



► **Planung und Gestaltung von
Ausbildung im Kontext des Lernens im
Prozess der Arbeit**

Abschlussbericht des Forschungsprojekts 4.2.573

**Daniel Schreiber, Dr. Hendrik Biebeler, Anita
Milolaza, Nicole Nies, Helena Sabbagh,
Tanja Weigel**

Laufzeit III/18 bis IV/21
Bonn 4. Mai 2022

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228 107-1622
E-Mail: schreiber@bibb.de

Mehr Informationen unter:
www.bibb.de

Zitiervorschlag:
Schreiber, Daniel: Planung und Gestaltung von Ausbildung im
Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit. Bonn, 2022.



© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2022

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung
„BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info/
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz

Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz
(Lizentyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung –
Keine Bearbeitung – 4.0 International).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer
Creative-Commons-Infoseite

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen
Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze	2
1 Problemdarstellung	3
1.1 Ausbildungsplanung und -gestaltung im Kontext von Theorie und Praxis	3
1.2 Rechtliche und konzeptionelle Aspekte der Ausbildungsplanung und -gestaltung	4
2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen	7
3 Methodische Vorgehensweise	8
4 Ergebnisse	12
4.1 Ausbildungskulturen	12
4.2 Ausbildungsplanung	14
4.3 Qualitätssicherung und -entwicklung im Ausbildungsprozess	19
4.4 Ausbildungsordnung aus Sicht der Betriebe	23
4.5 Erklärungsmodell für das Ausbildungsergebnis	30
5 Zusammenfassung der Ergebnisse	38
6 Handlungsempfehlungen	41
7 Zielerreichung	46
8 Ausblick und Transfer	46
Veröffentlichungen	46
Anhang/Literaturverzeichnis	48

Das Wichtigste in Kürze

Das Forschungsprojekt „Planung und Gestaltung von Ausbildung im Kontext des Lernens im Prozess der Arbeit“ untersuchte die Frage, wie Betriebe ihre Ausbildung planen und gestalten. Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Qualitätssicherung hat einen positiven Effekt auf das Ausbildungsergebnis, und Ausbildungsplanung ist ein Teil dieser Qualitätssicherung im Rahmen der Ausbildung. Der betriebliche Ausbildungsplan kann hierbei als ein Steuerungsinstrument für Ausbildungsprozesse verstanden werden und trägt so zum Gelingen von Ausbildung bei.
- Ausbildungsplanung wird sehr unterschiedlich praktiziert: Fast die Hälfte der befragten Betriebe plant die Ausbildung informell ohne schriftlichen Ausbildungsplan, wobei sich das Lernen aus den Arbeits- und Geschäftsprozessen ergibt. Der andere Teil der befragten Betriebe verfügt über ein explizites Konzept und plant die Ausbildung schriftlich. Aber auch innerhalb dieser Gruppe gibt es Diversitäten, die von Betrieben mit Stichwortplänen bis zu Betrieben mit ausformulierten Plänen unter Berücksichtigung der Ausbildungsordnung reicht. Prinzipiell gilt: Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger wird ein schriftlicher Ausbildungsplan eingesetzt, wohingegen kleine Betriebe dazu neigen, auf eine schriftliche Planung zu verzichten. Da aber alle Betriebe entweder informell oder formal die Ausbildung planen, kann festgehalten werden, dass man eine Ausbildung nicht nicht planen kann.
- Ausbildungsordnungen und Ausbildungsrahmenpläne werden mal mehr, mal weniger systematisch in diesen informellen und formalen Planungsprozessen berücksichtigt. Bei der Durchführung der Ausbildung zeigen sich Abweichungen hinsichtlich der Abfolge der Ausbildungsinhalte und bezüglich der zeitlichen Gliederung.
- Auf Basis der Projektergebnisse schlagen wir die Überarbeitung der Hauptausschuss-Empfehlung 12 „Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung“ vor. Des Weiteren sollten alle relevanten qualitätssichernden Instrumente, insbesondere das Berichtsheft, digital verknüpft und integriert sowie Ausbildungsordnungen digital zur Verfügung gestellt und Modellausbildungspläne erarbeitet werden. Daran anschließend wird die Entwicklung und Erprobung kompetenzbasierter Umsetzungshilfen zur Unterstützung kleiner Betriebe empfohlen.

Die Forschungsergebnisse basieren auf der Auswertung von 45 betrieblichen Fallstudien im Jahr 2019 und 1.343 Telefoninterviews im Jahr 2020 mit Ausbildungsverantwortlichen in Betrieben zu 18 dualen Ausbildungsberufen.

1 Problemdarstellung

1.1 Ausbildungsplanung und -gestaltung im Kontext von Theorie und Praxis

Das Forschungsprojekt beschäftigt sich mit der Frage, wie Betriebe die von ihnen durchgeführte Ausbildung planen und gestalten. Ausbildung wird in diesem Kontext verstanden als formaler Qualifizierungsprozess mit dem Ziel, einen Berufsabschluss zu erlangen. Sie wird im dualen Berufsbildungssystem durch Gesetze (Berufsbildungsgesetz, Handwerksordnung) und Verordnungen (berufsspezifische Ausbildungsordnungen) rechtlich reguliert.

Ausbildungsprozesse zu planen und zu gestalten bedeutet für die Betriebe, Lernprozesse im Rahmen betrieblicher Gegebenheiten zu initiieren. Die Qualität der Ausbildung wird demzufolge zentral von der betrieblichen Ausrichtung und Spezialisierung in bestimmten Geschäftsfeldern bestimmt.

Das Handeln ausbildender Betriebe hinsichtlich der Ausbildungsplanung und -gestaltung wird durch rechtliche Vorgaben reguliert. So setzen Ausbildungsordnungen einen bundesweiten Standard hinsichtlich der inhaltlichen Breite und Tiefe beruflicher Kompetenzen und deren zeitlicher Vermittlung. Für die Ausbildungsplanung und -gestaltung bedeutet dies eine Gratwanderung, die mit der Herausforderung verbunden ist, betriebliche Strukturen und Strategien mit dem Anspruch einer breit angelegten, bundeseinheitlich verbindlichen Berufsausbildung zu verknüpfen. Dabei ist das Konzept des Ausbildungsberufs die zentrale Schnittstelle zwischen Bildungs- und Beschäftigungssystem in Deutschland. Beide Systeme müssen somit bei der Gestaltung von Ordnungsmitteln berücksichtigt werden.

Durch die konzeptionellen Weiterentwicklungen von Ordnungsmitteln der letzten Jahre wurden neue Impulse für die Durchführung der Ausbildung gesetzt. Handlungsorientierung, Prozessorientierung, Kompetenzorientierung und Digitalisierung sind nur einige Stichpunkte, die bei der Ausbildung junger Fachkräfte zukünftig berücksichtigt und die durch die Betriebe im Rahmen der Ausbildungsplanung und -gestaltung umgesetzt werden müssen. In diesem Zusammenhang ist zu fragen, welche Bedingungen geschaffen werden und wie betriebliche Strukturen und Arbeitskontexte als lernförderliche Arbeitsumgebung gestaltet sein müssen, um Auszubildende zu einem qualifizierten Berufsabschluss zu führen.

Das Thema Ausbildungsplanung und -gestaltung unter der Perspektive, wie Betriebe Ausbildungsprozesse auf Basis von Ausbildungsordnungen umsetzen, wurde bisher noch nicht als eigenständiges Forschungsfeld im Rahmen der Berufsbildungsforschung behandelt. In Anlehnung an DEHNBOSTEL (2007), der sich in unterschiedlichen Perspektiven sowohl mit der lernförderlichen Gestaltung von Arbeitsplätzen als auch mit den berufspädagogischen Gelingensbedingungen von „Lernen im Prozess der Arbeit“ beschäftigt, werden im Forschungsprojekt die unterschiedlichen Gestaltungsfelder des Lernens im Prozess der Arbeit bei der Planung und Gestaltung betrieblicher Ausbildung untersucht.

Die Ausbildungsplanung kann als Schnittstelle von bundeseinheitlichen Standards – in Form von Ausbildungsordnungen – und konkreten, individuellen Lernprozessen im Rahmen betrieblicher Strukturen – Durchführung der Ausbildung – angesehen werden. Im Rahmen der Planung müssen die betrieblichen Verantwortlichen einerseits Vorgaben umsetzen und andererseits Auszubildende in die betrieblichen Strukturen und Prozesse integrieren. Dies geschieht vermutlich nicht ohne eine gezielte und überlegte Planung.

1.2 Rechtliche und konzeptionelle Aspekte der Ausbildungsplanung und -gestaltung

Die Erstellung eines Ausbildungsplans könnte grundsätzlich als Pflicht des ausbildenden Betriebs angesehen werden. Allerdings muss genauer betrachtet werden, in welchem Zusammenhang von einer Pflicht zur Erstellung eines Ausbildungsplanes gesprochen wird. Grundsätzlich müssen hier das Vertragsrecht und die konkrete Durchführung der Ausbildung unterschieden werden.

Der betriebliche Ausbildungsplan ist ein Bestandteil jedes Ausbildungsvertrags und die Voraussetzung für dessen Eintrag in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse bei der zuständigen Stelle. Die gesetzlichen Grundlagen bilden das Berufsbildungsgesetz (BBiG) und das Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung; HwO).

In § 4 Absatz 2 des BBiG und entsprechend in § 25 Absatz 2 der Handwerksordnung ist zunächst festgelegt, dass „[f]ür einen anerkannten Ausbildungsberuf nur nach der Ausbildungsordnung ausgebildet werden [darf].“

Die Grundlage für den Ausbildungsplan bildet demnach die Ausbildungsordnung und hier insbesondere die sachliche und zeitliche Gliederung, die im Ausbildungsrahmenplan beschrieben wird. In Form von Mindeststandards sind hier Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, gegliedert in Berufsbildpositionen, welche das Ausbildungsberufsbild festlegen, niedergelegt und bilden die berufliche Handlungsfähigkeit in dem jeweiligen Beruf ab. Des Weiteren wird in Ausbildungsordnungen auch festgelegt, zu welchem Zeitpunkt welche Inhalte der Berufsbildpositionen vermittelt werden sollen. Zum einen ist dies für die Ausgestaltung sowie für das Bestehen der jeweiligen Prüfungen wichtig; zum anderen werden Berufe auch intern differenziert, beispielsweise durch Fachrichtungen oder Wahlqualifikationen, die in der Regel am Ende des Ausbildungsganges vermittelt werden.

Grundsätzlich bildet § 11 BBiG „Vertragsniederschrift“ und hier insbesondere Absatz 1 die Grundlage für die Notwendigkeit eines Ausbildungsplanes: „Ausbildende haben unverzüglich nach Abschluss des Berufsausbildungsvertrages, spätestens vor Beginn der Berufsausbildung, den wesentlichen Inhalt des Vertrages gemäß Satz 2 schriftlich niederzulegen; die elektronische Form ist ausgeschlossen. In die Niederschrift sind mindestens aufzunehmen:

„Art, sachliche und zeitliche Gliederung sowie Ziel der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet werden soll [...]“

Die Handwerksordnung unterscheidet sich hinsichtlich des Punktes Vertragsniederschrift von den Vorgaben des BBiG. In § 30 wird ergänzend zu den Regelungen zur Vertragsniederschrift erläutert: „Auf einen betrieblichen Ausbildungsplan im Sinne des § 11 Absatz 1 Satz 2 Nummer 1 des Berufsbildungsgesetzes, der der zuständigen Stelle bereits vorliegt, kann dabei Bezug genommen werden.“ Das bedeutet, dass im Handwerk grundsätzlich die Pflicht besteht, einen Ausbildungsplan vorzulegen; wenn es sich aber um Auszubildende handelt, die bereits Ausbildung auf Basis derselben Rechtsgrundlage durchgeführt haben, reicht der Hinweis auf vorangegangene Ausbildungsverträge, die einen Ausbildungsplan beinhalten. Mit anderen Worten: Einen neuen Ausbildungsplan zu erstellen ist nicht notwendig, wenn die Betriebe bereits Erfahrungen bei der Ausbildungsdurchführung gesammelt und der Kammer vorgelegt haben.

Auf der Verordnungsebene wird in Ausbildungsordnungen mit dem Paragraphen „Ausbildungsplan“ § 11 Absatz 1 Nummer 1 des BBiG dahingehend konkretisiert, dass die „Auszubildenden [...] spätestens zu Beginn der Ausbildung auf der Grundlage des Ausbildungsrahmenplans für jeden Auszubildenden und für jede Auszubildende einen Ausbildungsplan zu erstellen [haben].“

Im Zusammenhang mit der Schaffung eines bundeseinheitlichen Berufsbildungsgesetzes von 1969 wurden bereits Empfehlungen zur Planung und Durchführung von Ausbildung gegeben. Der Vorgänger des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung, der Bundesausschuss für Berufsbildung, erläuterte: „Der Auszubildende hat unter Zugrundelegung des Ausbildungsrahmenplanes gemäß BBiG bzw. HwO einen den betrieblichen und individuellen Gegebenheiten angepassten Ausbildungsplan zu erstellen, der sowohl den sachlichen Aufbau als auch die zeitliche Folge der Berufsausbildung ausweist.“¹ Hier wird durch den Hauptausschuss betont, dass der Ausbildungsplan einen individuellen, betriebsspezifischen Charakter hat, den die Betriebe für jeden Auszubildenden und jede Auszubildende entwickeln sollen.

Allerdings öffnet das Gremium die Empfehlung zur Notwendigkeit der Erstellung eines Ausbildungsplanes:

„Sofern eine Ausbildungsordnung nach BBiG/HwO vorliegt, kann auch der Inhalt des Ausbildungsrahmenplans als Ausbildungsplan zugrunde gelegt werden, wenn dieser den Erfordernissen im Einzelfall entspricht“ (ebenda).

Wenn eine Ausbildungsordnung vorliegt – gemeint ist hier eine Ausbildungsordnung mit sachlicher und zeitlicher Gliederung, die ein durch Lernziele konkretisiertes Berufsbild nach

¹ BUNDESAUSSCHUSS FÜR BERUFSBILDUNG, Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung vom 28.03./29.03.1972. <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA012.pdf> (abgerufen 20.08.2020). Zur besseren Lesbarkeit wurden im Zitat die teilweise überholten Paragraphenangaben ausgelassen.

Ausbildungsjahren vorsieht –, könnte diese als Ausbildungsplan fungieren.² Mit dieser Öffnung der Empfehlung können Betriebe entscheiden, ob sie als Grundlage der Ausbildung einen betrieblichen Ausbildungsplan erstellen oder ob sie lediglich den Ausbildungsrahmenplan bei der Vertragsniederschrift beilegen. In diesem Falle können Ausbildungsrahmenplan und Ausbildungsplan als identisch angesehen werden.

Zusammenfassung:

Mit Blick auf die gesetzlichen Grundlagen kann von einer Pflicht der Betriebe ausgegangen werden, einen Ausbildungsplan zu erstellen. Wichtig ist festzuhalten, dass die Pflicht, einen Plan zu erstellen, im Kontext der Vertragsschließung zwischen Ausbilder und Auszubildenden geregelt wird. Es geht dabei grundsätzlich um Transparenz zwischen den Vertragspartnern über Rechte und Pflichten im Zuge der Ausbildung.

Im Kontext der dualen Berufsausbildung ist der Aspekt der Herstellung von Transparenz besonders wichtig. Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Auszubildende als eine Partei der Vertragsschließung keine wesentlichen Informationen über Ziele und Inhalte der Ausbildung haben. „Arbeitsrechtlich ist die Festschreibung dieser Komponenten im Arbeitsvertrag sinnvoll, da der Ausbildungsvertrag, wie auch andere Arbeitsverträge, die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien bündelt. Die Niederschrift des sachlichen und zeitlichen Rahmens führt somit zu einer Transparenz, die Auszubildende, als in der Regel auf dem Arbeitsmarkt unerfahrene Akteure und Akteurinnen, benötigen. Zusätzlich führt dies zu einer besseren Überwachung durch zuständige Stellen.“³

Vor diesem vertragsrechtlichen Hintergrund kann es für die Betriebe naheliegend sein, dem Ausbildungsvertrag die Ausbildungsordnung, insbesondere den Ausbildungsrahmenplan, beizulegen, um vollständige Rechtssicherheit zu gewährleisten.⁴

Grundsätzlich sollte es um Transparenz im konkreten Fall gehen, das heißt um Informationen, wie in dem spezifischen Betrieb ausgebildet wird. Deshalb ist es sinnvoll, den Auszubildenden zu erläutern, welche allgemeinen Ziele und Inhalte zu vermitteln sind und wie diese im konkreten Fall erreicht werden sollen. Genau dieser letzte Aspekt wird mit einer Gleichsetzung von Ausbildungsrahmenplan und betrieblichem Plan unterminiert.

Die gesetzlichen Grundlagen und die damit einhergehenden praktischen Umsetzungsfragen bilden das Gerüst für das Forschungsprojekt. Im Folgenden stellen wir das Forschungsdesign und die zentralen Forschungsfragen dar.

² Hintergrund dieser Ausnahmeregelung ist vermutlich, dass es Anfang der Siebzigerjahre noch nicht in allen Berufen Ausbildungsordnungen gab, die nach festgelegten Standards entwickelt wurden.

³ RBfB, A.: Memorandum. Gutachten über die Pflicht von Auszubildenden zur Erstellung von Ausbildungsplänen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2021. Das Dokument wird als Anhang zu diesem Abschlussbericht veröffentlicht.

⁴ Ebd.

2 Projektziele, Forschungsfragen und forschungsleitende Annahmen

Grundsätzlich geht es bei der betrieblichen Ausbildungsplanung um die Herstellung von Transparenz, insbesondere für die Auszubildenden. Wie im vorangegangenen Abschnitt dargestellt, ist Rechtssicherheit über die Ziele und Inhalte der Ausbildung dann gewährleistet, wenn der Ausbildungsrahmenplan im Rahmen der Vertragsschließung zugrunde gelegt und erläutert wird.

Die offene Fragestellung dabei ist, wie Auszubildende im Prozess der Ausbildung Transparenz über die Zielerreichung herstellen? Der Bundesausschuss für Berufsbildung machte in seiner Empfehlung deutlich, dass Ausbildungsordnungen neben einer regulatorischen auch eine Gestaltungsfunktion bei der Erstellung von Ausbildungsplänen haben. Vor diesem Hintergrund betrachten wir den Ausbildungsplan als eigenständiges Instrument zur Qualitätssicherung und -entwicklung des Ausbildungsprozesses. Wir fragen deshalb, welchen Beitrag das Instrument Ausbildungsplan im Ausbildungsprozess leistet.

Im Rahmen dieses Abschlussberichts konzentrieren wir uns auf einen Ausschnitt der im Forschungsprojektantrag formulierten Fragestellungen:

- Welche Betriebe erstellen einen betrieblichen Ausbildungsplan?
- Welche weiteren qualitätssichernden Instrumente setzen die Betriebe ein?
- Wie beurteilen die Betriebe die Ausbildungsordnung?
- Und: Ist die Ausbildungsordnung eine geeignete Grundlage für die Planung und Gestaltung des Ausbildungsprozesses?

Weitere Fragestellungen, die im Rahmen des Forschungsprojektes bearbeitet wurden, werden in weiteren Veröffentlichungen (siehe geplante Veröffentlichungen) vertieft behandelt:

- Aspekte des Lernens im Prozess der Arbeit
- Kooperation mit außerbetrieblichen Akteuren sowie Unterstützung durch Dritte
- Prüfungsvorbereitung
- Planung und Gestaltung von Ausbildungsprozessen als eine Form situierten Lernens

Darüber hinaus liegen viele Ergebnisse auf der Ebene von einzelnen Berufen vor, die in entsprechenden Publikationen veröffentlicht werden sollen.

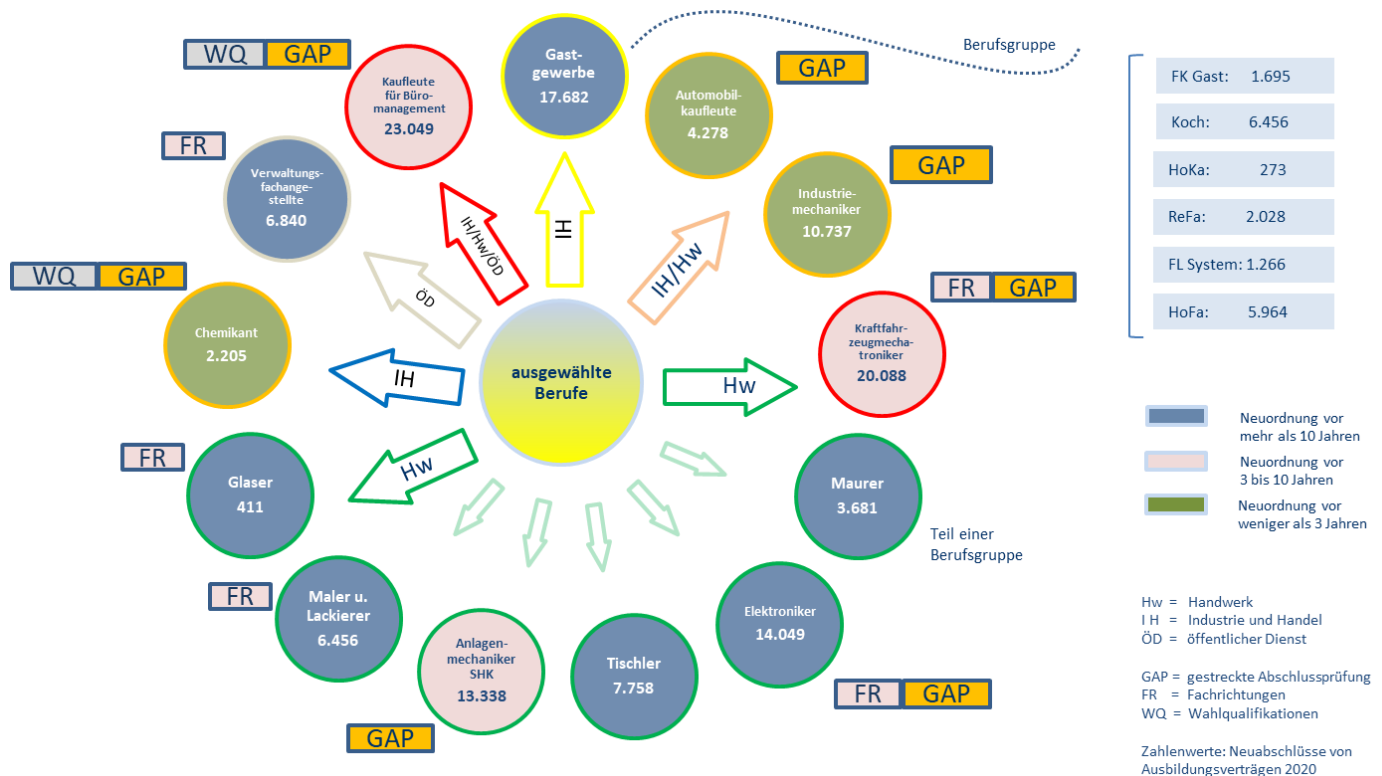
3 Methodische Vorgehensweise

Die empirische Basis des Projekts besteht aus einer qualitativen und einer quantitativen Befragung von Ausbildungsverantwortlichen. Hierzu wurden zunächst mehrere Ausbildungsberufe in unterschiedlichen Ausbildungsbereichen ausgewählt. In diesen Berufen wurden betriebliche Fallstudien anhand eines Gesprächsleitfadens durchgeführt. Zur Validierung und Erweiterung der empirischen Basis wurde basierend auf den Interviewergebnissen ein standardisierter Fragebogen entwickelt und im Rahmen einer Telefonbefragung eingesetzt. In einem ersten Schritt wurden die zu untersuchenden Ausbildungsberufe ausgewählt. Die Auswahl erfolgte anhand folgender Überlegungen:

- Zunächst wurden Berufe aus den Bereichen Dienstleistung, Handwerk und Industrie berücksichtigt. Diese repräsentieren einen breiten Ausschnitt im dualen Berufsausbildungssystem. Zudem sollten verschiedene Branchen und Ausbildungszahlen beachtet werden.
- Ein weiteres Kriterium war der Zeitpunkt des Inkrafttretens der jeweiligen Ausbildungsordnung. Es wurden Ausbildungsberufe ausgewählt, die länger als zehn Jahre bestehen, und Berufe, deren Inkrafttreten weniger als drei Jahre zurückliegt. Hintergrund der Überlegung war, dass zum einen Berufe untersucht werden sollten, wo eine Routine bei der Planung und Gestaltung von Ausbildung zu erwarten war, und Berufe, die vor kurzem neu geordnet wurden und bei denen ggf. neue Ausbildungskonzepte erarbeitet werden mussten. Dieser Aspekt ist insbesondere für die Reflexion der Curricula von Bedeutung.
- Daneben sollten auch verschiedene curriculare Konzepte (bspw. Monoberuf, Berufsfamilien, Berufe mit Fachrichtungen oder unterschiedlichen Prüfungsregelungen) berücksichtigt werden.

In Abbildung 1 sind die ausgewählten Berufe mit den genannten Kriterien dargestellt.

Abbildung 1: Darstellung der ausgewählten Berufe



Quelle: eigene Darstellung; Bundesinstitut für Berufsbildung 2021

Im Frühjahr und Sommer 2019 wurden 45 betriebliche Fallstudien durchgeführt. Die Auswahl der Betriebe sollte die Verhältnisse im Ausbildungsberuf und in der zugehörigen Branche abbilden. Vor diesem Hintergrund liegen der Stichprobe die folgenden Kriterien zugrunde:

- Zugehörigkeit zu verschiedenen Teilsegmenten der Branche.
- Betriebs- und Unternehmensgröße: Es sollten sowohl kleine als auch große Betriebe ausgewählt werden. Dabei waren die Größenverhältnisse in der Branche bzw. im jeweiligen Beruf zu berücksichtigen.
- Region: Die ausgewählten Betriebe sollten mindestens zwei Regionen in Deutschland abdecken.
- Ausgezeichnete Betriebe: Betriebe mit Auszubildenden, die von den Kammern ausgezeichnet wurden, konnten bei der Akquise berücksichtigt werden, jedoch nicht über den Richtwert von etwa der Hälfte der Betriebe im jeweiligen Beruf hinaus.

Die Auswertung folgte den Leitlinien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Philipp MAYRING (1997). Von den bei MAYRING (1999) dargestellten drei Grundformen der inhaltsanalytischen

Vorgehensweise wurde die inhaltliche Strukturierung gewählt, da Inhalte aus den Interviews hervorgehoben und herausgearbeitet werden sollten.

In einer Telefonbefragung wurden von April bis September 2020 die Ausbildungsverantwortlichen von 1.343 Betrieben zu jeweils einem von 18 ausgewählten dualen Ausbildungsberufen befragt. Die Befragung schließt demnach den Zeitraum unmittelbar nach der Kontaktsperre aufgrund der COVID-19-Pandemie und weiteren länderübergreifenden Maßnahmen sowie die Zeit der allmählichen Lockerung von Maßnahmen ein, wenngleich die meisten Betriebe von Juni bis August 2020 befragt wurden.

Tabelle 1: Für die Telefonbefragung ausgewählte Berufe*

Berufe im Handwerk (n = 486)	Berufe in Industrie und Handel (n = 405)	Berufe im öffentlichen Dienst (n = 155)	Berufe des Gastgewerbes (n = 297)
<ul style="list-style-type: none"> • Glaser/-in (30) • Tischler/-in (82) • Maurer/-in (83) • Kraftfahrzeugmechaniker/-in (69) • Elektroniker/-in (39) • Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizungs- und Klimatechnik (68) • Maler/-in und Lackierer/-in (65) • Kaufmann/Kauffrau für Büromanagement (50) 	<ul style="list-style-type: none"> • Industriemechaniker/-in (100) • Chemikant/-in (54) • Elektroniker/-in (63) • Automobilkaufmann/-frau (52) • Kaufmann/-frau für Büromanagement (136) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsfachangestellte/-r (103) • Kaufmann/-frau für Büromanagement (52) 	<ul style="list-style-type: none"> • Koch/Köchin (80) • Restaurantfachmann/-frau (43) • Fachkraft im Gastgewerbe (40) • Fachmann/-frau für Systemgastronomie (23) • Hotelfachmann/-frau (81) • Hotelkaufmann/-frau (30)

*ungewichtete Anzahl der Befragten in Klammern

Die ausgewählten 18 Berufe bilden ausbildungsstarke Ausbildungsberufe in den drei Bereichen Handwerk, Industrie und Handel sowie öffentlicher Dienst ab. Dabei wurde der Querschnittsberuf Kaufmann/-frau für Büromanagement in allen drei Ausbildungsbereichen erhoben, um direkte Vergleiche zu ermöglichen. Des Weiteren wurde die Berufsgruppe des Gastgewerbes untersucht. Sie ist zwar statistisch dem Bereich Industrie und Handel zuzuordnen, wird in den Auswertungen jedoch eigenständig geführt, insbesondere um Verzerrungen der Ergebnisse zu vermeiden, da diese Berufsgruppe sechs der insgesamt achtzehn untersuchten Ausbildungsberufe umfasst. Deshalb bedeuten die Auswertungen für Industrie und Handel in dieser Publikation stets Industrie und Handel ohne Gastronomie.

Da kein ausbildungsberufsbezogenes Verzeichnis von Ausbildungsbetrieben zur Verfügung steht, wurden die Telefonnummern für die Befragung aus einer Unternehmensadressdatenbank mit Brancheninformationen entnommen und durch ein

Zufallsverfahren ausgewählt. Zu Beginn eines jeden Interviews wurde nach der Ausbildungstätigkeit und nach den Ausbildungsberufen des Betriebs gefragt.

Für die hier dargestellten Ergebnisse wurde eine Gewichtung in Hinblick auf das Ausbildungsgeschehen vorgenommen. Als Basis dienen die Anteile der im jeweiligen Beruf durch die befragten Betriebe „abgedeckten“ Auszubildenden an allen Auszubildenden, die in der Befragung erfasst wurden. Diese Anteile wurden so gewichtet, dass sie den Verhältnissen der Auszubildendenzahlen 2018 zu denselben Berufen in der amtlichen Statistik⁵ untereinander entsprechen. Dadurch wurde erreicht, dass bei der Aggregation der Berufe in den Ausbildungsbereichen die tatsächliche Zellenbesetzung der Befragung für die Ausbildungsberufe an die Verhältnisse der Berufe nach der Auszubildendenstatistik angepasst wird. Die Befragungsergebnisse stehen für etwa 400.000 Ausbildungsverhältnisse in den 18 ausgewählten Berufen. Damit repräsentieren sie ca. ein Drittel aller Ausbildungsverhältnisse in Deutschland. Die Ergebnisse zu den Ausbildungsbereichen reflektieren jedoch lediglich die ausgewählten Berufe und nicht die ganze Vielfalt der in ihnen vertretenen dualen Ausbildungsberufe. Auswertungen für alle ausgewählten Berufe zusammengenommen, beinhalten dabei ein Übergewicht der Berufe des Handwerks und der Gastronomie, da von ihnen ein höherer Anteil untersucht wurde als in den übrigen drei Ausbildungsbereichen.

Es ist darauf hinzuweisen, dass die Befragung zur Zeit der Corona-Pandemie – wenn auch überwiegend nach den Öffnungsverboten – methodische Konsequenzen hatte. Der Ablauf der Befragung selbst wurde durch die Pandemie kaum behindert, auch nicht aufseiten des Umfragezentrums Bonn – Gesellschaft für empirische Sozialforschung und Evaluation, das mit der Durchführung der Umfrage beauftragt war. Wir können jedoch nicht ausschließen, dass es in einem geringen Umfang zu Teilnahmeverweigerungen durch die Ausbildungsleitungen von besonders stark betroffenen Betrieben gekommen ist. Möglicherweise ist wegen dieses Selektionseffekts das hier gezeichnete Bild etwas positiver, als es der Wirklichkeit entspricht.

⁵ Quelle: Datensystem Auszubildende (DAZUBI) mit Daten aus der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder.

4 Ergebnisse

4.1 Ausbildungskulturen

Wie im vorangegangenen Kapitel beschrieben, wurden in dem Projekt mehrere Berufe untersucht. Diese wurden u. a. so ausgewählt, dass sie die geläufigen Ausbildungsbereiche repräsentieren, nämlich Berufe im Handwerk, in Industrie und Handel, im öffentlichen Dienst und im Gastgewerbe.⁶ Für die weitere Untersuchung sind diese Ausbildungsbereiche von besonderer Bedeutung: Wir gehen davon aus, dass die Ausbildungsbereiche sich hinsichtlich der Vorgehensweise bei der Planung und Gestaltung von Ausbildungsprozessen unterscheiden. Neben rechtlichen Aspekten wie die im Berufsbildungsgesetz und in der Handwerksordnung formulierte Anforderung, einen Ausbildungsplan zu erstellen, vermuten wir auch Unterschiede hinsichtlich der Praktiken eine Ausbildung durchzuführen.

Vor diesem Hintergrund wurde in den qualitativen Interviews danach gefragt, was eine gute Ausbildung für die Betriebe umfasst. Damit sollte eruiert werden, ob es eine Art Leitbild „guter Ausbildung“ gibt, was dieses beinhaltet und auch, ob dieses Leitbild sich in den verschiedenen Berufsbereichen voneinander unterscheidet.

Im Vergleich von Handwerk, Industrie und Handel, öffentlicher Dienst sowie Gastgewerbe zeigt sich eine zunehmende Differenzierung des Leitbildes „gute Ausbildung“. Die schnelle und gute Einsetzbarkeit nach vollendeter Ausbildung und eine dementsprechend breite Wissensvermittlung in der Ausbildung wird in allen Bereichen genannt, jedoch im Handwerk am meisten betont. Persönliche Aspekte wie Interesse und Motivation, die beim Auszubildenden geweckt werden sollen, sind auch in allen drei Bereichen von Belang. Die differenziertesten Schilderungen zu persönlichen und zwischenmenschlichen Aspekten sowie Überlegungen zu einem guten Ablauf der Ausbildung finden sich im Bereich Industrie und Handel, im öffentlichen Dienst und im Gastgewerbe wieder.

Von diesen verschiedenen Schwerpunkten in den Leitbildern guter Ausbildung lassen sich unterschiedliche Werte und damit Ausbildungskulturen ableiten: Im Handwerk steht das Berufsethos im Vordergrund. Ziel der Ausbildung ist dort eine breite handwerkliche Handlungskompetenz, die über die konkrete Einsetzbarkeit im eigenen Betrieb hinausgeht. Das gesamte Gewerk spielt eine Rolle, es besteht das Bewusstsein, ein Teil dieses Gewerks zu sein und durch die Ausbildung zu einem Fortbestehen des Gewerks beizutragen, indem eigenes Wissen weitergegeben wird. Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch eine Abgrenzung des Handwerks zur Industrie, die sich in den breiten handwerklichen Fähigkeiten ausdrückt, um den Wert des Handwerks deutlich zu machen. In der Industrie spielt hingegen die Positionierung des Lernenden in einer komplexen Organisation eine zentrale Rolle. Auszubildende benötigen eine Orientierungsfähigkeit, um sich selbst als Teil einer umfassenden und komplexen Organisation zu verstehen und damit verbundene umfassende Geschäftsprozesse zu begreifen. In diese gilt es, sich aktiv einzubringen und dabei auch die

⁶ Für die Untersuchung wurden landwirtschaftliche Berufe und sogenannte freie Berufe nicht berücksichtigt.

hierarchischen Strukturen nicht außer Acht zu lassen. Im Bereich Dienstleistung, Handel und öffentlicher Dienst steht in der Ausbildung die Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund und zielt auf eine kommunikative Kompetenz als Grundlage für zwischenmenschliche Beziehungen, die in beide Richtungen funktionieren. Der Fokus auf dieser angestrebten Persönlichkeitsentwicklung und der zu entwickelnden Kommunikationsfähigkeit mag auch darin begründet sein, dass zumindest in Bezug auf Dienstleistungsunternehmen der Umgang mit Kunden zentraler Bestandteil des Arbeitsprozesses ist. Im Gastgewerbe werden insbesondere die Vermittlung personaler Kompetenzen im Sinne einer Gastgeberrolle und die Freude an der Arbeit als wesentliche Elemente der Beruflichkeit gesehen und damit auch als Ausbildungsziele genannt.

Für die weitere Untersuchung können wir davon ausgehen, dass der Planung und Gestaltung von betrieblichen Ausbildungsprozessen unterschiedliche Werte zugrunde liegen, die Auswirkungen auf das Ausbildungshandeln der Ausbilderinnen und Ausbilder haben. Vor diesem Hintergrund werden wir in den folgenden Kapiteln darstellen, wie unterschiedlich Ausbildung in den Bereichen geplant wird.

4.2 Ausbildungsplanung

Eine zentrale Frage des Forschungsprojekts ist, wie Betriebe die Ausbildung praktisch planen. Wie in Kapitel 1 erläutert, sind die Betriebe zwar angehalten, zu Beginn der Ausbildung eine schriftliche Planung der individuellen Ausbildung zu erstellen; allerdings können die Betriebe von einer betrieblichen Planung absehen, wenn sie dem Ausbildungsvertrag den Ausbildungsrahmenplan beifügen.

Zunächst ist demnach die Frage, wie viele Betriebe einen Ausbildungsplan tatsächlich bei der Durchführung der Ausbildung einsetzen.

Die Ergebnisse der Betriebsbefragung zeigen zunächst, dass eine Vielzahl von Betrieben einen schriftlichen Ausbildungsplan zur Durchführung der Ausbildung nutzt. 59 Prozent der Betriebe haben einen inhaltlichen Ausbildungsplan oder einen Einsatz- oder Versetzungsplan. 41 Prozent der Betriebe haben keine schriftliche Dokumentation ihrer Ausbildungsplanung. Insbesondere im Handwerk ist der Anteil der Betriebe ohne eine schriftliche Ausbildungsplanung mit über 50 Prozent vergleichsweise hoch. Dieses Verhältnis hängt auch mit der Betriebsgröße zusammen: Vor allem kleine Unternehmen planen ihre Ausbildung seltener mit entsprechenden Dokumentationen.

Grundsätzlich können die Betriebe in informell Planende und formal Planende unterschieden werden:

Informell planende Betriebe sind Betriebe, bei denen sich die Ausbildung in erster Linie aus den täglichen Betriebsabläufen ergibt. Hier steht die betriebliche Organisation der Bearbeitung von Aufträgen im Mittelpunkt, aus der die Ausbildungsabläufe resultieren. Konzeptionelle oder didaktische Überlegungen spielen deshalb – wenn überhaupt – nur eine nachrangige Rolle. Umgangssprachlich könnte man von einer „Beistelllehre“⁷ sprechen. Lerngelegenheiten, Gegenstand der Ausbildung und weitere Rahmenbedingungen ergeben sich aus den betrieblichen Abläufen. Was für die Ausbildung wichtig ist, wird situativ entschieden.

Die informell Planenden umfassen zusätzlich Betriebe, die angeben, darauf zu achten, dass alle wesentlichen Ausbildungsinhalte, die den Ausbildungsberuf ausmachen, im Prozess der Ausbildung berücksichtigt werden. Konzeptionelle und didaktische Überlegungen können eine größere Rolle spielen, als bei Betrieben, die eine sogenannte Beistelllehre praktizieren. Die Betriebe haben demnach ein implizites Konzept für die Ausbildung. Allerdings fixieren sie diese Überlegungen nicht in einem schriftlichen Ausbildungsplan.

Betriebe, die die Ausbildung situativ planen, machen lediglich drei Prozent der gesamten Stichprobe aus. 38 Prozent der Betriebe haben ein implizites Ausbildungskonzept.

⁷ Beistelllehre bedeutet, dass Auszubildende an der Seite von Fachkräften, Vorarbeitenden oder Polieren in die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse integriert werden, indem sie durch Beobachtung, Nachahmung und Einübung die berufstypischen Kompetenzen des Gewerkes erlernen.

Formal planende Betriebe nutzen entweder einen Versetzungs- oder Einsatzplan oder eine inhaltlich-schriftliche Ausbildungsplanung. Versetzungs- oder Einsatzpläne halten den geplanten Ablauf der Ausbildung fest. Aus diesen Plänen gehen zeitliche Abläufe, Lerngelegenheiten sowie personelle Zuständigkeiten hervor. Didaktische Überlegungen knüpfen vor allem an zeitlichen und organisatorischen Aspekten an. Des Weiteren werden schriftliche Ausbildungspläne genutzt, in denen Ausbildungsinhalte hinterlegt werden. Sie reichen von Plänen, die eine stichpunktartige Auflistung der Berufsbildpositionen aus der jeweiligen Ausbildungsordnung darstellen, bis zu detaillierten Dokumenten, die eine betriebliche Übersetzung der einzelnen Berufsbildpositionen in Form ausformulierter Aufgaben und Ziele sowie didaktisch-pädagogischer Vorgaben beinhalten. Sie sind ggf. auch in Qualitätsmanagementsystemen integriert.

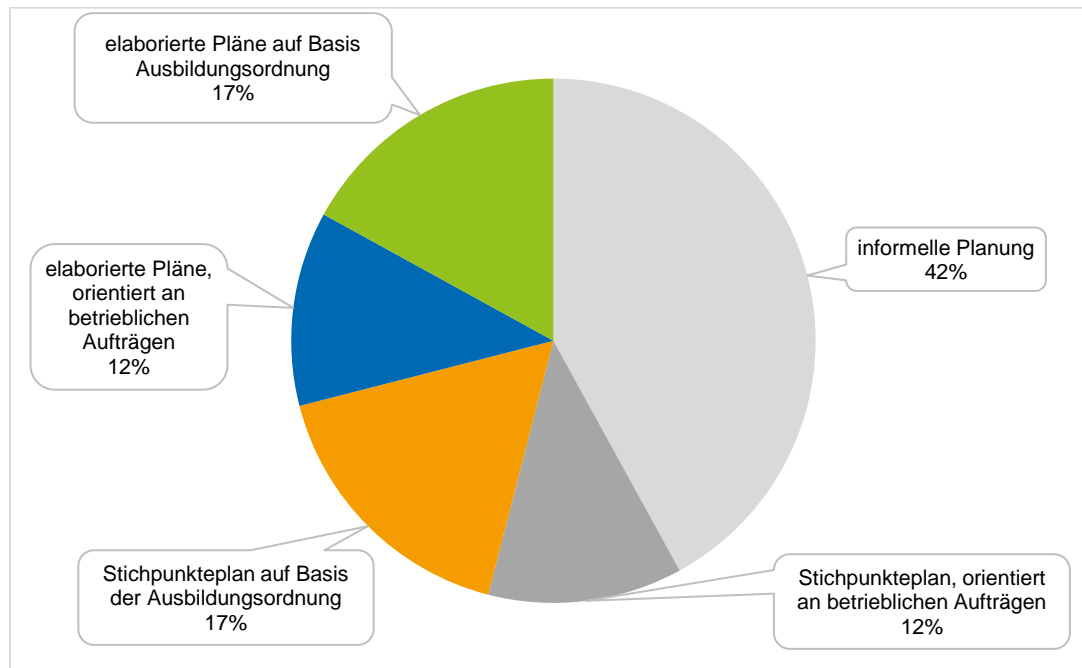
Darüber hinaus lassen sich die formal planenden Betriebe nach den Aspekten Detaillierungsgrad und Orientierung der Ausbildungsplanung differenzieren:

Hinsichtlich des Detaillierungsgrades unterscheiden wir zwischen Ausbildungsplänen in Form von Stichpunkten und sogenannten elaborierten Ausbildungsplänen, die Ausbildungsinhalte in ihrer Dokumentation ausführlich und differenziert darstellen. Elaborierte Ausbildungspläne gehen demzufolge über Stichpunkte hinaus und beschreiben Ausbildungsinhalte in Form ausformulierter Aufgaben und Ziele oder umfassender Handreichungen oder sie sind ein Teil eines Qualitätsmanagementsystems.

Zusätzlich zum Detaillierungsgrad werden die formalen Pläne danach unterschieden, ob sich die formulierten Inhalte des Ausbildungsplans eher an der Ausbildungsordnung (Fremdreferenz) oder eher an den betrieblichen Aufträgen und Abläufen (Selbstreferenz) orientieren.

Mit dieser Rekombination aus formaler Planung, Detaillierungsgrad und Orientierung entsteht ein umfassender Überblick über die Planungsaktivitäten der Betriebe. In Abbildung 2 werden hierzu die Häufigkeiten der fünf Kategorien dargestellt.

Abbildung 2: Integriertes Planungsmodell (in %)



n = 1.325

Ein erheblicher Teil (42 Prozent)⁸ der befragten Betriebe nutzt für die Ausbildungsplanung keine schriftlichen Unterlagen. Diese informell planenden Betriebe haben ganz überwiegend ein implizites Konzept über die Durchführung der Ausbildung, hinterlegen diese Überlegungen aber nicht schriftlich, in Form einer Dokumentation. Die Betriebe, die die Ausbildungsplanung explizit dokumentieren, gliedern sich in vier Unterkategorien:

- Die ersten beiden Kategorien beziehen sich auf Ausbildungspläne, die Ausbildungsinhalte in Form von Stichpunkten beinhalten. Sie wurden von 29 Prozent der Betriebe genannt.
 - 12 Prozent der Betriebe haben einen Ausbildungsplan, in dem Ausbildungsinhalte in Form von Stichpunkten festgehalten sind, und der sich an den betrieblichen Aufträgen und Abläufen orientiert.
 - Weitere 17 Prozent der Betriebe haben einen Ausbildungsplan in Form von Stichpunkten, die sich an der Ausbildungsordnung orientieren.
- Wiederum zwei Kategorien beziehen sich auf elaborierte Ausbildungspläne. Solche Ausbildungspläne weisen ebenfalls 29 Prozent der Betriebe auf.
 - Der Anteil der Betriebe mit einem detaillierten Ausbildungsplan, der sich eher an den betrieblichen Aufträgen und Abläufen orientiert, liegt bei 12 Prozent.
 - Betriebe mit einem elaborierten Ausbildungsplan, der an der Ausbildungsordnung orientiert ist, sind zu 17 Prozent vertreten.

⁸ Da einige Betriebe keine Angaben zur Orientierung oder zum Detaillierungsgrad ihrer schriftlichen Ausbildungspläne gemacht haben, erhöht sich der Anteil der informellen Planer in dieser Darstellung leicht.

Mit Blick auf die formal planenden Betriebe lässt sich festhalten: Wenn die Ausbildungsplanung schriftlich dokumentiert wird, orientiert diese sich häufiger an der Ausbildungsordnung als an den betrieblichen Aufträgen und Abläufen (zusammen 34 Prozent). Schriftliche Planungen, deren Grundlage betriebliche Aufträge und Abläufe darstellen, werden verhältnismäßig weniger praktiziert (24 Prozent). In diesem Zusammenhang lässt sich die Vermutung formulieren, dass, wenn sich Betriebe dafür entscheiden, einen Ausbildungsplan zu erstellen, die vom Verordnungsgeber vorgegebenen Inhalte als geeignete Grundlage und Orientierungspunkte anerkannt werden.

Mit diesem Thema wird sich Kapitel 4.4 (siehe unten) intensiv auseinandersetzen.

Hinsichtlich der Betriebsgröße kann festgehalten werden: Je größer die Betriebe, umso weniger wird informell geplant und desto mehr werden elaborierte, an Ausbildungsordnungen orientierte Pläne erstellt.

Bezüglich der Ausbildungsbereiche werden insbesondere in Industrie und Handel (36 Prozent), Gastgewerbe (38 Prozent) und öffentlicher Dienst (39 Prozent) elaborierte Ausbildungspläne eingesetzt. Im Handwerk ist der Anteil mit 22 Prozent vergleichsweise gering.

Die Erstellung von schriftlichen Ausbildungsplänen hängt demnach von dem Ausbildungsbereich ab, was darauf schließen lässt, dass die jeweiligen Ausbildungskulturen eine wichtige Rolle bei der Planung spielen, und steht in einem Zusammenhang mit der Betriebsgröße.

Für die informell planenden Betriebe zeigte sich in den Interviews mit den Betrieben zum einen, dass die Betriebe die Ausbildung auftragsbezogen durchführen; zum anderen – insbesondere in kleineren Betrieben – wird die Rolle der Ausbilderin oder des Ausbilders im Zusammenhang mit der Durchführung der Ausbildung ins Feld geführt.

Auftragsbezogene Ausbildung findet im Modus der Gelegenheit statt und scheint sich einer Planung zu widersetzen. Der Einsatz von Auszubildenden in den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen folgt einer Eigenlogik. Tempo und Gegenstand des Ausbildungsprozesses orientieren sich an den Kundenaufträgen bzw. an den betrieblichen Aufträgen und Abläufen. Die Orientierung an den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen lässt es mitunter nicht zu, zu planen, was wann vermittelt werden soll, da die Auftragslage – und damit der Gegenstand der Ausbildung – nicht kalkulierbar sei.

Die Entscheidung, was für die Ausbildung wichtig ist, wird aus Sicht der informell planenden Betriebe in die Person der Auszubildenden gelegt. Auszubildende steuern situativ, welche Lerninhalte zu welcher Zeit vermittelt werden. Dabei haben sie Vorstellungen über einen gelingenden Ausbildungsprozess im Kopf, was im Übrigen auch nicht ausschließt, dass die Auszubildenden die formalen Vorgaben der Ausbildungsordnungen berücksichtigen. Hier

schließt sich die Frage an, wie Betriebe ohne Ausbildungsplanung die vom Gesetzgeber geforderte Transparenz gegenüber den Auszubildenden umsetzen.

Auftragsbezogene Ausbildung muss aus Sicht der informellen Planer einer Orientierung an Ausbildungsinhalten der Ausbildungsordnungen nicht zuwiderlaufen. Grundsätzlich geben die meisten informell planenden Betriebe an, dass sie die Ausbildungsordnungen beachten. Die Frage, die sich daran anschließt ist, ob gewährleistet ist, dass die Ausbildungsinhalte in ihrer Breite und Tiefe auch vermittelt werden. Aus Sicht der informell planenden Betriebe sei dieses nur gewährleistet, wenn der Betrieb „so vielseitig aufgestellt“ ist, dass die Arbeitsaufträge den Inhalten der Ausbildungsordnung entsprechen (Interview 1102, 35 - 40). Des Weiteren liege das Problem bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte eher in der Abfolge der Ausbildungsinhalte (hierzu später mehr im Kapitel 4.4 zur zeitlichen Gliederung). Die Ausbildung erfolge weniger systematisch im Sinne eines Spiralcurriculum; vielmehr würde die Orientierung an Kundenaufträgen eine stetige Wiederkehr der Arbeitsaufgaben bedeuten.

Bei all dem ist zu beachten, dass die Entscheidung, einen Ausbildungsplan für die praktische Ausbildung einzusetzen, zunächst wenig über das Gelingen der Ausbildung aussagt (siehe Kapitel 4.5).

4.3 Qualitätssicherung und -entwicklung im Ausbildungsprozess

Das übergeordnete Ziel dieser Untersuchung ist, vertiefte Erkenntnisse über die betriebliche Planung und Gestaltung von Ausbildung im Prozess der Arbeit zu generieren.

Wie im vorangegangenen Kapitel dargestellt, können die Betriebe in informell planende und formal planende Betriebe unterschieden werden. Betriebe gehen auch unterschiedlich in Bezug auf weitere qualitätssichernde Instrumente vor, die im Verlauf des Ausbildungsprozesses ihren Einsatz finden und der prozessbegleitenden Überprüfung des Kompetenzerwerbs dienen. In diesem Kontext sollte über die Betriebsbefragung und die qualitativen Interviews ermittelt werden, ob, wie und aus welchen Gründen Ausbildungsbetriebe von dem Instrument Ausbildungsnachweis Gebrauch machen, welche Instrumente und Verfahren der Ausbildungsprozessqualität darüber hinaus genutzt und welche Akteure dabei beteiligt werden.

Die Vorlage eines vom ausbildenden Personal und der oder des Auszubildenden abgezeichneten Berichtsheftes ist gemäß § 43 Abs. 1 Nr. 2 BBiG /§ 36 Absatz 1 Nr. 2 HwO Zulassungsvoraussetzung für die Abschlussprüfung. Der schriftliche Nachweis soll dazu dienen, den sachlichen und zeitlichen Verlauf sowohl der betrieblichen als auch der berufsschulischen Ausbildung zu dokumentieren und dadurch für alle Beteiligten transparent und nachvollziehbar zu gestalten. Es handelt sich damit um ein vorgeschriebenes Instrument zur Sicherung von Ausbildungsqualität im dualen System in Deutschland, das, neben der intermediären Ebene, insbesondere auf betrieblicher Ebene seinen Einsatz findet.⁹

Die Betriebsbefragung ergab, dass das Führen und Kontrollieren des Ausbildungsnachweises flächendeckend zu 100 Prozent erfolgt, wobei 84 Prozent der befragten Ausbildungsbetriebe das Berichtsheft mindestens einmal im Monat kontrollieren. Damit haben nicht nur alle Betriebe den eigenen Angaben zufolge das Berichtsheft im Einsatz, sie scheinen es auch ganz überwiegend kontinuierlich als Instrument der Ausbildungsprozessqualität zu nutzen.

Ausbildungspläne und Ausbildungsnachweise stellen die zentralen qualitätssichernde Instrumente im Prozess der betrieblichen Ausbildung dar. Mit den Forschungsdaten konnten wir zeigen, welches Instrument der betrieblichen Ausbildung anteilmäßig intensiver genutzt wird: Während nur 59 Prozent der befragten Betriebe einen eigenen Ausbildungsplan schriftlich ausarbeiten, spricht das Ergebnis, dass alle Betriebe den Ausbildungsnachweis verwenden, für eine entsprechend aktivere Nutzung.

Auf die Frage nach der Häufigkeit der Kontrolle des Berichtsheftes bzw. Ausbildungsnachweises war das Antwortverhalten wie folgt: 57 Prozent kontrollieren durchschnittlich „mindestens monatlich“, 19 Prozent, „mindestens wöchentlich“ und acht Prozent „mindestens alle zwei Wochen“. Damit folgen 84 Prozent der Gesamtheit der

⁹ Siehe das von der deutschen Referenzstelle für Qualitätssicherung in der beruflichen Bildung (DEQA-VET) entwickelte Mehrebenenmodell zur Erläuterung der betrieblichen Qualitätssicherung im dualen Ausbildungssystem in Deutschland: BIBB 2017, Seite 37 und 84 ff.

befragten Ausbildungsbetriebe den Empfehlungen des BIBB-Hauptausschusses, wovon insgesamt 27 Prozent die Regelungen in dem Sinne übererfüllen, als dass sie häufiger als einmal im Monat die Kontrolle durchführen. Immerhin 13 Prozent setzen die Prüfung der Berichtshefte aber nur „mindestens halbjährlich“ um und zwei Prozent sogar nur vor den Prüfungen, was darauf schließen lässt, dass diese Gruppe das Instrument des Ausbildungsnachweises zumindest von betrieblicher Seite aus nicht zur kontinuierlichen, prozessbegleitenden internen Evaluation von Ausbildungsqualität nutzt. Die Kontrollen vor den Prüfungen scheinen eher dazu zu dienen, der Erfüllung offizieller Anforderungen zu genügen, die im Zusammenhang mit der Prüfungszulassung stehen.

Im Branchenvergleich fällt auf, dass sowohl das Handwerk (81 %) als auch der öffentliche Dienst (77 %) etwas unterhalb des Durchschnittes (84 %) liegen, was die Umsetzung der BIBB-Hauptausschussempfehlung anbelangt. Mit überdurchschnittlich guten Zahlen warten Industrie und Handel (91 %) und auch das Gastgewerbe (88 %) auf, wenn es um die Einhaltung der Nutzungsregelungen von Ausbildungsnachweisen geht.

In Bezug auf die *Durchführung* von Ausbildung bestehen angesichts der Vielzahl und Heterogenität von Ausbildungsbetrieben große Freiräume. Hier obliegt es den Ausbildungsbeteiligten diese in der täglichen Praxis zu füllen und einen jeweils eigenen betrieblichen Umsetzungsweg zu finden. Vor diesem Hintergrund scheint das Berichtsheft als prozessbegleitendes Hilfsmittel auf einen hohen Bedarf zu stoßen, was die im Vergleich zu schriftlich ausgearbeiteten Ausbildungsplänen intensivere Nutzung erklären würde. Denn der Einsatz und der Gebrauch des Berichtsheftes geschieht nicht nur, um den formellen Vorgaben hinsichtlich der Prüfungszulassung zu genügen, sondern zu einem hohen Anteil gemäß der durch den BIBB Hauptausschuss empfohlenen Weise.

Abgesehen von diesen positiven Befunden sollte trotzdem festgehalten werden, dass es mit rund 15 Prozent noch einen nennenswerten Anteil von Ausbildungsbetrieben gibt, der den Ausbildungsnachweis – zumindest von betrieblicher Seite aus – nicht sachgemäß verwendet. Dabei sind es mehrheitlich die kleinen Unternehmen, die zu dieser Gruppe zählen. Aufgrund deren sporadischen Nutzung des Berichtsheftes ergibt sich, dass diese Betriebe aus dem Berichtsheft auch nur einen sehr verminderten Nutzen im Sinne einer kontinuierlichen, prozessbegleitenden Evaluation von Ausbildungsqualität ziehen dürften.

Im Sinne der selbstverantwortlichen Qualitätssicherung kann es darüber hinaus als erfreuliches Ergebnis betrachtet werden, dass mit rund 70 Prozent das Führen eines Berichtsheftes nicht nur aus Gründen der „Dokumentation des Ausbildungsverlaufs für den Auszubildenden“ erfolgt, sondern zu ähnlichen Anteilen auch, um „Rückmeldung zum Ausbildungsstand an den Betrieb“ zu erhalten. Damit betrachten die meisten interviewten Ausbildungsbetriebe den Ausbildungsnachweis als ein gemeinsames Instrument, das gleichermaßen für die ausbildende als auch für die auszubildende Seite von Nutzen ist. Hierbei überwiegen in der Wahrnehmung die Aspekte Kontrolle und Überprüfung, die ebenfalls sowohl bei den Auszubildenden (Selbstkontrolle) als auch auf Seite der

Ausbildungsbetriebe gesehen werden und alle sonstigen Beteiligten einschließt (Verbundpartner, berufliche Schulen, überbetriebliche Ausbildungsstätten etc.). Als weitere wichtige Gründe für den Einsatz von Ausbildungsnachweisen werden – wenig überraschend – die Vorschriften in Bezug auf die Prüfungszulassungen genannt oder auch rechtliche Notwendigkeiten, wie die der Nachweismöglichkeit des Betriebes über eine ordnungsgemäße Ausbildung. Darüber hinaus wird dem Ausbildungsnachweis ein hoher pädagogischer Nutzen hinsichtlich der Entwicklung von Auszubildenden zu (handschriftlicher) Formulierungsfähigkeit, Organisationskompetenz und Selbstständigkeit zugesprochen.

Die ausschließlich digitale Nutzung von Berichtsheften wächst mit zunehmender Größe des Unternehmens. Auffällig ist, dass die höchsten Werte für die Nutzung von ausschließlich handschriftlichen Berichtsheften mit gut 80 Prozent bei Ausbildungsbetrieben mit weniger als zehn Mitarbeitenden vorzufinden sind. Hier besteht Aufklärungsbedarf darüber, dass kleine Betriebe aus ökonomischen, aber auch aus weiteren wettbewerblichen Gründen (Suche nach Auszubildenden) rund um die weitere Digitalisierung nicht abgehängt werden dürfen. Nicht zuletzt ist ein Mitgehen mit den technischen Entwicklungen ein wichtiger Faktor für eine attraktive zukunftsgerichtete Ausbildung. Es existieren in Bezug auf die weitere Verbreitung des digitalen Berichtsheftes Umsetzungshemmnisse, die durch parallel gelebte (analoge und digitale) Praktiken hervorgerufen werden und ggf. Klärungen auf Systemebene bedürfen.

Zusätzlich zum Berichtsheft wird eine Reihe von Verfahren und Instrumenten eingesetzt, um prozessbegleitend den jeweiligen Ausbildungsstand zu überprüfen. Als weiteres zentrales Instrument, um den Ausbildungsstand ausbildungsbegleitend im Auge zu behalten, wird von nahezu allen Betrieben das „Beobachten“ des/der Auszubildenden genannt. Alle weiteren Methoden, die mit zwingend höheren zeitlichen, administrativen und planerischen Anforderungen einhergehen, verteilen sich auf die Plätze. Das Beispiel der Evaluationsbögen zeigt markante Diskrepanzen zwischen den unterschiedlichen Unternehmensgrößen auf: Die kleinen Ausbildungsbetriebe verwenden diese kaum, die mitarbeiterstärksten nutzen diese ganz überwiegend.

Somit werden qualitätssichernde Instrumente mit einem höheren, meist schriftlichen Reglementierungsgrad seltener genutzt als Methoden, die ohne weitere Planungsvorläufe auskommen. Eine Erkenntnis ist zudem, dass stärker ausgearbeitete und damit anspruchsvollere Instrumente häufiger von jenen Betrieben eingesetzt werden, die auch ihre Ausbildung formal-schriftlich planen und seltener zu den kleineren Betrieben zählen. Somit ist die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass ein Ausbildungsbetrieb schriftlich-elaborierte Instrumente für die Ausbildungsprozessqualität nutzt, wenn dieser bereits einen eigenen betrieblichen Ausbildungsplan erarbeitet hat.

In Bezug auf die Frage der Wirkung eines solchen Engagements auf den Ausbildungserfolg ist hier auf das Kapitel 4.5 verwiesen. Dort wird u. a. dargelegt, dass es einen positiven

Zusammenhang zwischen der Nutzung der hier beschriebenen Instrumente zur Qualitätsentwicklung und -sicherung und den von den Auszubildenden erzielten Noten in der Abschlussprüfung gibt.

In Bezug auf kleine und mittlere Unternehmen gibt es bereits niedrigschwellige, auf ihren besonderen Bedarf zugeschnittene, Evaluationshilfen.¹⁰ Es stellt sich hier die Frage, wieso diese Instrumente bei den Betrieben mit bis zu zehn Mitarbeitenden und auch bei denen mit bis zu 50 Beschäftigten (18 %) keinen höheren Nutzungsgrad erreichen. Abgesehen von weiterführenden Untersuchungen, die etwa Rahmenbedingungen und ggf. Hemmnisse im Bereich von Betriebskulturen näher beleuchten könnten, kämen weitere Bemühungen im Bereich Bewusstseinsbildung in Betracht. Der Ansatz wäre, über die Möglichkeiten von regelmäßigen Evaluierungen im Bereich Ausbildung aufzuklären, die als Grundlage für eine intensivierete Kommunikation zwischen Auszubildenden und Ausbildenden in Form von Feedback-Gesprächen dienen könnten.

Entwicklungsspielräume gibt es auch bei der Durchführung eines geplant-kooordinierten Rückblicks am Ende einer Ausbildung mit dem Ziel, die dabei gewonnenen Erkenntnisse für zukünftige Ausbildungsdurchgänge zu nutzen.

¹⁰ Ebd.

4.4 Ausbildungsordnung aus Sicht der Betriebe

Für die Ausbildungsplanung sind die Ausbildungsordnungen und die darin beschriebenen Ausbildungsinhalte die rechtliche Grundlage. In den vorangegangenen Kapiteln haben wir gesehen, dass nicht alle Ausbildungsbetriebe sich im Rahmen ihrer schriftlichen Ausbildungsplanung oder bei ihren Überlegungen zur Durchführung der Ausbildung von den jeweiligen Ausbildungsordnungen leiten lassen.

Die Auswertung der Interviews zeigt, dass in den Betrieben vielfach Schwierigkeiten bestehen, sich in Ausbildungsordnungen zurechtzufinden und deren Inhalte vollumfänglich zu erschließen. Die rechtliche Sachlogik scheint vor dem Hintergrund der Rückmeldungen der Interviewten nicht immer anschlussfähig an die betriebliche Logik zu sein. Zudem klingt oftmals an, dass die Verordnungstexte ihrer Form nach nicht zum Lesen einladen. Bei diesen Beurteilungen tritt allerdings in den Hintergrund, dass ein rechtsförmlicher Text zuallererst einer Regelungsaufgabe gerecht werden muss, wohinter seine innere Zugänglichkeit und Attraktivität zurückzustehen haben.

Die Bewertung der Ausbildungsordnung im Allgemeinen fällt demgegenüber positiver aus. In der telefonischen Befragung wurden die Betriebe gebeten, die jeweiligen Ausbildungsordnungen zu bewerten: Sie sollten eine Note zwischen 1 (= sehr gut) und 5 (= mangelhaft) vergeben. Hier zeigen die Ergebnisse, dass die Betriebe die Ausbildungsordnung grundsätzlich gut (2,33) bewerten. Die Betriebe, deren Berufe dem Bereich Industrie und Handel (2,11) zugeordnet wurden und die Betriebe des öffentlichen Dienstes (2,23), sahen die Verordnung positiver als die Betriebe im Handwerk (2,33) und die Betriebe im Gastgewerbe (2,53).

Hinsichtlich der Verständlichkeit und Lesbarkeit der Ausbildungsordnungen fielen die Bewertungen vergleichsweise schlechter aus: Im Bereich Industrie und Handel wird die Verständlichkeit und Lesbarkeit im Durchschnitt um ca. 0,2 besser eingeschätzt als die Bewertung insgesamt. Im Gegensatz dazu wird im Gastgewerbe die Verständlichkeit der Ausbildungsordnung um über 0,2 schlechter bewertet, was möglicherweise im Alter der Verordnung begründet ist bzw. der mangelnden Aktualität der Inhalte oder auch auf strukturelle Probleme, beispielsweise die Verordnung als Berufsfamilie mit mehreren Berufen, der Verordnung hinweist und weniger auf inhaltliche Probleme.

Zudem ergibt sich ein klarer Trend, dass die Ausbildungsordnung umso günstiger beurteilt wird, je größer der Betrieb ist. Hinsichtlich der Unternehmensgröße zeigt sich, dass kleinere Unternehmen die Ausbildungsordnung schlechter bewerten (2,49 bzw. 2,42) als mittlere und große Unternehmen (2,26 bzw. 2,14). Dem gegenüber werden Verständlichkeit und Lesbarkeit von kleinen und mittleren Unternehmen (2,31 bzw. 2,38) besser bewertet als von Großunternehmen (2,47).

Sachliche Gliederung

Auch die Rückmeldungen zu den Ausbildungsinhalten und der sachlichen Gliederung, seien es nun der Umfang wie aber auch die inhaltliche Ausrichtung und deren Orientierungsleistung für eine betriebliche Umsetzung, weisen auf keine wesentlichen Schwierigkeiten bei den Betrieben hin.

Im Großen und Ganzen sind die befragten Betriebe mit dem Umfang der Ausbildungsordnung zufrieden. Lediglich 13 Prozent der Betriebe meldeten zurück, dass die Ausbildungsordnung für ihren Beruf zu viele Inhalte in Form von Lernzielen beinhaltet. Sechs Prozent der Betriebe gaben an, dass sie sich vorstellen könnten, dass die Ausbildungsordnung differenzierter ausformuliert werden könnte. Am zufriedensten mit dem Umfang der Ausbildungsordnung ist man im öffentlichen Dienst. Dass der Ausbildungsrahmenplan zu umfangreich ist, meldeten 15 Prozent der Betriebe im Handwerk, was den höchsten Wert im Vergleich der Bereiche darstellt.

Neben dem Umfang könnte allerdings die inhaltliche Ausrichtung ein Problem für die Betriebe sein. Wenn die Ausbildungsinhalte nicht mit den betrieblichen Tätigkeitsbereichen übereinstimmen, wenn demnach Passungsprobleme zwischen Ausbildungsordnung und den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen festzustellen wären, dann würde eine Ausbildungsplanung schwieriger umzusetzen sein.

Auch hier zeigen die Ergebnisse, dass die befragten Betriebe in dieser Hinsicht generell keine wesentlichen Probleme zurückmelden. 82 Prozent der Betriebe gaben an, dass die Ausbildungsordnungen mit den betrieblichen Tätigkeiten mehr oder weniger übereinstimmen. Für lediglich 18 Prozent der Betriebe trifft dieses weniger oder nicht zu. Besonders zufrieden sind in dieser Hinsicht die Betriebe der Bereiche öffentlicher Dienst, Industrie und Handel und Betriebe des Gastgewerbes. Im Handwerk werden etwas mehr Passungsprobleme zwischen Ausbildungsordnung und den betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen zurückgemeldet als im Durchschnitt. Die Unterschiede sind aber nur marginal.

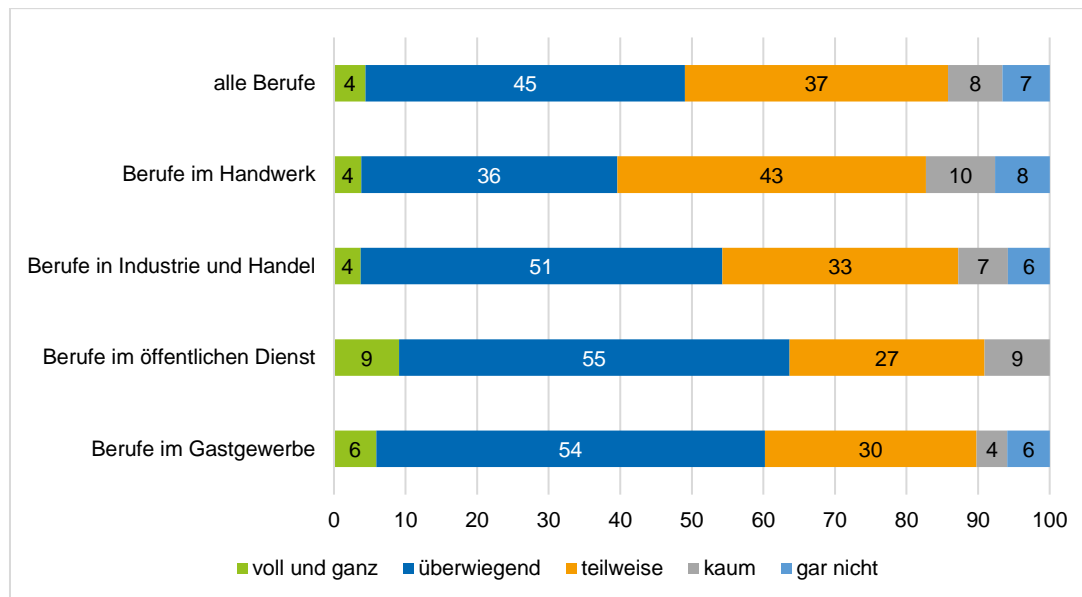
Zeitliche Gliederung

Ausbildungsordnungen beinhalten eine sachliche und eine zeitliche Gliederung. Die zeitliche Gliederung gibt an, bis wann welche Lernziele vermittelt werden sollen. Hintergrund hierbei sind insbesondere die Regelungen zu den Zeitpunkten der jeweiligen Prüfungen. Darüber hinaus gewichtet die zeitliche Gliederung die Lernziele, im Sinne einer Orientierungsfunktion für die ausbildenden Betriebe, was inhaltlich wichtig und was besonders wichtig ist.

Inwieweit halten sich die Betriebe bei der Vermittlung der Ausbildungsinhalte an die Vorgaben in der Ausbildungsordnung? Sind diese für sie maßgebend, oder finden sie wenig Beachtung? Die Frage wurde den Betrieben gestellt, die entweder über einen schriftlichen

Ausbildungsplan oder über einen Versetzungsplan mit Inhalten verfügen. Dies sind etwas mehr als die Hälfte der insgesamt befragten Betriebe (54 Prozent unserer Stichprobe).

Abbildung 3: Orientierung an der zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnung (in %)



n = 817

Bei der Frage nach der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes zeigt sich ein differenziertes Bild (siehe Abbildung 3): Überwiegend oder voll und ganz halten sich 49 Prozent der Betriebe in den ausgewählten Berufen an die durch die Ausbildungsordnung vorgegebene Reihenfolge der zu vermittelnden Inhalte. Mit 37 Prozent wird die mittlere Kategorie „teilweise“ genannt. 15 Prozent der Betriebe melden zurück, dass sie sich kaum oder gar nicht an die zeitliche Gliederung halten.

Größere Unterschiede können zwischen den Ausbildungsbereichen festgestellt werden. Die größte Regelkonformität liegt im öffentlichen Dienst vor, wo sich neun Prozent der Betriebe voll und ganz sowie 55 Prozent überwiegend an die vorgegebene zeitliche Reihenfolge halten. Dagegen sind es im Handwerk vier bzw. 36 Prozent. Häufiger achten die Betriebe des Handwerks teilweise auf die in der Ausbildungsordnung niedergelegte Reihenfolge (43 Prozent). Eine weitgehende Abweichung dieser Vorgabe ist jedoch eher selten (zusammen 18 Prozent).

Hinsichtlich der zeitlichen Gliederung geben die Betriebe eine weniger positive Rückmeldung als zur inhaltlichen Dimension von Ausbildungsordnungen, der sachlichen Gliederung. Nur etwa die Hälfte der Betriebe mit einem schriftlichen Ausbildungsplan setzt die Vorgaben hinsichtlich des Ablaufes um.

Dass Betriebe von der zeitlichen Gliederung abweichen, stellt grundsätzlich kein Problem dar. In den Verordnungen wird mit der sogenannten Flexibilisierungsklausel den Betrieben ein Spielraum bei der Vermittlung der Kompetenzen eingeräumt. Allerdings muss

sichergestellt werden, dass alle in der Verordnung benannten Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten – im Sinne von Mindeststandards – vermittelt werden.

Strukturmodelle

Ausbildungsordnungen nach dem BBiG enthalten u. a. Bestimmungen zur Struktur der Ausbildung (vgl. §5 Absatz 1 Nummer 3, BBiG). Dabei sind die einzelnen Strukturmodelle je nach inhaltlicher Differenzierung und zeitlichem Umfang unterschiedlich stark in der Ausbildungsordnung verankert (SCHWARZ/BRETSCHNEIDER 2013).

Im vorherigen Abschnitt wurde deutlich, dass etwa die Hälfte der schriftlich planenden Betriebe nur eingeschränkt die Vorgaben der zeitlichen Gliederung des Ausbildungsrahmenplans umsetzen. Um das Thema zeitliche Gliederung genauer untersuchen zu können, wurden die Betriebe, die in Berufen mit sogenannter interner Differenzierung ausbilden, nach ihren Erfahrungen bei der Umsetzung von Strukturmodellen befragt. Es gab hierbei Betriebe, die Berufe mit der internen Differenzierung „Fachrichtungen“ und mit der Differenzierung „Wahlqualifikationen“ ausbilden, andere Strukturmodelle wie etwa „Schwerpunkte“ und „Einsatzgebiete“ kamen in der untersuchten Betriebsgruppe nicht vor. Hinsichtlich des Umgangs mit der zeitlichen Gliederung sind Betriebe mit Strukturmodellen besonders interessant, da sie höhere Anforderungen an die Umsetzung der zeitlichen Gliederung stellen, als Berufe ohne interne Differenzierung, sogenannte Monoberufe.

Fachrichtungen

Fachrichtungen stellen die umfangreichste Form der internen Differenzierung von Berufen dar. Es handelt sich dabei um „Differenzierungen in Form alternativ wählbarer Inhalte, die – in der Regel – ein Drittel der Gesamtausbildungszeit umfassen. Fachrichtungen sind im Ausbildungsberufsbild und als eigenständiger Teil im Ausbildungsrahmenplan ausgewiesen. Die Prüfungsanforderungen werden in für jede Fachrichtung unterschiedlichen Prüfungsbereichen festgelegt. Die Fachrichtung ist zwar kein formaler Teil der Berufsbezeichnung, dient aber über ihren Ausweis im Zeugnis als wichtiger Bestandteil zur Identifikation des Ausbildungsprofils“ (SCHWARZ/BRETSCHNEIDER 2013, S. 4).

Fragen zu den Fachrichtungen wurden überwiegend den an der Untersuchung teilnehmenden Betrieben aus dem Handwerk und dem öffentlichen Dienst gestellt, da aus den anderen Branchen keine Berufe mit Fachrichtungen in der Befragung mit einbezogen waren.¹¹ Von Interesse war hierbei die Frage, wann die fachrichtungsspezifischen Inhalte während der Ausbildung vermittelt werden: Bereits im ersten Ausbildungsjahr, im zweiten oder, wie vorgesehen, erst im dritten Ausbildungsjahr.

Die Antwort hierzu weicht deutlich von den Vorgaben der Ausbildungsordnung ab. Die überwiegende Mehrheit (82 %) beginnt nämlich schon im ersten Ausbildungsjahr mit der

¹¹ Folgende Berufe mit Fachrichtungen wurden einbezogen: Glaser/-in, Maler/-in und Lackierer/-in, Elektroniker/-in, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und Verwaltungsfachangestellte.

Vermittlung der Inhalte aus den Fachrichtungen, 16 Prozent starten im zweiten Ausbildungsjahr damit und nur 2 Prozent der Betriebe beginnen, wie in der Ausbildungsordnung angegeben, erst im dritten Ausbildungsjahr. Dies bedeutet, dass in den Berufen mit einer Fachrichtung die jeweiligen konkreten Inhalte daraus eine große Rolle spielen und sehr relevant sind für die Betriebe, weshalb sie schon früh mit der Vermittlung der Inhalte beginnen.

An dieser Stelle wird ein strukturelles Problem der Ausbildungsordnungen in Form der zeitlichen Gliederung deutlich: Fachrichtungen bilden als Verordnungselement eine generelle Ausrichtung des Berufsbildes dar und nicht nur einen Teilaspekt. Vor dem Hintergrund der Ergebnisse könnte man sogar behaupten, dass die Ausrichtung der Fachrichtung so stark ist – 82 Prozent der Betriebe bilden diese bereits ab dem ersten Ausbildungsjahr aus –, dass die Fachrichtung quasi einen eigenständigen Beruf konstruiert.¹²

Hinsichtlich des Umgangs mit der zeitlichen Gliederung bedeutet das für die Betriebe, dass sie Ausbildungsinhalte, die für das dritte Ausbildungsjahr vorgesehen sind, bereits schon im ersten Ausbildungsjahr vermitteln. Parallel dazu müssen sie Ausbildungsinhalte des ersten (oder zweiten) Ausbildungsjahres als grundständige Kompetenzen vermitteln. Das heißt, wenn so vorgegangen wird, bleibt die vom Ordnungsgeber vorgeschriebene zeitliche Gliederung bei der Ausbildung in den Betrieben weitestgehend unbeachtet oder stellt zumindest eine erhebliche Herausforderung für den Ausbildungsbetrieb dar.

Wahlqualifikationen

Um den Anforderungen der Wirtschaft und den unterschiedlichen betrieblichen Bedürfnissen zu entsprechen, wurden einige Ausbildungsberufe um Wahlqualifikationen erweitert. „Wahlqualifikationseinheiten sind inhaltlich und zeitlich abgegrenzte Bündel spezifischer Qualifikationen, die miteinander kombiniert werden können. Sie beziehen sich z. B. auf unterschiedliche Produkte, Herstellungsverfahren oder Werkstoffe und ermöglichen durch ihre Kombination die Abbildung spezialisierter Betriebsprofile innerhalb eines Ausbildungsberufes. Sie sind im Ausbildungsberufsbild verankert und gesondert im Ausbildungsrahmenplan aufgeführt. Anzahl, Kombinationsmöglichkeiten und zeitlicher Umfang (etwa zwischen drei Wochen und vier Monaten) variieren stark. Insgesamt kann die Dauer von Wahlqualifikationseinheiten im Laufe einer Berufsausbildung einen Zeitraum zwischen drei und 18 Monaten abdecken“ (SCHWARZ/BRETSCHNEIDER 2013, S. 4f). Die Wahlqualifikationen müssen zu Beginn der Ausbildung festgelegt und im Ausbildungsvertrag eingetragen werden, wobei eine spätere Änderung der Wahlqualifikationen aber möglich ist.

Betriebe, die den Kaufmann/die Kauffrau für Büromanagement ausbilden, wurden gefragt, ob sie so viel Zeit für die Ausbildung in den Wahlqualifikationen verwenden, wie in der

¹² Bei der Entstehung von Fachrichtungen muss berücksichtigt werden, dass diese auch für die Zusammenlegung von Berufen genutzt wurden. Beispielsweise wurde die landesrechtliche Ausbildung zum/zur Kirchenmaler/-in 2003 in die Maler/-in und Lackierer/-in Ausbildungsverordnung aufgenommen.

Ausbildungsordnung vorgesehen. Hier zeigt sich, dass die Vorgaben der Ausbildungsordnung nur von wenigen Betrieben exakt umgesetzt werden (können); 31 Prozent melden dieses zurück. Etwa ein Drittel braucht mehr Zeit zur Vermittlung der Ausbildungsinhalte und ein weiteres Drittel braucht weniger Zeit.

Da der Beruf in mehreren Bereichen ausgebildet wird, können auch hier Unterschiede festgestellt werden. Im öffentlichen Dienst werden von 48 Prozent der Betriebe die vorgegebenen Zeiten eingehalten. In der Industrie benötigen 36 Prozent den empfohlenen Zeitaufwand und im Handwerk sogar nur 20 Prozent.

Auch der Ausbildungsberuf Chemikant/Chemikantin enthält Wahlqualifikationen, und zwar 20. Die quantitative Befragung zeigt in diesem Fall – ähnlich wie im Bereich Büromanagement –, dass die Betriebe unterschiedlich mit der Vermittlungsdauer der Wahlqualifikationen umgehen.

Die meisten Unternehmen, die den Chemikanten ausbilden, geben an, dass sie eher weniger Zeit (40 %) oder aber genauso viel Zeit wie vorgesehen benötigen (39 %). Mehr Zeit für die Wahlqualifikation wird nur von einer kleinen Gruppe von Betrieb benötigt (11 %).

Ähnlich wie bei den Fachrichtungen melden die Betriebe zurück, dass Wahlqualifikationen Auswirkungen auf die generelle Ausrichtung der Ausbildung haben. „...wobei wir das halt (...) so organisieren, dass wir unsere Auszubildenden quasi in die Bereiche, wo die Wahlqualifikationen stattfinden, für drei Jahre einsetzen. Also sie sind bei uns quasi vom ersten Ausbildungsjahr an dem Tag mit da drin, weil wir sagen, wenn die Spezialisten werden sollen, dann reichen mir persönlich nicht nur fünf Monate über zwei Jahre verteilt“ (0101,74).¹³

Und selbst bereits im Auswahlprozess und generell für das Ausbildungsplatzangebot spielen die Wahlqualifikationen eine Rolle, wie in den qualitativen Interviews deutlich wurde. Denn mit der Wahlqualifikation verbunden sind auch unterschiedliche Einsatzgebiete im Betrieb während und vor allem nach der Ausbildung (0110,133).

Fachrichtungen und Wahlqualifikationen sind vor diesen Hintergründen nicht nur als Teile des Berufsbildes, als interne Differenzierung, zu betrachten. Vielmehr prägen diese die generelle Ausrichtung der Ausbildung.

Welche Auswirkungen haben Strukturmodelle wie Fachrichtungen und Wahlqualifikationen auf die Planung der Betriebe? Betrachtet man die Betriebe mit Berufen mit interner Differenzierung, so zeigt sich, dass sich das Planungsverhalten nicht im Wesentlichen unterscheidet. Der Anteil informell und formal planender Betriebe spiegelt die Anteile in der Gesamtheit aller befragten Betriebe wieder. Lediglich bei der Betrachtung der jeweiligen Kategorien fällt auf, dass sich Betriebe mit elaborierten Plänen eher an die zeitlichen

¹³ Zitat aus den Interviews werden hier und im Folgenden mit der laufenden Nummer und dem jeweiligen Absatz referenziert.

Vorgaben hinsichtlich des Zeitpunktes der Vermittlung der Fachrichtung halten als Betriebe mit Stichpunkteplänen. Anders verhält es sich bei Betrieben, die Berufe mit Wahlqualifikationen ausbilden. Hier spielt die Orientierung eine Rolle: Betriebe, die sich an der Ausbildungsordnung orientieren, halten sich eher an die zeitlichen Vorgaben zur Vermittlung der Wahlqualifikationen als Betriebe, die sich eher an den eigenen betrieblichen Aufgaben und Abläufen orientieren. Ob es sich dabei um Stichpunktepläne oder um elaborierte Pläne handelt, ist nicht ausschlaggebend.

Zusammenfassung

Vor dem Hintergrund der bisherigen Ergebnisse in diesem Kapitel stellt sich die Frage, welchen Einfluss Ausbildungsordnungen überhaupt auf die Planung der Ausbildung haben. Grundsätzlich sind die Betriebe mit den Ausbildungsordnungen hinsichtlich ihrer Lesbarkeit, aber auch hinsichtlich ihrer inhaltlichen Ausrichtung und Gestaltung alles in allem zufrieden. Auch die Arbeits- und Geschäftsprozesse werden in Ausbildungsordnungen aus Sicht der Betriebe passend wiedergegeben.

Als Herausforderung stellt sich die zeitliche Gliederung dar: Nur ein Teil der Betriebe hält sich an die zeitlichen Vorgaben der Verordnung. Zusätzliche Herausforderungen stellen Strukturmodelle wie Fachrichtungen und Wahlqualifikationen dar. Wenn fachrichtungsspezifische Inhalte bereits im ersten Ausbildungsjahr vermittelt werden, dann geschieht dies zulasten von anderen Ausbildungsinhalten, die zu einem späteren Zeitpunkt vermittelt werden müssen. In diesem Kontext stellt sich die Frage, ob dieses Vorgehen Auswirkungen auf das Bestehen von Prüfungen hat (dazu im folgenden Kapitel mehr). Denn Ausbildungsinhalte aus dem ersten Ausbildungsjahr können auch Gegenstand der Zwischenprüfung bzw. Gegenstand von Teil 1 der gestreckten Abschlussprüfung sein. Bei Wahlqualifikationen zeigt sich eher das Problem, dass die Vermittlungszeiten stark variieren. Insbesondere wenn mehr Zeit für die Vermittlung von Wahlqualifikationen benötigt wird, geht dieses Vorgehen auch zulasten von anderen in der Ausbildungsordnung festgeschriebenen zu vermittelnden Kompetenzen.

4.5 Erklärungsmodell für das Ausbildungsergebnis

Wir gehen nun der Frage nach, welches Ergebnis durch die Ausbildung erzielt wird und worauf dieses Ergebnis zurückgeführt werden kann. Gewissermaßen geht es um Input und Output der Ausbildung und um das, was dazwischen liegt, nämlich die Planung und die Gestaltung der Ausbildung. Anhand eines statistischen Modells wollen wir prüfen, ob und in welchem Ausmaß die Art der Planung und der Gestaltung der betrieblichen Ausbildung tatsächlich für das erzielte Ausbildungsergebnis verantwortlich gemacht werden können.

Zum Output bzw. zum Ausbildungsergebnis liegen zwei Fragen aus der Telefonbefragung vor: die Notenverteilung der Auszubildenden der Betriebe in den Abschlussprüfungen sowie die vorzeitige Beendigung der Ausbildung.

Das Ausbildungsergebnis hängt auch davon ab, wie leicht es den Betrieben gelingt, Auszubildende zu rekrutieren, die ihren Anforderungen und Erwartungen entsprechen. Das Ausgangsniveau bzw. der Input wurde durch zwei Fragen erfasst: über die Leichtigkeit, Auszubildende für den jeweiligen Beruf zu finden, und über den Anteil der Auszubildenden, die eingestellt werden, obwohl sie nicht den Anforderungen des Betriebs entsprechen¹⁴.

Blicken wir nun auf den Zusammenhang dieser vier Merkmale mit der Planungstypologie aus Art und Detaillierungsgrad der Planung und ihrer Orientierung an der Ausbildungsordnung (Tabelle 2). Wie erwartet zeigt sich, dass die Betriebe, die ihre Ausbildung nicht oder informell planen, jeweils die ungünstigsten Werte auf sich vereinen: die größten Schwierigkeiten bei der Rekrutierung von Auszubildenden, die höchsten Anteile an Auszubildenden, die den Anforderungen nicht genügen, die schlechtesten Abschlussnoten und die höchsten Abbruchquoten. Weniger zu erwarten war, dass die günstigsten Werte für das Ausgangsniveau und die Abbruchwahrscheinlichkeit bei den Betrieben zu beobachten sind, deren Ausbildung einem an Aufträgen orientierten Stichpunkteplan folgt und nicht bei den elaborierten inhaltlichen Ausbildungsplänen. Auch eine knapp gehaltene und auf die betrieblichen Erfordernisse angepasste Ausbildungsplanung ermöglicht nach diesen Analysen ähnlich gute Ausbildungsergebnisse wie eine auf der Ausbildungsordnung aufbauende schriftlich dokumentierte Planung der Ausbildung.

¹⁴ Die Antworten geben jeweils die Sicht der Ausbildungsverantwortlichen in den Betrieben wieder, stellen also keine objektiven Aussagen über die Eignung der Auszubildenden dar.

Tabelle 2: Input- und Outputmerkmale nach Planungsarten

	Schwierigkeit der Rekrutierung* (Durchschnitt)	Abweichung von den Anforderungen (in %)	Noten in Abschlussprüfung (Durchschnitt)	Abbruchquote (in %)
keine oder informelle Planung	3,6	32,6	2,6	17,5
an Aufträgen orientierter Stichpunkteplan	3,3	21,1	2,5	13,4
an Ausbildungsordnung orientierter Stichpunkteplan	3,2	28,8	2,6	15,6
an Aufträgen orientierter elaborierter Plan	3,3	33,3	2,5	15,6
an Ausbildungsordnung orientierter elaborierter Plan	3,3	30,7	2,5	15,1
insgesamt	3,4	30,3	2,6	16,0

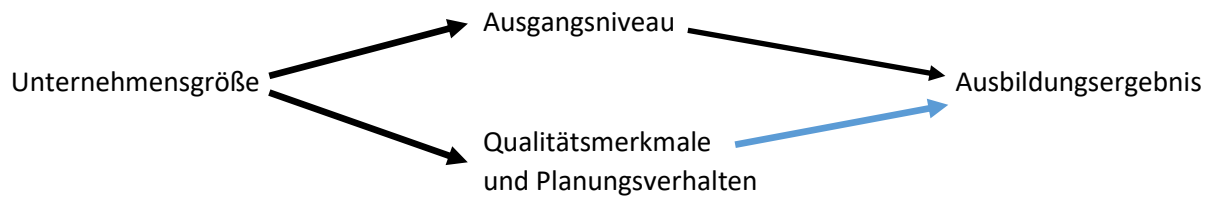
Kleine Werte stehen jeweils für eine günstige Ausprägung.

* Schwierigkeit der Rekrutierung: Skala von 1 bis 5

N = 926 (bis 1.323), gewichtete Daten

Um die Einflüsse der verschiedenen Merkmale des Inputs, der Planung und der Gestaltung der Ausbildung auf das Ausbildungsergebnis, also auf den Output beurteilen zu können, wurde ein lineares Regressionsmodell der erklärenden Variablen auf die beiden Merkmale Notendurchschnitt und Ausbildungsabbruch gerechnet. Damit können Einflüsse einzelner Variablen unter Kontrolle der übrigen Variablen geschätzt werden. Das ist deshalb interessant, weil sich Effekte überlagern können, wenn beispielsweise vieles mit der Unternehmensgröße zusammenhängt und Instrumente der Planung und der Qualitätskontrolle gleichermaßen angewandt werden. Fragen dieser Art stellen sich auch, wenn noch zwei weitere Einflussgrößen berücksichtigt werden: das Ausgangsniveau der Auszubildenden bzw. der „Input“ und die Ressourcen des Betriebs. Vor allem durch die Berücksichtigung des Ausgangsniveaus kann unterschieden werden, ob günstige Werte beispielsweise bei großen Unternehmen der Auswahl der Auszubildenden (Selektionseffekt) oder der Ausbildungsleistung (Sozialisations- bzw. Qualifizierungseffekt) zuzuschreiben sind. Diese Frage stellt sich vor allem dann, wenn Betriebe mit einer hohen Ausbildungsqualität zugleich die „besseren“ Auszubildenden rekrutieren können. Ähnlich verhält es sich mit den Ressourcen des Betriebs, die der Tendenz nach sowohl für spezialisiertes Ausbildungspersonal als auch für eine formale Ausbildungsplanung sowie für eine hohe Arbeitsplatzsicherheit stehen. Eine schematische Darstellung hierzu gibt Abbildung 4.

Abbildung 4: Schematische Darstellung des Erklärungsmodells der Ausbildungsleistung



Für die Messung der Qualitätsmerkmale und des Planungsverhaltens steht eine Reihe von Fragen bzw. Variablen zur Verfügung: als Qualitätsmerkmale die Häufigkeit, mit der das Berichtsheft bzw. der Ausbildungsnachweis kontrolliert wird, die Art der Unterstützung vor Prüfungen, die Anzahl der genutzten Kontrollinstrumente¹⁵ und die Rückschau auf die Ausbildung¹⁶ sowie für das Planungsverhalten (vier Kategorien und dichotomisiert formal/informell).

Die Unternehmensgröße im Sinne der Anzahl der Beschäftigten wird als Indikator für die zur Verfügung stehenden Ressourcen verwandt.

Zunächst untersuchen wir, wie sehr diese Merkmale mit der Unternehmensgröße zusammenhängen. Tatsächlich lassen sich für alle Merkmale hochsignifikante Zusammenhänge feststellen (Tabelle 3). Sie reichen von .10 für die Rückschau auf die Ausbildung bis .37 für die dichotomisierte Planungsvariable. Für die Planungsvariable als Viererskala ergibt sich ein etwas geringerer Wert von .30. Ebenfalls hochsignifikant sind die Zusammenhänge mit Abschlussnoten (-.15) und Ausbildungsabbruch (-.23). Fraglich ist, ob die Unternehmensgröße nur indirekt über die übrigen erklärenden Variablen auf das Ausbildungsergebnis wirkt, oder ob sie einen eigenständigen Effekt hat.

¹⁵ Die Items hierzu lauten: „durch Gespräche mit den Auszubildenden zu festgelegten Zeitpunkten (z. B. nach Ablauf eines Ausbildungsabschnittes)“, „durch schriftliche Bewertungs- oder Beurteilungsbögen“, „durch gemeinsame Bewertung aller Ausbildungsbeteiligten ohne den Auszubildenden“, „durch gemeinsame Bewertung aller Ausbildungsbeteiligten mit dem Auszubildenden“ und „durch Vereinbarungen zum weiteren Verlauf der Ausbildung, deren Ergebnisse überprüft werden“.

¹⁶ Antworten dichotomisiert zu „ja“/„nein“.

Tabelle 3: Korrelationen der Unternehmensgröße mit den erklärenden Variablen für das Ausbildungsergebnis

Schwierigkeit der Rekrutierung	-.21**
Abweichung von Anforderungen	-.23**
formale Planung (dichotom)	.37**
Grad der Planung (4er-Skala)	.30**
Häufigkeit der Kontrolle des Berichtshefts	.12**
Unterstützung bei Prüfungen (Anzahl)	.14**
Kontrollinstrumente (Anzahl)	.36**
Rückschau auf Ausbildung (dichotom)	.10**
Notendurchschnitt	-.15**
Ausbildungsabbruch	-.23**

* signifikant auf 5-Prozent-Niveau, ** signifikant auf 1-Prozent-Niveau

Im Folgenden werden die Korrelationen der erklärenden Variablen mit dem Ausbildungsergebnis betrachtet: Rekrutierungsschwierigkeiten und das Ausgangsniveau, Ausbildungsqualität und Unternehmensgröße leisten statistisch signifikante Beiträge zur Erklärung der abhängigen Variablen; die Zusammenhänge fallen dabei mäßig bis schwach aus. Wir wissen also nur zu einem eher kleinen Teil, wodurch ein gutes oder schlechtes Ausbildungsergebnis entsteht.

Die Variablen zur Qualität können den Notendurchschnitt besser vorhersagen als den Ausbildungsabbruch, teilweise sind die Zusammenhänge mit dem Ausbildungsabbruch nicht signifikant oder weisen sogar die entgegengesetzte Ausrichtung auf (in Tabelle 4 in Rot ausgezeichnet). Die Rekrutierungsmöglichkeiten und teilweise die Unternehmensgröße haben eine größere Erklärungskraft, und zwar besonders beim Ausbildungsabbruch. Aufgrund der geringen oder in der Richtung den Erwartungen widersprechenden Korrelationen der Kontrolle des Berichtshefts mit dem Ausbildungsergebnis wird dieses Merkmal in den weiteren Modellen nicht mehr berücksichtigt.

Tabelle 4: Korrelationen erklärender Variablen mit dem Ausbildungsergebnis

erklärende Variable	Notendurchschnitt	Ausbildungsabbruch
Schwierigkeit der Rekrutierung	.24**	.27**
Abweichung von Anforderungen	.17**	.35**
formale Planung (dichotom)	-.10**	-.06
Grad der Planung (4er-Skala)	-.08**	-.06*
Häufigkeit der Kontrolle des Berichtshefts	-.12**	.11**
Unterstützung bei Prüfungen (Anzahl)	-.15**	-.03
Kontrollinstrumente (Anzahl)	-.22**	-.06
Rückschau auf Ausbildung (dichotom)	-.23**	-.01
Unternehmensgröße	-.15**	-.23**

* signifikant auf 5-Prozent-Niveau, ** signifikant auf 1-Prozent-Niveau

Die rote Markierung verweist auf eine den Hypothesen widersprechende Richtung des Zusammenhangs.

In eine Reihenfolge gebracht weist das Ausgangsniveau den vergleichsweise stärksten Zusammenhang mit dem Ausbildungsergebnis auf. Für die Untersuchung interessanter sind jedoch die Zusammenhänge zwischen dem Ausbildungsergebnis und den Merkmalen, die den Ausbildungsprozess beschreiben. Hier steht die Ausbildungsqualität in mehreren Facetten vor der Unternehmensgröße, und am Ende der Einflussfaktoren steht die Planungsweise. Das tatsächliche Handeln im Ausbildungsprozess ist demnach für das Ausbildungsergebnis wichtiger als die Planung als solche und auch wichtiger als die Unternehmensgröße für sich. Je dichter also die Merkmale das Ausbildungsgeschehen beschreiben, desto größer ist ihr Einfluss.

Die Unternehmensgröße korreliert um etwas mehr als .20 sowohl mit dem Ausgangsniveau als auch mit dem Ausbildungsergebnis. Die Zusammenhänge zwischen der Unternehmensgröße und dem Ausbildungsergebnis bleiben damit hinter den Zusammenhängen des Ausgangsniveaus mit dem Ausbildungsergebnis zurück, so dass für das multivariate Modell zu erwarten ist, dass sich der Einfluss des Ausgangsniveaus auf das Ausbildungsergebnis gegenüber dem Einfluss der Unternehmensgröße hierauf durchsetzen wird.

In einer multiplen Regression auf den Notendurchschnitt haben die Rekrutierungsschwierigkeiten und die Abweichungen von den Anforderungen ebenso wie die Anzahl der genutzten Instrumente der Qualitätskontrolle und das Vorhandensein einer Rückschau auf die Ausbildung einen mittelstarken Einfluss (siehe Tabelle 5). Dagegen wird der Einfluss der Unternehmensgröße insignifikant; er wird nun ganz von den Rekrutierungsschwierigkeiten und den Qualitätsmerkmalen übernommen. Dieses Bild

verfestigt sich, wenn man noch Abweichungen von den Anforderungen hinzunimmt. Die Schätzungen ergeben eine geringe bis mäßige Aufklärung des Ausbildungsergebnisses zwischen neun und 16 Prozent.

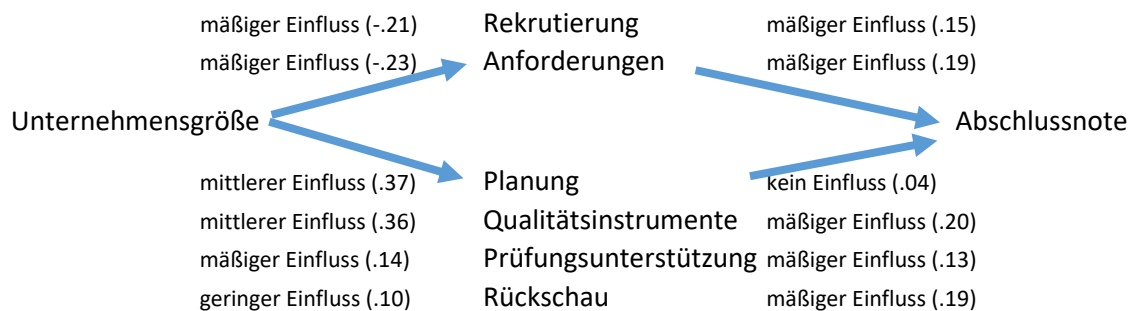
Tabelle 5: multiple lineare Regressionen auf das Ausbildungsergebnis (standardisierte Beta-Koeffizienten)

erklärende Variable	Notendurchschnitt	Ausbildungsabbruch
Schwierigkeit der Rekrutierung	.15**	.20**
Abweichung von Anforderungen	.19**	.27**
formale Planung (dichotom)	.04	.09
Qualitätsinstrumente (Anzahl)	-.13*	.04
Prüfungsunterstützung (Anzahl)	-.09	-.10*
Rückschau auf Ausbildung (dichotom)	-.19*	-.02
Unternehmensgröße	.02	-.09
erklärte Varianz	.14	.16

* signifikant auf 5-Prozent-Niveau, ** signifikant auf 1-Prozent-Niveau

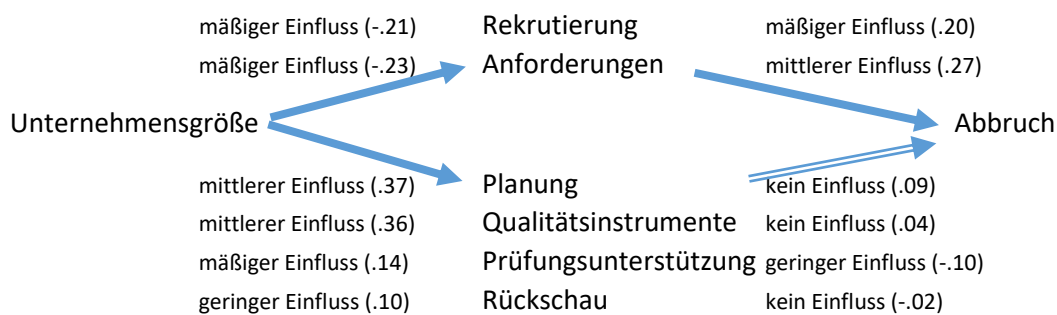
Für den Durchschnitt der Abschlussnoten kann somit das in Abbildung 5 wiedergegebene multivariate Modell 1 dargestellt werden. Auf der linken Hälfte enthält es die Korrelationskoeffizienten zwischen Unternehmensgröße und den inhaltlichen erklärenden Variablen (Tabelle 3), auf der rechten Seite die standardisierten Koeffizienten aus der Regression (Tabelle 5).

Abbildung 5: Schätzung des Erklärungsmodells der Ausbildungsleistung: Modell 1 – Abschlussnote (multiple lineare Regression/Pfadmodell)



Bei der Regression auf den Ausbildungsabbruch (Modell 2 in Abbildung 6) gibt es leicht andere Ergebnisse als für den Notendurchschnitt: Hier wird keine Variable aus dem Bereich von Qualität und Planung signifikant. Von den einbezogenen Merkmalen bleibt hier also nur der Input, also das Ausgangsniveau, zur Erklärung des Ausbildungsergebnisses übrig.

Abbildung 6: Schätzung des Erklärungsmodells der Ausbildungsleistung: Modell 2 – Ausbildungsabbruch (multiple lineare Regression/Pfadmodell)



Nimmt man die Ergebnisse der beiden Modelle zusammen, ist zum ersten der stabile Einfluss des Ausgangsniveaus bzw. der Rekrutierung auf das Ausbildungsergebnis hervorzuheben. Auszubildende, die in den Augen der Ausbildungsleitung geeignet sind, erzielen im Schnitt also bessere Ergebnisse als Auszubildende, von deren Qualitäten Ausbildungsleitungen weniger überzeugt sind. Zum zweiten ist die Bedeutung der Qualitätsmerkmale hervorzuheben, auch wenn von diesen nicht in jedem Fall eine Wirkung ausgeht. Da es sich um additive Effekte handelt, kann die Wirkung des Ausgangsniveaus durch den günstigen oder ungünstigen Ausbildungsverlauf geschwächt oder auch verstärkt werden; die anfänglichen Unterschiede werden dadurch allerdings nicht vollständig zum Verschwinden gebracht. Von der Unternehmensgröße geht vermittelt über diese Merkmale, besonders der des Ausgangsniveaus, ein Einfluss auf das Ausbildungsergebnis aus.

Zusammenfassung:

Nicht nur bei der Planung und der Durchführung der Ausbildung unterscheiden sich die Ausbildungsbereiche, sondern auch bei der Rekrutierung von Auszubildenden und beim Ergebnis der Ausbildung. In beiderlei Hinsicht schneiden der öffentliche Dienst sowie Industrie und Handel besser als das Gastgewerbe und das Handwerk ab, ebenso größere Unternehmen besser als kleinere.

Anhand eines multivariaten statistischen Modells wurden die Einflussfaktoren auf das Ausbildungsergebnis, gemessen als durchschnittliche Abschlussnote und Anteil von Ausbildungsabbrüchen in den Betrieben, ermittelt. Demnach ist für das Ausbildungsergebnis die Rekrutierung von Auszubildenden in vergleichsweise starkem Maße verantwortlich.

Genauer geht es hierbei um Schwierigkeiten der Rekrutierung und um den Anteil von Auszubildenden, die nicht den Anforderungen des Betriebs entsprechen.

Zudem sind für das Ausbildungsergebnis Merkmale der Ausbildungsqualität bzw. der Qualitätssicherung von Bedeutung, vor allem für die Abschlussnote. Hierbei sind die Einflüsse der Anzahl der genutzten Instrumente der Ausbildungskontrolle sowie einer Rückschau auf die Ausbildung etwas stärker als der Einfluss der Prüfungsunterstützung. Da die Effekte additiv sind, sich also nicht ausschließen, kann durch eine gute Ausbildungsqualität Schwierigkeiten bei der Rekrutierung entgegengewirkt werden, und durch eine schlechte Ausbildungsqualität kann eine gute Ausgangslage verspielt werden.

5 Zusammenfassung der Ergebnisse

Wir haben im letzten Kapitel gesehen, dass vor allem qualitätssichernde Maßnahmen einen Einfluss auf das Ergebnis der Ausbildung haben. Auch bei schwierigen Bedingungen zu Beginn einer Ausbildung, wie bei Rekrutierungsproblemen, kann eine konsequente Qualitätssicherung im Prozess der Ausbildung einen positiven Effekt auf das Ausbildungsergebnis in Form von besseren Noten haben. Wichtig ist dabei, dass einzelne Instrumente nur bedingt wirken; es ist gerade die Summe der eingesetzten Instrumente, die zum Erfolg führt.

Vor diesem Hintergrund kann die Ausbildungsplanung als ein wichtiger Bestandteil qualitätssichernder Maßnahmen im Prozess der Ausbildung angesehen werden.

Gleichzeitig muss aber auch festgestellt werden, dass die Betriebe Ausbildungsplanungen sehr unterschiedlich einsetzen. 41 Prozent der Betriebe sind informelle Planer und nutzen keinen schriftlichen Ausbildungsplan. Zwar haben die Betriebe in der Regel ein implizites Ausbildungskonzept, d. h. Vorstellungen darüber, wie eine Ausbildung gelingen kann, sie dokumentieren diese jedoch nicht in schriftlicher Form. Nach eigenen Aussagen berücksichtigen sie dabei die Ausbildungsordnungen; der Ausbildungsprozess ist aus ihrer Sicht aber weniger im Voraus festlegbar und damit planbar, da sich Lerngelegenheiten aus den alltäglichen Arbeits- und Geschäftsprozessen ergeben. Dieses wird als auftragsbezogene Ausbildung bezeichnet. Der Verzicht auf eine schriftliche Dokumentation wird dabei durch das Ausbildungspersonal kompensiert. Insbesondere in kleinen Betrieben steuern Auszubildende während des Ausbildungsprozesses und legen situativ fest, was für das Gelingen der Ausbildung wichtig ist.

Des Weiteren lässt sich zeigen, dass die Betriebe, die einen Ausbildungsplan einsetzen, sehr heterogen vorgehen. Dies zeigt sich vor allem hinsichtlich der Ausführlichkeit und Orientierung der Planungen. Viele der formal planenden Betriebe gehen über Stichpunktpläne nicht hinaus (29 % aller befragten Betriebe). Auch eine Orientierung an der Ausbildungsordnung wird nur von einem Teil der befragten Betriebe zurückgemeldet. Der andere Teil orientiert sich eher an den eigenen betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen.

Aus Sicht der Ordnungsarbeit wäre es wünschenswert, wenn die Ausbildungsplanung der Betriebe über Stichpunkte hinausginge und die jeweilige Ausbildungsordnung bei der Umsetzung berücksichtigt würde. Diesem Ideal entsprechen in dieser Betriebsbefragung lediglich 17 Prozent der Betriebe.

Gleichzeitig zeigen sich teilweise erhebliche Unterschiede bei der Ausbildungsplanung, wenn man Betriebsgrößen und Ausbildungsbereiche unterscheidet. Grundsätzlich wird deutlich: Je größer der Betrieb, umso häufiger wird ein schriftlicher Ausbildungsplan eingesetzt. Insbesondere kleine Betriebe verzichten auf eine schriftliche Ausarbeitung der Planung. Des Weiteren wurde deutlich, dass auch Handwerksbetriebe seltener als Betriebe aus anderen Bereichen einen schriftlichen Ausbildungsplan einsetzen.

Mit Blick auf die informell planenden Betriebe kann festgehalten werden, dass diese nicht unbedingt unsystematisch bei der Durchführung der Ausbildung vorgehen oder weniger

erfolgreich hinsichtlich des Ausbildungsergebnisses sind. Nur ein sehr geringer Anteil der Betriebe gibt an, keinerlei Konzept für die Durchführung der Ausbildung zu folgen, so dass bei dieser Gruppe vermutlich eine aus der jeweiligen Situation heraus resultierende „Ad-hoc-Planung“ bzw. -Ausbildungsgestaltung vorliegt. Viele der informell planenden Betriebe nennen Gründe, warum sie ihre impliziten Konzepte nicht verschriftlichen, sei es die Nicht-Kalkulierbarkeit betrieblicher Aufträge oder das Vertrauen in die Person des Auszubildenden als Instanz, die kompetent entscheiden könne, was für die Ausbildung wichtig sei. Vor dem Hintergrund kann festgehalten werden: *Man kann eine Ausbildung nicht nicht planen.*

Trotzdem muss die Frage gestellt werden, wie informell planende Betriebe durch eine offene, situative Gestaltung der Ausbildung sicherstellen, dass die verbindlichen Ausbildungsstandards in Form der sachlichen und zeitlichen Gliederung eingehalten werden, um eine breite berufliche Qualifikation sowie Arbeitsmarktverwertbarkeit, die über einzelbetriebliche Belange hinausgehen, zu gewährleisten.

Dies führt zu der weiteren Frage, die im Forschungsprojekt bearbeitet wurde, nämlich welchen Stellenwert Ausbildungsbetriebe den Ausbildungsordnungen beimessen.

Wie dargestellt, spielen die Ausbildungsordnungen bei formal planenden Betrieben wie aber auch bei informell planenden Betrieben eine Rolle. Zum einen gaben viele der informell planenden Betriebe an, dass sie bei der Durchführung der Ausbildung die wesentlichen Ausbildungsinhalte beachten. Allerdings bleibt unklar, wie systematisch sie die jeweiligen Ausbildungsrahmenpläne und die darin beschriebenen Lernziele umsetzen. Aber auch Betriebe mit einer schriftlichen Ausbildungsplanung orientieren sich nicht immer vorwiegend an der Ausbildungsordnung, sondern strukturieren die Ausbildungsprozesse anhand ihrer betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse. Deshalb kann davon ausgegangen werden, dass die Berücksichtigung von Ausbildungsrahmenplänen als Mindeststandard für die Ausbildung graduell verläuft, d. h., dass sie mal mehr, mal weniger systematisch umgesetzt wird.

Dies zeigt sich auch in der Bewertung der Ausbildungsordnungen durch die Betriebe. Insbesondere die sachliche Gliederung wird positiv bewertet. Der Umfang der Ausbildungsordnungen sowie die berufsspezifische Umsetzung der Arbeits- und Geschäftsprozesse erfahren eine hohe Zustimmung. Probleme bei der Umsetzung der Ausbildungsordnungen zeigen sich jedoch hinsichtlich der Abfolge der Ausbildungsinhalte und der zeitlichen Gliederung. Nur ein Teil der Betriebe setzt die zeitliche Gliederung so um, wie sie im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben ist. Dies gilt ebenso bei der Vermittlung von Wahlqualifikationen, die sehr unterschiedlich abläuft. Sehr prägnant ist auch das Ergebnis hinsichtlich der Berücksichtigung von Inhalten bei Ausbildungen, die Fachrichtungen vorsehen: Nur ein kleiner Teil der Betriebe vermittelt die entsprechenden Kompetenzen erst im dritten Ausbildungsjahr, wie es die Ausbildungsordnung vorsieht. Die meisten Betriebe berücksichtigen die entsprechenden Lernziele bereits von Beginn der Ausbildung an.

Vor diesem Hintergrund ist zu fragen, ob die Form der zeitlichen Gliederung, wie sie üblicherweise in den Ausbildungsordnungen verordnet wird, ein Hinderungsgrund bzw. ein Hemmnis hinsichtlich der Ausbildungsplanung darstellt.

Aus bildungspolitischer Perspektive wäre zu diskutieren, welchen Stellenwert der Ausbildungsplanung beigemessen werden soll. Gesetzlich sind Ausbildungsbetriebe dazu verpflichtet, einen Ausbildungsplan zu erstellen. Diese Pflicht ist zunächst im Rahmen der Vertragsschließung zwischen ausbildendem Betrieb und Auszubildenden zu verorten. Der Ausbildungsplan als Teil des Ausbildungsvertrages dient der Herstellung von Transparenz über die Erwartungen hinsichtlich der zeitlichen und sachlichen Gliederung sowie hinsichtlich des Ziels der Berufsausbildung, insbesondere die Berufstätigkeit, für die ausgebildet wird. Der Betrieb ist gegenüber den Auszubildenden zudem verpflichtet darzulegen, welche Anforderungen im Prozess der Ausbildung auf die Lernenden zukommen.

Für die Betriebe bedeutet das, dass sie mit Blick auf diese Pflicht dann rechtssicher handeln, wenn sie die vom Gesetzgeber verordneten Ausbildungsstandards in Form von Ausbildungsordnungen erläutern. Deshalb ist für Betriebe der Pflicht zur Erstellung eines Ausbildungsplanes genüge getan, wenn sie dem Ausbildungsvertrag die Ausbildungsordnung beifügen und mit dem Auszubildenden besprechen.

Als Teil der betrieblichen Qualitätssicherung und -entwicklung ist der Ausbildungsplan ein Steuerungsinstrument für den Prozess der Ausbildung und müsste von der vertragsrechtlichen Seite unterschieden werden. Dies vor dem Hintergrund, dass der Ausbildungsplan zwei Funktionen erfüllt: Erstens die als Komponente des Vertragsrechts und zweitens die als innerbetriebliches Steuerungsinstrument für Ausbildungsprozesse.

Die Ergebnisse des Forschungsprojekts zeigen, dass die Nutzung von Ausbildungsplänen als Teil einer umfassenden Qualitätssicherung und -entwicklung von Ausbildungsprozessen einen positiven Einfluss auf das Gelingen von Ausbildungen haben kann.

Im Folgenden schlagen wir Maßnahmen vor, mithilfe derer noch mehr Betriebe von der Nutzung dieses Instruments profitieren könnten.

6 Handlungsempfehlungen

Handlungsempfehlung 1

Überarbeitung und Modernisierung der Hauptausschussempfehlung 12 „Empfehlung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung“.

Die Empfehlung des Bundesausschusses für Berufsbildung zur sachlichen und zeitlichen Gliederung der Berufsausbildung aus dem Jahre 1972 sollte in Hinsicht des Umgangs der Betriebe mit Ausbildungsordnungen und schriftlichen Ausbildungsplanungen überarbeitet werden.

Um die Auseinandersetzung der Betriebe mit Ausbildungsordnungen zu fördern, bedarf es einer aktiven Beschäftigung der Auszubildenden mit den Lernzielen des Berufsbildes, insbesondere wenn eine Modernisierung durchgeführt wurde. Gleichzeitig hat die sachliche und insbesondere die zeitliche Gliederung des Ausbildungsrahmenplans nicht die Funktion einer didaktischen Planung einer konkreten Ausbildung im Betrieb; diese didaktische Umsetzung der Lernziele obliegt den Auszubildenden.

Wenn allerdings die Betriebe dazu angehalten werden, die Ausbildungsrahmenpläne in ihrer betrieblichen Praxis umzusetzen, und dann im nächsten Schritt wieder auf den Ausbildungsrahmenplan bzw. auf die Möglichkeit der unmittelbaren Übernahme des Ausbildungsrahmenplans ohne zusätzliche betriebliche Anpassungen und Berücksichtigung individueller Voraussetzungen des jeweiligen Auszubildenden verwiesen wird, werden die Grundlage und die Umsetzung identisch gesetzt.

Diese Gleichsetzung in der Empfehlung vernachlässigt die Ausrichtung des Ausbildungsrahmenplans als technikoffenes und betriebsorganisatorisch neutral formuliertes Lernzielgerüst, das mit den jeweiligen betrieblichen Strukturen abgeglichen und bezogen auf den einzelnen Auszubildenden zu Zwecken der Planung adaptiert werden soll. Zudem werden so auch die berufspädagogischen Diskurse der letzten Jahrzehnte um Lernendenorientierung, Heterogenität und Kompetenzorientierung außer Acht gelassen.

Daher wirkt vor dem Hintergrund der aktuellen Diskussionen um die Qualität der Ausbildung eine Gleichsetzung von Ausbildungsrahmenplan und betrieblichem Plan nicht zeitgemäß und damit wenig zielführend.

Grundsätzlich sollte darüber nachgedacht werden, in welcher Form die Verpflichtung zur Herstellung von Transparenz über den Ausbildungsprozess von Auszubildenden gegenüber den Auszubildenden umgesetzt werden soll. Reicht es, vor Beginn der Ausbildung die Ziele der Ausbildung im Rahmen der Vertragsschließung zu erläutern?

Die Empfehlung müsste deutlich machen, dass alle im Ausbildungsrahmenplan für die jeweilige Ausbildung aufgeführten Lernziele im Sinne eines Mindeststandards auch Gegenstand des betrieblichen Ausbildungsplanes sein sollten.

Im Sinne einer modernen Qualitätsentwicklung sollte die Sicherung der Transparenz als Bestandteil des Ausbildungsprozesses wahrgenommen werden. Ausbilder hätten dann die Pflicht, auch im Prozess der Ausbildung den Auszubildenden darzustellen, wo sie stehen und welche Schritte nötig sind, um eine Ausbildung erfolgreich zu absolvieren, im Sinne einer prozessbegleitenden Rückmeldungskultur.

Konkret schlagen wir vor, dass die Hauptausschuss-Empfehlung 12 in einem Zusammenhang mit der Hauptausschuss-Empfehlung 156 zum Führen des Ausbildungsnachweisen gebracht wird und Anforderungen an die betriebliche Ausbildungsplanung neu formuliert werden.

Handlungsempfehlung 2

Digitale Verknüpfung und Integration relevanter qualitätssichernder Instrumente

Es zeigte sich, dass vor allem kleine und mittlere Betriebe eher den Ausbildungsprozess kontrollieren als die Ausbildung schriftlich planen. Somit gehört es zu den Erkenntnissen des Projektes, dass das Berichtsheft einen wesentlich höheren Stellenwert in der Ausbildungspraxis einnimmt als das Instrument des Ausbildungsplanes.

Wir empfehlen, diesen Befund als Ausgangspunkt für die weitere Stärkung und konzeptionelle Weiterentwicklung des Berichtsheftes zu nutzen. Unter Zuhilfenahme der digitalen Möglichkeiten und unter Berücksichtigung bereits existierender digitaler Berichtsheftversionen sollte ein breit aufgestelltes, ausbildungsbegleitendes und multifunktionales Monitoring-/Steuerungsinstrument erarbeitet werden, das aufgrund vielseitiger Adaptions- und Auswahlmöglichkeiten auf die jeweiligen betrieblichen Bedarfe, etwa hinsichtlich Größe und Branchenzugehörigkeit, anwenderfreundlich angepasst werden kann. Grundlage ist dabei die Idee, entlang der verschiedenen Ausbildungsstationen (Rekrutierung, Start, Umsetzung, Prüfung, Übernahme) ggf. noch zu entwickelnde Instrumente, wie gesetzliche Grundlagen, Info-Materialien, Praxishilfen (Planungsvorlagen, Checklisten, Umsetzungshilfen u.a.) in das Berichtsheft zu integrieren.

Durch solche Verknüpfungen und den Ausbau von Funktionalitäten soll in erster Linie die Ausbildungsprozessqualität adressiert werden. Dazu zählen v. a. nutzerfreundliche Rahmenbedingungen für

- einen leichteren Abgleich der Ausbildungsstände mit dem ARP bzw. des betrieblichen Ausbildungsplanes, um eine verbesserte Transparenz der Lernstände zu erreichen.
- die Durchführung von Selbst- und Fremdeinschätzungen (z.B. durch unterschiedlich elaborierte Tools, wie Bewertungsskalen, Evaluierungsbögen), die als Basis für systematisierte Feedback-Prozesse dienen sollen. Ziel ist es dabei, ein geregelter und vertieftes Kommunizieren aller Ausbildungsbeteiligten zu fördern.
- das fristgerechte Führen des Berichtsheftes (zum Beispiel durch Erinnerungsmeldungen). Erst durch ein regelmäßiges Dokumentieren und Kontrollieren werden die Voraussetzungen für die kontinuierliche Überwachung des Ausbildungsfortschrittes gelegt.
- die Umsetzung einer systematisierten Rückschau und Zukunftsplanung zum Ausbildungsende, um die Wahrscheinlichkeit der Fachkräftebindung zu erhöhen.

Darüber hinaus sollte der Abbau von Nutzungshemmnissen vorangetrieben werden: Widersprüchliche und für Übergangsphasen typische, parallel gelebte digitalbasierte und analoge Praktiken sollten auf ihre Sinnhaftigkeit hin überprüft und ggf. über weiterführende Regelungen geklärt werden. (In welcher Form und zu welchem Zeitpunkt sind Berichtshefte im Kontext der Prüfungszulassung im Print-Format und/oder digital vorzulegen?)

Handlungsempfehlung 3

Digitalisierung von Ordnungsmitteln/Erarbeitung von Modellausbildungsplänen

Um Betriebe bei der betriebsspezifischen Planung ihrer Ausbildung zu unterstützen, schlagen wir vor, Konzepte zu entwickeln, wie ein Ausbildungsrahmenplan in einen betrieblichen Ausbildungsplan überführt werden kann.¹⁷

Ausbildungsordnungen, insbesondere die Ausbildungsrahmenpläne, sollten in digitaler Form der betrieblichen Praxis zur Verfügung gestellt werden. Die Dokumente sollten so gestaltet sein, dass es den Betrieben möglich ist, die Ausbildungsinhalte für ihre betriebliche Ausbildungsplanung neu zu konfigurieren. Bisher werden Ausbildungsinhalte im PDF-Format veröffentlicht; zukünftig sollten offene und gängige Formate für eine selbständige Bearbeitung der Praxis zur Verfügung gestellt werden. Wie bei jedem Gesetz sollte eine konsolidierte aktuelle Fassung der Ausbildungsordnung auf der Website des BIBBs zur Verfügung gestellt werden. Hierzu müssten rechtliche Hindernisse bei der Veröffentlichung thematisiert werden, insbesondere hinsichtlich der Erstverwertungsrechte und der Veröffentlichungszeitpunkte.

Für Berufe mit internen Differenzierungen sollten digitale Angebote so gestaltet sein, dass die Betriebe die für sie wichtigen Ausbildungsinhalte auf Anhieb finden. Das bedeutet, dass ein Internetangebot geschaffen wird, über das Betriebe Ausbildungsrahmenpläne entsprechend des Strukturmodells (Fachrichtungen, Schwerpunkte etc.) finden können.

Darüber hinaus schlagen wir vor, modellhafte Ausbildungspläne, insbesondere im Nachgang einer Neuordnung, der Praxis zur Verfügung zu stellen. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass die Planerstellung für kleinere Betriebe nicht zu komplex ist, da gerade kleine Betriebe wenig Zeit und Ressourcen für diese Arbeit haben. Große Unternehmen hingegen, die über sehr differenzierte Pläne verfügen, können mit komplexen Plänen arbeiten und benötigen diese sogar. Daher sollten unterschiedliche Konzepte entwickelt werden, und die Betriebe sollten entscheiden, welches Konzept sie als Grundlage nehmen wollen bzw. welches ihnen am dienlichsten für ihren spezifischen Betriebskontext erscheint.

Hieran schließt auch die folgende Handlungsempfehlung 4 „Kompetenzorientierte Umsetzungshilfen“ an.

¹⁷ Bisher sind im Rahmen der BIBB-Reihe Ausbildung gestalten 45 exemplarische Ausbildungspläne erstellt worden (Stand März 2022).

Handlungsempfehlung 4

Entwicklung kompetenzbasierter Lernsituationen

Für die Ausbildungsplanung und -gestaltung bildet die Ausbildungsordnung die rechtliche Grundlage betrieblichen Handelns. Betriebe stehen vor der Herausforderung, die Inhalte der Ausbildungsordnungen in ihren Arbeits- und Geschäftsprozessen umzusetzen. Dabei müssen sie neben der Vermittlung der Lernziele (sachlichen Gliederung) auch den Ablauf der Ausbildungsprozesse (zeitliche Gliederung) organisieren.

Insbesondere informell planende Betriebe benötigen eine flexible Ausbildungsordnungsstruktur. Auftragsbezogene Ausbildung zeichnet sich durch situatives Entscheiden, Suchen von Lerngelegenheiten und der Unkalkulierbarkeit von betrieblichen (Kunden-)Aufträgen aus. Ausbildung findet im Modus der Wiederholung von Tätigkeiten statt.

Um kleine Betriebe bei der Steuerung des Ausbildungsprozesses zu unterstützen, schlagen wir vor, im Nachgang von Ordnungsverfahren und im Rahmen der Schaffung von Umsetzungshilfen, kompetenzorientierte auf der Ausbildungsordnung basierende Lernsituationen zu beschreiben.¹⁸

Kompetenzorientierte Lernsituationen würden zum einen Betriebe dabei unterstützen, die Ausbildung systematisch zu planen und würden gleichzeitig den Auszubildenden einen Weg aufzeigen, wie sie den Ausbildungsrahmenplan vollständig, im Sinne der sachlichen und zeitlichen Gliederung, anwenden. Ein solches Vorgehen hätte den Vorteil, dass die Betriebe praxisgerechte Hinweise erhalten, wie sie die Mindeststandards der Ausbildungsverordnung umsetzen können.

Kompetenzorientierte Lernsituationen sollten in ausgewählten Berufen erprobt und evaluiert werden. Die Evaluierung sollte zum Ziel haben, die konventionelle Praxis der Erstellung von Ausbildungsordnungen zu reflektieren.

¹⁸ Zur Kompetenzorientierung siehe grundsätzlich LORIG ET AL., (2011). Zum Stand der Umsetzung der Kompetenzorientierung in Ordnungsverfahren siehe BRETSCHNEIDER/SCHREIBER (2016).

7 Zielerreichung

Die Corona-Pandemie hat die Arbeiten im Projekt verzögert. Die Befragung der Betriebe fiel in die Zeit des sogenannten ersten Lockdowns im Jahr 2020. Zwar konnte die Befragung mit Erfolg durchgeführt werden, allerdings verzögerte sich die Befragungsdurchführung, da viele Adressaten der Befragung im Homeoffice arbeiteten, was Auswirkungen auf ihre Erreichbarkeit hatte.

Zusätzlich wurde aus gegebenem Anlass ein Befragungsmodul zum Thema Ausbildung in Zeiten der Corona-Pandemie entwickelt und bei den Adressaten abgefragt. Hieraus resultierten mehrere Veröffentlichungen.

Die Corona-Pandemie hatte auch insofern eine Auswirkung auf den Projektverlauf, als dass vor dem Hintergrund des Infektionsgeschehens entschieden wurde, Workshops mit der Praxis nicht durchzuführen.

8 Ausblick und Transfer

Die Ergebnisse des Forschungsprojektes haben neben der wissenschaftlichen Relevanz eine hohe Bedeutung für die zukünftige Gestaltung der Ordnungsarbeit und ihrer Ergebnisse. Wie in den Handlungsempfehlungen beschrieben, müssen Ideen entwickelt werden, wie Ausbildungsordnungen und Ausbildungsinhalte digital präsentiert werden. Des Weiteren müssen Konzepte entwickelt werden, wie Instrumente der Ausbildungsplanung und der Qualitätssicherung miteinander verzahnt werden.

Auf ordnungspolitischer Ebene werden die Ergebnisse des Projekts in einem Ordnungs-Workshop mit den Sozialpartnern präsentiert und diskutiert (voraussichtlich Anfang 2023).

Veröffentlichungen

BIEBELER, Hendrik; SCHREIBER, Daniel (2020): Ausbildung in Zeiten von Corona: Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe. Wissenschaftliche Diskussionspapiere (223), Bonn

BIEBELER, Hendrik; SCHREIBER, Daniel (2021): Die Corona-Pandemie und das Digitale in der Ausbildung: Wie ist der Stand und welche Veränderungen gibt es? Forum Arbeit. Das Magazin der Bundesarbeitsgemeinschaft Arbeit e. V. 01/2021

Veröffentlichungen (in Arbeit):

Ausbildungsplanung in der betrieblichen Praxis. Wissenschaftliches Diskussionspapier, Bonn (voraussichtlich 2022)

Planung und Qualitätssicherung der Ausbildung am Beispiel des Berufs Kaufmann für Büromanagement und Kauffrau für Büromanagement. Wissenschaftliches Diskussionspapier, Bonn (voraussichtlich 2022)

Ausbildungsplanung im Handwerk im Spannungsverhältnis von auftragsbezogener Ausbildung und formalen Vorgaben (Arbeitstitel). Wissenschaftliches Diskussionspapier, Bonn (voraussichtlich 2023)

Weitere Veröffentlichungen im wissenschaftlichen und praxisbezogenen Kontext werden nach der Abgabe des Abschlussberichtes geprüft.

Anhang/Literaturverzeichnis

BIBB: Qualitätssicherung der betrieblichen Ausbildung im dualen System in Deutschland. Ein Überblick für Praktiker/-innen und Berufsbildungsfachleute, Bonn, 2017 URL:

<https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/8455>

BIBB: Rangliste 2020 der Ausbildungsberufe nach Anzahl der Neuabschlüsse. Bonn, 2021

URL: <https://www.bibb.de/de/124920.php>

BRETSCHNEIDER, M./SCHREIBER, D.: Entwicklung kompetenzorientierter Ausbildungsordnungen.

Erste Umsetzungserfahrungen mit der Hauptausschuss-Empfehlung 160 am Beispiel

Rollladen- und Sonnenschutzmechatroniker/-in. In: BWP 4/2016, S. 51-55 URL:

<https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8081>

DEHNBOSTEL, P.: Lernen im Prozess der Arbeit. Münster u. a. 2007

LORIG, B. u.a.: Konzept zur Gestaltung kompetenzbasierter Ausbildungsordnungen. In: bwp@

20 (2011), S. 1-18 – URL: www.bwpat.de/ausgabe20/lorig_etal_bwpat20.pdf (Stand:

15.12.2021)

MAYRING, P.: Einführung in die qualitative Sozialforschung. Weinheim 1999

MAYRING, P.: Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim 1997

RBIB, A.: Memorandum. Gutachten über die Pflicht von Ausbildenden zur Erstellung von Ausbildungsplänen. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn, 2021 (siehe Anhang)

SCHWARZ, H./BRETSCHNEIDER, M.: Alles „Krumme Hunde“? Zur Strukturierung von

Ausbildungsberufen im dualen System. In: bwp@ 25 (2013) URL:

www.bwpat.de/ausgabe25/schwarz_bretschneider_bwpat25.pdf (Stand: 16.02.2022)