allerdings mit entgegengesetztem Profil. Cluster 2 und 4 zeigen jedoch nur in einigen Merkmalsbereichen ein eigenständiges Profil.

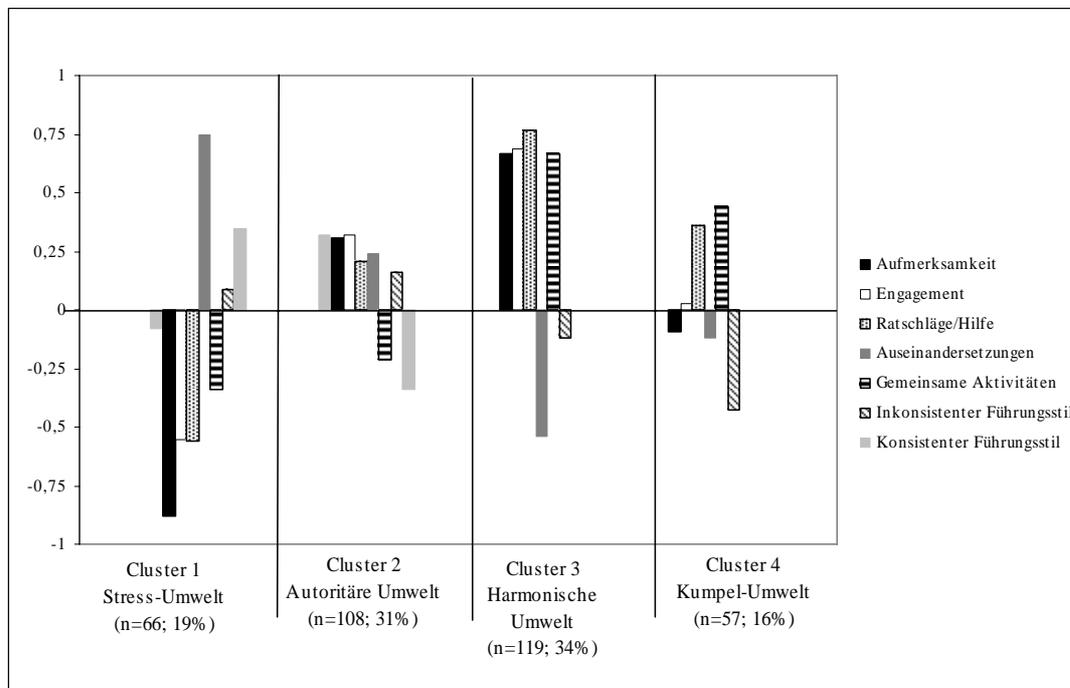


Abbildung 1: Vier Typen von Lehrmeister-Umwelten aus der Sicht der Lehrlinge (Mittelwerte)

„Stress-Umwelt“

Cluster 1 fand sich in 66 Fällen (19% der Stichprobe). Es handelt sich um Lehrlinge, welche Aufmerksamkeit und Engagement der vorgesetzten Person negativ beurteilen, gleichzeitig jedoch wenig Hilfestellung und Ratschläge bekommen. Sie sehen sich häufig vor Anforderungen gestellt, die ihrer Bewertung nach ihre Leistungsmöglichkeiten übersteigen oder nicht genug fordern. Sie erleben das Betriebsklima insgesamt als sehr unterschiedlich, häufig als ausgesprochen kühl und wenig unterstützend. Nicht selten kommt es mit dem Lehrmeister wegen Kleinigkeiten (bspw. enge Terminvorgaben, zu wenig exaktes Arbeiten nach Vorgabe) zu Auseinander-

setzungen, die insgesamt als belastend und stresserzeugend empfunden werden. Die persönlichen Beziehungen zwischen Lehrmeistern und Auszubildenden sind somit spannungsreich und konfliktgeladen. Zudem erfahren sie den Vorgesetzten als kaum engagiert, in der Tendenz unfreundlich und auch benachteiligend. Hinsichtlich Strenge oder Inkongruenz lässt sich allerdings kein eigentlicher Führungsstil eruieren. Das Verhalten des Lehrmeisters kann bisweilen recht bipolar sein, manchmal unüberlegt streng, manchmal auch ausgesprochen positiv verstärkend. Besonders auffallend ist der geringe Anteil gemeinsamer Aktivitäten, die sich in etwa auf eine Veranstaltung jährlich beschränken. Da Lehrlinge und Lehrtöchter dieses Clusters weitaus am häufigsten stresserzeugende Auseinandersetzungen erleben, muss dieser Typus als Stress-Umwelt bezeichnet werden.

„Autoritäre Umwelt“

Dieses Cluster findet sich in 108 Fällen (31% der Stichprobe). Die Lehrlinge erleben ihren Lehrmeister als stark kontrollierend, streng und überwachend, aber auch als wohlwollend. Gleichzeitig sind diese Lehrmeister ihren Lehrlingen gegenüber aufmerksam und in gewisser Hinsicht auch unterstützend. Spannungen und Ängste gibt es aber in diesem Cluster ebenfalls, insbesondere die Angst, etwas falsch zu machen. Mitbestimmung fehlt weitgehend, und der Lehrmeister erscheint bisweilen als Übervater. Verstärkt wird diese Situation dadurch, dass wenig gemeinsame Aktivitäten unternommen werden und so die Interaktion beschränkt und vor allem distanziert bleiben muss. Aufgrund des im Vergleich mit den anderen Clustern deutlich strengeren Führungsstils wird dieses Cluster als autoritäre Umwelt charakterisiert.

„Harmonische Umwelt“

Dieses Cluster, das 119 Lehrlinge (34%) umfasst, zeichnet sich durch überdurchschnittlich harmonische, empathische und auch partnerschaftliche Lehrmeister-Lehrlings-Beziehungen aus. In diesen Betrieben scheint allerdings die Beziehung zwischen allen Mitarbeitenden und damit die *corporate identity* gut zu sein. Auseinandersetzungen gibt es zwar auch, doch sind sie seltener und weniger heftig als in den beiden Clustern der Stress- und der autoritären Umwelt. Zudem ist die Beziehung zur vorgesetzten Person nicht zuletzt deshalb intakt, weil diese gegenüber den betrieblichen und schulischen Ausbildungsleistungen der Lehrlinge und Lehrtöchter besonders aufmerksam ist und ihnen auch mit Ratschlägen und Hilfestellungen beiseite steht. Möglicherweise deshalb erleben die Auszubildenden die strenge und konsistente Führung als positiv. Einerseits pflegen die Vorgesetzten dieses Clusters das Mitspracherecht ausgesprochen, andererseits lassen sie auch keinen Zweifel darüber aufkommen, dass sie diejenigen sind, welche die Führung inne haben. Weil die Werte, welche auf eine vorteilhafte Beziehungsstruktur verweisen, in diesem Cluster am höchsten sind, erhält es das Label ‚harmonische Umwelt‘.

„Kumpel-Umwelt“

Während das zweite Cluster autoritativ-strenge Vorgesetzte charakterisiert, werden in diesem Cluster eher solche zusammengefasst, die zwar keinen ausgeprägt inkonsistenten, insgesamt jedoch einen sehr lockeren Führungsstil an den Tag legen und somit eher als Kumpel denn als vorgesetzte Person erscheinen. ‚Kumpel-Umwelten‘

sind somit in gewisser Weise das Kontrastbild der ‚Autoritären Umwelt‘. Das Profil der vorgesetzten Person artikuliert sich in der Sicht der Auszubildenden insbesondere auch in einer mittleren Aufmerksamkeit ihnen und ihrer betrieblichen und schulischen Entwicklung gegenüber bei gleichzeitig eher eingeschränktem Engagement. Besonders auffallend ist das fast gänzliche Fehlen von Auseinandersetzungen bei gleichzeitig ausgeprägten gemeinsamen Aktivitäten, die bisweilen familiären Charakter annehmen.

Merkmale seitens der Lehrlinge

Welche Merkmale verbergen sich nun hinter diesen Umwelt-Typologien? Die nachfolgende Tabelle 3 gibt entsprechende Auskunft. Als sozial-strukturelle Merkmale erhoben wurden dabei Fragen nach der Betriebsgrösse, der vorangehenden Schulbildung, ob es sich bei der aktuellen Berufsausbildung um den Wunschberuf handelt und ob schon einmal eine Lehre abgebrochen worden oder bereits an einen Abbruch gedacht worden ist sowie nach der Einschätzung der eigenen Leistungsfähigkeit. Diese Variablen erlauben interessante Differenzierungen.

Tabelle 3: Sozial-strukturelle Verortung der Cluster

Merkmal	Kriterium	Cluster 1 Stress- Umwelt	Cluster 2 Autoritäre Umwelt	Cluster 3 Harmoni- sche Um- welt	Cluster 4 Kumpel- Umwelt	cc*
Betriebsgrösse	klein	19%	32%	41%	48%	.22
	mittel	25%	37%	28%	38%	.11
	gross	56%	41%	21%	14%	.21
Geschlechtervertei- lung	Anteil Frau- en	38%	42%	35%	45%	.13
Bildungsabschluss	Realschule	36%	21%	18%	24%	.19
	Sekundar- schule	37%	45%	56%	48%	.15
	Progym- nasium	27%	31%	26%	31%	.14
Eigene Leistungs- fähigkeit	in einem o- der mehreren Bereichen überfordert	34%	16%	13%	12%	.22
	in einem o- der mehreren Bereichen unterfordert	10%	17%	18%	25%	.19
Wunschberuf	stimmt genau	56%	45%	58%	53%	.13
schon an Lehrab- bruch gedacht?	ja	28%	15%	8%	12%	.23
	bereits Lehre abgebrochen	12%	14%	17%	13%	.11
* Kontingenzkoeffizient cc; er gibt die Stärke der Differenzen an.						

Zunächst bestätigt der Vergleich der Daten in Tabelle 3 die Annahme, dass die Lehrlinge zwar in unterschiedlichen Betriebsumwelten leben, sich jedoch nur im Hinblick auf vereinzelte Merkmale unterscheiden. So stellt sich zunächst einmal die Frage, ob sich riskantere Umwelten auf der Ebene der Persönlichkeitsentwicklung und der Verhaltensmuster zeigen. Ein Indikator für die Entwicklung von Stress ist der Gedanke an einen Lehrabbruch und das Gefühl des Überfordertseins. Der Teil der Jugendlichen mit diesen Symptomen ist – dem Label entsprechend – in Cluster 1 am grössten, Tendenzen sind jedoch auch in Cluster 2 (,Autoritäre Umwelt’) sichtbar. Cluster 3 (,Harmonie-Umwelt’) und 4 (,Kumpel-Umwelt’) stellen gewissermassen ihre Antipoden dar. Während im Cluster der Stress-Umwelt mit 34% auffallend viele sind, die sich überfordert fühlen, trifft dies für die drei anderen Cluster zu 15 bis 19 Prozentpunkten weniger zu ($cc = .22$). Gleiches gilt für die Gedanken an einen Lehrabbruch, die im Stress-Cluster mehr doppelt so hoch sind wie im Harmonie- oder im Kumpel-Cluster.

Nun bleibt noch die Frage, wo die betreffenden Auszubildenden in Bezug auf Bildungsabschluss, Geschlecht und Wunschberuf zu verorten sind. Folgt man den Auskünften der Lernenden, so unterscheiden sie sich insgesamt nicht so ausgeprägt wie dies eigentlich zu vermuten wäre, so dass die vier Umwelten nicht eindeutig sozialstrukturellen Kriterien zugeordnet werden können. Dies gilt für die Bildungsabschlüsse, die sich in den vier Clustern zwar nicht wesentlich unterscheiden, wobei jedoch die Harmonie- und Kumpel-Umwelten zwischen 10% und 15% höhere Bildungsabschlüsse aufweisen ($cc = .19$). Hinsichtlich der gewählten Ausbildung als Wunschberuf und der Verteilung der Geschlechter auf die vier Cluster überwiegt das Gemeinsame, so dass die Unterschiede vernachlässigbar gering sind ($cc = .13$ bis $.19$). Damit scheiden für die Interpretation der Daten alle Deutungsmuster aus, welche analog der vereinzelt Literaturhinweise einen direkten Zusammenhang zwischen Betriebsklima und Geschlecht respektive Betriebsklima und Wunschberuf in dem Sinn unterstellen, als sich weibliche Auszubildende eher Harmonie-, männliche Auszubildende jedoch eher Autoritäts- oder Kumpel-Umwelten zugehörig fühlen würden. Weniger eindeutig ist der Sachverhalt allerdings in Bezug auf den Zusammenhang zwischen Betriebsumwelt und Bildungsabschluss. Obwohl die Unterschiede keine statistische Signifikanz aufweisen, zeigt sich doch, dass sowohl Stress- als auch Harmonie-Umwelten tendenziell in eher grösseren Betrieben realisiert sind, während autoritäre und Kumpel-Umwelten eher an Kleinbetriebe gebunden sind ($cc = .21$ resp. $.22$).

4. Diskussion

Ein zentrales Anliegen dieses Beitrages bestand darin, Merkmale von Lehrmeister-Umwelten aus der Sicht der Auszubildenden zu untersuchen. Dabei liessen sich die vier Grundmuster Stress-, Autoritäts-, Harmonie- und Kumpel-Umwelten identifizieren, die sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Auszubildenden jeden schulischen Vorbildungsniveaus Gültigkeit haben. Sie liessen sich empirisch auf unterschiedliche betriebssystemische Kontexte (Qualität der betrieblichen Beziehungen, Anreize und Unterstützungen) und personelle Voraussetzungen der Auszubildenden (schulische Vorbildung, Wunschberuf, Leistungsanforderungen) zurückfüh-

ren. Stress- und Harmonie-Lehrmeister erweisen sich dabei als kontrastive Betriebsumwelten. Wie ist nun die Relevanz der Ergebnisse insgesamt einzuschätzen?

Zuerst einmal liefert die Typologie eine empirische Bestätigung der Vermutung, dass betriebliche Lernumwelten in unterschiedlichen Variationsformen existent sind. Sie können eher risikobehafteter oder chancengenerierender Art sein. Stressumwelten gehen mit ungünstigen Rahmenbedingungen seitens der Lehrmeister und der Lehrlinge einher, während Harmonie-Umwelten günstige Entwicklungsbedingungen liefern. Diese beiden Kontrastumwelten dürften ausserordentlich bedeutsam sein, weil sie mit Faktoren zusammenhängen, die mit relevanten Sozialisationsmerkmalen verbunden sind. Während Harmonie-Umwelten tendenziell Schutzfaktoren für die berufliche und persönliche Entwicklung liefern dürften, sind Stress-Umwelten mit Merkmalen in Zusammenhang zu bringen, die wir aus der Stressforschung kennen. Daraus lässt sich folgern, dass Lehrlinge, die entsprechend ihrer subjektiven Einschätzung in einer stressbetonten betrieblichen Umgebung ausgebildet werden, über ungünstige, lernhinderliche Entwicklungsbedingungen verfügen. Angesichts der vorangehend referierten geschlechtsspezifischen Befunde aus der Abbruch- und Begabungsforschung, wonach Lehrtöchter von einem guten Betriebsklima weit abhängiger und gleichzeitig auch stressanfälliger sind als Lehrlinge, diese wiederum eher konfliktfreie und motivierende Arbeitsbeziehungen und Klimabedingungen schätzen, muss angenommen werden, dass weibliche Auszubildende in Stress-Umwelten besonderem Leidensdruck ausgesetzt sind, während dies für Lehrlinge in autoritären Umwelten verstärkt gelten dürfte.

Allerdings scheinen solche kontrastiven Lernumwelten nicht zwingend mit personal- und sozial-strukturellen Faktoren zusammenzuhängen. Zu widerlegen sind deshalb Annahmen, wonach Stress-Umwelten durchgehend mit Leistungsüberforderung und Unlustgefühlen einhergehen. Wohl trifft dieser Befund in unserer Stichprobe in 34% der Fälle zu, doch gilt für den grösseren Teil der Umkehrschluss: dass auch eine Stress-Umwelt mit Zufriedenheit und gegenseitiger Akzeptanz einhergehen kann. Gleichzeitig warnen unsere Daten davor, Harmonie-Umwelten als besonders positive Betriebsklimata zu überzeichnen, zeigt sich hier doch ein bemerkenswerter Anteil von 18% unterforderter Lehrlinge, die den Diskurs vermissen und von denen 8% (vgl. Tabelle 3) möglicherweise aus solchen Gründen schon an Lehrabbruch gedacht haben. Diese Tatsache muss zumindest zu denken geben, finden sich doch ähnliche Hinweise im Profil der autoritären Betriebsumwelten. Daraus lässt sich schliessen, dass konfliktfreie und beziehungsorientierte Lernumwelten nicht unbesehen als Modelle postuliert und autoritäre Umwelten mit ausschliesslich negativen Begleitererscheinungen assoziiert werden können. Ein emotional ausgeglichenes Binnenklima ist auch in einer stark kontrollierenden Umgebung möglich.

Zu bedenken ist ferner, dass solche Umwelten keine unabhängigen Merkmale der Vorgesetzten darstellen, sondern mit den Persönlichkeitsstrukturen und der ‚sozialen Mitgift‘ der Lehrlinge systematisch verschränkt sind. Zudem können die hier eruierten Grundmuster durchaus situativ-kurzfristiger Art sein und durch kritische Ereignisse (drohende Betriebsschliessung, Auftragslage) belastet sein. Auch wenn mit dieser Studie aufgrund ihres Querschnittcharakters weder Kontinuität noch Stabilität der Muster belegt werden können, so legen sie trotzdem nahe, das Augenmerk verstärkt auf solche Typologien zu legen und in berufspädagogische Überlegungen ein-

zubauen. Von besonderer Bedeutung ist dabei die Erkenntnis, dass Lehrmeister wesentlich an der Prägung unterschiedlicher Betriebsumwelten beteiligt sind, die den Nährboden für sozialisatorische und leistungsförderliche resp. -hemmende Wirkungen oder Effekte bei Lehrlingen bilden.

Mit unseren Ergebnissen können wir eine Reihe von Befunden ergänzen, aber auch eine Reihe neuer Fragen aufwerfen. Dazu gehört insbesondere, ob eine detailliertere Betrachtung Unterschiede nach Berufsbereichen ergeben würde oder welche Veränderungstendenzen im Verlaufe der Berufsausbildung festgestellt werden könnten. Von Interesse wäre ebenfalls die Frage, ob sich harmonische bzw. riskante Betriebsumwelten auch auf der Ebene der kognitiven Verhaltensmuster, des Berufserfolgs und des Berufseinstiegs an der zweiten Schwelle abbilden.

Die betrieblichen Lernumwelten sind mit Blick auf die Ausbildungsqualität bislang wenig untersucht worden, so dass sich hier insgesamt ein grosses Forschungsdefizit bemerkbar macht. Mit Blick auf hoch aktuelle Fragestellungen, die sowohl auf die Ausbildungsrisiken (wie etwa Ausbildungsabbruch oder Ausbildung lernschwacher und sozial benachteiligter Auszubildender) als auch auf das Ausbildungspotenzial (bspw. Leistungsexzellenz und Arbeitsmarktfähigkeit) zielen, bilden sie möglicherweise einen neuen, bislang kaum berücksichtigten Zugang, der die Berufsbildungsforschung insgesamt bereichern kann.

Literatur

- Albers, H.-J. (1977). Zufriedenheit in Arbeit und Ausbildung. Die individuelle Einstellung zum Beruf und zur Ausbildungssituation. Wirtschafts- und berufspädagogische Abhandlungen. Band 6. Trier: Spee.
- Alex, L., Menk, A. & Scheimann, M. (1997). Vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen. *Bildung in Wissenschaft und Praxis*, 26, 4, 36-39.
- Althoff, H. (2003). Woran die Vertragsauflösungen kranken – Untersuchung zur Aussagekraft der gegenwärtigen Vertragsauflösungsraten. In H. Althoff, W. Brosi, K. Troitsch, J. G. Ulrich & R. Werner (hrsg.). *Vorzeitige Lösung von Lehrverträgen und Ausbildungsabbruch* (S. 35-47). Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB.
- Amos, J., Böni, E., Donati, M., Hupka, S., Meyer, T. & Stalder, B. E. (2001). Wege in die nachobligatorische Ausbildung Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE. Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.
- Bohlinger, S. (2003). *Ausbildungsabbruch im Handwerk*. Bielefeld: Bertelsmann.
- Borg, I. (2000). *Führungsinstrument Mitarbeiterbefragung*. Göttingen: Verlag für Angewandte Psychologie.
- Bunk, G. P. & Schelten, A. (1980). *Ausbildungsverzicht – Ausbildungsabbruch – Ausbildungsversagen*. Frankfurt: Lang.
- Ditton, H. (2002). Lehrkräfte und Unterricht aus Schülersicht. *Zeitschrift für Pädagogik*, 48, 262 - 286.

- Dubs, R. (2005). Gutachten zu Fragen der schweizerischen Berufsbildung. Bern: h.e.p. Verlag.
- Hangebrauck, U.-M., Kock, K.; Kutzner, E. & Muesmann, E. (Hrsg.). (2003). Handbuch Betriebsklima. München: Hampp.
- Imdorf, C. (2005). Schulqualifikation und Berufsfindung. Wie Geschlecht und nationale Herkunft den Übergang in die Berufsbildung strukturieren. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
- Jugendwerk der Deutschen Shell (1992). Jugend ,92. Lebenslagen, Orientierungen und Entwicklungsperspektiven im vereinigten Deutschland. Opladen: Leske Budrich.
- Kälin, W., Semmer, N. K., Elfering, A., Tschan, F., Dauwalder, J.-P., Heunert, S., & Crettaz von Roten, F. (2000). Work characteristics and well-being of swiss apprentices entering the labor market. *Swiss Journal of Psychology*, 59, 272-290.
- Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich (Hrsg.). Keine Karriere mit Lehre. Linz: Gutenberg.
- Krafeld, L. (2000). Die überflüssige Jugend der Arbeitsgesellschaft. Opladen: Leske + Budrich.
- Kühnis, U. (1983). Die Ausbildung im Betrieb: Organisation und Funktionen: ein Beitrag zum Funktionsbild von Lehrmeistern und Ausbildern. Basel.
- Landert, C. (2005). Schulzeitmodell Baar. Eine externe Evaluation. Zürich: Landert Farago Davatz und Partner.
- Mansel, J. & Hurrelmann, K. (1992). Belastungen Jugendlicher bei Statusübergängen. *Zeitschrift für Soziologie*, 21, 5, 366-384.
- Meyer, A. & Walter, H. (2000). «Das liegt bestimmt an dir“. Ausbildungsabbrüche von Frauen im Bremer Friseurhandwerk. Bremen: Kooperation Universität – Arbeiterkammer Bremen.
- Rabbe, J. & Götzhaber, J. (2003). Ausbildung 2003: Fakten und Meinungen. Die betriebliche Ausbildungssituation 2003 aus Sicht von kleinen und mittelständischen Firmen und Instituten am Beispiel der Bereiche Sensorik, Mikrotechnik und Messtechnik. Göttingen: AMA Fachverband.
- Semmer, N. K. (2003). Individual differences, work stress and health. In M. J. Schabracq, J. A. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.). *Handbook of work and health Psychology* (pp. 83-120). Chichester: Wiley.
- Semmer, N.K., Elfering, A., Kälon, W. & Grebner, S. (2004). Gründe, warum wir gerne arbeiten. *Panorama*, 5, 27-29.
- Stalder, B. (2001). Schule, Arbeit, Ausbildungszufriedenheit. In: J. Amos et al. (Hrsg.). *Wege in die nachobligatorische Ausbildung Die ersten zwei Jahre nach Austritt aus der obligatorischen Schule. Zwischenergebnisse des Jugendlängsschnitts TREE* (S. 59-80). Neuchâtel: Bundesamt für Statistik.

- Stalder, B. & Schmid, E. (2006). Lehrvertragsauflösungen, ihre Ursachen und Konsequenzen. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern: Bildungsplanung und Evaluation.
- Stamm, M. (2004). Hoch begabt und ‚nur‘ Lehrling? Theoretische Überlegungen, empirische Befunde und strategische Perspektiven zur beruflichen Begabtenförderung aus jugend- und berufspädagogischer Sicht. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 2, 175-194.
- Stamm, M. (2006). Kluge Köpfe und goldene Hände. Überdurchschnittlich begabte Lehrlinge in der Berufsbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik.
- Wolter, S. & Schweri, J. (2003). Kosten und Nutzen der Lehrlingsausbildung. Bern: Bundesamt für Berufsbildung und Technologie BBT.
- Youniss, J. (1994). Soziale Konstruktion und psychische Entwicklung. Frankfurt: Suhrkamp.