

Philipp Ulmer, Peter Jablonka

Die Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen



Philipp Ulmer, Peter Jablonka

Die Aussetzung der Ausbilder- Eignungsverordnung (AEVO) und ihre Auswirkungen

Berichte zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BİBB** ▶
▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-7639-1110-3



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz
(Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine
Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
www.bibb.de/cc-lizenz.

Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 100633
33506 Bielefeld
Internet: www.wbv.de
E-Mail: service@wbv.de
Telefon: (05 21) 9 11 01-11
Telefax: (05 21) 9 11 01-19

Bestell-Nr.: 111.008

© 2008 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de

Umschlag: Christiane Zay, Bielefeld
Satz: Christiane Zay, Bielefeld
Druck und Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
Printed in Germany

ISBN 978-3-7639-1110-3

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100 % Altpapier

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	5
1.1	Ausgangslage	5
1.2	Die Rechtslage nach Aussetzung der AEVO	5
1.3	Aufgabenstellung	6
1.4	Projektbeirat	7
1.5	Methodische Überlegungen	7
2	Betriebsbefragung	9
2.1	Datenbasis, Rücklauf	9
2.2	Ergebnisse	11
2.2.1	Bekanntheit der AEVO und deren Aussetzung	11
2.2.2	Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO	17
2.2.3	Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO	24
2.2.4	Perspektiven der AEVO	28
3	Kammerbefragung	33
3.1	Datenbasis, Rücklauf	34
3.2	Ergebnisse	34
3.2.1	Auswirkungen der Neuregelung auf die Tätigkeit der Ausbildungsberater und -beraterinnen	34
3.2.2	Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO	38
3.2.3	Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO	43
3.2.4	Perspektiven der AEVO	46
4	Fallstudien	51
4.1	Untersuchungsdesign, Stichprobe	51
4.2	Der Einstieg in die Ausbildung: Motive, Gründe und Anlässe	54

4.3	Ausbildungseignung und -berechtigung.....	56
4.4	Aussetzung der AEVO: Bekanntheit und Bedeutung für den Einstieg in die Ausbildung.....	57
4.5	Qualität der betrieblichen Ausbildung.....	59
4.6	Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft und Perspektiven der AEVO.....	63
5	Zusammenfassung	65
5.1	Bekanntheit der Aussetzung der AEVO.....	65
5.2	Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO	65
5.3	Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO	67
5.4	Perspektiven der AEVO.....	68
5.5	Weitere Hinweise aus der Berufsbildungspraxis	69
6	Literaturhinweise	73
Anhang		75
Anhang 1	Projektbeirat	75
Anhang 2	Fragebogen Betriebserhebung	76
Anhang 3	Fragebogen Kammerbefragung	83
Anhang 4	Gesprächsleitfaden Fallstudien	88
Anhang 5	Tabellenband Betriebserhebung	90
Anhang 6	Tabellenband Kammerbefragung.....	131

1 Einleitung

1.1 Ausgangslage

Im April 2003 hat die Bundesregierung im Rahmen der Ausbildungsinitiative „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ eine gemeinsame Erklärung mit Wirtschaftsverbänden und Gewerkschaften mit einem Katalog von Maßnahmen zur Verbesserung der Ausbildungssituation verabschiedet.¹ Wichtigstes Ziel war es, bisher nicht ausbildende Betriebe für die Schaffung von Ausbildungsplätzen zu gewinnen. Neben Aktivitäten wie z. B. bundesweite Ausbildungskampagnen und nationale Ausbildungskonferenzen ging es dabei um Maßnahmen zur Modernisierung und Flexibilisierung der dualen Ausbildung, zur Förderung von (Sozial-, Bildungs- und Markt-) Benachteiligten, um die Neuausrichtung und den Ausbau der Förderprogramme zur Strukturverbesserung der Ausbildung sowie die Reduzierung von bürokratischen Hemmnissen. Hierzu gehörte auch die befristete Aussetzung der Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). Mit dem Aussetzen der AEVO, die Teile der Wirtschaft als bürokratische Hürde bezeichnet hatten, sollte Betrieben der Einstieg in die Ausbildung erleichtert werden. Die damalige Bundesministerin für Bildung und Forschung, Edelgard Bulmahn, äußerte die Erwartung, dass durch diese Regelung jährlich bis zu 20.000 Betriebe zusätzlich die Chance für mehr Lehrstellen nutzen würden.²

1.2 Die Rechtslage nach Aussetzung der AEVO

Nach der Rechtsänderung müssen Ausbilder für Ausbildungsverhältnisse, die vom 1. August 2003 bis 31. Juli 2008 bestehen oder eingerichtet werden, den gesonderten Qualifizierungsnachweis nach der AEVO nicht mehr erbringen, d. h. keine Prüfung mehr ablegen. Eine Befreiung von der hinter der Prüfung stehenden Qualifikation ist damit jedoch nicht verbunden. Die Aufgabe der zuständigen Stellen, über die Qualität der Ausbildung zu wachen, bleibt von dieser Regelung unberührt. Sie haben nach wie vor Sorge dafür zu tragen, dass die persönliche und fachliche Eignung des Ausbildungspersonals sowie die Eignung der Ausbildungsstätte vorliegen. Sie müssen Maßnahmen zur Behebung von Mängeln in der Ausbildung ergreifen und gegebenenfalls das Einstellen von Auszubildenden und das Ausbilden untersagen.³

1 Im Internet: <http://www.bmbf.de/de/ausbildungsinitiative.php> (Stand 5.11.07). Vgl. auch Thiele, Peter: Berufsbildungspolitische Zielsetzungen der Bundesregierung und ihr Beitrag zur Förderung der Berufsbildungsforschung, in: Czycholl, Reinhard/Zedler, Reinhard (Hrsg.): Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 280, Nürnberg 2004, S. 183 ff.

2 Vgl. Pressemitteilung 45/2003 des BMBF vom 02.04.2003

3 § 32 und 33 BBiG i. d. F. vom 23.03.2005

Durch die befristete Rechtsänderung der AEVO wird diese nicht vollständig aufgehoben. Nach wie vor können (und sollen) die zuständigen Stellen (in der Regel die Kammern) entsprechende Prüfungen abnehmen; Kammern und Bildungsträger bieten weiterhin entsprechende Vorbereitungslehrgänge an. Damit steht die AEVO Weiterbildungswilligen zur Verbesserung des individuellen Qualifikationsprofils weiterhin zur Verfügung.

1.3 Aufgabenstellung

Im Februar 2006 wurde dem Bundesinstitut für Berufsbildung vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) die Aufgabe übertragen, die Folgen der AEVO-Aussetzung zu evaluieren, und zwar im Hinblick auf folgende Fragen:

- a) „Inwieweit sind die Betriebe über die Aussetzung informiert?“
- b) „Wie viele neue Ausbildungsplätze lassen sich auf die Aussetzung der Nachweispflicht zurückführen? Dabei sollen – soweit möglich – auch Aussagen über die Betriebsgrößen und die Branchenzugehörigkeit getroffen werden, um Vergleiche zu anderen Ausbildungsplätzen ziehen zu können.“
- c) „Können belastbare Schlussfolgerungen über Ausbildungserfolge bzw. Ausbildungsabbrüche bei diesen neuen Ausbildungsplätzen gezogen werden? Gibt es signifikante Abweichungen zu Ausbildungsplätzen in Betrieben, in denen das Personal den Nachweis der Ausbildereignung erbracht hat, und lässt sich in diesem Zusammenhang gegebenenfalls eine Kausalität in Bezug auf die Qualifikation des Ausbildungspersonals feststellen?“
- d) „Gibt es Anregungen von Seiten der befragten Betriebe/Kammern zur Änderung der AEVO?“

Für die Evaluierung der AEVO-Aussetzung wurden drei empirische Zugänge gewählt, bei denen die Feldarbeit und eine erste Datenauswertung von der Forschungsgruppe SALSS geleistet wurden:

- eine bundesweite repräsentative Befragung von 15.000 Betrieben (Anfang April bis Ende Juni 2007),
- eine Befragung der Handwerkskammern sowie Industrie- und Handelskammern (Mitte Mai bis Ende Juni 2007),
- zehn Fallstudien in Betrieben, die seit 2003 zum ersten Mal ausgebildet haben (Oktober 2007).

1.4 Projektbeirat

Ende 2006 wurde ein Projektbeirat eingerichtet. Der Beirat, dem Vertreter der Wirtschaft, der Gewerkschaften, der Wissenschaft und ein Vertreter des Bundesverbands Deutscher Berufsausbilder angehören (Liste im Anhang 1), hat zweimal im BIBB getagt.

- Auf der Sitzung am 12. Februar 2007 wurden das Untersuchungsdesign sowie die Ergebnisse des Pretests für die bundesweite Betriebserhebung diskutiert. Die Anregungen des Projektbeirats flossen in die Weiterentwicklung des Fragebogens für die Betriebsbefragung ein.
- Am 13. August 2007 wurden die wesentlichen Ergebnisse der Betriebsbefragung und der Kammerbefragung präsentiert und diskutiert.

1.5 Methodische Überlegungen

Die Kernfrage der Evaluierung nach den quantitativen und qualitativen Effekten der Aussetzung der AEVO lässt sich nur annäherungsweise beantworten. Dies liegt daran, dass sich ein monokausaler Zusammenhang zwischen der Rechtsänderung und dem Einstieg von Betrieben in die Ausbildung nicht herstellen lässt. Die Entscheidung eines Betriebs, auszubilden oder nicht auszubilden, hängt von einer Vielzahl von Beweggründen ab.⁴ Auch diese Untersuchung belegt dies. Danach sind sowohl für die Betriebe, die bereits vor 2003 ausgebildet haben, als auch für diejenigen, die ab 2003 ausbilden, die wichtigsten Motive für den Einstieg in die Ausbildung, dass selbst ausgebildete Fachkräfte flexibler einsetzbar sind, dass die Betriebe gesellschaftliche Verantwortung tragen und die Einschätzung, dass die eigene Ausbildung ein geringeres Risiko für Fehlbesetzungen birgt.

Um nun feststellen zu können, inwieweit die Aussetzung der AEVO neben diesen Motiven dazu beigetragen hat, dass Betriebe ausbilden, wurde als Indikator für die mögliche Wirkung die Frage gewählt, ob die Neuregelung den Einstieg in die

4 Zur Einschätzung, welche Determinanten die betriebliche Ausbildungsbereitschaft generell prägen und welche Hinweise es für die spezifische Bedeutung einzelner Faktoren gibt, siehe Walden, Günter: Wovon hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab? In: BIBB (Hrsg.): Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland. Festschrift für Helmut Pütz, Bonn 2005, S. 95–127; vgl. auch: Troltsch, Klaus/Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergebnisse von Expertengesprächen in Betrieben. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004 S. 53–93; Beutner, Marc: Ein Determinantenmodell der Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben – Basis für eine systematische Förderung der Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland, S. 94–110; Bellmann, Lutz u. a.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht 11/2006, S. 63 f.

Ausbildung erleichtert bzw. dazu geführt habe, mehr auszubilden. Der Einfluss der Rechtsänderung konnte jedoch nur über die Auskünfte der Betriebe selbst festgestellt werden. Die Ergebnisse hinsichtlich der quantitativen Effekte basieren somit allein auf der subjektiven Sicht der Befragten.

Auch die Frage nach den qualitativen Auswirkungen der AEVO-Aussetzung kann nur eingeschränkt beantwortet werden. Im Rahmen dieser Evaluierung konnten lediglich einige qualitative Effekte und mögliche Gründe untersucht werden, die bei den Betrieben selbst liegen. Faktoren, die nicht in erster Linie mit dem Betrieb zusammenhängen – wie z. B. die Ausbildungseignung, die Motivation oder die berufliche Neuorientierung der Jugendlichen –, konnten hier nicht erfasst werden. Sie spielen aber erwiesenermaßen eine maßgebliche Rolle für eine erfolgreiche Ausbildung.⁵

Der vorliegende Abschlussbericht stellt in Abschnitt zwei die wesentlichen Ergebnisse der Betriebsbefragung vor. Im dritten und vierten Abschnitt werden die Ergebnisse der Kammerbefragung und der durchgeführten Fallstudien erläutert. Dabei werden zunächst jeweils das methodisch-konzeptionelle Vorgehen der drei Befragungen und die Datenbasis der Untersuchungen dargelegt. Es folgt die Darstellung der Ergebnisse, die sich weitgehend an der Reihenfolge der in der Weisung enthaltenen Fragen orientiert. Der fünfte Abschnitt fasst die zentralen Ergebnisse zusammen.

5 Vgl. Schöngen, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 32 (2003), Heft 5, S. 35–39

2 Betriebsbefragung

2.1 Datenbasis, Rücklauf

Den ersten empirischen Zugang der Evaluierung bildet eine bundesweite Betriebsbefragung. Dabei wurden 15.000 Betriebe gebeten, einen standardisierten Fragebogen (Anhang 2) zu beantworten.

Auf die Aussetzung des AEVO-Nachweises konnten erstmals Betriebe für das Ausbildungsjahr 2003/2004 reagieren. Die Grundgesamtheit der Befragung bilden daher Betriebe mit mindestens einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten, wie sie in der Betriebsdatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) am 30.6.2002 registriert waren, sowie nach 2002 neu gegründete bzw. wieder in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung eingestiegene Betriebe, die ausbilden. Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine geschichtete, disproportionale Zufallsstichprobe von 15.000 Betrieben gezogen. Schichtung und disproportionaler Stichprobenansatz sollten sicherstellen, dass für alle interessierenden Teilgruppen eine für differenzierte Analysen ausreichende Fallzahl zur Verfügung stehen würde.

Als Schichtungsmerkmale wurden herangezogen:

- die Betriebsgröße mit den Klassen „1–9 Beschäftigte“, „10–49 Beschäftigte“, „50–249 Beschäftigte“, und „250 und mehr Beschäftigte“ sowie
- die Ausbildungsbeteiligung mit der Differenzierung in
 - „Betriebe, die nach 2002 (zum ersten Mal oder nach längerer Abstinenz) in eine Ausbildung eingestiegen sind“ (170.270 Betriebe),
 - „Betriebe, die bereits in den Jahren 2000 oder 2001 oder 2002 ausgebildet haben“ (499.938) und
 - „Betriebe, die im Zeitraum 2000 bis 2006 gar nicht ausgebildet haben“ (779.524).

Die bereinigte Grundgesamtheit (bereinigt um die Betriebe, die 2006 keine sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten mehr aufweisen), die die Basis für die Hochrechnungen bildet, beträgt somit 1,45 Mio. Betriebe (Abbildung 1).

Um eine möglichst solide Rücklaufquote und eine hohe Qualität der Befragungsergebnisse zu gewährleisten, wurde eine Kombination mehrerer Erhebungsmethoden gewählt. Der Methodenmix sah vor, die erste Welle der Betriebsbefragung schriftlich-postalisch durchzuführen. Parallel dazu erfolgte eine Online-Befragung (d. h., den angeschriebenen Betrieben wurde zugleich die Möglichkeit geboten, den Fragebogen online auszufüllen). Die Nachfassaktion schließlich wurde telefonisch durchgeführt, um gezielt nach den unterschiedlichen Schichtungskriterien nach-

steuern zu können. Die Interviews dienten auch dazu, die Interessen und die Auskunftsbereitschaft der Betriebe an der Thematik zu ermitteln.

Abbildung 1: **Grundgesamtheit, Stichprobe und Rücklauf**

Grundgesamtheit (Betriebsstatistik der BA)					Brutto-Stichprobe (eingesetzte Betriebsadressen)				
	Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	insgesamt		Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	insgesamt
1–9	126.066	287.013	650.674	1.063.753	1–9	4.000	1.000	2.500	7.500
10–49	35.097	151.940	110.929	297.966	10–49	1.500	500	1.000	3.000
50–249	8.206	48.909	16.682	73.797	50–249	1.500	500	1.000	3.000
250 u.m.	901	11.976	1.239	14.116	250 u.m.	500	500	500	1.500
insgesamt	170.270	499.838	779.524	1.449.632	insgesamt	7.500	2.500	5.000	15.000

Netto-Stichprobe (eingesetzte Betriebsadressen abzüglich qualitätsneutraler Ausfälle)					Rücklauf (ungewichtet)				
	Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	insgesamt		Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	insgesamt
1–9	2.914	691	1.522	5.127	1–9	649	123	223	995
10–49	1.158	378	686	2.222	10–49	314	97	133	544
50–249	1.127	379	654	2.260	50–249	381	124	163	668
250 u.m.	362	395	303	1.060	250 u.m.	132	179	81	392
insgesamt	5.562	1.843	3.164	10.669	insgesamt	1.475	523	600	2.599

„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

Durch den Methodenmix konnten zum Abschluss der Befragung **2.599 Fälle** ausgewertet werden. Im Einzelnen liegen vor:

- 1.059 schriftliche Fragebogen
- 516 Online-Fragebogen
- 1.024 Fragebogen per Telefoninterview

Dies entspricht einer Brutto-Rücklaufquote von über 17,3 % (bezogen auf den gesamten Einsatz) und einer Netto-Rücklaufquote (bezogen auf den Gesamteinsatz ab-

züglich der qualitätsneutralen Ausfälle, die recht hoch waren – am höchsten bei den nicht ausbildenden Betrieben und den Kleinbetrieben) **von 24,4 %** (Abbildung 2).

Abbildung 2: **Rücklaufquoten**

Brutto-Rücklauf Ausschöpfung der Brutto-Stichprobe (%)					Netto-Rücklauf Ausschöpfung der Netto-Stichprobe (%)				
	Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	ins- gesamt		Einstieg in Ausbildung nach 2002	Ausbildung bereits vor 2003	Keine Ausbildung in 2000–2006	ins- gesamt
1–9	16,2	12,3	8,9	13,3	1–9	22,2	17,8	14,7	19,4
10–49	20,9	19,4	13,3	18,1	10–49	27,1	25,7	19,4	24,5
50–249	25,4	24,8	16,3	22,3	50–249	33,8	32,7	24,9	29,6
250 u.m.	26,4	35,8	16,2	26,1	250 u.m.	36,5	45,3	26,7	37,0
insgesamt	19,7	20,9	12,0	17,3	insgesamt	26,5	28,4	19,0	24,4

„Aussetzung der AEVO“ Haupterhebung unter 2.599 Betrieben (betriebsproportionale Gewichtung)

Den Fragebogen haben überwiegend Personal- und Ausbildungsverantwortliche beantwortet. Bei Kleinbetrieben fällt in der Regel diese Funktion mit dem Betriebsinhaber bzw. dem Geschäftsführer zusammen. Die Interviews im Rahmen der Nachfassaktion wurden in den meisten Fällen ebenfalls mit diesem Personenkreis geführt.

Alle im Folgenden dargestellten Ergebnisse basieren auf der Auswertung des gewichteten Datensatzes. Dabei wurde der Datensatz so gewichtet, dass die kombinierte Merkmalsverteilung von Betriebsgrößenklasse und Ausbildungsbeteiligung in der Stichprobe exakt der entsprechenden Verteilung in der bereinigten Grundgesamtheit entspricht. Die erzielten Ergebnisse sind also repräsentativ für die Gesamtheit der Betriebe der Datei der BA, wie sie der Stichprobenziehung zugrunde lag.

2.2 Ergebnisse

2.2.1 Bekanntheit der AEVO und deren Aussetzung

Um eine bessere Einschätzung des Zusammenhangs der Aussetzung der AEVO und ihrer Folgen zu gewinnen, wurden bei der Analyse die Betriebe nicht nur nach dem Bekanntheitsgrad der Maßnahme und der Ausbildereignungsverordnung als solche

gefragt, sondern auch danach, welche Konsequenzen sich für sie daraus ergeben. Darüber hinaus wurde versucht herauszufinden, welchen Stellenwert die Aussetzung der AEVO im Vergleich zu anderen staatlichen Aktivitäten zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe einnimmt.

Die Ergebnisse (Abbildung 3) zeigen, dass mehr als zwei Dritteln (70 %) aller befragten Betriebe bekannt ist, dass es eine rechtliche Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal gibt.

Von der befristeten Aussetzung der AEVO hat jedoch nur ein Fünftel aller Betriebe Kenntnis genommen (20 %).

Abbildung 3: **Bekanntheit der AEVO und der Aussetzung der AEVO – Betriebe insgesamt –**



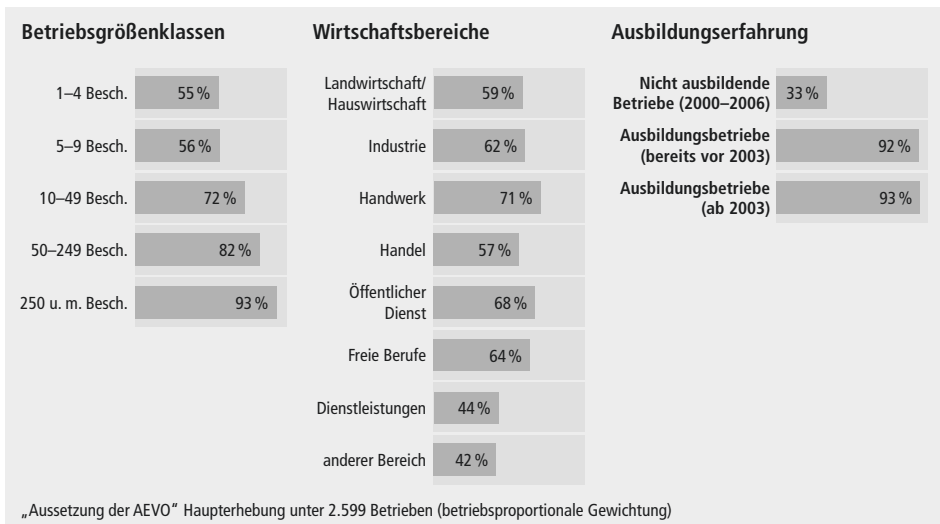
Betrachtet man die verschiedenen Gruppen von Betrieben, denen die Aussetzung der AEVO bekannt ist, so zeigen sich deutliche Unterschiede (Abbildung 4):

- Die Bekanntheit der Aussetzung der AEVO steigt mit der Betriebsgröße. Bei den Kleinbetrieben (unter zehn Beschäftigte) liegt der Bekanntheitsgrad bei lediglich 15 %. Bei den Großbetrieben (ab 250 Beschäftigte) steigt er auf 68 %.
- Erhebliche Unterschiede gibt es auch zwischen den Wirtschaftsbereichen. Am wenigsten weiß man von der Aussetzung der AEVO unter den Freien Berufen (für welche die AEVO allerdings auch gar nicht gilt) und im Bereich der Land- und Hauswirtschaft. Ebenfalls noch recht selten weiß das Handwerk über die Neuregelung Bescheid (das allerdings in vielen Fällen ebenfalls nicht betroffen ist, da Gewerke mit Meisterzwang ohnehin die entsprechenden Bedingungen erfüllen).

Deutlich höhere Werte werden dagegen in der Industrie und im Bereich Dienstleistung erreicht.

- Betrachtet man den Bekanntheitsgrad nach den in der Stichprobe gewählten Gruppen, ergibt sich folgendes Bild: Bei den nicht ausbildenden Betrieben liegt dieser Wert bei nur 14 %. Er liegt damit etwa halb so hoch wie bei den kontinuierlich ausbildenden Unternehmen (26 %). Bei den Betrieben, die nach 2002 in die Ausbildung eingestiegen sind, steigt dieser Wert auf 30 %.

Abbildung 4: **Voraussetzungen für Ausbildung gegeben – nach Betriebsgrößenklassen, Wirtschaftsbereichen und Ausbildungserfahrung**



Mit einer weiteren Frage sollte geklärt werden, inwieweit nicht nur die Aussetzung der AEVO, sondern auch **die rechtliche Bedeutung** dieser Maßnahme für ausbildungswillige Betriebe bekannt ist.

Es zeigt sich, dass die Mehrheit der Betriebe (56 %), denen die Maßnahme bekannt war, auch die Bedeutung richtig einschätzt: „*Ausbildende Betriebe müssen weiterhin über Ausbilder mit berufspädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten verfügen, diese brauchen aber keine entsprechende Prüfung (...) abgelegt haben.*“

Demgegenüber ist etwa ein Fünftel (21 %) der Auffassung, dass unter den veränderten Bedingungen vom verantwortlichen Ausbildungspersonal nur noch berufsfachliche Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt würden, 17 % schließlich meinen, dass jetzt uneingeschränkt jeder ausbildungswillige Betrieb auch ausbilden dürfe (Abbildung 5).

Bezogen auf die Gesamtheit der befragten Betriebe sind es somit nur 11 Prozent, die sich hinsichtlich der rechtlichen Bedeutung der AEVO-Aussetzung als richtig informiert erweisen.

Abbildung 5: **Konsequenzen der Aussetzung der AEVO für ausbildungswillige Betriebe**



Für die Wirkung der AEVO-Aussetzung bedeutsamer als mehr oder weniger präzise Kenntnisse der Rechtsgrundlagen sind jedoch deren **direkte Konsequenzen für das Verhalten der befragten Betriebe selbst**: Hier sagen drei Viertel (wiederum nur bezogen auf die Betriebe, denen die Aussetzung der AEVO bekannt ist), dass die Rechtsänderung für ihren Betrieb bisher keine Konsequenzen hat: Sei es, weil man die Anforderungen der AEVO ohnehin erfüllt (39 %) bzw. schon seit Längerem ausbildet (30 %), sei es, weil man weiterhin auf eine Qualifizierung nach AEVO Wert legt (28 %).

Bei den Gruppen, die Auswirkungen der AEVO-Aussetzung für den eigenen Betrieb wahrgenommen haben, wird an erster Stelle genannt, dass dadurch für den Betrieb der Einstieg in die Ausbildung erleichtert wurde (18 %) und an zweiter Stelle, dass man aufgrund dieser Neuregelung mehr Auszubildende einstellen konnte (11 %). 7 % der Befragten schließlich geben an, dass es ihnen mit der Aussetzung schwerer falle, die Qualifikation des benötigten Ausbildungspersonals einzuschätzen (Abbildung 6).

Abbildung 6: **Konsequenzen der Aussetzung der AEVO für die befragten Betriebe selbst**

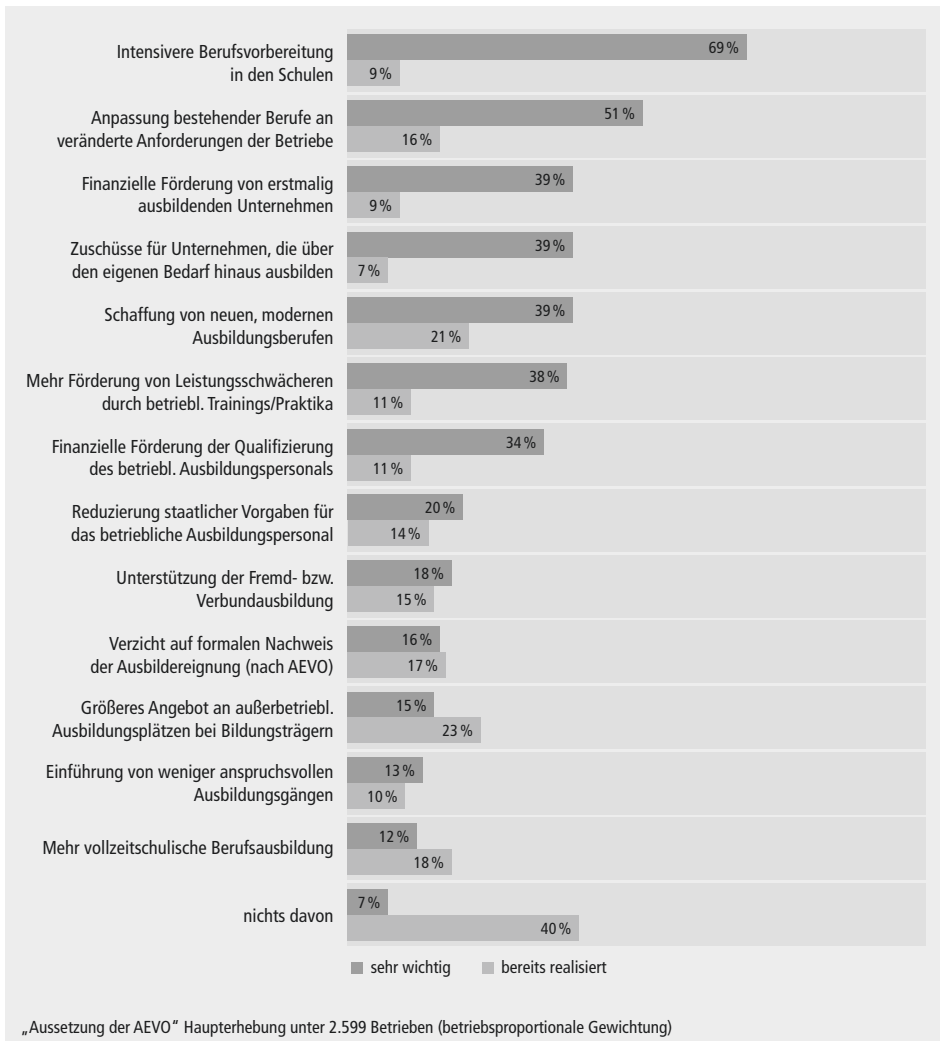
Um schließlich herauszufinden, welchen Stellenwert die Aussetzung der AEVO bei den Betrieben einnimmt, wurden diese gefragt, welche staatlichen Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Ausbildung für sie „sehr wichtig“ seien. Hier zeigt sich (Abbildung 7), dass für die Betriebe die weitaus wichtigste Aktivität des Staates auf diesem Gebiet eine *„intensive Berufsvorbereitung in den Schulen“* ist (69 %). Es folgen mit 51 % *„die Anpassung bestehender Berufe an die veränderten Anforderungen der Betriebe“*, mit jeweils 39 % *„die Schaffung von neuen, modernen Ausbildungsberufen“*, *„die finanzielle Förderung von erstmalig ausbildenden Unternehmen“* und *„Zuschüsse für Unternehmen, die über den eigenen Bedarf ausbilden“*.

Am Ende der Rangreihe der von den Unternehmen als „sehr wichtig“ eingestuften Maßnahmen befinden sich *„Mehr vollzeitschulische Berufsausbildung“* (12 %), die *„Einführung von weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen“* (13 %), ein *„größeres Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bei Bildungsträgern“* (15 %), der *„Verzicht auf den formalen Nachweis der Ausbildereignung (nach Ausbildereignungsverordnung/AEVO)“* (16 %) sowie die *„Unterstützung der Fremd- bzw. Verbundausbildung“* (18 %).

Die Aussetzung der AEVO war also – zumindest nach Meinung der Befragten – keine vordringliche Maßnahme zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe.

Bemerkenswert sind bei diesem Themenblock die Ergebnisse der Nachfrage nach der Realisierung der einzelnen Maßnahmen. Hier vertreten nur 17 % aller befragten Betriebe die Meinung, dass der „*Verzicht auf den formalen Nachweis der Ausbildeignung (nach Ausbildeignungsverordnung/AEVO)*“ realisiert sei. Dieser Wert korrespondiert in etwa mit den 20 % Bekanntheitsgrad der AEVO-Aussetzung.

Abbildung 7: **Maßnahmen zur Förderung der betrieblichen Ausbildung**



2.2.2 Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO

Eine Kernfrage der Evaluierung war, inwieweit es durch die Aussetzung der AEVO gelungen ist, zusätzliche Ausbildungsmöglichkeiten zu erschließen. Die Frage umfasst zwei Aspekte:

- a) Wie viele Betriebe haben sich neu für die Ausbildung gewinnen lassen und wie viele neue Ausbildungsplätze wurden dadurch gewonnen?
- b) Wie vielen zuvor bereits ausbildenden Betrieben hat die Aussetzung der AEVO es ermöglicht, mehr Auszubildende einzustellen?

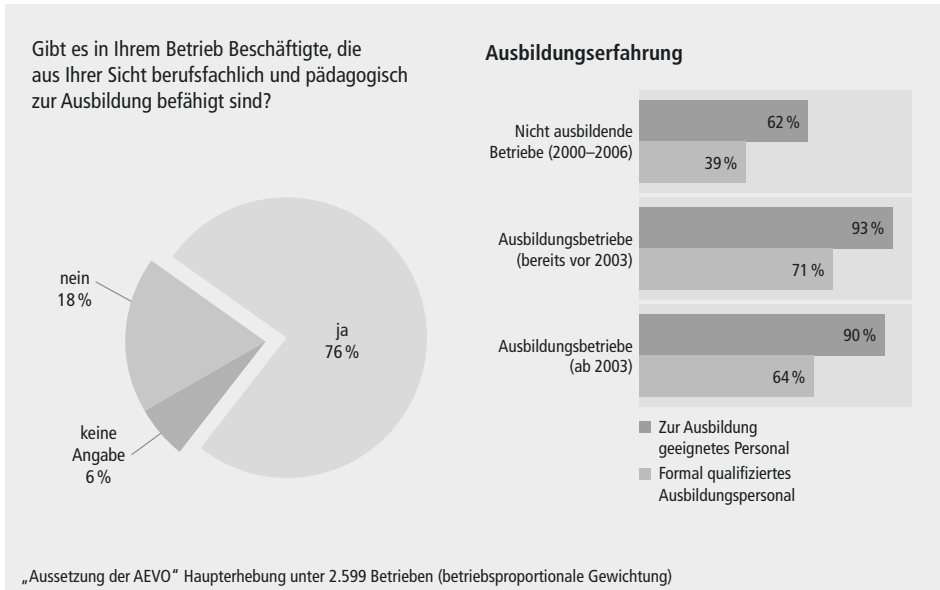
Für die Analyse des quantitativen Effekts wurden folgende Indikatoren herangezogen:

- die statistischen Daten der BA als Ausgangspunkt für die verschiedenen Berechnungen (vgl. S. 9 f.)
- die zuvor dargestellten Ergebnisse der Betriebsbefragung hinsichtlich der Auswirkungen der AEVO-Aussetzung für den eigenen Betrieb (S. 14 f.)
- die Angaben der Betriebe auf die Frage, ob sie über Beschäftigte verfügen, die für die Ausbildung geeignet seien. Dieser Aspekt soll zunächst kurz dargestellt werden:

So sind etwa drei Viertel der Betriebe (76 %) der Meinung, dass sie über berufsfachlich und pädagogisch geeignetes Personal verfügen. Gegliedert nach Ausbildungserfahrung – für die Analyse des quantitativen Effekts interessieren hier insbesondere die Gruppe der Betriebe, die bereits vor 2003 ausgebildet haben sowie die Gruppe, die nach 2003 in die Ausbildung eingestiegen ist – ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 8):

- Der ganz überwiegende Teil der bereits vor 2003 ausbildenden Betriebe (93 %) gibt an, dass er über zur Ausbildung geeignete Beschäftigte verfügt. Über zwei Drittel (71 %) meinen, dass sie nach AEVO qualifizierte Fachkräfte hätten.
- Etwas niedriger liegen die entsprechenden Anteile bei den Betrieben, die nach 2003 in die Ausbildung eingestiegen sind: 90 % sagen, dass sie über Beschäftigte mit der Befähigung zur Ausbildung verfügten. 64 % geben an, dass sie nach AEVO qualifiziertes Personal hätten.
- Bei den nicht ausbildenden Betrieben sinken die entsprechenden Anteilswerte auf 62 bzw. 39%.

Abbildung 8: Zur Ausbildung geeignete Beschäftigte



Zu a) Wie viele Betriebe haben sich neu für die Ausbildung gewinnen lassen und wie viele neue Ausbildungsplätze wurden dadurch gewonnen?

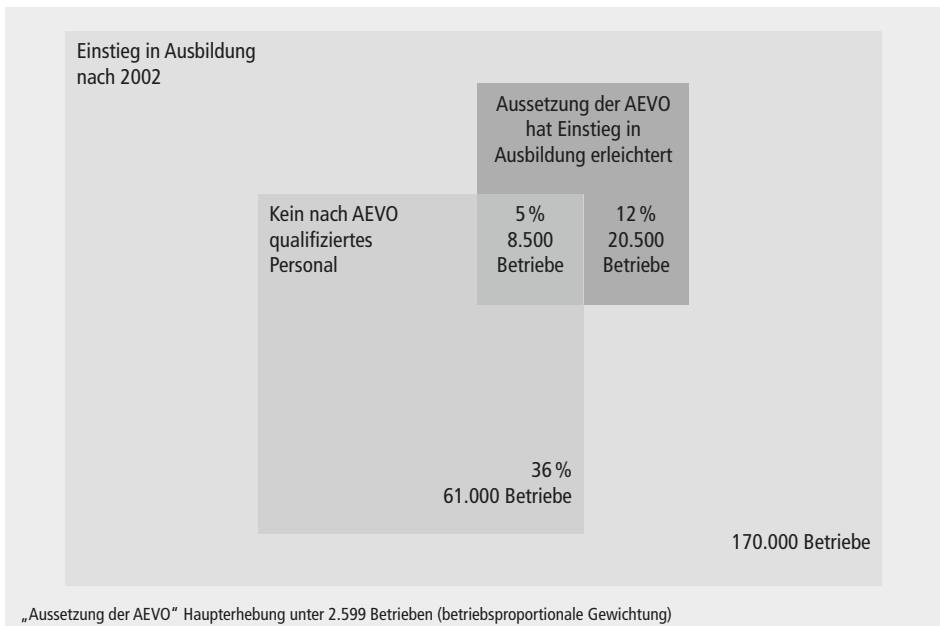
Zur Beantwortung dieser ersten Teilfrage stützt sich die Analyse auf die Gruppe der Betriebe (einschließlich Neugründungen), die nach 2002 zum ersten Mal, oder nach längerer Zeit der Nicht-Ausbildung in die Ausbildung eingestiegen sind. Dies waren nach den Daten der BA rd. 170.000. Unter diesen Betrieben wurden jene 12 % selektiert, die angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung „erleichtert“ habe. Hochgerechnet geben dies 20.500 Betriebe für den Gesamtzeitraum 2003 – 2006 an, also durchschnittlich ca. 5.100 neue Ausbildungsbetriebe pro Jahr.

Mit diesem Wert wird der tatsächliche Effekt der Aussetzung jedoch sehr wahrscheinlich überschätzt. Denn eine weitere Analyse zeigt, dass von den Betrieben, die angaben, der Einstieg in die Ausbildung sei ihnen durch die Aussetzung der AEVO „erleichtert“ worden, über die Hälfte über Personal verfügt, das die formalen Anforderungen der AEVO erfüllt (vgl. Abbildungen 8 und 9). Das heißt, diese Betriebe hätten vermutlich auch bei Weitergeltung der AEVO (und auch ohne Ausnahmegenehmigung) das Recht zur Ausbildung erhalten. Berücksichtigt man nun nur die Betriebe, denen der Einstieg durch die AEVO-Aussetzung erleichtert wurde und die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen,

verbleibt eine Teilgruppe von ca. 5 % bzw. von ca. 8.500 zusätzlichen Ausbildungsbetrieben für die Gesamtzeit von 2003 bis 2006 bzw. ca. 2.100 pro Jahr.

Da man nicht davon ausgehen kann, dass die gesamte Teilgruppe der Betriebe, die über AEVO-Personal verfügt, auch ausgebildet hätte, wenn die AEVO nicht ausgesetzt worden wäre, dürfte der tatsächliche quantitative Effekt in einem Korridor zwischen den beiden errechneten Werten liegen, also im Bereich von 8.500 bis 20.500 neuen Ausbildungsbetrieben für die Gesamtzeit oder bei 2.100 bis 5.100 Betrieben pro Jahr.

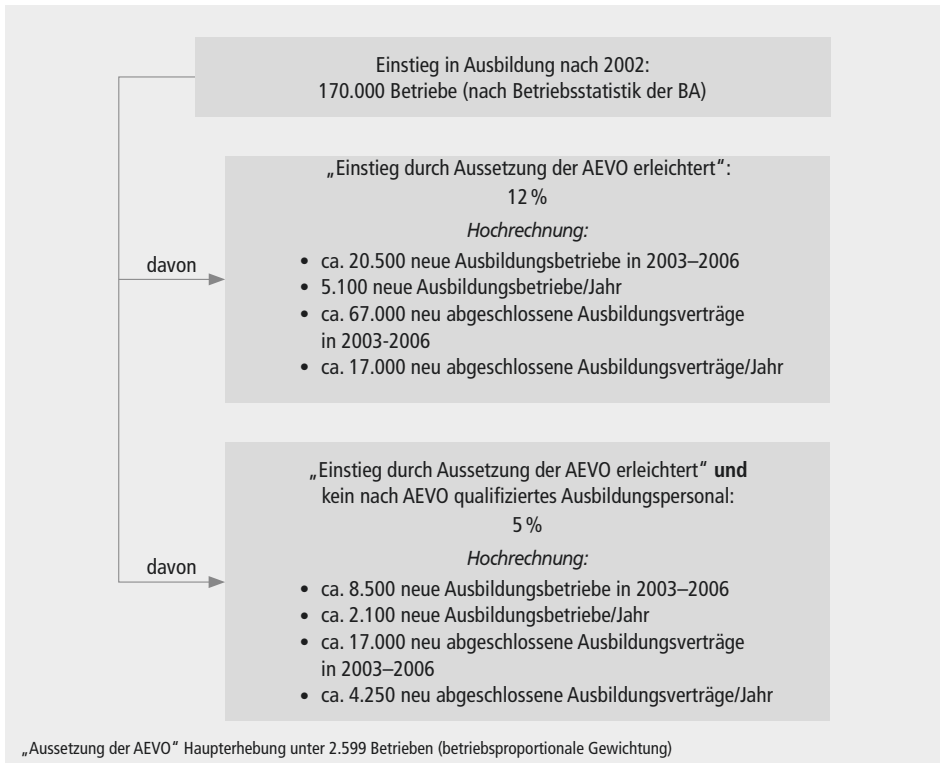
Abbildung 9: **Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO:
zusätzliche Ausbildungsbetriebe im Zeitraum 2003–2006**



Zur Ermittlung der Zahl der in diesen neuen Ausbildungsbetrieben geschaffenen Ausbildungsplätze wird wiederum auf die Angaben der Betriebe zurückgegriffen. So haben die Betriebe, die sagten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe, in den vier Ausbildungsjahren von 2003/4 bis 2006/7 im Durchschnitt ca. 3,3 Auszubildende neu eingestellt. Hochgerechnet auf 20.500 Betriebe wären dies für die Gesamtzeit ca. 67.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge bzw. rd. 17.000 neue Verträge pro Jahr. Für die Teilgruppe der Betriebe, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen, liegen die

entsprechenden Werte für die Gesamtzeit bei ca. 17.000 bzw. 4.250 pro Jahr. In dieser Teilgruppe hatten die Betriebe durchschnittlich rund zwei neue Verträge abgeschlossen (Abbildung 10).

Abbildung 10: **Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO: neue Ausbildungsbetriebe/-plätze (Aspekt a)**



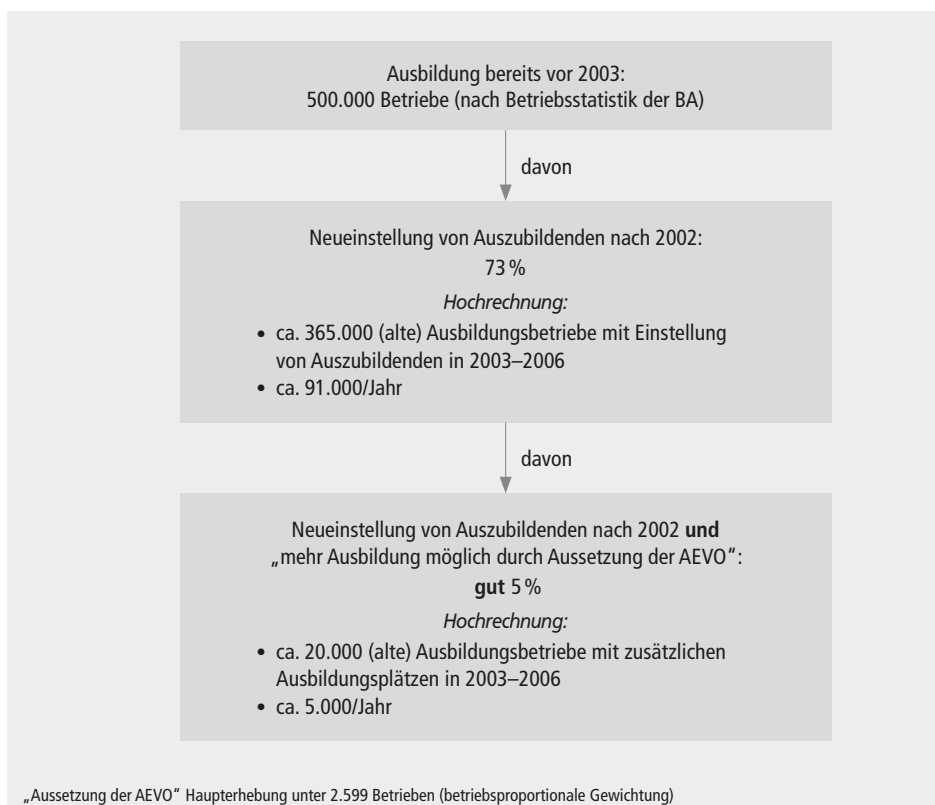
b) Wie vielen zuvor bereits ausbildenden Betrieben hat die Aussetzung der AEVO es ermöglicht, mehr Auszubildende einzustellen?

Zur Beantwortung der zweiten Teilfrage wurden zunächst alle Betriebe ausgewählt, die vor 2003 schon ausgebildet hatten (nach den Daten der BA rd. 500.000) und nach 2002 noch Auszubildende eingestellt haben (nach den Ergebnissen der Befragung 73 % dieser Betriebe), also rd. 365.000 Ausbildungsbetriebe. Davon wurden dann jene selektiert, die angaben, dass ihnen die Aussetzung der AEVO die Möglichkeit geboten hat, „mehr auszubilden“. Diese Gruppe umfasst gut 5 % der 365.000 Betriebe (ca. 20.000), die in den Jahren von 2003 bis 2006 mehr Auszubil-

dende einstellen konnten, als dies (aus ihrer Sicht) bei einer weiteren Anwendung der AEVO möglich gewesen wäre.

Eine Schätzung der auf diese Weise zusätzlich zustande gekommenen Ausbildungsverträge stößt auf besondere Schwierigkeiten, da eine direkte Abfrage dieser Zahl kaum zu validen Auskünften geführt hätte.⁶ Geht man allerdings davon aus, dass es pro Betrieb mindestens ein zusätzlicher Ausbildungsplatz im Zeitraum 2003 bis 2006 gewesen ist, kommt man auf eine Untergrenze von 20.000 für die Gesamtzeit bzw. 5.000 Ausbildungsplätze pro Jahr (Abbildung 11).

Abbildung 11: **Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO: zusätzliche Ausbildungsplätze (Aspekt b)**



6 Für die Betriebe wäre es nicht zumutbar gewesen, retrospektiv anzugeben, inwieweit die Aussetzung der AEVO zur Entscheidung geführt hat, mehr auszubilden.

Versucht man den Gesamteffekt der Aussetzung der AEVO zu quantifizieren, so lassen sich folgende Spannweiten benennen:

- Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, dürfte für die Gesamtzeit (2003 – 2006) zwischen knapp 30.000 und rd. 40.000 liegen – also bei ca. 7.000 bis 10.000 pro Jahr.
- Hinsichtlich der Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, ist die Spanne wesentlich größer. Die Zahl dürfte zwischen ca. 40.000 bis 100.000 im Gesamtzeitraum (2003 – 2006) bzw. 10.000 bis 25.000 pro Jahr liegen.

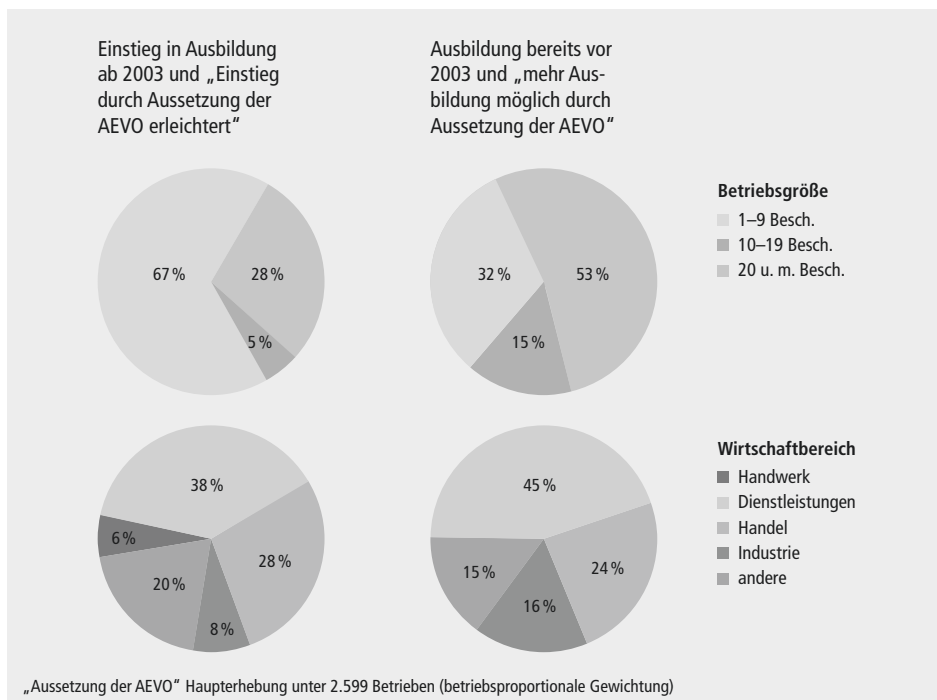
Weder die Ober- noch die Untergrenze der genannten Spannweiten können als realistische Größen für den Zuwachs an Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen zugrunde gelegt werden. Es ist anzunehmen, dass der tatsächliche Zuwachs etwa in der Mitte dieser Spannweiten liegt. Denn die Angaben der Betriebe dürfen nicht dahingehend interpretiert werden, dass die Aussetzung der AEVO der alleinige Grund ihrer Entscheidung zur Ausbildung gewesen wäre.

Betrachtet man die Verteilung der zusätzlichen Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgrößenklassen und Wirtschaftsbereichen (Abbildung 12), so zeigt sich:

- Der höchste Anteil entfällt mit 67 % auf die Kleinbetriebe mit 1- 9 Beschäftigten. Bei den Betrieben mit 10 – 19 Beschäftigten liegt dieser Wert bei 28 % und bei den Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten bei 5 %.
- Unter den Wirtschaftsbereichen fällt der Bereich „Dienstleistung“ mit einem überdurchschnittlichen Anteil an zusätzlichen Ausbildungsbetrieben auf (38 %). Es folgen der Bereich „Handel“ (28 %), der Bereich „Industrie“ (8 %) und der Bereich „Handwerk“ (6 %).

Bei den Betrieben, die durch die Aussetzung der AEVO mehr Auszubildende eingestellt haben, stellt sich die Verteilung anders dar:

- Hier liegen an der Spitze die Betriebe mit 10–19 Beschäftigten (53 %). Auf dem zweiten Platz rangieren die Betriebe mit 1–9 Beschäftigten (32 %), auf dem dritten Rang folgen die Betriebe mit 20 und mehr Beschäftigten (15 %).
- Bei den Wirtschaftsbereichen dominiert der Bereich „Dienstleistung“ mit 45 %, gefolgt vom Bereich „Handel“ mit 24 % und dem Bereich „Industrie“ mit 16 %. Im Handwerk hat unter diesem Aspekt die Aussetzung der AEVO den Ergebnissen zufolge offensichtlich keine Rolle gespielt.

Abbildung 12: **Zusätzliche Ausbildungsbetriebe nach Betriebsgröße und Wirtschaftsbereichen**

Aussagen zur Wirkung hinsichtlich der **Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft** – wie vom Projektbeirat erbeten – sind auf der Grundlage der Betriebsbefragung nicht möglich:

- Zum einen konnte diese gesonderte Gruppe in der Stichprobe nicht berücksichtigt werden, da die Datenbank der BA keine Angaben zur Nationalität (oder zum „Migrationshintergrund“) der Betriebsinhaber enthält.
- Zum anderen hat die Befragung eine zu geringe Fallzahl ergeben, sodass keine validen Ergebnisse erzielt werden konnten.

Aussagekräftiger ist bei dieser Thematik die Kammerbefragung (siehe S. 42), deren Ergebnisse zwar keine konkreten Zahlen liefern, dennoch aber eine Einschätzung über die Auswirkungen der AEVO-Aussetzung ermöglichen.⁷

⁷ Eine von Ramböll Management im Auftrag des BMWi Anfang 2007 durchgeführte Untersuchung „Erhöhung der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund“ kommt in diesem Zusammenhang zu folgendem Ergebnis: „Politik und Interessenverbände diskutieren seit Jahren die Frage, inwiefern

2.2.3 Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO

a) Um einschätzen zu können, welche Auswirkung die Aussetzung der AEVO auf die Qualität der betrieblichen Ausbildung hat, wurden zunächst zwei Gruppen von ausbildenden Betrieben hinsichtlich ihrer Selbsteinschätzung der betrieblichen Ausbildungssituation miteinander verglichen: Denjenigen Betrieben, die über Ausbildungspersonal verfügen, welches die Anforderungen der AEVO erfüllt, wurden die Betriebe gegenübergestellt, die möglicherweise aufgrund der Neuregelung in die Ausbildung eingestiegen sind: Dabei handelt es sich um Betriebe, die nach 2002 mit einer Ausbildung begonnen haben und zugleich angeben, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe und dass sie über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen.

Die Betriebe wurden in der Befragung gebeten, die Ausbildungssituation und -qualität in ihrem Betrieb anhand von 16 Aussagen auf einer Skala von „trifft voll zu“ (= 1), „trifft zu“ (= 2), „trifft überwiegend zu“ (= 3), „trifft kaum zu“ (= 4) bis „trifft gar nicht zu“ (= 5) einzuschätzen. Die Ergebnisse, bei denen jeweils die Mittelwerte ausgewiesen werden, sind zwiespältig:

Betrachtet man die erste Reihe von Aussagen (Abbildung 13), mit denen die allgemeinen Aspekte der betrieblichen Ausbildungssituation beschrieben werden sollten,

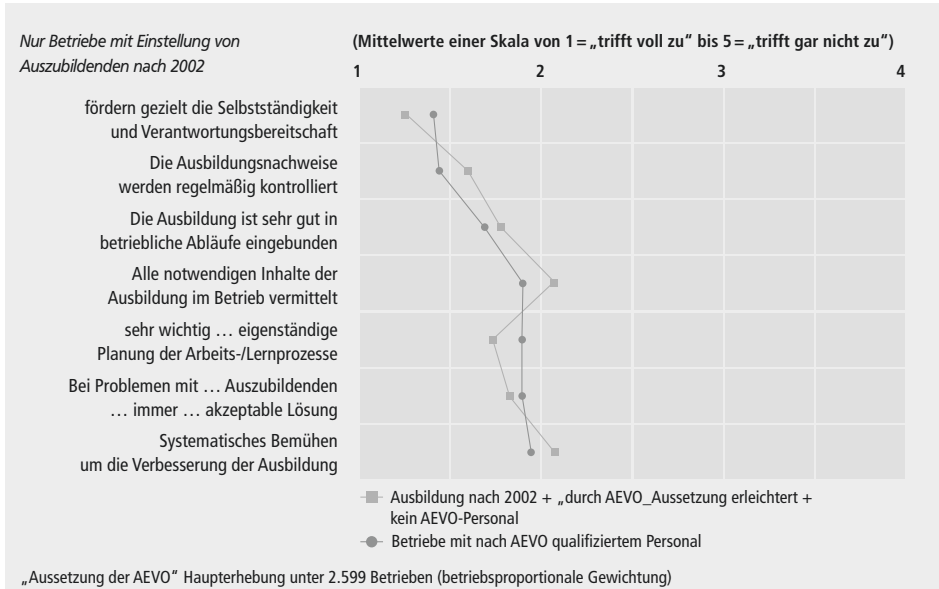
- *„Wir fördern gezielt die Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft der Auszubildenden“*,
- *„Die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) der Jugendlichen werden regelmäßig kontrolliert“*,
- *„Die Ausbildung ist sehr gut in betriebliche Abläufe eingebunden“*,
- *„Alle notwendigen Inhalte der Ausbildung können im Betrieb vermittelt werden“*,
- *„Uns ist es sehr wichtig, dass die Auszubildenden ihre Arbeits- und Lernprozesse eigenständig planen, durchführen und kontrollieren“*,
- *„Bei Problemen mit dem Verhalten oder der Motivation unserer Auszubildenden finden wir immer eine für alle Seiten akzeptable Lösung“*,
- *„Wir bemühen uns systematisch um die Verbesserung der Ausbildungsqualität“*,

so lässt sich kein wesentlicher Unterschied zwischen beiden Gruppen erkennen: Die Differenzen der Mittelwerte liegen unter einem Wert von 0,2.

beispielsweise die Ausbildereignungsprüfung Unternehmen abhält, auszubilden bzw. inwiefern die aktuelle Aussetzung der AEVO positive Effekte auf das Ausbildungsverhalten hat. Die vorliegende Studie kann hierzu keine belastbaren Ergebnisse produzieren“. Abschlussbericht, Hamburg, August 2007, S. 128

Bei diesen Aussagen hat im Übrigen die große Mehrheit der Betriebe die Antwortkategorien „trifft voll zu“ oder „trifft überwiegend zu“ gewählt, sodass die in der Abbildung ausgewiesenen Mittelwerte für die Betriebe in ihrer Gesamtheit durchgängig bei 2 oder niedriger liegen.

Abbildung 13: **Ausbildungssituation und -qualität (1)**



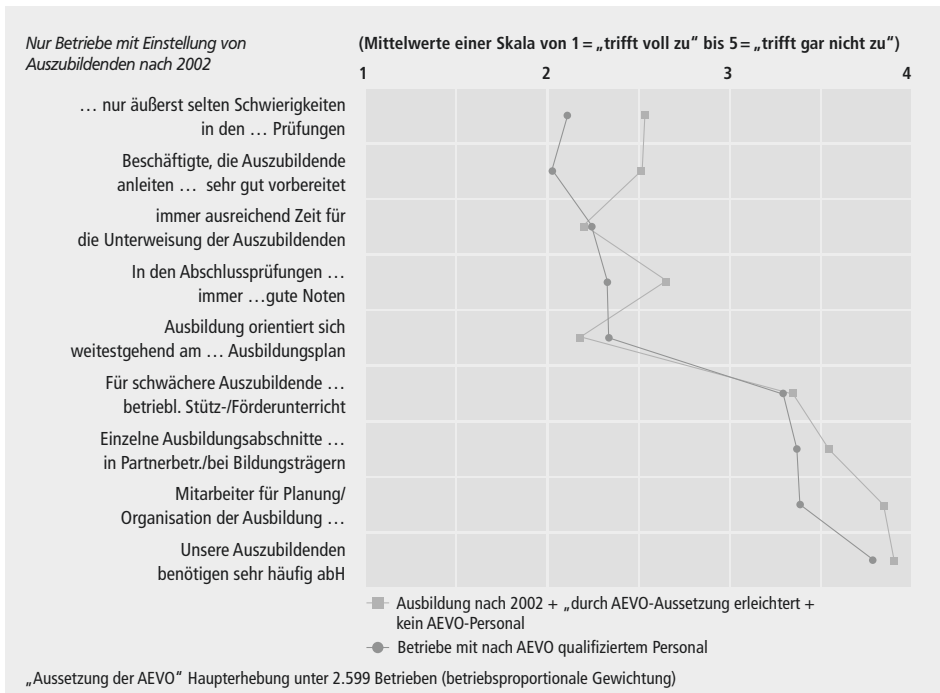
Auffallende Unterschiede gibt es hingegen bei der zweiten Reihe von Aussagen (Abbildung 14), die sich unmittelbar auf das Ausbildungspersonal sowie auf den Erfolg der Ausbildung beziehen. Bei diesen Aussagen fällt auch der Grad der Zustimmung der Befragten zum Teil deutlich geringer aus (die Mittelwerte für die Gesamtheit der Betriebe reichen von 2,1 bis 3,8):

- So sind in Betrieben mit nach AEVO qualifiziertem Personal *die Beschäftigten, die mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sind*, häufiger „sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden“ als in der Vergleichsgruppe. Mit „voll“ oder „überwiegend“ zutreffend antworten hier 76% der Betriebe mit formal qualifizierten Ausbildern, in der Gruppe ohne solche Fachkräfte sind es lediglich 53%.
- In Betrieben mit formal qualifizierten Ausbildern gibt es außerdem häufiger Mitarbeiter/-innen, „die sich speziell mit der Planung/Organisation der Ausbildung und der Entwicklung von Ausbildungsmaterialien befassen“ (31% : 18%).

Und im Hinblick auf Aussagen zum Erfolg der Ausbildung sagen

- 68 % der Befragten aus Betrieben mit AEVO-Ausbildungspersonal gegenüber 54 % derjenigen, die neu in die Ausbildung eingestiegen sind und über keine formal qualifizierten Ausbilder und Ausbilderinnen verfügen, dass ihre Auszubildenden „*äußerst selten Schwierigkeiten in den Zwischen- oder Abschlussprüfungen*“ hätten.⁸
- Schließlich geben 57 % der Betriebe mit AEVO-Personal, aber nur 40 % der Vergleichsgruppe an, „*in den Abschlussprüfungen schneiden unsere Auszubildenden immer mit guten Noten ab*“.

Abbildung 14: **Ausbildungssituation und -qualität (2)**



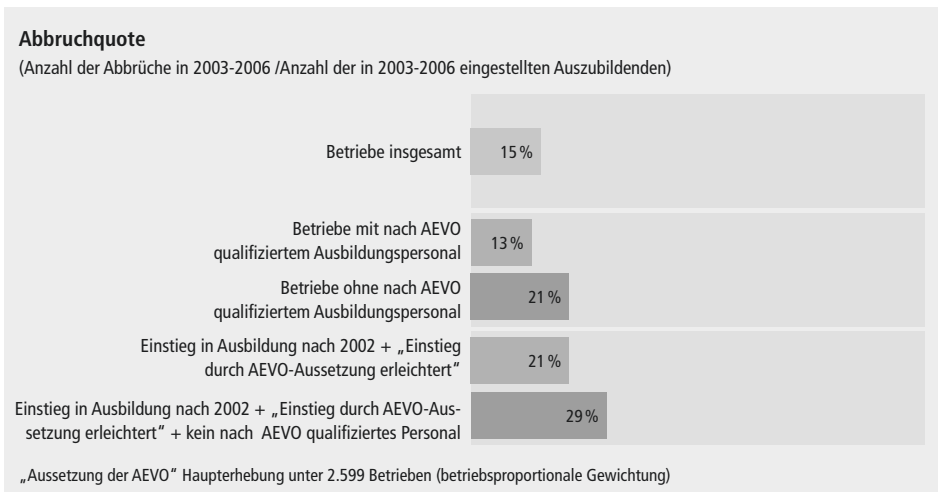
b) Eine weitere Möglichkeit, die qualitativen Auswirkungen einzuschätzen, ergibt ein Blick auf die von den Betrieben angegebenen Zahlen der **Ausbildungsabbrüche**. So wurde einerseits nach der Anzahl der in den Ausbildungsjahren 2003/4 bis 2006/7

⁸ Ausgewiesen werden auch hier die Summen der Prozentwerte für die Antwortkategorien „trifft voll zu“ und „trifft überwiegend zu“.

eingestellten Auszubildenden gefragt, andererseits nach der Zahl der in diesem Zeitraum gelösten Ausbildungsverträge.⁹ Aus beiden Angaben lässt sich eine Abbruchquote errechnen. Diese liegt für alle Betriebe bei durchschnittlich 15 %.

Für Betriebe, die über Ausbildungspersonal verfügen, das nach AEVO qualifiziert ist, fällt diese Quote (mit 13 %) leicht geringer aus. Bei Betrieben ohne solche Ausbildungsfachkräfte liegt sie (mit 21 %) deutlich darüber. Bei Betrieben, die nach 2002 zum ersten Mal ausgebildet haben und angegeben hatten, die Aussetzung der AEVO habe ihnen den Einstieg in die Ausbildung erleichtert, liegt die Abbruchquote ebenfalls bei 21 %. Kommt bei dieser Teilgruppe noch hinzu, dass sie keine nach AEVO qualifizierten Ausbilder und Ausbilderinnen haben, dann steigt die Abbruchquote auf 29 % (Abbildung 15).

Abbildung 15: **Ausbildungsabbrüche**



Einfluss weiterer Faktoren auf die Qualität der Ausbildung

Die hier aufgezeigten Unterschiede können sicher nicht ohne Weiteres nur dem Vorhandensein oder Nicht-Vorhandensein von Ausbildungspersonal mit einer Qualifikation nach AEVO zugeschrieben werden. Zum einen ist zu berücksichtigen, dass in vielen Betrieben, die neu in die Ausbildung einsteigen, aufgrund fehlender Erfahrungen, Routinen und angepasster Betriebsabläufe Anfangsschwierigkeiten auftreten, die erst im Laufe der Zeit überwunden werden. Der Besuch von AEVO-Kursen wird

9 Dabei waren die Abbrüche ausdrücklich auf solche beschränkt, die nach Antritt der Ausbildung anfielen.

mit Sicherheit in der Regel nicht ausreichen, um alle Komplikationen auszuräumen.

Zudem wären als Faktoren, die den Ausbildungserfolg beeinflussen, auch strukturelle Merkmale der Betriebe mit einzubeziehen (wie vor allem die Betriebsgröße, aber auch die Zugehörigkeit zu Wirtschaftszweigen und Ausbildungsbereichen). Entsprechende Analysen nach Betriebsgrößen und Wirtschaftszweigen haben allerdings gezeigt, dass die aufgezeigten Unterschiede (sowohl im Hinblick auf die Statements zur Ausbildungssituation als auch bezüglich der Abbruchquote) zwar geringer ausfallen, aber immer noch feststellbar sind.

Schließlich wäre es selbstverständlich auch sinnvoll, Merkmale der Jugendlichen, die in den Betrieben eine Ausbildung durchlaufen, bei der Analyse zu berücksichtigen. So ist es durchaus wahrscheinlich, dass gerade junge Menschen mit eher schlechten Ausgangsbedingungen (hinsichtlich Schulabschluss, Schulnoten oder auch psycho-sozialer Merkmale) in kleinen, jungen und in der Ausbildung unerfahrenen Betrieben eine Ausbildung beginnen. In der Konsequenz hieße dies, dass sich die Auswirkungen unzureichender Ausbildungsvoraussetzungen auf Seiten der Betriebe (wobei die Qualität des Ausbildungspersonals ein Merkmal unter anderen wäre) und auf jener der Jugendlichen nur schwer voneinander isolieren ließen.

2.2.4 Perspektiven der AEVO

Um feststellen zu können, wie die Betriebe die Perspektiven der AEVO einschätzen, wurden sie zunächst nach den Vor- und Nachteilen einer staatlichen Festlegung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal befragt. Die Frage lautete: „Was halten Sie grundsätzlich von einer gesetzlichen Regelung, nach der für das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal ein formaler Nachweis (Prüfung) der berufspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt wird?“ Der Frage-
text macht deutlich, dass es um eine Regelung im Sinne der bisherigen AEVO geht, die ausdrücklich die Vermittlung berufspädagogischer Qualifikationen mit einbezieht.

Bei der Beantwortung der Frage, die eine Liste mit zwölf möglichen Vor- und Nachteilen enthielt, waren Mehrfachnennungen möglich.

Die Ergebnisse (Abbildung 16) zeigen einerseits, dass eine solche Regelung in vielerlei Hinsicht auf Akzeptanz stößt:

- So sagen 59 % der Befragten, dies sei notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals in allen Betrieben zu sichern.
- 58 % sehen in einer solchen Regelung einen Beitrag zur Sicherung der Ausbildungsqualität.
- 44 % der Betriebe sind der Auffassung, sie sei wichtig, damit den Betrieben auch längerfristig ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal zur Verfügung steht.

Abbildung 16: **Haltung gegenüber einer gesetzlichen Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal**



- Ebenfalls 44 % meinen, dies gebe hilfreiche Anhaltspunkte für eine notwendige Qualifizierung des Ausbildungspersonals.
- 43 % stimmen der Aussage zu, sie sichere die Qualität von Lehrgängen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals.
- 41 % sagen, eine solche Regelung gebe Richtlinien für einheitliche, wesentliche Inhalte von Lehrgängen für das Ausbildungspersonal.
- 40 % sind der Auffassung, sie stärke die Stellung des Ausbildungspersonals im Betrieb.
- 39 % meinen, sie sei ein Anreiz für das Ausbildungspersonal, sich weiterzubilden.

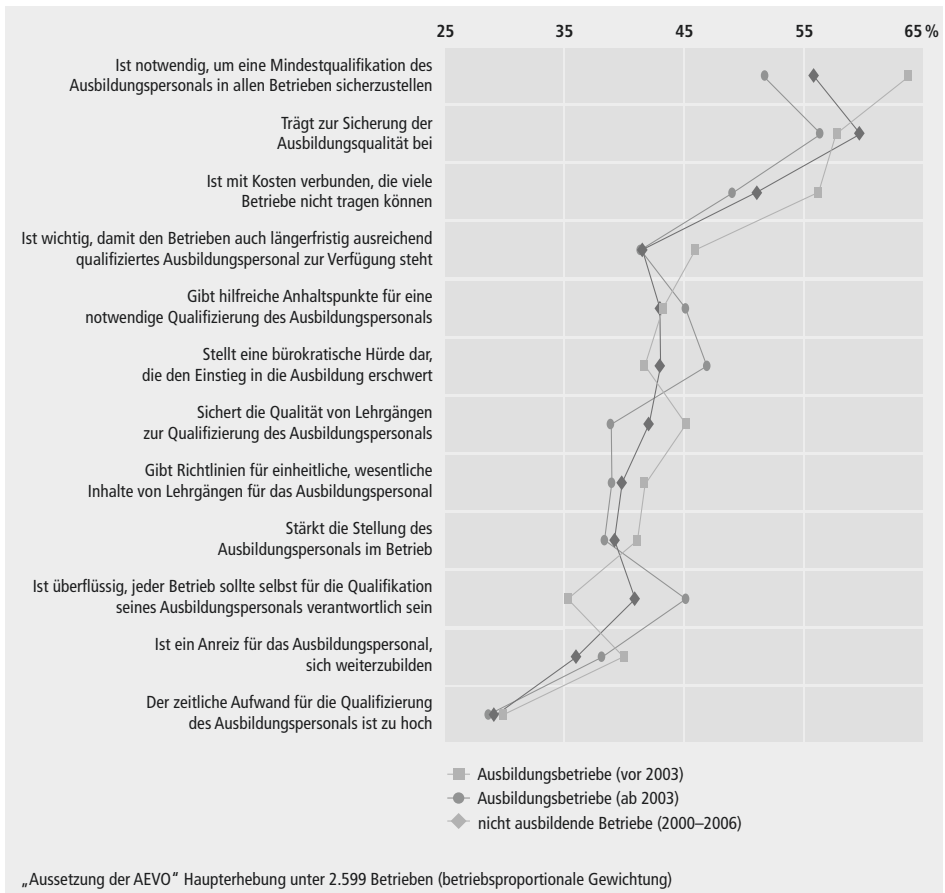
Andererseits wurden die folgenden Nachteile genannt:

- So ist gut jeder Zweite (53 %) der Auffassung, dass dadurch Kosten auf die Betriebe zukommen würden, die viele nicht tragen könnten.
- 44 % sehen darin eine bürokratische Hürde.

- 39 % halten eine staatliche Regelung für überflüssig, weil jeder Betrieb selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sei.
- 29 % kritisieren den zu hohen zeitlichen Aufwand, der mit der Aneignung der geforderten Qualifikationen verbunden sei.

Aufgeteilt nach den Gruppen von Betrieben, die für die Evaluierung zugrunde gelegt wurden, ergibt sich folgendes Bild (Abbildung 17):

Abbildung 17: **Haltung gegenüber einer gesetzlichen Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal**



In einem zweiten Schritt wurden die Betriebe gefragt, welche Qualifikationen aus ihrer Sicht für das Ausbildungspersonal in Zukunft besonders wichtig seien.¹⁰ Dazu wurde ihnen eine Liste mit 18 möglichen Themen vorgelegt (Abbildung 18).

Den Ergebnissen zufolge erreichen folgende Inhalte Werte zwischen deutlich über 50 bis zu 75 %:

- Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen (75 %)
- Kooperation mit der Berufsschule (70 %)
- Motivation zu lebenslangem Lernen (69 %)
- Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung (67 %)
- Auswahl von geeigneten Bewerbern/Bewerberinnen (67 %)
- Konfliktbewältigung (64 %)
- Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung) (63 %)
- Qualitätsentwicklung/-management in der Ausbildung (58 %)

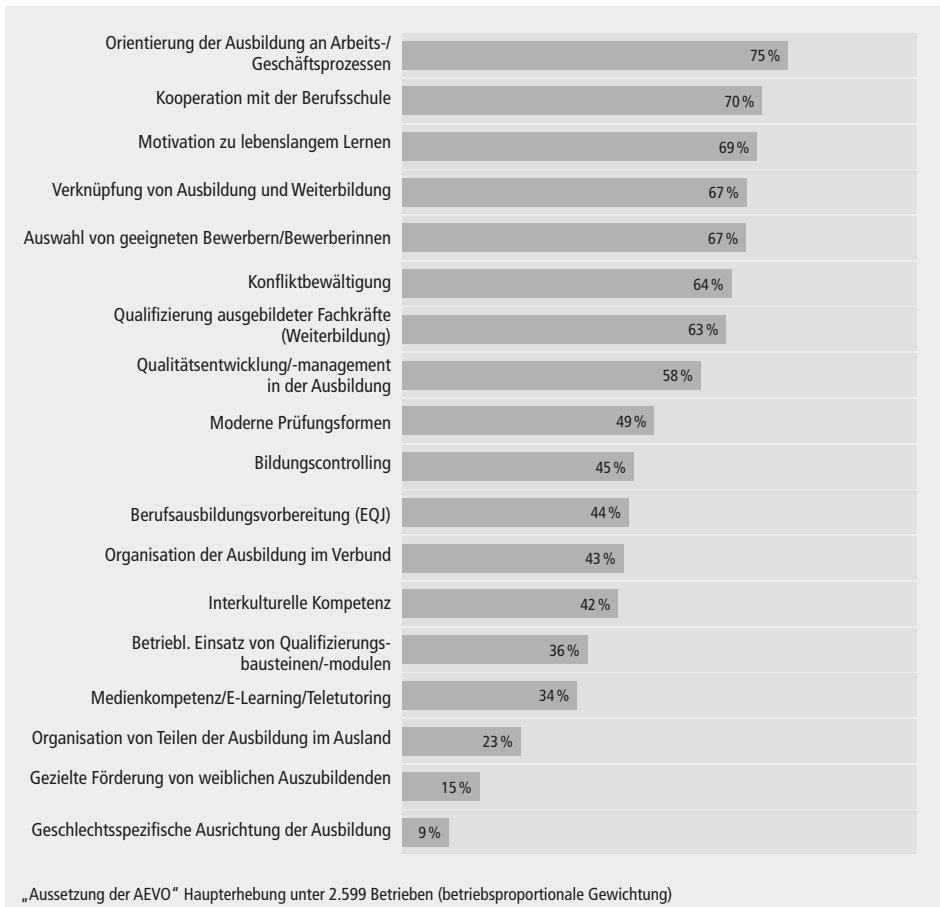
Werte zwischen 34 und 49 % erreichen folgende Themen:

- Moderne Prüfungsformen (49 %)
- Bildungscontrolling (45 %)
- Berufsausbildungsvorbereitung (EQJ) (44 %)
- Organisation der Ausbildung im Verbund (43 %)
- Interkulturelle Kompetenz (42 %)
- Betrieblicher Einsatz von Qualifikationsbausteinen/-modulen (36 %)
- Medienkompetenz/E-Learning/Teletutoring (34 %)

Unter der 25 %-Marke bleiben die Aspekte:

- Organisation von Ausbildungszeiten im Ausland (23 %)
- Gezielte Förderung von weiblichen Auszubildenden (15 %)
- Geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung (9 %)

10 Die Frage lautete: „Welche Qualifikationen sind aus Ihrer Sicht für das betriebliche Ausbildungspersonal in Zukunft besonders wichtig? Qualifikationen in folgenden Handlungsfeldern ...“

Abbildung 18: **Zukünftig wichtige Qualifikationen für das betriebliche Ausbildungspersonal**

3 Kammerbefragung

Den zweiten empirischen Zugang der Evaluierung bildet eine Befragung der Handwerkskammern (HWK) sowie der Industrie- und Handelskammern (IHK). Sie wurde vor allem mit Blick auf die vierte Fragestellung der Weisung (mögliche Änderungen der AEVO aus Sicht der Berufsbildungspraxis) durchgeführt. Die Erhebung sollte darüber hinaus ergänzende Informationen zu den übrigen Themenbereichen der Evaluierung liefern. Im Mittelpunkt der Kammerbefragung standen dabei folgende Fragestellungen:

- Welche Konsequenzen hatte die Aussetzung der AEVO aus Sicht der Ausbildungsberater und -beraterinnen der Kammern und wie haben sie die Neuregelung umgesetzt?
- Wie schätzen sie die Auswirkungen der Aussetzung der AEVO ein?
- Welche Vorstellungen haben sie hinsichtlich einer möglichen Wiederinkraftsetzung und Überarbeitung der AEVO?

Zielgruppe der Befragung waren alle Ausbildungsberater und -beraterinnen der insgesamt 54 HWKs und 81 IHKs.

3.1 Datenbasis, Rücklauf

Die Befragung wurde in Form einer Online-Erhebung (Fragebogen im Anhang 3) durchgeführt. Bei der Durchführung wurde das Forschungsvorhaben durch die beiden Spitzenorganisationen, den Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und den Zentralverband des deutschen Handwerks (ZDH), unterstützt. So wurden alle regionalen Kammern über das Intranet des DIHK und des ZDH um Unterstützung der Studie gebeten und auf die Website der Erhebung verwiesen. Parallel dazu hatten alle Kammern auch die Möglichkeit, den Fragebogen herunterzuladen, auszudrucken und per Post oder Fax zurückzusenden.

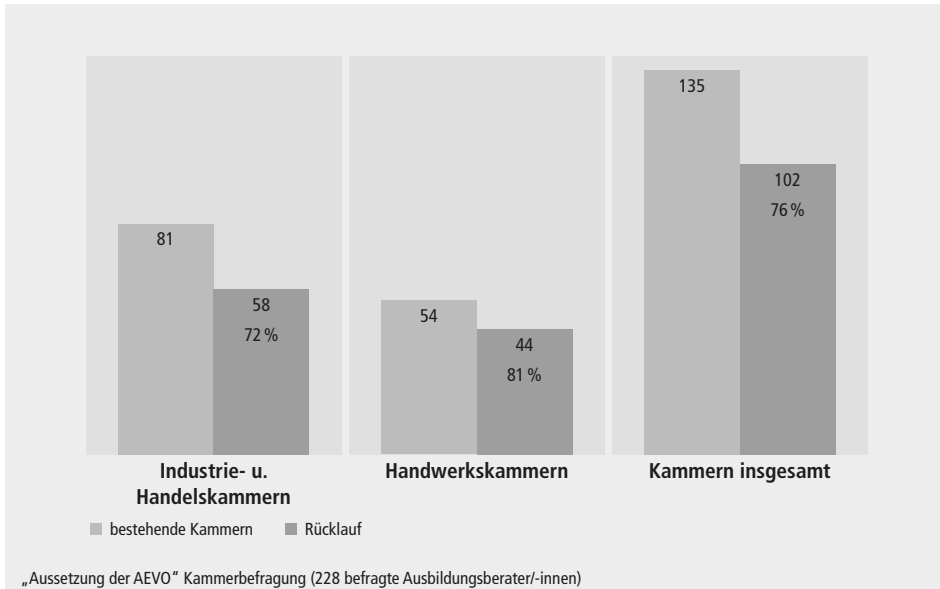
An der Befragung der Ausbildungsberater und -beraterinnen der Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern haben sich 102 der insgesamt 135 Kammern beteiligt, was einer Quote von 76 % entspricht.

- Vertreten sind 44 Handwerkskammern (von 54, also 81 %) mit 79 Fällen
- 58 Industrie- und Handelskammern (von 81, also 72 %) mit 142 Fällen
- Ohne Angabe: 7 Fälle

Aus jeder Kammer haben sich im Durchschnitt gut zwei Berater und Beraterinnen beteiligt, sodass die folgende Auswertung auf den Auskünften von 228 Personen basiert (Abbildung 19).

Alle im Folgenden dargestellten Angaben zur Gesamtheit der Befragten beziehen sich auf einen gewichteten Datensatz: Das heißt, beide Kammern gehen mit gleichem Gewicht in das ausgewiesene Gesamtergebnis ein, bzw. die Gesamtwerte entsprechen jeweils dem Durchschnitt beider Kammern.

Abbildung 19: **Grundgesamtheit und Stichprobe**



3.2 Ergebnisse

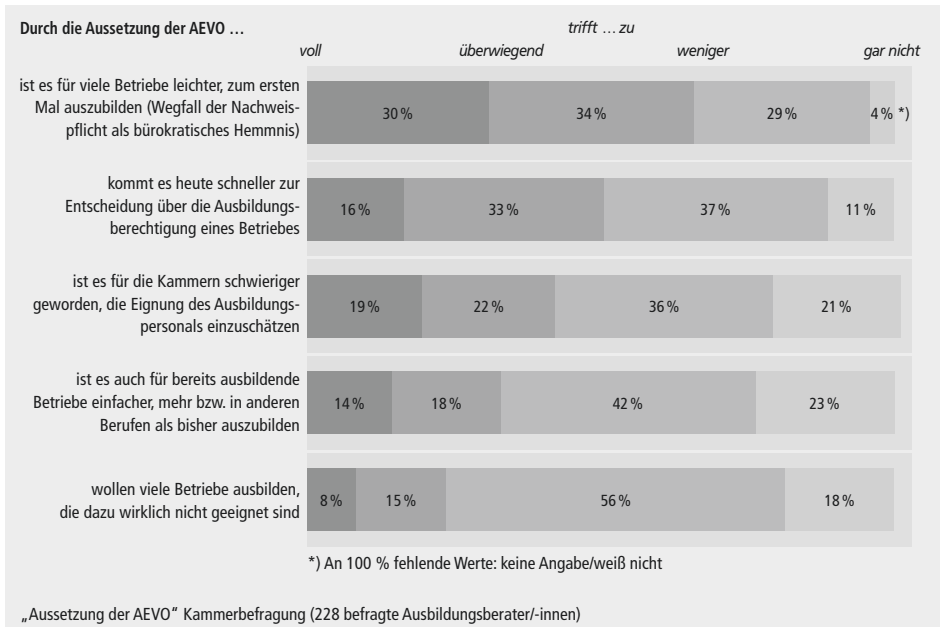
3.2.1 Auswirkungen der Neuregelung auf die Tätigkeit der Ausbildungsberater und -beraterinnen

Auf die Frage, welche Bedeutung die Aussetzung der AEVO für die Kammern hat (Abbildung 20),

- sagen 41 % der Befragten, dass es unter den veränderten Umständen nun schwieriger geworden sei, die Eignung des Ausbildungspersonals einzuschätzen. Die Mehrheit (57 %) hat allerdings damit keine Probleme.
- Hinsichtlich der Frage, inwieweit es durch die Neuregelung zu schnelleren Entscheidungen über die Erteilung der Ausbildungsberechtigung gekommen sei, gibt es jeweils etwa gleiche Anteile unter den Befragten, die dies bestätigen bzw. nicht bestätigen können.

- Die mögliche Befürchtung schließlich, dass es aufgrund der Aussetzung der AEVO zu einem Andrang ausbildungswilliger Betriebe kommen würde, die „dazu wirklich nicht geeignet“ seien, wird jedoch nur von knapp einem Viertel bestätigt. Die große Mehrheit (74 %) hat diese Beobachtung nicht gemacht.

Abbildung 20: **Bedeutung der Aussetzung der AEVO für Kammern und Betriebe**



Vergleicht man die Einschätzungen der Ausbildungsberater der Industrie- und Handelskammern einerseits mit denen der Handwerkskammern andererseits (Abbildung 21 und 22), so lassen sich deutliche Unterschiede erkennen. Die Befragten der Handwerkskammern äußern sich nahezu durchgängig kritischer gegenüber der Rechtsänderung, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Insbesondere sieht man auf Seiten der HWK (mit 60 %) größere Schwierigkeiten, die Eignung des betrieblichen Ausbildungspersonals zu beurteilen und damit die Ausbildungsberechtigung zu erteilen, als dies bei den IHKs (mit 23 %) der Fall ist.
- Während ein Drittel (33 %) der Berater der Handwerkskammern darüber klagt, dass nun viele ungeeignete Betriebe ausbilden wollen, ist dieser Anteil bei den Industrie- und Handelskammern weniger als halb so hoch (14 %).

Abbildung 21: **Bedeutung der Aussetzung der AEVO für Kammern und Betriebe aus Sicht der Industrie- und Handelskammern**

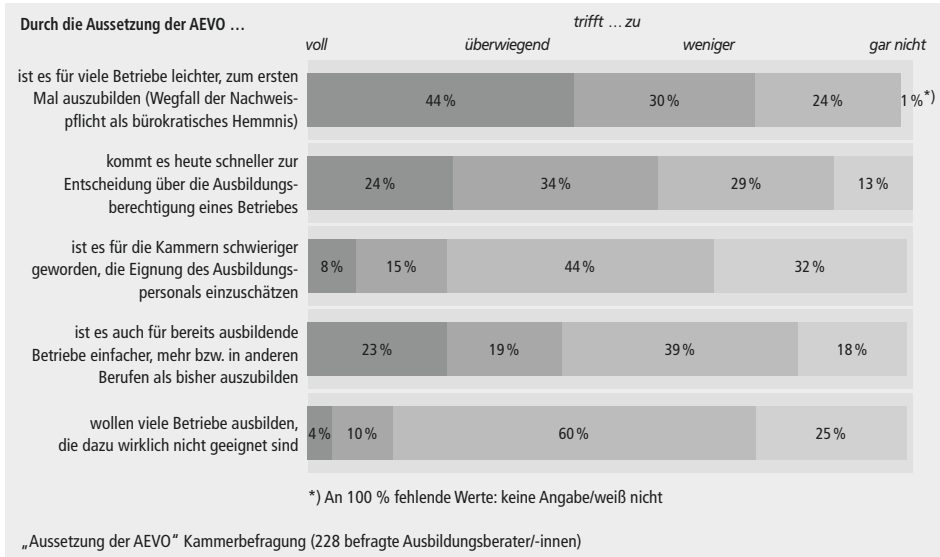
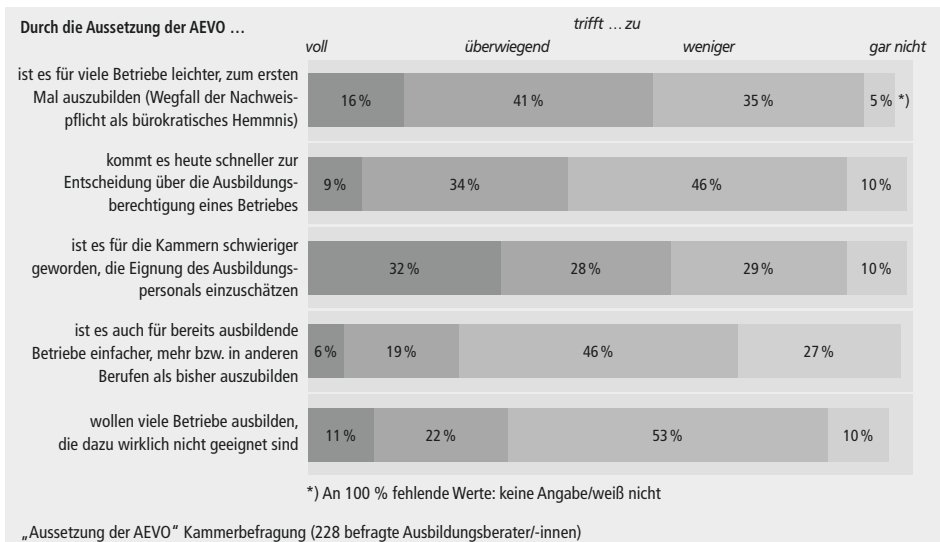
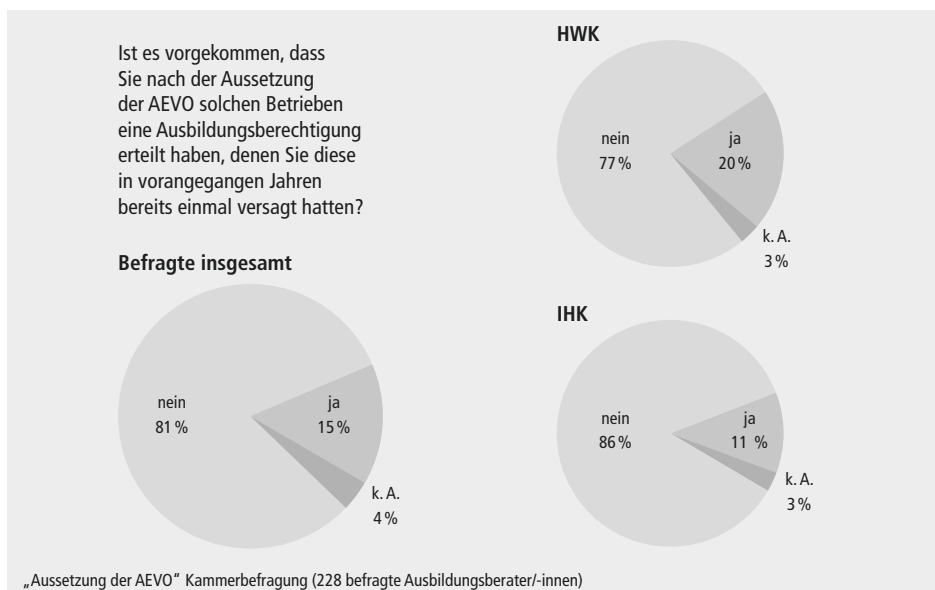


Abbildung 22: **Bedeutung der Aussetzung der AEVO für Kammern und Betriebe aus Sicht der Handwerkskammern**



Die Frage, ob es vorgekommen sei, dass nun unter den veränderten Voraussetzungen auch solchen Betrieben die Ausbildungsberechtigung erteilt wurde, denen man dies in der Vergangenheit versagt hat, verneint die überwiegende Mehrheit (81 %). Lediglich 15 % der Berater (20 % auf Seiten der HWK und 11 % bei den IHK) können von solchen Fällen berichten (Abbildung 23).

Abbildung 23: **Erteilung der Ausbildungsberechtigung an bisher nicht ausbildungsberechtigte Betriebe nach Kammerbereichen**



Auf die offene Frage, inwieweit sich ihre Tätigkeit im Zusammenhang mit der Umsetzung der Neuregelung geändert hat, sagen

- 64 % der Ausbildungsberater und -beraterinnen, dass es nun einen erhöhten Beratungsaufwand gebe. Die Betriebe würden intensiver betreut und häufiger besucht werden, die Zahl der Konfliktberatungen sei gestiegen und es gebe mehr Problemfälle. Insgesamt würden mehr Fragen im Zusammenhang mit der Ausbildung gestellt. Die Fragen betreffen insbesondere grundlegende Kenntnisse zur Ausbildung (Organisation) sowie rechtliche und arbeits- und berufspädagogische Aspekte.
- 12 % meinen, die Erteilung der Ausbildungsberechtigung wäre durch die Aussetzung der AEVO vereinfacht worden. Es gebe weniger Bürokratie.

- 14 % sagen, es habe sich dadurch kaum etwas geändert. Man würde nun verstärkt auf die Bedeutung der AEVO hinweisen oder es werde empfohlen, einen AEVO-Kurs zu besuchen.

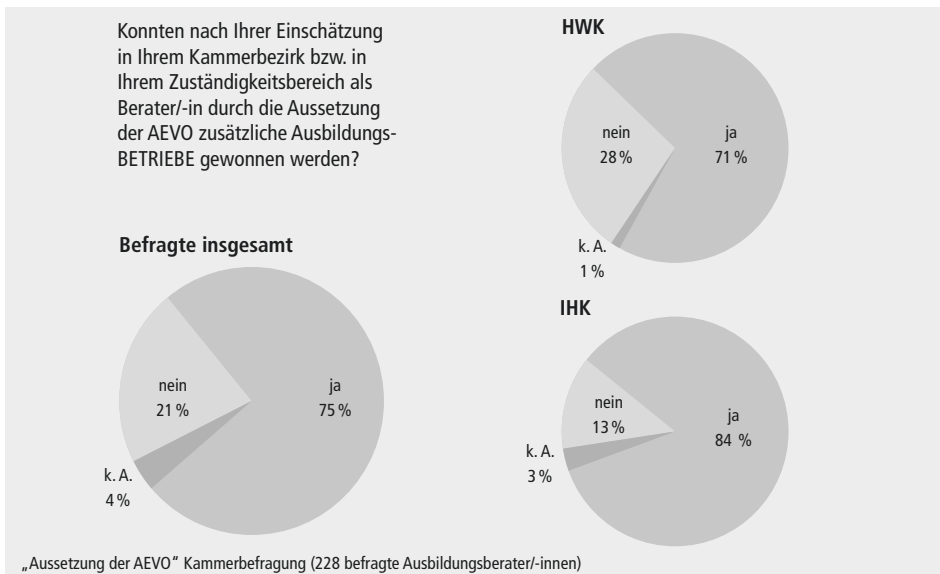
Die restlichen Aussagen beschränkten sich darauf, die Aussetzung zu kommentieren, ohne die Tätigkeit näher zu beschreiben.

3.2.2 Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO

a) Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe und Ausbildungsplätze

Nach Einschätzung von drei Vierteln aller Berater und Beraterinnen hat die Aussetzung der AEVO dazu geführt, dass **zusätzliche Ausbildungsbetriebe** gewonnen werden konnten. Dabei zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen den Kammerbereichen: Während auf Seiten der IHKs 84 % der Ausbildungsberater und -beraterinnen die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe haben feststellen können, sind es bei den HWKs 71 % (Abbildung 24).

Abbildung 24: Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe nach Kammerbereichen

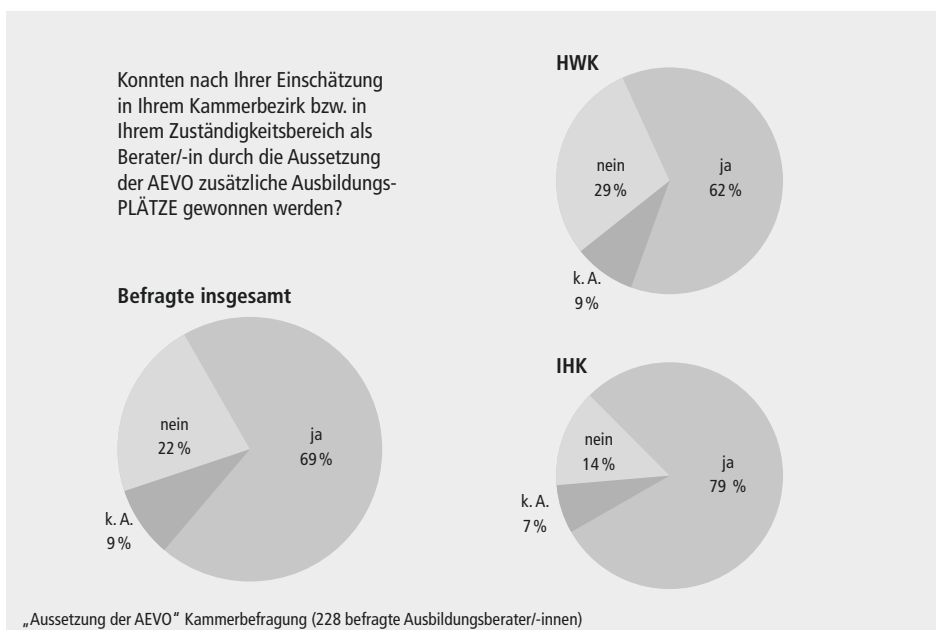


Eine genaue Einschätzung des quantitativen Effekts ist jedoch kaum möglich, da ein beträchtlicher Anteil der befragten Ausbildungsberater und -beraterinnen sich nicht

in der Lage sieht, die Anzahl der neu hinzugewonnenen Ausbildungsbetriebe abzuschätzen. So kann – für den jeweils eigenen Zuständigkeitsbereich – gut ein Drittel der Befragten keine entsprechenden Angaben machen, für den gesamten Kammerbereich kann sich sogar fast die Hälfte der Befragten nicht dazu äußern (jeweils bezogen auf diejenigen, die solche Wirkungen überhaupt unterstellen).

Auch die Frage, ob durch die Aussetzung der AEVO **zusätzliche Ausbildungsplätze** gewonnen werden konnten, führt zu einem ähnlichen Ergebnis: 69 % haben eine entsprechende Wirkung festgestellt, 22 % verneinen dies¹¹. Die Unterschiede zwischen beiden Kammerbereichen werden hier ebenfalls deutlich: Während auf Seiten der IHK 79 % der Ausbildungsberater und -beraterinnen die Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze haben feststellen können, sind es bei den HWKs 62 % (Abbildung 25).

Abbildung 25: **Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze nach Kammerbereichen**



11 Der Anteil derjenigen, die eine Zunahme der Ausbildungsplätze bejahen, ist mit 69 % etwas niedriger, als der derjenigen, die einen Anstieg der Zahl der Ausbildungsbetriebe wahrgenommen haben (75 %). Dies wäre der Logik nach nicht zu erwarten (denn jeder neue Ausbildungsbetrieb schafft mindestens einen neuen Ausbildungsplatz). Zur Erklärung kann hier darauf verwiesen werden, dass beide Fragen im Fragebogen nicht unmittelbar aufeinander folgten und daher – insbesondere in der Online-Version der Erhebung – eine mögliche mangelnde Konsistenz der Beantwortung den Befragten nicht unmittelbar deutlich wurde. Der Unterschied in den Antwortverteilungen macht somit deutlich, dass hier subjektive Einschätzungen, die nicht auf Grundlage exakter Daten basierten, abgefragt wurden.

Bedeutung der Aussetzung für bestimmte Betriebe

Die Aussetzung der AEVO sollte vor allem Betrieben, in denen das Ausbildungspersonal nicht nach AEVO qualifiziert ist, den Einstieg in die Ausbildung erleichtern. Dabei handelt es sich um Betriebe, die generell wenig Bezug zum dualen System haben (wie dies in der Regel bei Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft oder auch bei Neugründungen bzw. jungen Betrieben der Fall ist), oder um Betriebe, die ohnehin über wenig Personal und unzureichende Kapazitäten im Bereich der Personalentwicklung verfügen (Klein- und Kleinstbetriebe). Darüber hinaus war es mit der Novellierung der Handwerksordnung immer mehr Handwerkern ermöglicht worden, eigenständige Betriebe zu gründen, auch wenn sie nicht über einen Meisterabschluss verfügten. Damit war in diesen Betrieben der Inhaber jedoch nicht „automatisch“ im Besitz der Ausbildereignung, wie es bei Meisterbetrieben der Fall ist. Auch diesen neuen Handwerksbetrieben sollte es erleichtert werden, in die Ausbildung einzusteigen.

Die Ergebnisse der Kammerbefragung zeigen, dass die Neuregelung tatsächlich speziellen Gruppen von Betrieben zugute gekommen ist. 69 % der befragten Ausbildungsberater und -beraterinnen bestätigen dies (Abbildung 26):

- Dabei stehen Kleinstbetriebe (mit weniger als fünf Beschäftigten) an der Spitze – genannt von 69 % derjenigen, die überhaupt von einer besonderen Betroffenheit einzelner Betriebe ausgehen, bzw. 48 % aller Befragten.
- Es folgen die Neugründungen bzw. jungen Betriebe (mit 62 % bzw. 43 %), die Handwerksbetriebe in zulassungsfreien Gewerken (43 % bzw. 30 %) und die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft (36 % bzw. 25 %).
- Am Ende der Rangreihe stehen die Kleinbetriebe mit 5 bis unter 10 Beschäftigten (31 % bzw. 21 %).

Hinsichtlich der generellen Einschätzung gibt es bei dieser Frage keine Unterschiede zwischen den beiden Kammerbereichen. Deutlich größer sind jedoch die Differenzen, wenn es um die Frage geht, welche Betriebe vor allem von der Neuregelung profitierten (Abbildung 27):

- Nach Aussage der IHKS sind es vor allem die Kleinstbetriebe und die Neugründungen bzw. jungen Betriebe.
- Die Handwerkskammern betonen dagegen die besondere Bedeutung der Aussetzung der AEVO für die zulassungsfreien Gewerke (denn für die übrigen Gewerke gelten weiterhin die mit der Meisterprüfung verbundenen Anforderungen auch bezüglich der Ausbildereignung).

Abbildung 26: **Bedeutung der AEVO-Aussetzung für bestimmte Betriebe**

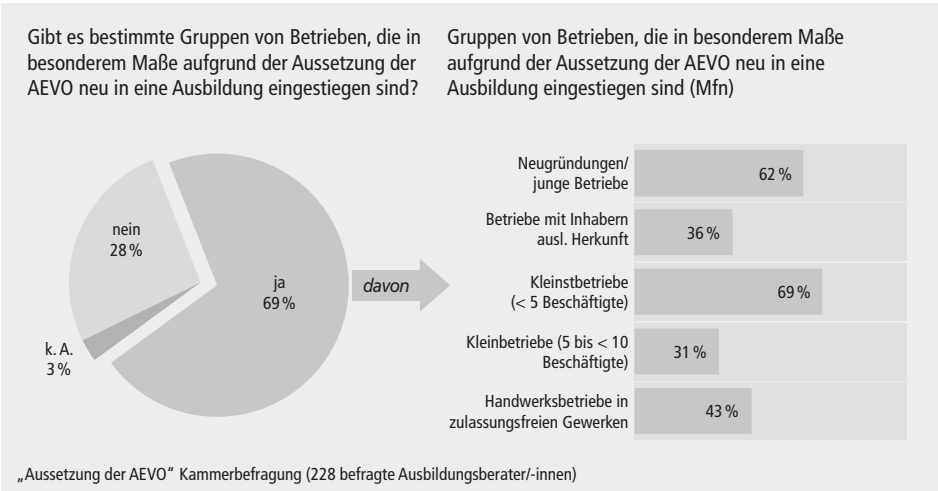
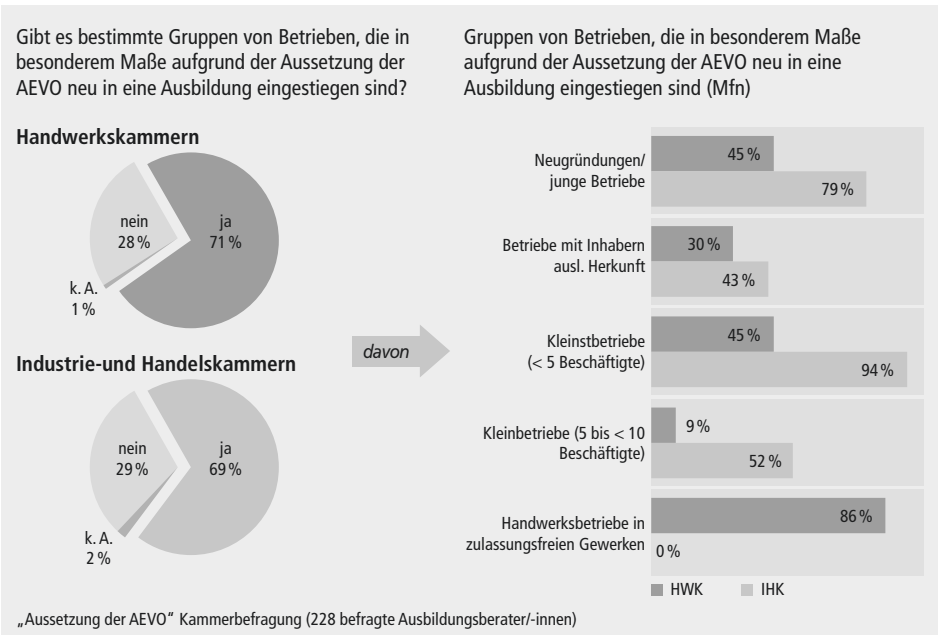


Abbildung 27: **Bedeutung der AEVO-Aussetzung für bestimmte Betriebe nach Kammerbereichen**



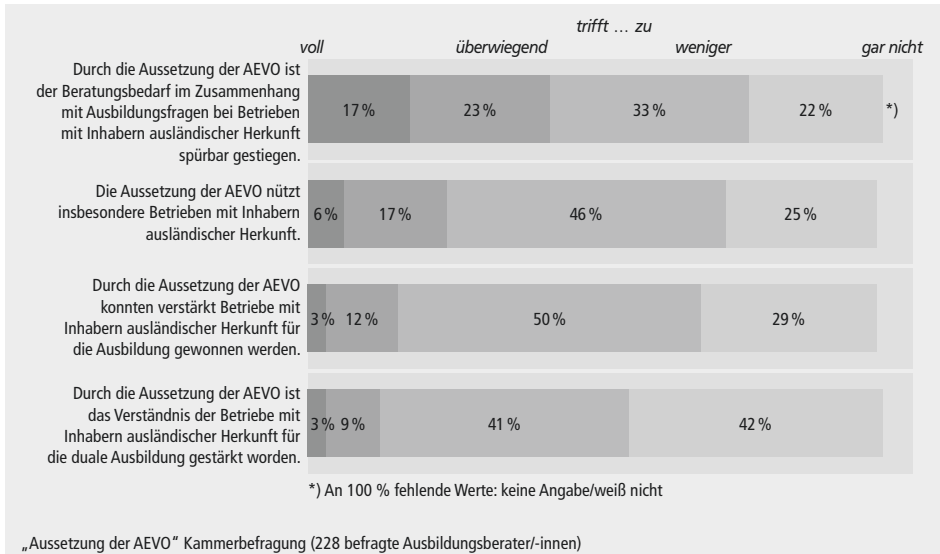
Der in der Beiratssitzung aufgeworfenen Frage, inwieweit die Aussetzung der AEVO speziell für **Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft** Auswirkungen haben könnte, wurde genauer nachgegangen.

Die Ergebnisse zu diesem gesonderten Teil der Befragung zeigen, dass der oben ermittelte Wert von 36 % relativiert werden sollte. Denn auf Nachfrage meinen lediglich 23 % der befragten Ausbildungsberater, dass die Aussetzung „voll“ oder „überwiegend“ den Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft genutzt habe. Dass dadurch tatsächlich verstärkt diese Betriebe für den Einstieg in eine Ausbildung gewonnen werden konnten, meinen sogar nur 15 %.

Die Auffassung, dass durch die Aussetzung der AEVO das Verständnis der Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für die duale Ausbildung gestärkt worden sei, teilen lediglich 12 % der befragten Ausbildungsberater.

Zugleich verweist eine relativ große Gruppe (40 %) auf einen infolge der Aussetzung der AEVO spürbaren Anstieg des Beratungsbedarfs bei den Inhabern ausländischer Herkunft (Abbildung 28).

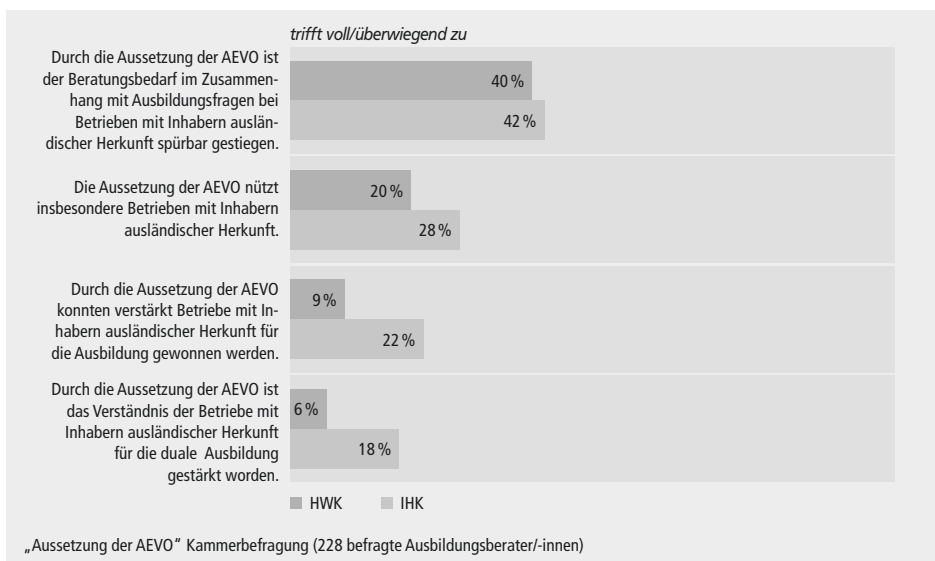
Abbildung 28: **Bedeutung der Aussetzung der AEVO für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft**



Beim Vergleich zwischen beiden Kammerbereichen fällt auf, dass auf Seiten der Industrie- und Handelskammern immerhin eine Gruppe von ca. einem Fünftel der Befragten durchaus positive Auswirkungen für die Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft

discher Herkunft bestätigen kann, während die Handwerkskammern eine deutlich zurückhaltendere Bewertung vornehmen (Abbildung 29).

Abbildung 29: **Bedeutung der Aussetzung der AEVO für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft nach Kammerbereichen**



3.2.3 Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO

Wie bei der Betriebserhebung sind die Ergebnisse der Kammerbefragung zwiespältig (Abbildung 30 und 31).

- Knapp die Hälfte der Ausbildungsberater und -beraterinnen (49 %) ist der Auffassung, die Aussetzung der AEVO habe zu einem Qualitätsverlust der beruflichen Bildung geführt. Aber in etwa gleich viele (47 %) teilen diese Einschätzung nicht. Dabei gibt es allerdings zwischen den beiden Kammerbereichen deutlich unterschiedliche Mehrheitsverhältnisse: Während bei den IHKs die Kritiker (mit 32 %) in der Unterzahl sind, stellen sie bei den HWKs die Mehrheit (68 %).
- Ähnlich fällt das Ergebnis hinsichtlich eines vermeintlichen Imageschadens für die berufliche Bildung aus: Zustimmende und eher ablehnende Stimmen halten sich zwar insgesamt in etwa die Waage (47 % : 48 %), bei den Handwerkskammern sind es jedoch in diesem Falle sogar fast drei Viertel der Befragten (73 %), die eine solche negative Wirkung der Maßnahme vermelden. Bei den Industrie- und Handelskammern ist es dagegen nur knapp ein Viertel (23 %).

Abbildung 30: Wirkungen der Aussetzung der AEVO

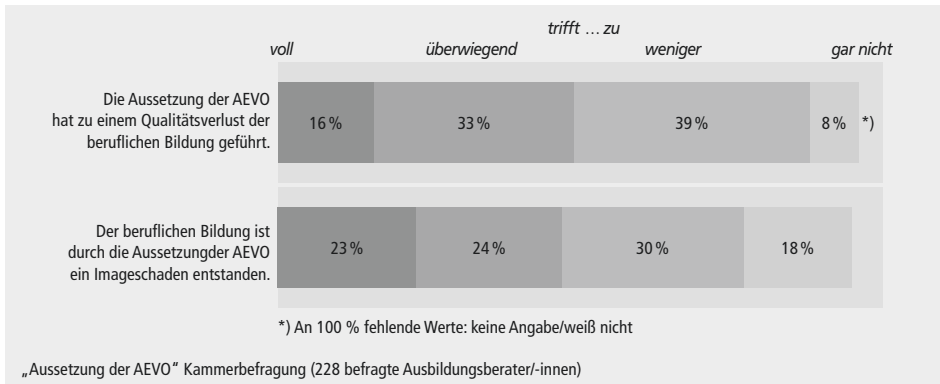
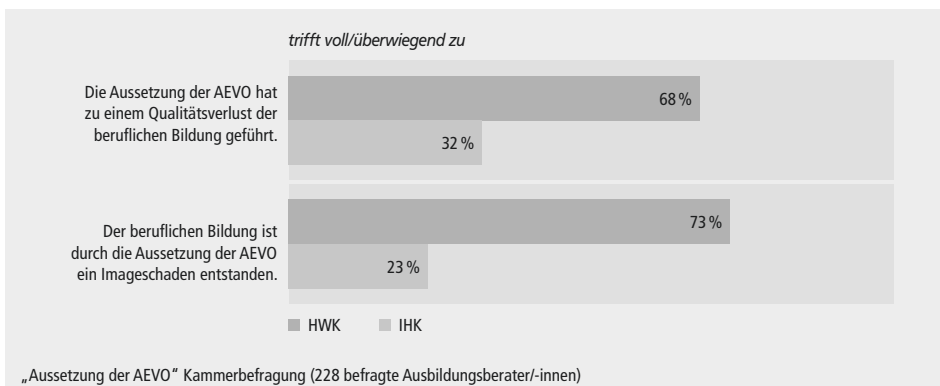


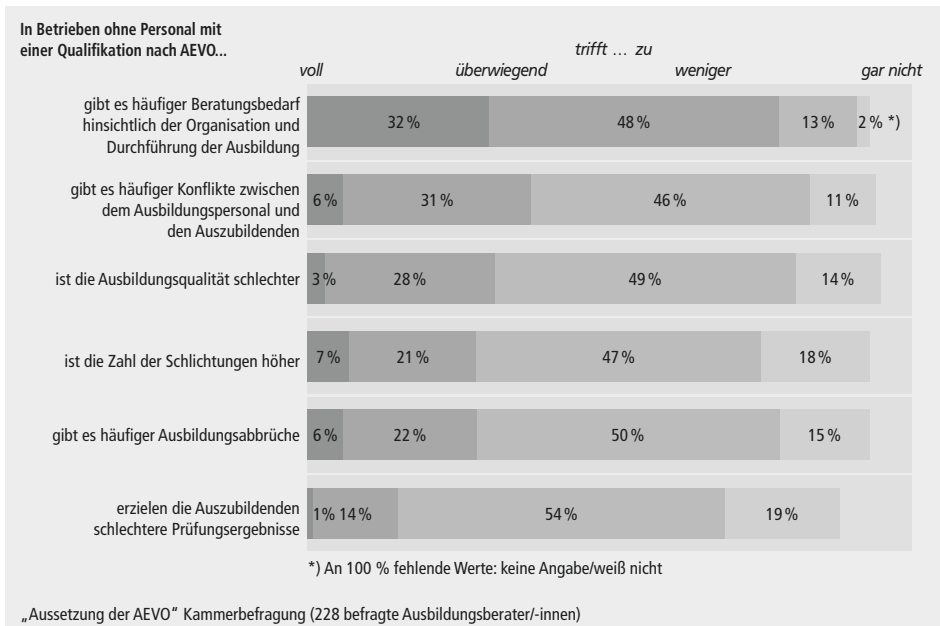
Abbildung 31: Wirkungen der Aussetzung der AEVO nach Kammerbereichen



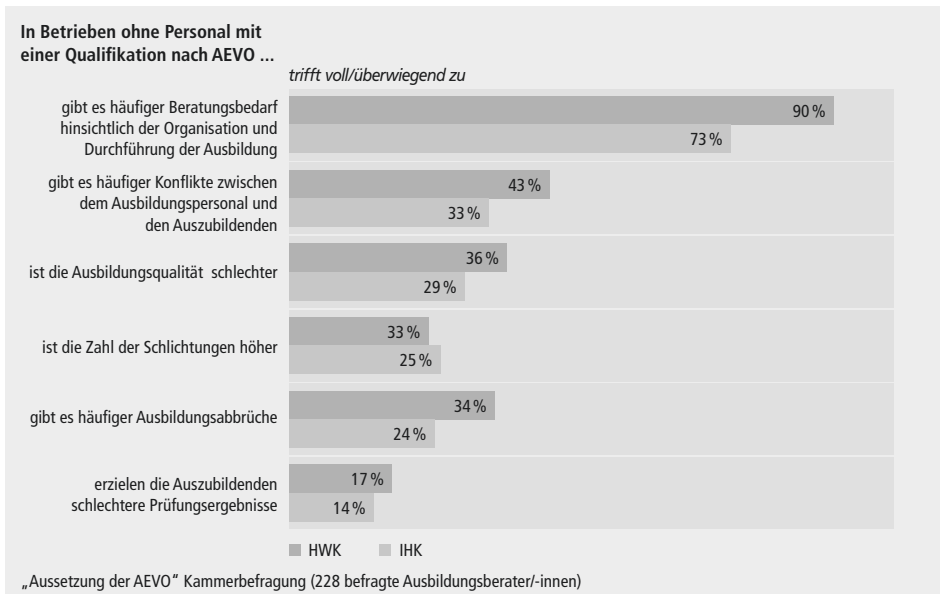
Die Ausbildungsberater und -beraterinnen wurden darüber hinaus danach gefragt, inwieweit sich die Qualität der betrieblichen Ausbildung in Betrieben mit nach AEVO qualifiziertem Personal von der in Betrieben ohne solche Fachkräfte unterscheidet (Abbildung 32).

- Die Ergebnisse zeigen zunächst, dass es in diesen Betrieben vor allem einen höheren Beratungsbedarf gibt (80 %).
- Des Weiteren bestätigen durchgängig um die 30 % der Befragten, dass auch qualitative Unterschiede wahrzunehmen seien. So gelte für Betriebe, die keine nach AEVO qualifizierten Ausbilder und Ausbilderinnen haben, Folgendes:

- Generell sei die Ausbildungsqualität schlechter (32 %).
 - Konflikte zwischen Ausbildungspersonal und den Auszubildenden gebe es häufiger (37 %) und die Zahl der Schlichtungen sei höher (28 %).
 - Auch Ausbildungsabbrüche kämen häufiger vor (28 %).
 - Schlechtere Prüfungsergebnisse werden dagegen nur von einer kleineren Gruppe (16 %) festgestellt.
- Gleichzeitig bedeuten diese Ergebnisse aber auch, dass die große Mehrheit von rd. 70 % entsprechende qualitative Nachteile auf Seiten der Betriebe, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen, bisher kaum wahrgenommen hat.

Abbildung 32: **Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung**

Betrachtet man die Ergebnisse differenziert nach den beiden Kammerbereichen, zeigt sich eine deutliche Tendenz: Die Befragten der HWKs erweisen sich wiederum durchgängig als kritischer als ihre Kolleginnen und Kollegen der IHKs (Abbildung 33; auf der Abbildung werden nur die Summen der Prozentwerte für die Antwortkategorien „trifft voll zu“ und „trifft überwiegend zu“ ausgewiesen).

Abbildung 33: **Einschätzung der Qualität der betrieblichen Ausbildung nach Kammerbereichen**

3.2.4 Perspektiven der AEVO

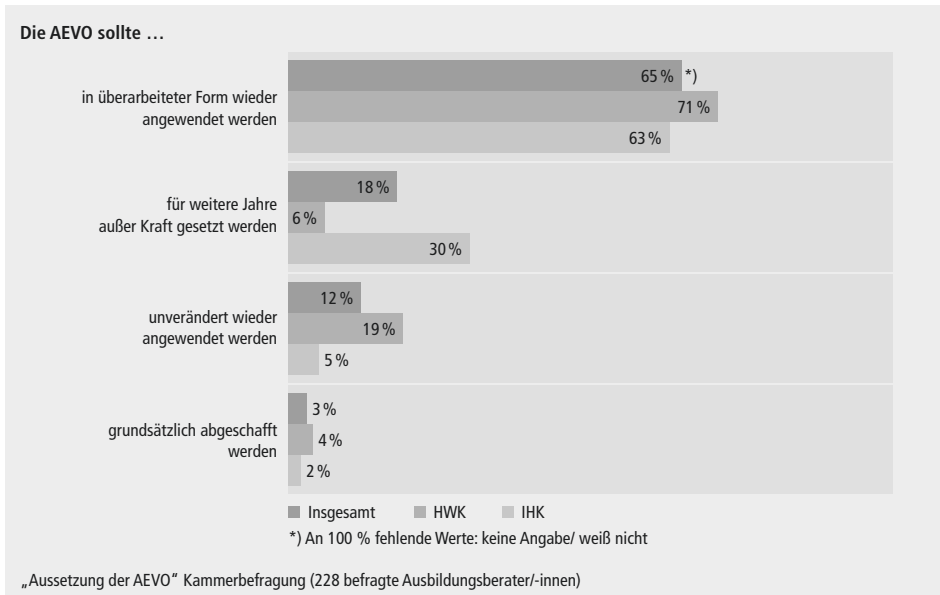
Hinsichtlich der **grundsätzlichen Perspektive der AEVO** (Abbildung 34) ist man sich weitgehend einig:

Gut drei Viertel der Befragten (77 %) sind der Meinung, die AEVO sollte wieder in Kraft gesetzt werden. Dabei gibt es eine deutliche Mehrheit (65 %), die sich für eine Überarbeitung der Verordnung ausspricht. Nur 12 % sagen, die AEVO sollte unverändert wieder eingesetzt werden.

Für eine grundsätzliche Abschaffung der AEVO tritt dagegen nur ein verschwindend geringer Anteil von 3 % ein. Und auch eine weitere Aussetzung der AEVO verlangt nur eine vergleichsweise kleine Gruppe (18 %).

Betrachtet man die Aussagen nach Kammerbereichen, so lassen sich deutliche Unterschiede feststellen: Zwar ist man jeweils mit einer nahezu 2/3-Mehrheit der Auffassung, die AEVO sollte in überarbeiteter Form wieder in Kraft gesetzt werden. Aber während es auf Seiten der IHKs eine relevante Gruppe von 30 % der Befragten gibt, die sich für eine weitere Aussetzung der AEVO aussprechen, sind es bei den HWKs lediglich 6 %. Andererseits plädieren immerhin 19 % der Berater der HWKs dafür, dass die AEVO unverändert wieder eingesetzt werde, bei den IHKs sind es lediglich 5 %, die diese Meinung vertreten.

Abbildung 34: Perspektive



Im Hinblick auf eine anstehende Überarbeitung der AEVO wurde zunächst die Frage gestellt, inwieweit die nach dieser Verordnung zu fordernde Qualifizierung des Ausbildungspersonals **in Pflicht- und Wahlbausteine** gegliedert sein solle. Die Befragten sind in dieser Hinsicht geteilter Meinung: Die eine Hälfte spricht sich für eine entsprechende Differenzierung aus, die andere ist dagegen (45 %) bzw. sieht sich außerstande, eindeutig Stellung zu beziehen (5 %). Dabei gibt es kaum einen Unterschied zwischen den Bereichen Handwerk und Industrie und Handel.

Um Hinweise auf die geforderte **inhaltliche Gestaltung** zukünftiger AEVO-Kurse zu erhalten, wurde den Ausbildungsberatern eine Liste mit 20 möglichen Themen vorgelegt. Angegeben werden sollte jeweils, ob das genannte Thema als Pflicht- oder Wahlbaustein oder gar nicht Bestandteil eines neuen Rahmenstoffplans werden sollte.

Auffallend ist, dass – mit einer einzigen Ausnahme – alle aufgeführten Inhalte nach Meinung einer Mehrheit zumindest als Wahlbaustein in den Rahmenstoffplan aufgenommen werden sollte. Lediglich die „geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung“ bleibt mit 49 % knapp unter der 50 %-Marke (Abbildung 35).

Zu den unverzichtbaren verpflichtenden Inhalten zählen (von jeweils mindestens 75 % genannt):

- Basiswissen zum Ausbildungsrecht (94 %)
- Leistungsmessung und Leistungsbewertung (83 %)

- Förderung sozialer Kompetenzen (81 %)
- Kooperation mit der Berufsschule (78 %)
- Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen (77 %).

Beziehen wir auch die Befragten mit ein, die die jeweiligen Themen zumindest wahlweise anbieten wollen, dann kommen weitere sieben Themen auf eine Zustimmung von mindestens 75 %:

- Vorbereitung auf moderne Prüfungsformen (89 %)
- Berücksichtigung von Feedback-Verfahren in der Ausbildung (88 %)
- individuelle Förderung/Bildungspläne (88 %)
- Moderne Konzepte für die Auswahl von Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen (86 %)
- Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung (86 %)
- Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen (84 %)
- Drogenprävention (84 %)

Bereits beim letztgenannten Thema „Drogenprävention“, aber auch bereits hinsichtlich der „Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung“ überwog der Anteil derjenigen, die sich für eine wahlweise Belegung dieser Inhalte aussprachen. Dies gilt verstärkt bei allen folgenden Aspekten, die immer noch von einer Mehrheit, aber insgesamt von weniger als drei Vierteln der Befragten als relevant bezeichnet wurden: „betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen und -modulen“, „Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)“, „Berufsausbildungsvorbereitung (z. B. EQJ)“, „Medienkompetenz/E-Learning/Teletutoring“, „Förderung von interkulturellen Kompetenzen“, „Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb“ sowie „Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland“. Knapp die Hälfte spricht sich für eine „geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung“ aus.

Hinsichtlich der Bedeutung, die den einzelnen Themen zugewiesen wird, gibt es in der Regel nur geringe Unterschiede zwischen den beiden Kammerbereichen. Eine größere Differenz als 10-Prozent-Punkte gibt es lediglich in einem Falle: die „Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland“ ist nach Ansicht von 67 % der Befragten aus den IHKs, aber nur von 46 % derjenigen aus den HWKs als Pflicht- oder Wahlbaustein in den Rahmenstofflehrplan aufzunehmen.

Hinsichtlich der Dauer, die für die Durchführung eines AEVO-Kurses anzusetzen sei (Abbildung 36), gibt es wiederum ein zwiespältiges Ergebnis. Die Hälfte der Befragten hält die vom BIBB-Hauptausschuss empfohlene Dauer von 120 Stunden für angemessen. Eine andere große Gruppe (41 %) empfindet diese Zahl als zu hoch.

Diejenigen, die eine Ausweitung des Kursumfangs wünschen, stellen nur eine kleine Minderheit von 4 % dar.

Eindeutiger fällt demgegenüber das Ergebnis aus, wenn nach Kammerbereichen unterschieden wird. So gibt es auf Seiten des Handwerks eine deutliche Mehrheit (69 %), die die Meinung des BIBB-Hauptausschusses teilt, während in Handel und Industrie eine fast ebenso große Mehrheit für eine Verringerung der Stundenzahl eintritt.

Abbildung 35: **Zukünftige Bestandteile des Rahmenstoffplans der Qualifizierung nach AEVO**

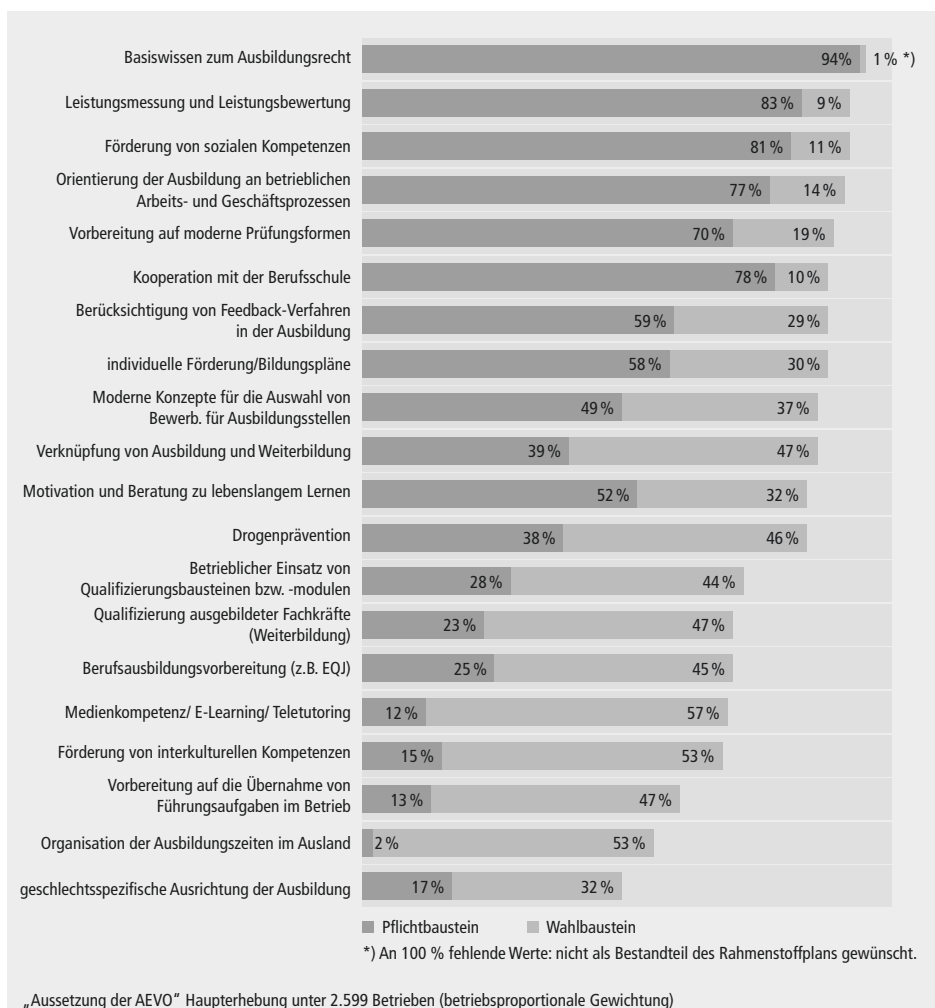
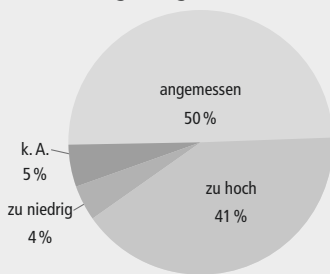
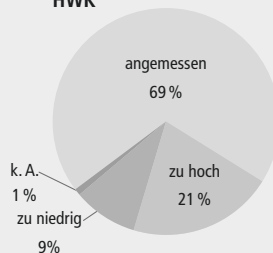
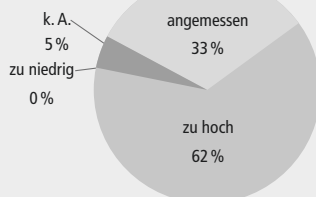


Abbildung 36: **Umfang eines AEVO-Kurses**

Die vom BIBB-HA empfohlene
Stundenzahl von 120 Stunden
für die Durchführung eines
AEVO-Kurses ist ...

Befragte insgesamt**HWK****IHK**

„Aussetzung der AEVO“ Kammerbefragung (228 befragte Ausbildungsberater/-innen)

4 Fallstudien

4.1 Untersuchungsdesign, Stichprobe

- a) Den dritten empirischen Zugang bildete eine qualitative Befragung in Form von zehn Fallstudien in Kleinbetrieben. Ziel war es, detaillierte Informationen zu folgenden Fragestellungen zu erhalten:
- Was waren die Gründe, Motive bzw. Anlässe der Betriebe, mit einer Ausbildung zu beginnen?
 - Wie wurden die Aufgaben, die sich den Betrieben im Zusammenhang mit dem Einstieg in eine Ausbildung stellen, bewältigt? Welche Probleme und Schwierigkeiten traten dabei auf? Welche Unterstützung von außen wurde in Anspruch genommen?
 - Welche Anforderungen haben die Kammern an die neuen Ausbildungsbetriebe gestellt? Wie wurde die Überprüfung der Ausbildungsseignung bzw. die Erteilung der Ausbildungsberechtigung umgesetzt? Welche Bedeutung hatte in diesem Zusammenhang die Aussetzung der Ausbildereignungsverordnung?
 - Wie ist die Qualität der Ausbildung in den neuen Ausbildungsbetrieben zu beurteilen? Inwieweit gibt es in dieser Hinsicht Unterschiede zwischen Betrieben mit und ohne formal qualifiziertem Ausbildungspersonal?
 - Wie wird die Notwendigkeit einer Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal grundsätzlich eingeschätzt? Werden gesetzliche Vorgaben, wie sie in der AEVO formuliert sind, als erforderlich angesehen, um die Qualität der betrieblichen Ausbildung zu sichern? Oder werden sie eher als (bürokratische) Hürde beim Einstieg in die Ausbildung empfunden?
 - Welche (staatlichen) Maßnahmen werden als sinnvoll bzw. wünschenswert angesehen, um die Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe zu unterstützen?

Die Betriebe für diese Fallstudien wurden aus der Stichprobe der im Rahmen der standardisierten Erhebung befragten Betriebe ausgewählt. Dabei wurde die Auswahl auf solche Betriebe beschränkt, die nach 2002 zum ersten Mal (bzw. nach längerer Zeit wieder) ausgebildet hatten. Zudem wurde der Schwerpunkt auf solche Betriebe gelegt, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügten und in der standardisierten Befragung angegeben hatten, dass die Aussetzung der AEVO ihnen den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe.

Die Interviews wurden mit dem Personal- oder Ausbildungsverantwortlichen (in Kleinbetrieben häufig identisch mit der Person des Inhabers bzw. der Inhaberin)

geführt. Die Gesprächspartner zeigten sich dabei in fast allen Fällen sehr engagiert in Ausbildungsfragen. Wenn möglich wurde auch ein Interview mit einem Ausbilder bzw. einer Ausbilderin sowie mit Auszubildenden geführt. Der Gesprächsleitfaden (Anhang 4) orientiert sich an den oben skizzierten Fragestellungen.

b) Die zehn Fallstudien wurden in folgenden Betrieben durchgeführt:

Zwei Betriebe, eine Reederei und eine Unternehmensberatung, lassen sich dem *Dienstleistungsbereich* zuordnen.

- Die befragte **Reederei** ist Teil einer Unternehmensgruppe (geführt von einer Holding), die zudem noch eine Firma umfasst, die Linienschifffahrt betreibt. Die Reederei hat zurzeit 90 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, die Unternehmensgruppe hat insgesamt ca. 170 Beschäftigte. Während die „Linie“ bereits seit langem ausbildet, hat die Reederei im Jahr 2005 zum ersten Mal mit einer Ausbildung, und zwar zum Schifffahrtskaufmann bzw. zur Schifffahrtskauffrau, begonnen.
- Die **Unternehmensberatung** hat ihren Tätigkeitsschwerpunkt in der Agrar- und Ernährungswirtschaft. Auch dieser Betrieb gehört zu einer Firmengruppe (mit drei einzelnen Unternehmen); insgesamt sind 30 Personen (einschließlich freier Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen) in dem Betrieb tätig. Der Betrieb hat 2003 zum ersten Mal eine Bürokauffrau ausgebildet und 2005 mit der Ausbildung einer Kauffrau für Bürokommunikation begonnen.

Drei Fallstudien fanden in Betrieben des *Einzelhandels* statt: ein Bekleidungskaufhaus, eine Boutique und ein Kosmetikgeschäft.

- Das **Bekleidungskaufhaus** ist die Filiale eines internationalen Anbieters junger Mode. Angestellt sind in dieser Niederlassung ca. 120 Personen. Die Filiale wurde im September 2004 gegründet. 2006 hat der Betrieb begonnen, auszubilden: eine Kauffrau im Einzelhandel, eine Gestalterin für visuelles Marketing (ehemals „Schauwerbegestalterin“) und eine Handelsassistentin. In diesem Jahr (2007/8) hat man zusätzlich mit der Ausbildung einer Handelsassistentin und einer Kauffrau im Einzelhandel begonnen.
- Die **Boutique für hochwertige Damenmode und Accessoires** existiert bereits seit 13 Jahren, an ihrem heutigen Standort jedoch erst seit 2004. Am neuen Standort wurde gleich mit der Ausbildung einer Kauffrau im Einzelhandel begonnen. Insgesamt sind hier sechs Personen (einschließlich einer Teilzeitkraft) beschäftigt.
- Bei dem ausgewählten **Kosmetikgeschäft** handelt es sich um einen Franchisebetrieb eines internationalen Unternehmens. Der Betrieb wurde 2002 gegründet. Die Existenzgründerin hatte zuvor zweieinhalb Jahre in verschiedenen anderen Niederlassungen des Unternehmens „als eine Art Feuerwehr“ gearbeitet. Zwei

Jahre nach Gründung ihres eigenen Betriebs hat sie mit der Ausbildung einer Kauffrau im Einzelhandel begonnen. Insgesamt sind in dem Geschäft sechs Personen tätig (einschließlich der Inhaberin, der Auszubildenden und einer geringfügig Beschäftigten).

Zwei Fälle kommen aus dem *Industriebereich*:

- Ein Betrieb befasst sich vorrangig mit **Erd- und Abbrucharbeiten** und hat zurzeit 70 Mitarbeiter. Befragt wurde ein kaufmännischer Mitarbeiter, der für die gesamte Ausbildung, auch im gewerblich-technischen Bereich, zuständig ist. Einen Auszubildenden hat man zum ersten Mal im Jahre 2003 eingestellt und dann jeweils einen weiteren pro Ausbildungsjahr.
- Bei dem anderen befragten Betrieb handelt es sich um einen **Hersteller von Kraftfutter**. Im Betrieb sind rund 85 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig. Sie verteilen sich etwa gleichmäßig auf Produktion, Büro und Außendienst. Seit 2003 werden Groß- und Außenhandelskaufleute ausgebildet und seit 2006 auch Verfahrenstechnologen in der Mühlen- und Futtermittelwirtschaft (früher „Müller/Müllerin“).

Bei den beiden ausgewählten Handwerksbetrieben handelt es sich um Meisterbetriebe, eine Tischlerei und einen Kfz-Betrieb, die erst seit wenigen Jahren selbstständig geführt werden:

- Die **Tischlerei** wurde 2005 von zwei Tischlermeistern gegründet. Bereits im Jahr der Gründung wurden zwei Auszubildende eingestellt. Beide befanden sich schon im zweiten Lehrjahr, sodass sie 2007 ihre Ausbildung erfolgreich abschließen konnten. Zum regulären Ausbildungsbeginn des Ausbildungsjahres 2006/7 wurden zwei weitere Auszubildende eingestellt, und verzögert im Frühjahr 2007 nochmals zwei. Im Betrieb arbeiten zurzeit somit die beiden Meister, vier Auszubildende (alle im 2. Lehrjahr) und zwei Gesellen (neben einem selbst ausgebildeten wurde ein weiterer „Altgeselle“ mit zehn Jahren Berufserfahrung, eingestellt).
- Der Inhaber des Kfz-Betriebs absolvierte seine Ausbildung bei einem großen deutschen Automobilhersteller und brachte es dort bis zum stellvertretenden Werkstattleiter. 2000 machte er sich selbstständig und arbeitete zunächst allein. 2004 stellte er seinen ersten Auszubildenden ein, der zurzeit kurz vor dem Abschluss der Prüfung steht.

Ein weiterer Betrieb lässt sich nicht eindeutig dem Handwerk oder der Industrie zuordnen: Hergestellt werden hier **Werbemittel** verschiedenster Art, von Folienbeschriftungen (z. B. auf Kfz) bis zu Leuchtschildern. Der Betrieb wurde 1993 von

einem türkischen Staatsbürger gegründet. Neben seiner Frau (ebenfalls türkischer Staatsangehörigkeit) sind in dem Betrieb vier weitere (ausschließlich deutsche) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen tätig (einschließlich zweier Auszubildender). 2004 wurde zum ersten Mal ein Auszubildender eingestellt und zwar für den Beruf „Gestalter/Gestalterin für visuelles Marketing“.

4.2 Der Einstieg in die Ausbildung: Motive, Gründe und Anlässe

Die Umstände, unter denen die ausgewählten Betriebe mit einer Ausbildung begonnen haben, sind vielfältig. Wir haben es einerseits mit Betrieben zu tun, die schon seit langem bestehen und sich spät, zum Teil nach langwierigen Überlegungen, zu einem Einstieg in die Ausbildung entschlossen haben (z. B. die Reederei, die Firma für Abbrucharbeiten). Auf der anderen Seite stehen Existenzgründer und -gründerinnen, die mit dem Aufbau ihres Betriebes ohne großen Verzug auch Auszubildende eingestellt haben (zum Teil zunächst als einzige Angestellte); dazu gehören zum Beispiel der Tischlerbetrieb und die Franchisenehmerin in der Kosmetikbranche.

Vertreten sind darüber hinaus zum einen Betriebe, die beim Einstieg in die Ausbildung auf Unterstützung durch Schwesterfirmen der eigenen Unternehmensgruppe oder als Filialisten bzw. Franchisenehmer auf Hilfen ihrer Zentrale zurückgreifen konnten (z. B. die Reederei, das Kosmetikgeschäft, das Bekleidungskaufhaus). Andere wiederum waren ganz auf sich gestellt, konnten dabei aber auf Erfahrungen aus der eigenen betrieblichen Ausbildung oder auch aus einer Tätigkeit als Ausbilder/Ausbilderin in anderen Betrieben aufbauen (zum Beispiel die Unternehmensberatung oder der Kfz-Meister). Bei weiteren wiederum hatte es zuvor kaum Berührung mit dem dualen System der Berufsausbildung gegeben (zum Beispiel bei der Boutique oder dem Werbemittelhersteller).

Aus den **Motiven und Begründungen**, die für den Einstieg in die Ausbildung angegeben wurden, lassen sich vor allem drei zentrale Argumente, die in der Regel in Kombination auftreten, nennen:

- Es gibt einen betrieblichen Bedarf an qualifiziertem Personal.
- Die eigene Ausbildung hat gegenüber der Rekrutierung von qualifiziertem Personal über den Arbeitsmarkt entscheidende Vorteile.
- Mit der Beschäftigung von Auszubildenden kommt man seiner sozialen Verantwortung als Unternehmer nach.

In allen befragten Betrieben stand bei den Überlegungen, selbst auszubilden, der Bedarf an entsprechend qualifiziertem Personal im Vordergrund. Man befand (und befindet sich immer noch) im Aufbau bzw. in der Gründungsphase und ist bestrebt,

mittel- und langfristig zu wachsen oder will zumindest Personal, das aus Alters- oder anderen Gründen ausscheidet, ersetzen können. Insofern ist man in allen befragten Betrieben bestrebt, zumindest einzelne Auszubildende – sofern sie selbst es wollen und sie als geeignet erscheinen – auch zu übernehmen.

Grundsätzlich konkurriert zwar die Einstellung von Auszubildenden immer mit der alternativen Möglichkeit, qualifizierte Fachkräfte oder auch Un-/Angelernte bzw. Aushilfen vom Arbeitsmarkt einzustellen. Aus Sicht der Befragten hat die eigene Ausbildung jedoch folgende Vorteile:

- **Kostenvorteile:** Bereits während der Ausbildung, zumindest im zweiten oder dritten Lehrjahr, können die jungen Beschäftigten produktiv tätig sein (zu einem vergleichsweise niedrigen Lohn). Zudem reduziert sich hierdurch das kosten-trächtige Risiko, für den eigenen Betrieb unter Umständen ungeeignete, fertige Fachkräfte einzustellen.
- **Auszubildende können im Hinblick auf die speziellen fachlichen Anforderungen des Betriebes qualifiziert werden:** Dabei geht es nicht nur um die Vermittlung von fachlichen Kompetenzen, sondern auch darum, die noch jungen (und „formbaren“) Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hinsichtlich der für den Betrieb gültigen Normen und sozialen Orientierungen zu „erziehen“. Es entfällt damit die ansonsten in jedem Falle notwendige fachliche Einarbeitung neuer Angestellter, und es wird sichergestellt, dass der Nachwuchs zum bestehenden betrieblichen Team passt.

Von allen Betrieben wird darüber hinaus auf die soziale Verantwortung der Unternehmen hingewiesen. Man wolle einen Beitrag dazu leisten, dass den Jugendlichen eine berufliche Perspektive geboten werde. Dabei beruft man sich durchaus auch auf die entsprechenden Appelle aus Politik und Wirtschaft. Zum Teil wird auch darauf verwiesen, dass man sich verpflichtet sähe, speziell den Nachwuchs der eigenen Branche heranzubilden – als Ausgleich für solche Unternehmen, die dazu nicht in der Lage oder nicht bereit seien.

Gerade bei den Kleinstbetrieben fällt in diesem Zusammenhang auf, dass die Auszubildenden nicht selten aus dem nahen Umkreis der Betriebsinhaber/-innen stammen und man bei der Einstellung der Empfehlung oder den Bitten von Freunden, Bekannten oder auch Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gefolgt ist. Auf diesem Wege gelangen dann selbst solche Jugendliche zu einer Lehrstelle, die ansonsten (wegen schlechter bzw. fehlender Schulabschlüsse, Ausbildungsabbrüche oder auch eines schon vergleichsweise hohen Alters) geringe Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt gehabt hätten.

Von den tiefer liegenden Gründen und Motiven für die Ausbildung sind die **konkreten Anlässe** zu trennen, die letztlich zur Begründung eines Ausbildungsverhältnisses geführt haben:

- Gewissermaßen von selbst und relativ frühzeitig ergab sich der Zeitpunkt des Einstiegs bei Betrieben, die sich in der Gründungsphase befanden. Dies gilt vor allem für die beiden Handwerksbetriebe. In beiden Fällen konnte man auf eine eigene betriebliche Ausbildung zurückblicken und die Fortbildung zum Meister hatte die Grundlage dafür gelegt, die erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten an junge Menschen weiterzugeben. In drei anderen Fällen – und zwar bei allen ausgewählten Einzelhandelsbetrieben – fiel der Beginn der Ausbildung mit dem Zeitpunkt zusammen, zu dem man sich an einem neuen Standort etabliert hatte.
- In einigen Fällen haben die Initiativbewerbungen junger Bewerber und Bewerberinnen den letzten Anstoß dazu gegeben, Auszubildende einzustellen. Es gab aber auch Fürsprache für die Stellensuchenden im näheren Umfeld der Verantwortlichen.
- Zwei Betriebe weisen explizit darauf hin, dass zumindest für den Zeitpunkt des Einstiegs in die Ausbildung eine Ansprache von außen mit entscheidend gewesen sei. So wird von dem Ausbildungsverantwortlichen des Abbruchunternehmens der Brief des damaligen Bundesministers für Wirtschaft und Arbeit, Clement, im Rahmen der Ausbildungskampagne 2003 erwähnt, mit dem Unternehmen für eine Ausbildungsbeteiligung gewonnen werden sollten. Der türkische Betriebsinhaber (Werbemittelhersteller) gibt an, dass er von der Industrie- und Handelskammer gezielt als Unternehmer ausländischer Herkunft darauf angesprochen worden sei, auszubilden.

4.3 Ausbildungseignung und -berechtigung

In zwei Fällen hatten die Befragten schon früher die Absicht gehabt, mit einer Ausbildung zu beginnen:

- Die Boutiquebesitzerin wollte bereits an dem vorherigen Standort ihres Geschäfts die Einstellung einer Auszubildenden zumindest einleiten. Da aber der Umzug des Betriebes kurz bevorstand und somit die für die Ausbildung vorgesehene Betriebsstätte noch nicht auf ihre Eignung hin überprüft werden konnte, wurde ihr die Ausbildungsberechtigung von der Kammer nicht erteilt. An dem neuen Standort musste sie das gesamte Verfahren neu starten, da in diesem Falle mit dem Umzug auch ein neuer Berater für sie zuständig geworden war. So verzögerte sich der Beginn der Ausbildung um ein Jahr.
- Der Kfz-Meister hatte, bevor er seinen eigenen Betrieb eröffnete, bereits in anderen Autowerkstätten selbstständig als Konzessionär gearbeitet. Unter diesen Umständen, also ohne eigene Betriebsstätte, war ihm die Ausbildungsberechtigung von der Handwerkskammer versagt worden.

Bei ihrem zweiten Versuch, die Ausbildungsberechtigung zu erlangen, hatten diese beiden Betriebe – wie alle anderen ausgewählten Betriebe auch – allerdings keinerlei Probleme.

Bei beiden Meisterbetrieben verlief die Anerkennung der Ausbildungseignung allein schriftlich-postalisch bzw. telefonisch. Der Tischlermeister hatte zusammen mit seinem Kollegen Räumlichkeiten mit der dazugehörigen technischen Ausstattung in einer außerbetrieblichen Ausbildungsstätte bezogen; sie waren der Handwerkskammer bekannt, die fachliche Eignung der Inhaber war durch ihre Meisterbriefe nachgewiesen, und so lief die Erteilung der Ausbildungsberechtigung völlig problemlos. Der Kfz-Meister war der Handwerkskammer persönlich bekannt, infolgedessen reichte offensichtlich die Meldung der Adresse seiner neuen Betriebsstätte aus, um ihn als Ausbildungsbetrieb anzuerkennen.

In allen anderen Betrieben hat zumindest ein Gespräch mit Vertretern der zuständigen Stellen im Betrieb stattgefunden.

Die Prüfung der Ausbildungseignung und die Zuerkennung der Ausbildungsberechtigung verliefen somit aus Sicht der Betriebe unproblematisch. Die „Überprüfung“ des Betriebes – soweit sie denn überhaupt als solche wahrgenommen wurde – erschien sinnvoll und angemessen. Die Beratung durch die Kammer haben die in den Betrieben Zuständigen auch als hilfreich eingeschätzt.

4.4 Aussetzung der AEVO: Bekanntheit und Bedeutung für den Einstieg in die Ausbildung

Allen befragten Betrieben war die Ausbildereignungsverordnung bekannt. Die meisten wussten auch, dass sie für einen bestimmten Zeitraum ausgesetzt worden ist. Lediglich für den Tischlermeister war die Aussetzung neu und er steht dieser Neuregelung äußerst kritisch gegenüber.

In sieben Betrieben der Fallstudien verfügten die für die Ausbildung vorgesehenen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen über keinen Ausbilderschein nach AEVO. Unter welchen Umständen, mit welchen Begründungen und gegebenenfalls auch Vorgaben ihnen trotzdem die Ausbildungsberechtigung erteilt wurde, soll im Folgenden an einzelnen Beispielen dargestellt werden:

- Der Werbemittelhersteller hatte weder eine Qualifikation nach AEVO noch einen beruflichen Abschluss. Auch die übrigen Beschäftigten seines Betriebes verfügten über keine entsprechenden Qualifikationen. Nach einem ausführlichen Gespräch und einer Besichtigung seines Betriebes wurde ihm dennoch die Ausbildungsberechtigung erteilt. Die Ausbildungsberater der Kammer waren zu dem Ergebnis gekommen, dass der Betrieb aufgrund seiner Produkt- und Leistungspalette sowie der technischen Ausstattung für eine Ausbildung geeignet sei. Die

fast zehnjährige Erfahrung des Inhabers war ein ausreichender Beleg für seine berufsfachliche Eignung. Zudem wurde anerkannt, dass er über Erfahrungen in der Personalführung verfügte. Allerdings erhielt er die Ausbildungsberechtigung zunächst nur mit der Auflage, die Prüfung nach AEVO nachzuholen. Zu diesem „Test“ ist es nach Angaben des Befragten aber *„nie gekommen“*: *„Dann ist aber wohl in der Zwischenzeit, als es dazu kommen sollte, das weggefallen. Ich habe davon profitiert und der Lehrling auch.“* Eine zweite Auszubildende hat er erst vor wenigen Monaten eingestellt; dieses Mal ist allerdings eine Ausbildung in dem Handwerksberuf Schilder- und Leuchtreklameherstellerin vorgesehen. In diesem Falle hat die Handwerkskammer von ihm verlangt, die AEVO-Prüfung nachzuholen. Dies hat er in Kürze auch vor.

- Bei dem Futtermittelhersteller gab und gibt es zwar im kaufmännischen Bereich einen Mitarbeiter, der über eine AEVO-Qualifikation verfügt. Er war aber nur ungern bereit gewesen, die Verantwortung für die geplante Ausbildung zu übernehmen. Zudem stand er nur wenige Jahre vor dem Ruhestand. Daher erschien es aus Sicht des Betriebes (und wie der Befragte sagt, auch aus Sicht der Kammer) sinnvoller, einen jüngeren Mitarbeiter mit entsprechend längerer Perspektive mit dieser Aufgabe zu betrauen.
- Auch bei der Reederei gab es eine Person mit AEVO-Schein, die als verantwortlicher Ausbilder bei der Kammer hätte gemeldet werden können. Dieses Mitglied der Geschäftsführung hätte diese Funktion allerdings nur formal übernehmen können. Für die eigentliche Aufgabe der Ausbildung war eine andere Mitarbeiterin ohne diese formale Qualifikation vorgesehen. Aufgrund der Aussetzung der AEVO habe es aber keine Probleme mit deren Anerkennung durch die Kammer gegeben. Die befragte Personalleiterin betonte allerdings mehrfach, dass ein Erwerb des Ausbilderscheins durch diese Mitarbeiterin letztlich auch kein Problem gewesen wäre. Eine entsprechende Unterstützung durch den Betrieb hätte es gegeben.

Zusammenfassend kann gesagt werden, dass in allen sieben Fällen, in denen die formalen Voraussetzungen der AEVO bei den verantwortlichen Ausbildern und Ausbilderinnen nicht gegeben waren, deren fachliche Eignung von den Kammern weitestgehend problemlos und ohne Auflagen anerkannt wurde. Allerdings ist zu berücksichtigen, dass in der Mehrzahl der Fälle das betriebliche Ausbildungspersonal durchaus über umfassende Erfahrungen in der Personalführung, zum Teil auch der Personalentwicklung, verfügte, sodass ihm – auch bei weiterer Geltung der AEVO – eine entsprechende Ausnahmegenehmigung wahrscheinlich erteilt worden wäre.

Hinzu kommt, dass in den meisten Betrieben der Erwerb eines AEVO-Scheins unterstützt worden wäre, wenn die Kammern dies zur Auflage gemacht hätten. Vermutlich wäre daher in keinem der besuchten Betriebe die Einstellung von Auszubildenden an den Vorgaben der AEVO gescheitert – auch wenn die Betriebe überwiegend bestätigten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe.

4.5 Qualität der betrieblichen Ausbildung

Für Außenstehende ist es nur begrenzt möglich, im Rahmen eines Gesprächs mit der Geschäftsführung, und vielleicht noch mit einem Ausbilder bzw. einer Ausbilderin sowie einzelnen Auszubildenden einen umfassenden Einblick in Ablauf und Ergebnisse der jeweiligen betrieblichen Ausbildung zu gewinnen. Es kann daher im Folgenden nur exemplarisch (und auf Basis der Aussagen der Ausbildungsverantwortlichen selbst) auf einzelne Aspekte der Ausbildungsqualität eingegangen werden.

Wie bereits erwähnt, verfügen nur die Ausbilder, die bei den zwei Handwerksbetrieben und in dem Abbruchunternehmen beschäftigt sind, über eine Qualifikation nach AEVO. In den anderen Betrieben stellen sich Qualifikation und berufliche Erfahrung des verantwortlichen Ausbildungspersonals beispielsweise wie folgt dar:

- In dem Bekleidungskaufhaus ist die Filialleiterin bei der IHK als verantwortliche Ausbilderin gemeldet. Die Aufgabe der Planung und Organisation der Ausbildung liegt aber überwiegend in den Händen einer jungen Mitarbeiterin, die selbst erst 2001 ihre Ausbildung zur Handelsassistentin in diesem Unternehmen begonnen hatte und jetzt seit ca. zwei Jahren die interne Fortbildung zur Führungskraft durchläuft. Sie ist im Rahmen ihrer eigenen Ausbildung wie auch in unternehmensinternen Seminaren mit den Anforderungen an betriebliche Ausbildungskräfte vertraut gemacht worden. Sie kennt die AEVO, gibt auch an, man hätte sie schon während ihrer Ausbildung auf die Möglichkeit einer entsprechenden Prüfung aufmerksam gemacht. Sie sei aber damals aufgrund der hohen Kosten davor zurückgeschreckt. Unterstützt wird diese Ausbilderin zudem durch die Ausbildungsabteilung in der Zentrale: Diese Abteilung übernimmt die Rekrutierung und Vorauswahl der Auszubildenden, veranstaltet vor jedem neuen Ausbildungsjahrgang ein eintägiges Seminar für die Ausbilder/-innen in den Filialen, organisiert regelmäßige Treffen der Auszubildenden des gesamten Unternehmens, stellt schriftliches Material für die Organisation der Ausbildung zur Verfügung, bietet zentrale Unterweisungen für die Auszubildenden an und steht als Ansprechpartner bei Fragen und Problemen zur Verfügung.

- Die Ausbildungsverantwortliche der Reederei hat selbst eine Ausbildung zur Schifffahrtskauffrau absolviert. Sie schildert ihre persönliche Qualifikation und Erfahrung so: *„Ich habe in der Schifffahrt in diversen Bereichen gearbeitet (...). Dann war ich auch drei Jahre Geschäftsführerin eines Call Centers. Dort habe ich Schulungen und Personalentwicklung gemacht. Hier habe ich den Bereich der Ausbildung vor einem Jahr von einer Kollegin übernommen.“* Zudem bestätigt sie, dass sie grundsätzlich eine berufspädagogische Weiterbildung für sinnvoll hält und diese für die Zukunft auch anstrebt.
- Bei der Unternehmensberatung ist seit kurzem eine neue Mitarbeiterin für die Ausbildung verantwortlich. Sie war zwar zuvor bereits in der Niederlassung einer großen Bank als Ausbildungsbeauftragte für fünf bis zehn Auszubildende zuständig, verfügt aber bisher nicht über die entsprechende Qualifikation nach AEVO. Während beim Einstieg in die Ausbildung im Jahre 2003 die Ausbildereignung noch nicht problematisiert worden war, wurde dem Betrieb bei der Einstellung einer Auszubildenden in diesem Jahr nur eine *„vorübergehende“* Ausnahmegegenehmigung erteilt; der Ausbilderin wurde *„nahegelegt“*, die entsprechende Prüfung im kommenden Jahr nachzuholen, was bereits vorgesehen ist.
- In der Damen-Boutique ist die Inhaberin als Ausbilderin bei der IHK gemeldet. Sie ist gelernte Schneiderin und führt das Geschäft bereits seit 13 Jahren, drei davon am gegenwärtigen Standort. Neben ihr ist eine weitere Mitarbeiterin für die Ausbildung zuständig. Diese hat Volkswirtschaftslehre studiert, verfügt über einen Abschluss als MBA und hat zuletzt in einer Unternehmensberatung gearbeitet. Dort war sie unter anderem mit einem Projekt zur Qualifizierung von Naturwissenschaftlern und Ingenieuren befasst. Sie ist durchaus daran interessiert, sich im Bereich der Ausbildung weiterzuqualifizieren.
- Bei dem Futtermittelhersteller ist ein kaufmännischer Mitarbeiter für die Ausbildung verantwortlich. Dieser Mitarbeiter zeichnet sich durch Engagement und Initiative aus – so hat er z. B. für den gewerblichen Bereich einen Ausbildungsverbund organisiert. Zudem tauscht er seine Erfahrungen im Ausbildungsbereich regelmäßig mit Ausbildern anderer Betriebe seiner Branche aus und er hat bereits einige Weiterbildungsveranstaltungen zum Thema „Ausbildung“ besucht. Skeptisch steht er allerdings einer Teilnahme an einem Kurs zur Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung gegenüber. Er zweifelt daran, dass sich der zeitliche Aufwand für ihn noch lohnen würde, verfügt er doch bereits über Grundwissen und auch praktische Erfahrungen in der Ausbildung.

In der Mehrzahl der geschilderten Fälle verfügen die verantwortlichen Ausbilder und Ausbilderinnen nicht nur über eine einschlägige berufliche Ausbildung und damit die berufsfachliche Eignung, sondern auch über Erfahrungen in der Perso-

nalführung und zum Teil auch in der beruflichen Ausbildung. In einzelnen Fällen haben sie überdies an speziellen Veranstaltungen zu Fragen der Erstausbildung teilgenommen – allerdings ohne sie mit einer Prüfung ihrer Kenntnisse und Fähigkeiten abgeschlossen zu haben.

In allen befragten Betrieben werden die Auszubildenden schon frühzeitig in die alltäglichen Leistungs- und Produktionsprozesse einbezogen. Dieses Vorgehen bedeutet einerseits, dass die Auszubildenden in der Regel mit recht komplexen und vielfältigen Arbeitsaufgaben befasst sind. Andererseits bedeutet dies auch, dass die Auszubildenden schon recht bald in den Geschäftsprozess teilweise eingebunden werden, und in der Regel im zweiten, spätestens im dritten Lehrjahr, wenn nicht als vollwertige Arbeitskraft, so doch als Entlastung der übrigen Beschäftigten eingesetzt werden können. Insofern gibt es auch bei keinem der in den Fallstudien erfassten Betriebe Klagen über die zu hohen Ausbildungskosten. Auch über die zu häufige Abwesenheit vom Arbeitsplatz, z. B. durch den Besuch der Berufsschule, klagt keiner der Befragten.

Die Aufstellung eines spezifischen betrieblichen Ausbildungsplans ist vor allem in den größeren Betrieben von Bedeutung. Dieser Plan regelt die Beschäftigung der Auszubildenden in den Abteilungen bzw. Bereichen des Unternehmens und gewährleistet die Vermittlung aller wesentlichen Ausbildungsinhalte durch die mit den entsprechenden Aufgaben befassten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen.

In den kleineren Betrieben gibt es ebenfalls Ausbildungspläne, diese orientieren sich jedoch stark an den entsprechenden Vorlagen der Kammer bzw. der sachlichen und zeitlichen Gliederung der Ausbildungsordnung. Auf Grund der weniger komplexen Betriebsstruktur orientiert sich die Ausbildung in weit stärkerem Maße an den täglich anfallenden Arbeitsaufgaben als an einem vorgegebenen systematischen Ablaufplan. Entsprechende Unterschiede zwischen kleineren und größeren Betrieben gibt es auch hinsichtlich der systematischen Einbeziehung der übrigen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in die Ausbildung.

In den kleineren Betrieben sind ebenfalls über den Inhaber hinaus andere, in der Regel sogar alle anderen Beschäftigten, mit Ausbildungsaufgaben befasst. Allerdings wird in diesen Fällen weder von einer entsprechenden Einführung dieser Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen noch von einer regelmäßigen Rücksprache mit ihnen im Hinblick auf Ausbildungserfolge oder -probleme berichtet.

In jedem zweiten in die Fallstudien einbezogenen Betrieb ist es zu Ausbildungsabbrüchen oder zu Misserfolgen bei der Abschlussprüfung gekommen:

- In dem Kosmetikfachgeschäft sind bei der ersten Auszubildenden etwa nach dem ersten halben Jahr der Ausbildung erhebliche Motivationsprobleme aufgetreten. Sie erwies sich zudem als unzuverlässig und blieb häufiger unentschuldigt der

Arbeitsstelle fern. Auch die Leistungen in der Berufsschule ließen stark nach. Gespräche der Inhaberin mit der Auszubildenden blieben erfolglos. Vor einer Kündigung des Ausbildungsverhältnisses schreckte sie allerdings zurück, da sie in anderen Fällen sehr schlechte Erfahrungen damit gemacht hatte, die Auflösung von Arbeitsverhältnissen durchzusetzen. Die Auszubildende bestand in der Folge die Abschlussprüfung nicht. Dieses Scheitern führte dann allerdings bei der jungen Frau zu einem tief greifenden Bewusstseins- und auch Verhaltenswandel. Sie bereitet sich jetzt mit erheblichen Anstrengungen auf die Wiederholung der Prüfung vor.

- In der Boutique hatte man Probleme mit der „Ehrlichkeit“ der ersten Auszubildenden, weswegen man ihr im zweiten Ausbildungsjahr kündigte. Diese junge Frau hatte bereits zwei andere Ausbildungen abgebrochen und die Verantwortung dafür ihren vorherigen Betrieben zugeschrieben. Im Nachhinein ergaben sich Hinweise, dass diese Vorwürfe nicht haltbar waren.
- Auch bei der Reederei traten Probleme mit dem persönlichen Verhalten eines Auszubildenden auf, von dem man sich dann noch in der Probezeit trennte.
- In der Unternehmensberatung hatte eine Auszubildende zur Bürokauffrau von sich aus gekündigt. Als Grund hierfür wurde angegeben: Der Beruf *„war nicht das, was sie sich vorgestellt hatte. Sie wollte eigentlich Verlagskauffrau werden“*.
- Bei dem Werbemittelhersteller ist der Auszubildende durch die Abschlussprüfung gefallen. Er hatte eine Ausbildung zum Gestalter für visuelles Marketing durchlaufen, war dann aber im praktischen Teil der Prüfung an der Aufgabe gescheitert, ein Schaufenster zu gestalten. In seinem Ausbildungsbetrieb war er mit einer solchen Anforderung nie konfrontiert worden, denn der Betrieb stellt Werbemittel der verschiedensten Art her (von Folienbeschriftungen, über den Digitaldruck bis zur Leuchtreklame) und hat mit Schaufensterdekorationen nichts zu tun.

Es gibt somit eine ganze Reihe von Gründen, die den Ausbildungserfolg wesentlich beeinflussen. Auf der einen Seite stehen Aspekte, die die betriebliche Seite betreffen: das Ausmaß der Erfahrung mit der betrieblichen Ausbildung an sich bzw. mit dem zu vermittelnden Berufsbild sowie das Auswahlverfahren und die Ansprüche, die an Leistungsniveau und Motivation der Bewerber/-innen (vorrangig gemessen an Schulabschlüssen und -noten) gestellt werden. Auf der anderen Seite sind Orientierungen und Verhaltensweisen der Auszubildenden selbst von Bedeutung: Motivation und Leistungsbereitschaft lassen nach und es ergeben sich Konflikte, z. B. aufgrund des Sozialverhaltens.

Insgesamt gesehen kann jedoch festgestellt werden, dass es – bezogen auf die zehn untersuchten Betriebe – keine Hinweise auf einen Zusammenhang zwischen

dem Vorhandensein formal qualifizierten Ausbildungspersonals und der Ausbildungsqualität gibt. Ausschlaggebend für Ablauf, Ergebnisse und Erfolge der Ausbildung sind vielmehr strukturelle Bedingungen, die sich aus der Betriebsgröße und der Komplexität der betreffenden Unternehmen ergeben und das Rekrutierungs- und Auswahlverfahren der Auszubildenden wie auch die Systematik und Planmäßigkeit der Ausbildung betreffen.

4.6 Maßnahmen zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft und Perspektiven der AEVO

Auf die Frage, wie von öffentlicher Seite die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden könnte, reagieren die Befragten häufig zunächst mit dem Hinweis auf wünschenswerte **finanzielle Hilfen**. Dabei hat die finanzielle Unterstützung aber nicht nur eine materielle, sondern auch eine **ideelle Dimension**: Sie soll nicht nur die Kosten-Nutzen-Relation der eigenen Ausbildung verbessern, sondern sie gilt auch als Ausdruck der öffentlichen Anerkennung für die Ausbildungsleistung. Das heißt: Für die befragten Unternehmen ist nicht die Höhe des Zuschusses zu den Ausbildungskosten entscheidend; im Vordergrund steht dessen symbolischer Charakter.

Als finanzielle Hilfe im Zusammenhang mit dem Thema „Ausbildereignung“ nennen die Befragten den (teilweisen) Erlass bzw. die Erstattung der Kosten und Gebühren entsprechender Vorbereitungskurse. Diese Förderungsansätze könnten durchaus mit Auflagen verbunden sein, wie z. B. der Neueinstellung von Auszubildenden oder dem erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung. Angeregt wird auch eine Finanzierung aus Kammerbeiträgen oder eine generelle Ausbildungsumlage.

Positiv stehen die Betriebe der Fallstudien auch einem Ausbau der **Beratung und Unterstützung** von Betrieben in Ausbildungsfragen gegenüber. Hintergrund ist die Tatsache, dass die Kleinst- und Kleinbetriebe (insbesondere in der Größenordnung von bis zu 50 Beschäftigten) über kein ausgebautes Personal-/Ausbildungswesen verfügen. Für Rekrutierung, Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie für Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und nicht zuletzt für die Bewältigung von Problemen und Krisensituationen gibt es in der Regel weder erprobte Routinen noch spezialisiertes (und für diese Aufgaben freigestelltes) Personal. Bei allen diesen Aufgaben wäre daher Unterstützung von außen („externes Ausbildungsmanagement“) in vielen Fällen hilfreich und auch erwünscht. Wichtig erscheint dabei, dass solche Hilfestellungen nicht erst auf Anforderung der Betriebe (diese erfolgt häufig zu spät, also wenn es um die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses geht) bereitgestellt, sondern regelmäßig auf Initiative der externen Beratung angeboten werden.

Als Unterstützung der eigenen Ausbildungsbemühungen wird darüber hinaus der **Erfahrungsaustausch** des Ausbildungspersonals mit Kollegen und Kolleginnen in vergleichbarer Situation angesehen: regelmäßige oder anlass- und themenbezogene Treffen (z. B. bei rechtlichen Änderungen oder im Zusammenhang mit der Neuordnung/Neueinführung von Ausbildungsberufen), welche die Gelegenheit bieten, eigene Fragen und Problemfälle darzustellen und zu diskutieren. Dabei steht nicht unbedingt die Information durch Experten im Vordergrund. Wichtiger scheint es, Zweifelsfragen zu klären und sich Anregungen und Zuspruch von anderen einholen zu können.

Als Träger solcher Angebote – und zwar sowohl im Hinblick auf die Leistungen eines externen Ausbildungsmanagements als auch mit Blick auf einen organisierten Erfahrungsaustausch – bieten sich öffentlich geförderte Projekte (der Ausbildungsstrukturprogramme des Bundes oder einzelner Länderprogramme), die Kammern oder auch die berufsbildenden Schulen an.

Abschließend soll noch einmal auf die Meinung der Betriebe zu gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal, wie sie in der AEVO formuliert werden, eingegangen werden. Deutlich wird dabei eine ambivalente Haltung: Zum einen ist man durchgängig der Auffassung, dass es eine Kontrolle der Ausbildungsleistungen und der -qualität der Betriebe geben müsse. Dabei gibt es – wie schon an anderer Stelle ausgeführt – durchaus Kritik am gegenwärtigen Verfahren, an einer allzu oberflächlichen Prüfung der Ausbildungseignung und der Überschätzung von Zertifikaten. Auf der anderen Seite möchte man aber die Schwelle beim Einstieg in die Ausbildung niedrig halten und finanzielle und bürokratische Hemmnisse möglichst aus dem Wege räumen. In mehreren Fällen zeigt sich dieser Zwiespalt ganz konkret hinsichtlich der Bereitschaft zum Erwerb des Ausbilderscheins nach AEVO: Einerseits ist man grundsätzlich zur Fortbildung bereit und würde sich auch auf die entsprechende Prüfung vorbereiten (wenn die Kammer darauf bestehen würde), andererseits zweifelt man deren Nutzen an und bringt nur ungern Zeit und finanzielle Mittel dafür auf.

Festzuhalten bleibt jedoch, dass nahezu alle Befragten die Auffassung vertreten, die Anforderungen an das betriebliche Ausbildungspersonal seien vielfältig, anspruchsvoll und würden zukünftig in ihrer Bedeutung steigen.

5 Zusammenfassung

5.1 Bekanntheit der Aussetzung der AEVO

Der großen Mehrheit der Betriebe (70 %) ist bekannt, dass es eine gesetzliche Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal gibt. Von der Aussetzung der AEVO hat aber nur eine Minderheit von ca. 20 % Kenntnis, wobei die Neuregelung insbesondere bei den kleinen Betrieben kaum bekannt ist.

Einschränkend muss noch hinzugefügt werden, dass nur eine noch kleinere Gruppe (von knapp über 10 % aller befragten Betriebe) über die rechtliche Bedeutung der Aussetzung der AEVO richtig informiert ist.

Ein Grund für den geringen Bekanntheitsgrad der Neuregelung liegt sicherlich darin, dass die Aussetzung der AEVO – zumindest nach den Ergebnissen der Betriebsbefragung – keine vordringliche Maßnahme zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe darstellt.

Ein weiterer Grund ist, dass der Kreis der von der Neuregelung betroffenen Betriebe begrenzt ist. So sind einzelne Wirtschaftsbereiche gar nicht betroffen (die Freien Berufe), ebenso die Gewerke des Handwerks mit verbindlicher Meisterprüfung, weil die Anforderungen der AEVO durch die Meisterprüfung ohnehin abgedeckt sind. Des Weiteren fühlen sich viele Unternehmen von der Neuregelung unberührt, weil sie sowieso über entsprechend qualifiziertes Personal verfügen, oder ohnehin nicht ausbilden wollen bzw. aus anderen (vor allem betrieblichen) Gründen nicht ausbilden können bzw. dürfen.

5.2 Quantitative Effekte der Aussetzung der AEVO

Bei der Einschätzung der quantitativen Auswirkungen der Aussetzung der AEVO ist zu bedenken, dass die Ausgestaltung rechtlicher Vorgaben nur ein Aspekt neben vielen anderen – und in der Regel wesentlicheren – Motiven dafür ist, Auszubildende einzustellen oder nicht. Entscheidend sind in dieser Hinsicht vorrangig wirtschaftliche und strategische Überlegungen: Gibt es einen – auf absehbare Zeit – wachsenden Personalbedarf, der eine Beschäftigung über die Ausbildungszeit hinaus zumindest für erwägenswert erscheinen lässt? Wie werden die Kosten der Einstellung von Auszubildenden im Vergleich zur Alternativ-Beschäftigung von Aushilfen/Teilzeitkräften/Praktikanten bzw. Praktikantinnen eingeschätzt? Welche längerfristigen Vorteile verspricht die Heranbildung eigener Fachkräfte gegenüber einer Rekrutierung über den Arbeitsmarkt (z. B. Vermittlung betriebspezifischer Kenntnisse/Fähigkeiten und auch sozialer Normen)? Hinzu kommt aber auch das Empfinden einer

gesellschaftlichen und persönlichen Verantwortung: Man fühlt sich als Inhaber/Inhaberin eines Unternehmens oder als Führungskraft verpflichtet, einen Beitrag zu leisten, der Jugend des Landes (und häufig speziell der eigenen Region) eine berufliche Zukunft zu eröffnen. Schließlich will man sich daran beteiligen, den Fachkräftenachwuchs der eigenen Branche zu sichern. Die Ausbildung von jungen Menschen hat dabei durchaus auch einen Marketingaspekt. Sie dient der Imagepflege in der Öffentlichkeit, speziell auch gegenüber der (potenziellen) Kundschaft.

Vor diesem Hintergrund ist das Ergebnis der standardisierten Betriebserhebung einzuschätzen:

- Die Zahl der Betriebe, denen nach eigenen Angaben die Neuregelung den Einstieg in die Ausbildung erleichtert bzw. ermöglicht hat, mehr Auszubildende einzustellen, dürfte für die Gesamtzeit (2003–2006) zwischen knapp 30.000 und rd. 40.000 liegen – also bei ca. 7.000 bis 10.000 pro Jahr.
- Hinsichtlich der Zahl der zusätzlichen Ausbildungsplätze, die durch die Aussetzung der AEVO leichter zur Verfügung gestellt werden konnten, ist die Spanne wesentlich größer. Die Zahl dürfte zwischen ca. 40.000 und 100.000 im Gesamtzeitraum (2003–2006) bzw. 10.000 und 25.000 pro Jahr liegen.

Es ist somit anzunehmen, dass die realistischen Werte für den Zuwachs an Ausbildungsbetrieben und Ausbildungsplätzen etwa in der Mitte der genannten Spannen liegen. Denn die Angaben der Betriebe, die Aussetzung der AEVO hätte ihnen den Einstieg in die Ausbildung „erleichtert“ bzw. „ermöglicht“, mehr auszubilden, dürfen nicht in der Weise interpretiert werden, dass die Neuregelung der alleinige Grund ihrer Entscheidung zur Ausbildung gewesen wäre.

Die neu für eine Ausbildung gewonnenen Betriebe konzentrieren sich vor allem auf die Kleinbetriebe mit 1–9 Beschäftigten (67 %) und die Betriebe mit 10–19 Beschäftigten (28 %). Die Verteilung nach Wirtschaftsbereichen zeigt, dass die Aussetzung der AEVO überwiegend Dienstleistungs- (38 %) und Handelsbetrieben (28 %) zugute kam.

Unter den Betrieben, denen es durch die Aussetzung der AEVO ermöglicht wurde, mehr auszubilden, dominieren die Betriebe mit 10–19 Beschäftigten (53 %), gefolgt von den Kleinbetrieben mit 1–9 Beschäftigten (32 %). Bei den Wirtschaftsbereichen liegt der Schwerpunkt ebenfalls auf Dienstleistung und Handel.

Ein spürbarer Effekt der Neuregelung bei Betrieben mit Inhabern bzw. Inhaberrinnen ausländischer Herkunft war im Rahmen der standardisierten Betriebserhebung nicht nachweisbar. Die befragten Ausbildungsberater und -beraterinnen der Industrie- und Handelskammern schätzen die entsprechende Wirkung überwiegend als gering ein. Nur 15 Prozent von ihnen sind der Meinung, dass dadurch verstärkt Betriebe mit Inhabern/Inhaberrinnen ausländischer Herkunft für eine Ausbildung gewonnen werden konnten.

5.3 Qualitative Effekte der Aussetzung der AEVO

Hinsichtlich der Einschätzung der qualitativen Auswirkungen der Aussetzung der AEVO ist zunächst zu berücksichtigen, dass die Neuregelung bisher nur in einem relativ kurzen Zeitraum von vier Ausbildungsjahren (2003/4 bis 2006/7) zum Tragen gekommen ist. Innerhalb dieser Zeit sind also erst zwei Ausbildungsgänge (mit Beginn in 2003/4 und 2004/5) abgeschlossen worden. Die entsprechenden Erfahrungen sind daher im Rahmen einer Stichprobenerhebung nur partiell erfassbar.

Zudem ist es schwierig, den qualitativen Effekt, den die Aussetzung der AEVO unter Umständen gehabt hat, allein auf diese eine Maßnahme zurückzuführen, da das Fehlen formal qualifizierten Ausbildungspersonals sehr häufig mit anderen Merkmalen gemeinsam auftritt, welche die Ausbildungsqualität negativ beeinflussen (können):

- Es handelt sich um Betriebe, die über keine (oder nur eine schon längere Zeit zurückliegende) Erfahrung in der Ausbildung verfügen und daher die Voraussetzungen dafür erst noch schaffen müssen. Dies reicht vom fundierten Auswahlverfahren, über die Aufstellung und Umsetzung des betrieblichen Ausbildungsplans bis zur Vorbereitung der Auszubildenden auf Zwischen- und Abschlussprüfungen.
- Die in erster Linie betroffenen Kleinbetriebe bieten auch in anderer Hinsicht nicht selten eher ungünstige Rahmenbedingungen für das erfolgreiche Durchlaufen einer Ausbildung, wie z. B. ein begrenztes Produkt- und Leistungsspektrum oder eine frühzeitige und intensive Einbindung in die betrieblichen Arbeitsprozesse – unabhängig von den Erfordernissen einer systematischen und umfassenden Vermittlung der wesentlichen beruflichen Qualifikationen.
- Darüber hinaus liegt es nahe, dass infolge des Wettbewerbs der Unternehmen um die besten Lehrstellen-Bewerber und -Bewerberinnen, die kleineren Betriebe (vor allem auch der weniger attraktiven Branchen und Berufe) häufig jene junge Menschen als Auszubildende auswählen müssen, die von sich aus ungünstigere Voraussetzungen für den erfolgreichen Abschluss einer Ausbildung mitbringen.

In qualitativer Hinsicht gilt es gleichwohl festzuhalten, dass nach den Ergebnissen der Betriebserhebung Ausbildungsabbrüche unabhängig von der Betriebsgröße und dem Wirtschaftszweig deutlich häufiger in den Betrieben auftreten, die über kein nach AEVO qualifiziertes Personal verfügen und die selbst angegeben hatten, dass ihnen die Aussetzung der AEVO den Einstieg in die Ausbildung erleichtert habe. Diese Betriebe klagen auch häufiger über Schwierigkeiten und schlechtere Noten ihrer Auszubildenden in den Prüfungen.

Dieses Ergebnis deckt sich in der Tendenz mit jenem der Kammerbefragung: Dort ist knapp die Hälfte der Ausbildungsberater und -beraterinnen der Auffassung, die Aussetzung der AEVO habe zu einem Qualitätsverlust und einem Imageschaden der beruflichen Ausbildung geführt.

Da die Betriebe jedoch nach wie über ein großes Potenzial an qualifiziertem Ausbildungspersonal verfügen (in den Jahren 1986 bis 2006 haben knapp eine Million Personen die Ausbilder-Eignungsprüfung mit Erfolg abgelegt), dürften sich die qualitativen Auswirkungen insgesamt zurzeit noch in Grenzen halten. Immerhin hat trotz der Aussetzung der AEVO in jedem Jahr weiterhin eine erhebliche, allerdings nach 2003 niedrigere Zahl von Beschäftigten eine entsprechende Prüfung bestanden.

5.4 Perspektiven der AEVO

Die Haltung der Betriebe gegenüber einer Neuauflage der AEVO ist zwiespältig: Die Mehrheit der befragten (und speziell auch der nicht ausbildenden) Betriebe hält eine gesetzliche Regelung der Anforderungen an das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal für notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals in allen Betrieben sicherzustellen. Ebenso ist man mehrheitlich der Auffassung, solche Vorgaben trügen zur Sicherung der Ausbildungsqualität bei. Andererseits ist etwa jeder zweite Betrieb der Auffassung, die damit verbundenen Kosten könnten viele Betriebe nicht tragen. Groß (um 40 %) ist auch die Gruppe derjenigen, die eine gesetzliche Regelung als bürokratische Hürde beim Einstieg in die Ausbildung ansieht bzw. diese für überflüssig hält, weil jeder Betrieb selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sei.

Eindeutiger fällt demgegenüber das Meinungsbild auf Seiten der Kammern aus: Nur eine kleine Minderheit tritt für die völlige Abschaffung der AEVO ein (3 %) und auch nur ein knappes Fünftel für eine Verlängerung der Aussetzung. Das heißt, gut drei Viertel der befragten Ausbildungsberater sind der Auffassung, die AEVO solle in überarbeiteter Form (68 %) oder unverändert (12 %) wieder in Kraft gesetzt werden.

Auch über die Frage, in welche Richtung eine Weiterentwicklung der gesetzlichen Vorgaben hinsichtlich der maßgeblichen, dem Ausbildungspersonal zu vermittelnden Inhalte weisen solle, geben die Untersuchungsergebnisse Aufschluss. Kammern und Betriebe sind sich einig, dass eine breite Palette von Themen verbindlich sein oder zumindest zur Wahl gestellt werden sollte. Vorrangig gehören dazu – neben dem rechtlichen Basiswissen – die Orientierung der Ausbildung an Arbeits-/Geschäftsprozessen, die Kooperation mit der Berufsschule, Verfahren zur Auswahl geeigneter Bewerber und Bewerberinnen sowie das Thema „Lebenslanges Lernen“.

5.5 Weitere Hinweise aus der Berufsbildungspraxis

Die drei Erhebungen – insbesondere die Fallstudien – lassen darüber hinaus folgende Hinweise zum allgemeinen Thema „Förderung der Ausbildungsbereitschaft und -fähigkeit der Betriebe“ zu:

- a) Unter den vielfältigen Maßnahmen, mit denen die öffentliche Hand die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe fördern könnte, favorisieren die Betriebe finanzielle Hilfen:
 - Denkbar sind hier im Zusammenhang mit dem Thema der Ausbildereignung der (teilweise) Erlass bzw. die Erstattung der Kosten der entsprechenden Vorbereitungskurse und Gebühren oder eine (Umlage-)Finanzierung aus Kammerbeiträgen. Die Fallstudien lassen dabei erkennen, dass die finanzielle Unterstützung nicht nur eine materielle, sondern auch eine ideelle Dimension hat: Sie verbessert nicht nur die Kosten-Nutzen-Relation der eigenen Ausbildung, sie gilt auch als Ausdruck der öffentlichen Anerkennung für ihre Ausbildungsleistung. Für viele Unternehmen dürfte nicht die Höhe des Zuschusses zu den Ausbildungskosten, sondern dessen symbolischer Charakter entscheidend sein.
 - Als die Ausbildungsbereitschaft und Ausbildungsfähigkeit (d. h. die erfolgreiche Durchführung der Ausbildung) fördernd wird zudem ein Ausbau der Beratung und Unterstützung von Betrieben in Ausbildungsfragen eingeschätzt. Hintergrund bildet die Tatsache, dass Kleinbetriebe (insbesondere in der Größenordnung von bis zu 50 Beschäftigten) über kein ausgebautes Personal-/Ausbildungswesen verfügen. Für Rekrutierung, Auswahl und Einstellung von Auszubildenden sowie für Planung, Organisation und Durchführung der Ausbildung und nicht zuletzt für die Bewältigung von Problemen und Krisensituationen gibt es also in der Regel weder erprobte Routinen noch spezialisiertes (und für diese Aufgaben freigestelltes) Personal. Bei allen diesen Aufgaben wäre daher Unterstützung von außen (z. B. ein durch Fördermaßnahmen finanziertes „externes Ausbildungsmanagement“) in vielen Fällen hilfreich und auch erwünscht. Wichtig erscheint dabei, dass eine solche Hilfestellung nicht erst auf Anforderung der Betriebe (diese erfolgt allzu häufig erst dann, wenn es zu spät ist, also wenn es bereits um die Auflösung des Ausbildungsverhältnisses geht) bereitgestellt, sondern regelmäßig auf Initiative der externen Beratung angeboten wird.
- b) Als Unterstützung der eigenen Ausbildungsbemühungen wird zudem der Erfahrungsaustausch des Ausbildungspersonals mit Kollegen und Kolleginnen in

vergleichbarer Situation angesehen. Regelmäßige oder anlass- und themenbezogene Treffen (z. B. bei rechtlichen Änderungen oder im Zusammenhang mit der Neuordnung/Neueinführung von Ausbildungsberufen) bieten die Gelegenheit, eigene Fragen und Problemfälle zur Sprache zu bringen und zu diskutieren. Dabei stehen nicht Informationen durch Experten oder der Erwerb neuen Wissens im Vordergrund. Wichtiger scheint es, Zweifelsfragen klären und Anregungen und Zuspruch von anderen einholen zu können. In größeren Betrieben oder Unternehmensverbünden (z. B. Filialisten, Franchiseunternehmen) wird ein solcher Austausch bereichs- oder betriebsübergreifend von der Unternehmens- bzw. Konzernleitung oder der Zentrale (Personalentwicklung/Ausbildungsleitung) organisiert und angeboten. Kleineren Betrieben fehlt es in der Regel an solcher Initiative und Unterstützung von außen. Als Träger solcher Angebote – und zwar sowohl im Hinblick auf die Leistungen eines externen Ausbildungsmanagements, als auch bezüglich eines organisierten Erfahrungsaustausches – bieten sich öffentlich geförderte Projekte (der Ausbildungsstrukturprogramme des Bundes oder einzelner Länderprogramme), die Kammern oder auch die berufsbildenden Schulen an.

- c) Der Abbau bürokratischer Hemmnisse, zu dem auch die Aussetzung der AEVO einen Beitrag leisten sollte, ist aus Sicht der Betriebe nur ein nachrangiges Mittel, um mehr Betriebe für eine Ausbildung zu gewinnen. Denn der bürokratische Aufwand, der mit dem Eingehen eines Ausbildungsverhältnisses verbunden ist, wird ohnehin zumeist als eher gering eingeschätzt. Allerdings ist zu bedenken, dass auch für sich genommen weniger bedeutsame Einzelmaßnahmen in Kombination mit anderen Aktivitäten (z. B. regelmäßigen Aktionen der Lehrstellenwerbung) durchaus die Betriebe zusätzlich motivieren könnten, Ausbildungsplätze zur Verfügung zu stellen.
- d) Die Einschätzung der Ausbildungseignung der Betriebe und der Erteilung der Ausbildungsberechtigung ist (auch nach Aussetzung der AEVO) gesetzlich geregelt und liegt im Verantwortungsbereich der zuständigen Stellen, in der Regel der Kammern. Die Umsetzung dieser Vorgaben – dies zeigen die Ergebnisse der Fallstudien, aber auch die der Kammerbefragung –, erfolgt aber von Region zu Region und von Kammer zu Kammer (möglicherweise auch in Abhängigkeit von der jeweils zuständigen Person) sehr unterschiedlich: von der lediglich schriftlichen Abwicklung bis zur intensiven Prüfung der Betriebsstätte, der persönlichen und fachlichen Eignung des Auszubildenden bzw. des beauftragten Personals.

Die befragten Betriebsinhaber und -inhaberinnen sowie Personalverantwortlichen stehen einer umfassenden Überprüfung der Betriebe, bevor ihnen die Zulassung zur Ausbildung erteilt wird, positiv gegenüber (auch wenn sie zum Teil die Möglichkeiten, einen wirklich verlässlichen Einblick in die Ausbildungspraxis zu erhalten, für begrenzt halten). Es gibt sogar die Anregung, diese Überprüfung in Form einer Art Gütesiegel „geprüfter Ausbildungsbetrieb“ zu zertifizieren (vergleichbar mit einer Auditierung im Rahmen eines QM-Zertifizierungsverfahrens).

- e) Ein Nebenergebnis der Evaluierung ist die Feststellung einer offensichtlich erheblichen Rechtsunsicherheit bei den Kammern hinsichtlich der Umsetzung der AEVO-Aussetzung. Sie schlägt sich in einer sehr unterschiedlichen Handhabung nieder:
- Zum Teil wurden standardmäßig Ausnahmegenehmigungen erteilt, wie sie in der AEVO immer schon vorgesehen waren.
 - In anderen Fällen wurden solche Ausnahmegenehmigungen nur auf ausdrückliche Anforderung der Betriebe erteilt.
 - Wieder andere Kammern sprachen Ausnahmegenehmigungen grundsätzlich nicht aus (mit der Begründung, es könne keine Ausnahme von einer ohnehin nicht geltenden Regelung geben).
 - Vor allem Handwerkskammern kontrollierten weiterhin sorgfältig die fachliche Eignung der Ausbildungsverantwortlichen und machten durchaus auch die Vorlage eines Ausbilderscheins zur Bedingung für das Erteilen einer Ausbildungsberechtigung.

Gründe für diese unterschiedliche Handhabung der Neuregelung dürften zum einen die generellen Interessen und Orientierungen der Kammern wie auch langjährig praktizierte Vorgehensweisen der mit der Umsetzung beauftragten Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sein. Zum anderen dürfte hierfür auch die widersprüchliche rechtliche Konstruktion ausschlaggebend sein: Auf der einen Seite gelten die Anforderungen an die Qualifikation des betrieblich verantwortlichen Ausbildungspersonals weiter, sie wurden durch die Neufassung des BBiG sogar im Kern mit dem Erwerb der beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten noch erhöht. Auf der anderen Seite wurde die AEVO (als „Ausführungsbestimmung“) befristet ausgesetzt. Im Ergebnis gab es – auch auf Expertenseite – unterschiedliche Interpretationen der geltenden Rechtslage und der daraus folgenden Konsequenzen für die zuständigen Stellen.

6 Literaturhinweise

- Bellmann, Lutz u. a.: Personalbewegungen und Fachkräfterekrutierung – Ergebnisse des IAB-Betriebspanels 2005, IAB-Forschungsbericht 11/2006
- Beutner, Marc: Ein Determinantenmodell der Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben – Basis für eine systematische Förderung der Berufsausbildung. In: Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter (Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004, S. 94–110
- Christ, Friedemann/Reinecke, Maike/Welker, Carsten: Erhöhung der Ausbildungsbe-
teiligung von Unternehmen mit Migrationshintergrund. Eine Studie von Ramböll
Management im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Technologie,
Abschlussbericht, Hamburg, August 2007
- Dietl, Stefan F: Wandel der Ausbildung – der Ausbilder im Wandel. Änderungen, Anfor-
derungen, Qualifizierung im Kontext des Ausbilders. In: Cramer, Günter; Schmidt, Her-
mann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und
Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblattwerk,
Köln, Kapitel 4.2.1, 90. Ergänzungslieferung Februar 2007
- Pätzold, Günter: Professionalisierung des betrieblichen Bildungspersonals 1752–1996.
Quellen und Dokumente zur Geschichte der Berufsausbildung in Deutschland. Hrsg.
von Karlwilhelm Stratmann. Unter Mitarbeit von Klaus Kümmel und Günter Pätzold.
Reihe C, Bände C/6/1 und C/6/2. Köln, Weimar, Wien 1997
- Reetz, Lothar: Überlegungen zu einer zukunftsgerichteten Rolle der Ausbilder in Betrie-
ben. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 98. Band, Heft 1 (2002),
S. 8–25
- Thiele, Peter: Berufsbildungspolitische Zielsetzungen der Bundesregierung und ihr Bei-
trag zur Förderung der Berufsbildungsforschung. In: Czycholl, Reinhard/Zedler,
Reinhard (Hrsg.): Stand und Perspektiven der Berufsbildungsforschung, Beiträge zur
Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, BeitrAB 280, Nürnberg 2004, S. 183 ff.
- Schlottau, Walter: Ausbildungspersonal – von der Eignung zur Professionalisierung. Re-
gionale Erprobung zweijähriger Aufstiegsfortbildungsgänge In: Berufsbildung in
Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 34 (2005), Heft 6, S. 32–35
- Schöngen, Klaus: Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? In: Berufs-
bildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), Jg. 32 (2003), Heft 5, S. 35–39
- Troltsch, Klaus/Krekel, Elisabeth M./Ulrich, Joachim Gerd: Wege und Instrumente zur
Steigerung und Stabilisierung der betrieblichen Ausbildungsbeteiligung – Ergeb-
nisse von Expertengesprächen in Betrieben. In Krekel, Elisabeth M./Walden, Günter
(Hrsg.): Zukunft der Berufsausbildung in Deutschland: Empirische Untersuchungen
und Schlussfolgerungen, Bonn, 2004, S. 53–93
- Walden, Günter: Wovon hängt die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe ab? In: Bundes-
institut für Berufsbildung (Hrsg.): Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in
Deutschland. Festschrift für Prof. Dr. Helmut Pütz, Bonn 2005, S. 95–127

Zedler, Reinhard: Qualifizierte Ausbilder braucht das Land. In: Cramer, Günter; Schmidt, Hermann; Wittwer, Wolfgang (Hrsg.): Ausbilder-Handbuch. Aufgaben, Strategien und Zuständigkeiten für Verantwortliche in der Aus- und Weiterbildung. Loseblattwerk, Köln: Deutscher Wirtschaftsdienst, Kapitel 2.1, 85. Ergänzungslieferung Juni 2006, S. 1–7

Anhang 1

Mitglieder des Projektbeirates
zum Forschungsvorhaben „Wirksamkeitsanalyse der Aussetzung der AEVO“

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA): Frau Tanja Nackmayr

Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA): Herr Herbert Luckmann

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Herr Wolfgang Bischoff

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Frau Beatrix Strauch

Deutscher Gewerkschaftsbund (DGB): Herr Wolfgang Opiel

Deutscher Industrie- und Handelskammertag (DIHK): Herr Dr. Günter Lambertz

Industriegewerkschaft Bergbau, Chemie, Energie (IG BCE): Herr Frank Czichos

Gewerkschaft TRANSNET: Herr Harald Schmid

Universität Dortmund: Herr Prof. Dr. Günter Pätzold

Universität Magdeburg: Herr Prof. Dr. Klaus Jenewein

Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH): Herr Prof. Dr. Friedrich Hubert Esser

An den beiden Projektbeiratsitzungen am 12.02.2007 und 13.08.2007 haben außerdem teilgenommen:

Arbeitsgemeinschaft der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter: Herr Helmut Flöttmann

Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. (BDBA): Herr Bernhard Walter

Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie (BMWi): Herr Friedhelm Holterhoff,
Herr Dr. Arnold Wallraff

Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung (KWB): Frau Helen Diedrich-Fuhs,
Herr Knut Phillips

Industriegewerkschaft Metall (IG-Metall): Herr Jörg Ferrando

Anhang 2

Betriebserhebung

- Fragebogen -

Zur Förderung der Ausbildungsbereitschaft der Betriebe

Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung

BiBB, in Bonn (www.bibb.de)

Durchgeführt von:

SALSS – Sozialwissenschaftliche
Forschungsgruppe GmbH
Dietkirchenstraße 30 • 53111 Bonn
Telefon: 0228-55912-12 • E-Mail: peter.jablonka@salss-gmbh.de

Sie können den Fragebogen
auch online ausfüllen
→ www.salss.de
(Ihren Zugangscode finden
Sie im Anschreiben)

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung

Es wird eine Reihe von Maßnahmen diskutiert, um das Angebot an Ausbildungsplätzen zu erhöhen.

a) Für wie wichtig halten Sie die Umsetzung der folgenden Maßnahmen?

b) Und welche dieser Maßnahmen sind Ihrer Einschätzung nach bereits weitgehend realisiert worden?

	sehr wichtig	a) wichtig	weniger wichtig	b) weit- gehend realisiert
Schaffung von neuen, modernen Ausbildungsberufen.....	☐	☐	☐	☐
Intensivere Berufsvorbereitung in den Schulen	☐	☐	☐	☐
Mehr Förderung von leistungsschwächeren Schulabgängern und -abgängerinnen durch betriebliche Trainings und Praktika	☐	☐	☐	☐
Reduzierung staatlicher Vorgaben für das betriebliche Ausbildungspersonal.....	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Förderung von erstmalig ausbildenden Unternehmen.....	☐	☐	☐	☐
Zuschüsse für Unternehmen, die über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden	☐	☐	☐	☐
Mehr vollzeitschulische Berufsausbildung.....	☐	☐	☐	☐
Anpassung bestehender Berufe an die veränderten Anforderungen der Betriebe.....	☐	☐	☐	☐
Verzicht auf den formalen Nachweis der Ausbildereignung (nach Ausbildereignungsverordnung/ AEVO).....	☐	☐	☐	☐
Unterstützung der Fremd- bzw. Verbundausbildung	☐	☐	☐	☐
Einführung von weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen.....	☐	☐	☐	☐
Größeres Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bei Bildungsträgern	☐	☐	☐	☐
Finanzielle Förderung der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals	☐	☐	☐	☐

2 Anforderungen an potenzielle Ausbildungsbetriebe

2.1 Sind in Ihrem Betrieb Ihrer Ansicht nach die Voraussetzungen gegeben, Jugendliche auszubilden?

nein ☐
ja ☐ } Weiter mit Frage 3.1
weiß nicht ☐

2.2 Worauf gründet sich Ihre Einschätzung, dass Ihr Betrieb die Voraussetzungen für eine Ausbildung nicht erfüllt?

Wir haben uns über die Anforderungen an Ausbildungsbetriebe informiert und haben erkannt, dass wir diese nicht erfüllen..... ☐
Die Anforderungen an Ausbildungsbetriebe sind uns zwar im Einzelnen nicht bekannt, aber wir glauben kaum, dass wir die Anforderungen alle erfüllen. ☐
Wir wollten ausbilden, aber die zuständige Kammer hat uns die Genehmigung dazu versagt..... ☐

2.3 Warum bietet Ihr Betrieb nicht die Voraussetzungen für eine Ausbildung?

Mehrfachnennungen möglich!

- Es gibt kein fachlich geeignetes Ausbildungspersonal. ☐
- Es gibt keine Beschäftigten, die selbst eine Ausbildung in dem Beruf, der für uns in Frage käme, abgeschlossen haben. ☐
- Es fehlt an der pädagogischen Qualifikation unserer Mitarbeiter/-innen. ☐
- Es können nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte vermittelt werden. ☐
- Es gibt kein Personal, das ausreichend Zeit zur Anleitung der Auszubildenden hätte. ☐
- Es gibt nicht genügend Platz/ Räumlichkeiten für eine(n) Auszubildende(n). ☐
- Für unseren Betrieb gibt es keinen geeigneten Ausbildungsberuf. ☐
- Wir haben zu wenig Erfahrung in der Organisation und Durchführung einer Ausbildung. ☐
- Wir können nicht sicherstellen, dass wir eine(n) Auszubildende(n) auch bis zum Ausbildungsende beschäftigen können. ☐

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal

3.1 Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) regelt die Anforderungen an das Ausbildungspersonal in den Betrieben. War Ihnen bisher bekannt, dass es solch eine Verordnung gibt?

- war mir bekannt ☐
- war mir nicht bekannt ☐ → weiter mit Frage 3.7

3.2 Die AEVO ist 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt worden. War Ihnen das bekannt?

- Aussetzung der AEVO war mir bekannt ☐
- Aussetzung der AEVO war mir nicht bekannt ☐ → weiter mit Frage 3.5

3.3 Was meinen Sie: Welche Konsequenzen hat die Aussetzung der AEVO grundsätzlich für Betriebe, die ausbilden wollen?

- Alle Betriebe, die ausbilden wollen, dürfen jetzt auch ausbilden. ☐
- Voraussetzung für die Ausbildungsberechtigung ist jetzt nur noch, dass es Ausbildungspersonal gibt, das den Ausbildungsberuf selbst erlernt hat. ☐
- Ausbildende Betriebe müssen weiterhin über Ausbilder mit berufspädagogischen Kenntnissen und Fähigkeiten verfügen, diese brauchen aber keine entsprechende Prüfung bei der Kammer (bzw. einer anderen zuständigen Stelle) abgelegt haben. ☐

3.4 Und was hat die Aussetzung der AEVO speziell für Ihren Betrieb bedeutet? – Mehrfachnennungen möglich!

- Hat uns den Einstieg in die Ausbildung erleichtert. ☐
- Hat es uns ermöglicht, mehr auszubilden. ☐
- Macht es schwieriger, die Qualifikation des benötigten Ausbildungspersonals einzuschätzen ☐
- Hat keine Auswirkungen, da wir weiterhin auf eine Qualifizierung des Ausbildungspersonals nach AEVO Wert legen. ☐
- Betrifft uns nicht, da wir bereits seit längerem ausbilden. ☐
- Betrifft uns nicht, da wir die Anforderungen der AEVO ohnehin erfüllen. ☐
- Betrifft uns nicht, da wir grundsätzlich nicht ausbilden wollen bzw. können. ☐
- Hatte bisher keine Konsequenzen für unseren Betrieb. ☐
- Kann die Konsequenzen für unseren Betrieb nicht einschätzen ☐

3.5 Nach der AEVO konnten immer schon Ausbilder unter bestimmten Voraussetzungen von einer Prüfung ihrer Ausbildungsbefähigung befreit werden. War Ihnen diese Ausnahmeregelung bekannt?

- ja, war mir bekannt ☐
- nein, war mir nicht bekannt ☐ → weiter mit Frage 3.7

3.6 Ist Ihrem Betrieb bereits einmal solch eine Ausnahmegenehmigung erteilt worden?

- weiß nicht ☐
- nein ☐
- ja ☐

→ In welchem Jahr war das?

- 2006/7 ☐
- 2005 ☐
- 2004 ☐
- 2003 ☐
- vor 2003 ☐
- weiß nicht ☐

3.7 Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die aus Ihrer Sicht berufsfachlich und pädagogisch zur Ausbildung befähigt sind?

- ja ☐
- nein ☐
- weiß nicht ☐ } Weiter mit Frage 3.12

3.8 Seit wann gibt es in Ihrem Betrieb solche Beschäftigten, die zur Ausbildung befähigt sind?

- Erst seit 2006/7 ☐
- seit 2005 ☐
- seit 2004 ☐
- seit 2003 ☐
- schon länger ☐
- weiß nicht ☐

3.9 Worauf stützen Sie Ihre Einschätzung, dass diese Mitarbeiter/-innen über die nötige fachliche und pädagogische Qualifikation verfügen?

Mehrfachnennungen möglich!

Sie haben ...

- ausreichende berufliche Erfahrung..... ☐
- die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten..... ☐
- einen AEVO-Lehrgang mit entsprechender Abschlussprüfung absolviert..... ☐
- eine entsprechende Prüfung (ohne vorherigen Lehrgang) bestanden..... ☐
- eine Meisterprüfung abgeschlossen..... ☐
- eine andere Fortbildung mit pädagogischer Qualifizierung abgeschlossen..... ☐
- eine Ausnahmegenehmigung der Kammer..... ☐

3.10 Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die ausschließlich oder überwiegend mit Ausbildungsaufgaben befasst sind (hauptberufliche Ausbilder/-innen)?

- nein..... ☐
- ja..... ☐

→ Wie viele?

- einen/ eine..... ☐
- zwei..... ☐
- drei..... ☐
- vier..... ☐
- fünf oder mehr → Bitte Anzahl notieren!

3.11 Gibt es darüber hinaus Beschäftigte, die neben ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit auch mit Ausbildungsaufgaben befasst sind?

- nein..... ☐
- ja..... ☐

→ Wie viele?

- einen/ eine..... ☐
- zwei..... ☐
- drei..... ☐
- vier..... ☐
- fünf oder mehr → Bitte Anzahl notieren!

3.12 Was halten Sie grundsätzlich von einer gesetzlichen Regelung, nach der für das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersonal ein formaler Nachweis (Prüfung) der berufspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt wird? - Mehrfachnennungen möglich!

- Ist überflüssig, jeder Betrieb sollte selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sein..... ☐
- Ist notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals in allen Betrieben sicherzustellen..... ☐
- Stellt eine bürokratische Hürde dar, die den Einstieg in die Ausbildung erschwert..... ☐
- Ist mit Kosten verbunden, die viele Betriebe nicht tragen können..... ☐
- Gibt hilfreiche Anhaltspunkte für eine notwendige Qualifizierung des Ausbildungspersonals..... ☐
- Sichert die Qualität von Lehrgängen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals..... ☐
- Stärkt die Stellung des Ausbildungspersonals im Betrieb..... ☐
- Der zeitliche Aufwand für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist zu hoch..... ☐
- Ist ein Anreiz für das Ausbildungspersonal, sich weiterzubilden..... ☐
- Gibt Richtlinien für einheitliche, wesentliche Inhalte von Lehrgängen für das Ausbildungspersonal..... ☐
- Trägt zur Sicherung der Ausbildungsqualität bei..... ☐
- Ist wichtig, damit den Betrieben auch längerfristig ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal zur Verfügung steht..... ☐

3.13 Welche Qualifikationen sind aus Ihrer Sicht für das betriebliche Ausbildungspersonal in Zukunft besonders wichtig? - Mehrfachnennungen möglich!

Qualifikationen in folgenden Handlungsfeldern...

- Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen..... ☐
- Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen..... ☐
- Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen..... ☐
- Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring..... ☐
- Organisation der Ausbildung im Verbund..... ☐
- Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung..... ☐
- Qualitätsentwicklung/-management in der Ausbildung..... ☐
- Bildungscontrolling..... ☐
- Moderne Prüfungsformen..... ☐
- Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)..... ☐
- Kooperation mit der Berufsschule..... ☐
- Konfliktbewältigung..... ☐
- Interkulturelle Kompetenz..... ☐
- Organisation von Teilen der Ausbildung im Ausland..... ☐
- Geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung..... ☐
- Gezielte Förderung von weiblichen Auszubildenden..... ☐
- Betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen bzw. -modulen..... ☐
- Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. EQJ)..... ☐

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung

4.1 Haben Sie in den letzten drei Ausbildungsjahren (also 2004/5 bis 2006/7) Ausbildungsplätze angeboten, die Sie nicht besetzen konnten?

nein ☐
ja ☐

→ **Wie viele insgesamt?**

einen ☐
zwei ☐
drei ☐
vier oder mehr .. ☐ → **Bitte Anzahl notieren!**

4.2 Wann hat Ihr Betrieb zum allerersten Mal mit einer Ausbildung begonnen?

2006/7 ☐ 2005 ☐ 2004 ☐ 2003 ☐
2002 ☐ 2001 ☐ 2000 ☐ vor 2000 .. ☐
noch nie ☐ → **Weiter mit Frage 5.1**

4.3 Warum hat Ihr Betrieb damals zum ersten Mal ausgebildet? – Mehrfachnennungen möglich!

Weiß nicht (liegt lange zurück/ damals nicht im Betrieb)..... ☐
Wegen der guten wirtschaftlichen Entwicklung unseres Betriebes ☐
Aufgrund unseres Bedarfs an qualifizierten Kräften ☐
Von außen auf eine Ausbildung angesprochen worden ☐
Aus sozialer Verantwortung (wegen zunehmend fehlender Ausbildungsplätze) ☐
Geeignete Berufe gab es vorher nicht bzw. waren uns nicht bekannt ☐
Früher schon versucht, aber keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden ☐
Vorher wegen fehlenden Ausbildungspersonals keine Ausbildungsberechtigung erhalten ☐
Bis dahin zuwenig Platz/ Räumlichkeiten für Auszubildende ☐
Ausbildung ist erst durch eine Kooperation mit anderen Betrieben/ Bildungsträgern möglich geworden ☐

4.4 In welchem Jahr haben Sie zum letzten Mal Auszubildende eingestellt?

2006/7 ☐ 2005 ☐ 2004 ☐ 2003 ☐
2002 ☐ 2001 ☐ } **Weiter mit Frage 5.1**
2000 ☐ vor 2000 .. ☐

4.5 Inwieweit treffen die folgenden Aussagen auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

	trifft ... zu				
	voll	über- wie- gend	teils teils	kaum	gar nicht
Beschäftigte, die mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sind, sind sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden.	☐	☐	☐	☐	☐
Es steht immer ausreichend Zeit für die Unterweisung der Auszubildenden zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Ausbildung ist sehr gut in betriebliche Abläufe eingebunden.	☐	☐	☐	☐	☐
Für schwächere Auszubildende gibt es betrieblichen Stütz- bzw. Förderunterricht.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir haben Mitarbeiter/-innen, die sich speziell mit der Planung/Organisation der Ausbildung und der Entwicklung von Ausbildungsmaterialien befassen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir bemühen uns systematisch um die Verbesserung der Ausbildungsqualität.	☐	☐	☐	☐	☐
Alle notwendigen Inhalte der Ausbildung können im Betrieb vermittelt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Einzelne Ausbildungsabschnitte werden in Partnerbetrieben/bei Bildungsträgern absolviert.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Ausbildung orientiert sich weitestgehend an dem speziell für unseren Betrieb aufgestellten Ausbildungsplan.	☐	☐	☐	☐	☐
Unsere Auszubildenden haben nur äußerst selten Schwierigkeiten in den Zwischen- oder Abschlussprüfungen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) der Jugendlichen werden regelmäßig kontrolliert.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir fördern gezielt die Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft der Auszubildenden.	☐	☐	☐	☐	☐
In den Abschlussprüfungen schneiden unsere Auszubildenden immer mit guten Noten ab.	☐	☐	☐	☐	☐
Uns ist es sehr wichtig, dass die Auszubildenden ihre Arbeits- und Lernprozesse eigenständig planen, durchführen und kontrollieren.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Problemen mit dem Verhalten oder der Motivation unserer Auszubildenden finden wir immer eine für alle Seiten akzeptable Lösung.	☐	☐	☐	☐	☐
Unsere Auszubildenden benötigen sehr häufig ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	☐	☐	☐	☐	☐

4.6 Wie viele Auszubildende haben Sie seit 2003 eingestellt?

Anzahl der seit 2003 insgesamt neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge:

→ davon im Ausbildungsjahr ... 2003/4:
 2004/5:
 2005/6:
 2006/7:

4.7 Wie viele Auszubildende haben in Ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren (also seit einschl. 2004) insgesamt ihre Ausbildung abgebrochen (nach Antritt der Ausbildung)?

keine/keiner ☐
 eine/einer ☐
 zwei ☐
 drei ☐
 vier oder mehr. ☐ → Bitte Anzahl notieren!

4.8 Wie viele Auszubildende gibt es zurzeit in Ihrem Betrieb?

keine ☐
 eine/einen ☐
 zwei ☐
 drei ☐
 vier ☐
 fünf ☐
 sechs oder mehr. ☐ → Bitte Anzahl notieren!

4.9 Warum bildet Ihr Betrieb gegenwärtig aus? – Mehrfachnennungen möglich!

Am Arbeitsmarkt gibt es nicht genügend geeignete Fachkräfte für unseren Betrieb. ☐
 Selbst ausgebildete Fachkräfte sind im Betrieb flexibler einsetzbar ☐
 Aus gesellschaftlicher Verantwortung wegen fehlender Ausbildungsplätze ☐
 Die Kosten für die eigene Ausbildung sind niedriger als die der Einstellung von ausgebildeten Fachkräften ☐
 Geringeres Risiko für Fehlbesetzungen ☐
 Wegen freier Ausbildungskapazitäten ☐
 Zur Profilierung des Betriebsimages in der Öffentlichkeit ☐
 Die Anfangslöhne und -gehälter selbst ausgebildeter Fachkräfte sind niedriger ☐
 Um eine ausgewogene Altersverteilung zu erhalten ☐
 Zur Unterstützung von Kindern unserer Beschäftigten und Kunden ☐

5 An nicht (mehr) ausbildende Betriebe**5.1 Warum bildet Ihr Betrieb zurzeit nicht (mehr) aus?****Mehrfachnennungen möglich!**

Kein entsprechender Personalbedarf ☐
 Auszubildende können nach Ausbildungsende nicht übernommen werden ☐
 Keine Ausbildungsberechtigung ☐
 Es können nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden ☐
 Genug qualifizierte Leute am Arbeitsmarkt ☐
 Schwierige wirtschaftliche Lage des Betriebs ☐
 Ausbildung ist zu teuer ☐
 Zu wenige geeignete Bewerber und Bewerberinnen ☐
 Überhaupt zu wenige Bewerber und Bewerberinnen ☐
 Kein geeigneter Ausbildungsberuf für den Betrieb ☐
 Kein geeignetes Ausbildungspersonal ☐
 Zu hoher bürokratischer Aufwand ☐
 Andere Gründe ☐

5.2 Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten drei Jahren einmal (wieder) ausbilden werden?

sehr wahrscheinlich ☐
 wahrscheinlich ☐
 ungewiss ☐
 unwahrscheinlich ☐
 sehr unwahrscheinlich ☐

5.3 Können Sie sich vorstellen, unter welchen Umständen Ihr Betrieb (wieder) ausbilden würde? Was wäre hilfreich? – Mehrfachnennungen möglich!

Bessere Informationen über neue Ausbildungsberufe ☐
 Mehr Beratung und Unterstützung bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze ☐
 Unterstützung bei der Ausbildung im Verbund mit Bildungsträgern ☐
 Unterstützung bei der Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen ☐
 Ausbildung im ersten Jahr bei einem Bildungsträger/ in einer beruflichen Schule ☐
 Hilfestellung im Umgang mit Kammern ☐
 Hilfestellung bei der Abstimmung mit der Berufsschule ☐
 Staatliche Finanzierung der externen beruflichen Grundausbildung ☐
 Staatliche Finanzierung der externen Prüfungsvorbereitung ☐
 Berufe mit passenderem Berufszuschnitt ☐
 Intensivere Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen ☐
 Niedrigere Ausbildungsvergütungen ☐
 Bessere Erreichbarkeit einer Berufsschule mit der betrieblich erforderlichen Fachklasse ☐

6 Betriebliche Daten**6.1 Seit wann existiert Ihr Betrieb?**Jahr: **6.2 Zu welchem Bereich gehört Ihr Betrieb?**

- Landwirtschaft/ Hauswirtschaft..... ☐
- Industrie..... ☐
- Handwerk..... ☐
- Handel..... ☐
- Öffentlicher Dienst..... ☐
- Freie Berufe..... ☐
- andere Dienstleistungen..... ☐
- anderer Bereich..... ☐

6.3 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb?*Nur sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, also ohne Inhaber/-in und ohne geringfügig Beschäftigte!*

- keine ☐
- 1 bis 4..... ☐
- 5 bis 9..... ☐
- 10 bis 19..... ☐
- 20 bis 49..... ☐
- 50 bis 99..... ☐
- 100 bis 249..... ☐
- 250 bis 499..... ☐
- 500 und mehr..... ☐

6.4 Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten in den letzten drei Jahren entwickelt?

- starker Personalabbau ☐
- geringer Personalabbau..... ☐
- weitgehend gleich bleibender Personalbestand..... ☐
- geringer Personalzuwachs..... ☐
- starker Personalzuwachs..... ☐
- Auf und Ab ohne eindeutige Tendenz..... ☐

6.5 Mit welcher Entwicklung rechnen Sie für die nächsten drei Jahre?

- starker Personalabbau ☐
- geringer Personalabbau..... ☐
- weitgehend stabiler Personalbestand..... ☐
- geringer Personalzuwachs..... ☐
- starker Personalzuwachs..... ☐
- Entwicklung nicht abzusehen..... ☐

6.6 Sehen Sie für die nächsten drei Jahre Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal oder Un-/Angelernte zu gewinnen?

- ja, Un-/Angelernte..... ☐
- ja, qualifiziertes Personal..... ☐
- nein, weder noch..... ☐
- kein Personalbedarf abzusehen..... ☐

6.7 Wie wollen Sie Ihren zukünftigen Fachkräftebedarf vor allem decken? - Mehrfachnennungen möglich!

- eigene betriebliche Ausbildung..... ☐
- Einstellung qualifizierter Kräfte vom Arbeitsmarkt..... ☐
- Weiterbildung eigener Beschäftigter..... ☐
- Einstellung von Fachhochschulabsolventen..... ☐
- Einstellung von Hochschulabsolventen..... ☐
- kein Fachkräftebedarf absehbar..... ☐

6.8 Unser besonderes Interesse gilt auch der Ausbildungsbeteiligung von Unternehmen mit in Deutschland lebenden Inhabern/ Inhaberinnen ausländischer Herkunft. Gehört Ihr Betrieb dazu?

- nein, kein Betrieb mit Inhaber/-in ausländischer Herkunft... ☐
- ja, Betrieb mit Inhaber/-in ausländischer Herkunft..... ☐

Falls „ja“: Aus welchem Land?

- Griechenland..... ☐
- Italien..... ☐
- Portugal..... ☐
- Spanien..... ☐
- Türkei..... ☐
- anderes Land
(bitte notieren):

6.9 Welche Funktion haben Sie im Betrieb?

- Firmeninhaber/-in, Geschäftsführer/-in..... ☐
- Zweigstellen-, Filialleiter/-in..... ☐
- Personalleiter/-in..... ☐
- Ausbildungsleiter/-in, Ausbildungsbeauftragte(r)..... ☐
- andere Funktion
(bitte notieren):

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen mit beigefügtem Umschlag zurück an:
Forschungsgruppe SALSS – Dietkirchenstraße 30 – 53111 Bonn

Anhang 3

Kammerbefragung

- Fragebogen -

Zur Wirkung der Aussetzung der AEVO

Eine Untersuchung im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung

BiBB in Bonn (www.bibb.de)

Durchgeführt von:

SALSS – Sozialwissenschaftliche

Forschungsgruppe GmbH

Dietkirchenstraße 30 • 53111 Bonn

Telefon: 0228-55912-12 • E-Mail: peter.jablonka@salss-gmbh.de

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung

1.1 Durch die Aussetzung der AEVO ...

	trifft ... zu			
	voll	über- wie- gend	weni- ger	gar nicht
kommt es heute schneller zur Entscheidung über die Ausbildungsberechtigung eines Betriebes	☐	☐	☐	☐
ist es für die Kammern schwieriger geworden, die Eignung des Ausbildungspersonals einzuschätzen	☐	☐	☐	☐
ist es für viele Betriebe leichter, zum ersten Mal auszubilden (Wegfall der Nachweispflicht als bürokratisches Hemmnis)	☐	☐	☐	☐
ist es auch für bereits auszubildende Betriebe einfacher, mehr bzw. in anderen Berufen als bisher auszubilden	☐	☐	☐	☐
wollen viele Betriebe ausbilden, die dazu wirklich nicht geeignet sind	☐	☐	☐	☐

1.2 Wie wird derzeit in Ihrem Kammerbezirk bzw. in Ihrem Zuständigkeitsbereich verfahren?

Betriebe, die ausbilden wollen, aber über kein Personal mit formalem Nachweis berufs- und arbeitspädagogischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen (deren Ausbildungsstätte aber zur Berufsausbildung geeignet ist) ...

	trifft ... zu			
	voll	über- wie- gend	weni- ger	gar nicht
erhalten die Ausbildungsberechtigung jetzt ohne jede Einschränkung	☐	☐	☐	☐
erhalten eine widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung oder werden vom Nachweis befreit	☐	☐	☐	☐
müssen in anderer Weise darstellen, dass das Personal die berufs- und arbeitspädagogische Eignung hat	☐	☐	☐	☐
werden auf Sinn und Nutzen der AEVO hingewiesen	☐	☐	☐	☐

1.3 Ist es vorgekommen, dass Sie nach der Aussetzung der AEVO solchen Betrieben eine Ausbildungsberechtigung erteilt haben, denen Sie diese in vorangegangenen Jahren bereits einmal versagt hatten?

Nein ☐

Ja ... ☐ → Wie häufig ungefähr (seit 2003 insgesamt)?

1.4 Ist es vorgekommen, dass Sie auch nach Aussetzung der AEVO Betrieben noch die Ausbildungsberechtigung versagt haben, weil diese über kein ausreichend berufs- und arbeitspädagogisch qualifiziertes Ausbildungspersonal verfügten?

Nein ☐

Ja ... ☐ → Wie häufig ungefähr (seit 2003 insgesamt)?

1.5 Bitte fassen Sie kurz zusammen, wie sich durch die Aussetzung der AEVO Ihre Tätigkeit geändert hat!

2 Wirkungen

2.1 Konnten nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Kammerbezirk bzw. in Ihrem Zuständigkeitsbereich als Berater/-in durch die Aussetzung der AEVO zusätzliche Ausbildungsbetriebe gewonnen werden?

Nein.....

Ja.....

Wie viele ungefähr (seit 2003 insgesamt)?

im Kammerbezirk

im persönlichen Zuständigkeitsbereich

2.2 Gibt es bestimmte Gruppen von Betrieben, die in besonderem Maße aufgrund der Aussetzung der AEVO neu in eine Ausbildung eingestiegen sind?

Nein, keine.....

Ja-> insbesondere (Mehrfachnennungen):

Neugründungen/ junge Betriebe

Betriebe mit Inhabern/Inhaberinnen ausländischer Herkunft.....

Kleinstbetriebe (< 5 Beschäftigte)

Kleinbetriebe (5 bis < 10 Beschäftigte).....

Handwerksbetriebe in zulassungsfreien Gewerken (Anlage B der Handwerksordnung).....

2.3 Konnten nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Kammerbezirk bzw. in Ihrem Zuständigkeitsbereich als Berater/-in durch die Aussetzung der AEVO zusätzliche Ausbildungsplätze gewonnen werden?

Nein

Ja

Wie viele ungefähr (seit 2003 insgesamt)?

im Kammerbezirk.....

im persönlichen Zuständigkeitsbereich

2.4 Wodurch unterscheiden sich Ihrer Erfahrung nach Betriebe mit nach AEVO qualifiziertem Ausbildungspersonal von denen, die nicht über solche Fachkräfte verfügen?

In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO...

	trifft ... zu			
	voll	überwiegend	weniger	gar nicht
ist die Ausbildungsqualität schlechter	☐	☐	☐	☐
gibt es häufiger Konflikte zwischen dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden	☐	☐	☐	☐
gibt es häufiger Beratungsbedarf hinsichtlich der Organisation und Durchführung der Ausbildung.....	☐	☐	☐	☐
ist die Zahl der Schlichtungen höher	☐	☐	☐	☐
gibt es häufiger Ausbildungsabbrüche	☐	☐	☐	☐
erzielen die Auszubildenden schlechtere Prüfungsergebnisse	☐	☐	☐	☐

2.5 Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	trifft ... zu			
	voll	überwiegend	weniger	gar nicht
Der Beruflichen Bildung ist durch die Aussetzung der AEVO ein Imageschaden entstanden.	☐	☐	☐	☐
Die Aussetzung der AEVO hat zu einem Qualitätsverlust der Beruflichen Bildung geführt.	☐	☐	☐	☐
Die Aussetzung der AEVO hat maßgeblich dazu beigetragen, dass bislang nicht ausbildende Betriebe Interesse an Ausbildung bekundet haben.	☐	☐	☐	☐

2.6 Ein besonderes Ziel der Aussetzung der AEVO war es, mehr Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für eine Ausbildung zu gewinnen. Inwieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

	<i>trifft ... zu</i>			
	<i>voll</i>	<i>über- wie- gend</i>	<i>weni- ger</i>	<i>gar nicht</i>
Die Aussetzung der AEVO nützt insbesondere Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft.	☐	☐	☐	☐
Durch die Aussetzung der AEVO konnten verstärkt Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für die Ausbildung gewonnen werden.	☐	☐	☐	☐
Durch die Aussetzung der AEVO ist der Beratungsbedarf im Zusammenhang mit Ausbildungsfragen bei Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft spürbar gestiegen.	☐	☐	☐	☐
Durch die Aussetzung der AEVO ist das Verständnis der Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für die duale Ausbildung gestärkt worden.	☐	☐	☐	☐

3 Perspektiven

3.1 Wie sollte Ihrer Ansicht nach in Zukunft mit der AEVO verfahren werden?

Die AEVO sollte ...

- für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden ☐
- unverändert wieder angewendet werden ☐
- in überarbeiteter Form wieder angewendet werden ☐
- grundsätzlich abgeschafft werden ☐

3.2 Sofern die AEVO wieder angewendet wird: Sollte sie dann im Rahmen eines Weiterbildungssystems und für spezifische Besonderheiten (z.B. für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft) in Pflicht- und Wahlbausteine aufgeteilt werden?

- Ja ☐
- Nein ☐

3.3 Welche Aspekte sollten in Zukunft Bestandteil des Rahmenstoffplans sein?

	<i>Pflicht</i>	<i>Wahl- bau- stein</i>	<i>weder- noch</i>
Moderne Konzepte für die Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen	☐	☐	☐
Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland	☐	☐	☐
Betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen bzw. -modulen (für eine stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung)	☐	☐	☐
Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. EQJ).....	☐	☐	☐
Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen	☐	☐	☐
Kooperation mit der Berufsschule	☐	☐	☐
Basiswissen zum Ausbildungsrecht	☐	☐	☐
Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen	☐	☐	☐
Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring.....	☐	☐	☐
Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung	☐	☐	☐
Vorbereitung auf moderne Prüfungsformen	☐	☐	☐
Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung).....	☐	☐	☐
Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb.....	☐	☐	☐
Förderung von sozialen Kompetenzen	☐	☐	☐
individuelle Förderung / Bildungspläne.....	☐	☐	☐
Berücksichtigung von Feedback-Verfahren in der Ausbildung (auch von Auszubildenden zu Ausbildern)	☐	☐	☐
Leistungsmessung und Leistungsbewertung	☐	☐	☐
geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung	☐	☐	☐
Förderung von interkulturellen Kompetenzen	☐	☐	☐
Drogenprävention.....	☐	☐	☐

3.4 Gibt es weitere aus Ihrer Sicht wichtige Inhalte des Rahmenstoffplans, die zukünftig aufgenommen werden sollten? Welche?	4 Kammer 4.1 Kammerbereich: Industrie- und Handelskammer ☐ Handwerkskammer ☐ 4.2 Kammerbezirk (bitte eintragen): 4.3 Zuständigkeitsbereich (Region, Branchen, Berufe) des Ausbildungsberaters/ der Ausbildungsberaterin (bitte eintragen):
3.5 Die vom BIBB-HA empfohlene Stundenzahl von 120 Stunden für die Durchführung eines AEVO Kurses ist ... ausreichend ☐ zu hoch..... ☐ zu niedrig ☐	

Anhang 4

Aussetzung der AEVO Fallstudien

Gesprächsleitfaden

1. Zum Betrieb: Bitte beschreiben Sie mir kurz Ihren Betrieb:
 - a. Wann gegründet?
 - b. Produkt-/ Dienstleistungspalette?
 - c. Beschäftigte?
 - d. Qualifikationsstruktur?
 - e. Wirtschaftliche Lage/ Entwicklung?
 - f. Ihre Stellung im Betrieb?
2. Einstieg in die Ausbildung: Wie war das, als Sie zum ersten Mal ausbilden wollten bzw. ausgebildet haben?
 - a. Wann war das?
 - b. Was war der Anlass? Was waren die Gründe?
 - c. Warum nicht schon vorher? Alternative Personalrekrutierung?
 - d. Welcher Beruf? Welche Berufe? Alternative Überlegungen?
 - e. Welche Vorerfahrungen mit Ausbildung lagen vor? Persönlich? Bei Mitarbeitern?
 - f. Wie informiert über Berufe/ Anforderungen an Ausbildungsbetriebe? Beratung hinzugezogen?
 - g. Ablauf der Einstellung: Meldung/ Ausschreibung der Lehrstelle? Bewerber/ -innen? Prüfung der schriftlichen Unterlagen? Auswahlverfahren? Entscheidung?
 - h. Planung der Ausbildung: Ausbildungsplan? Ausbildungspersonal? Ausbildungs-/Arbeitsplatz für Auszubildende(n)?
 - i. Rolle des Ausbildungsberaters/ der Ausbildungsberaterin der Kammer: Wann einbezogen? Welche Leistungen von betrieblicher Seite gefordert/ von Kammer erbracht? Anforderungen der Kammer? Kriterien der Ausbildungseignung/-berechtigung? Bedeutung der AEVO? Bewertung der Kammerleistung?
3. Qualifikation des Ausbildungspersonals: Wer ist in Ihrem Betrieb für die Ausbildung zuständig/ mit Ausbildungsaufgaben betraut?
 - a. Arbeitsteilung/ Zuständigkeiten? Hauptberufliche/ nebenberufliches ausbildungspersonal?
 - b. Betriebliche Stellung?
 - c. Berufsfachliche Qualifikation/ Erfahrung?
 - d. Berufspädagogische Qualifikation/ Erfahrung?
 - e. Weiterbildung des Ausbildungspersonals?
 - f. Erfahrungsaustausch/ überbetriebliche Aufgaben/ „Netzwerke“

4. Derzeitige Ausbildung: Wie läuft bei Ihnen derzeit die Ausbildung ab?
 - a. Anzahl Auszubildender/ Ausbildungsberuf(e)?
 - b. Einstellungsrhythmus? Regelmäßigkeit? Entwicklung? Bedarfsermittlung?
 - c. Gründe für derzeitige Ausbildung?
 - d. Bewerber/-innen-Auswahl? Veränderungen gegenüber Ersteinstellung?
 - e. Ablauf: Ausbildungsplan? Aufgaben der Auszubildenden/ Einbindung in Arbeitsabläufe? Abstimmung mit Berufsschule? Überbetriebliche Kurse (ÜLU)?
 - f. Ausbildungsprobleme/ -schwierigkeiten? Abbrüche? Konflikte? Leistungen (Praxis, Berufsschule, Prüfungen)? Kosten-Nutzen?
 - g. Verhalten bei Problemen?
 - h. Optimierungsmöglichkeiten? Was könnte sollte verbessert werden?
 - i. Übernahme nach Ausbildung?
5. Perspektiven: Wie könnte die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe gefördert werden?
 - a. Bürokratische Erleichterungen?
 - b. Anforderungen an Ausbildungsbetriebe (formale Eignung/ Berechtigung)?
 - c. Sinnvolle Beratungsangebote/ Hilfestellung für ausbildungsbereite Betriebe?
 - d. Weitere staatliche Hilfen?
 - e. Rolle der Kammern?
 - f. Bedeutung der AEVO (bürokratisches Hemmnis – Beitrag zur Qualitätssicherung)?
 - g. Zukünftige Anforderungen an das Ausbildungspersonal?

Anhang 5

Betriebserhebung

- Tabellen -



Erläuterung der Tabellen

Fragebogen

In der Tabellenecke wird die Befragten-Gruppe, auf die sich die ausgewiesenen Ergebnisse beziehen, ausgewiesen.

Für jede Tabelle werden in der Titelzeile der Fragenkomplex (hier „2 Anforderungen an das Ausbildungspersonal“) und (zumeist in einer Kurzform) die Fragen angegeben, die in der Tabelle ausgewertet werden.

Leere Zellen verweisen darauf, dass kein einziger Befragter, die entsprechende Antwortmöglichkeit gewählt hat.

2 Anforderungen an Ausbildungsbetriebe 2.4 - 2.4 Voraussetzungen für Ausbildung nicht gegeben!

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
Nur Betriebe die Voraussetzungen für Ausbildung nicht erfüllen (gewichtet: n=847 ungewichtet: n=294)				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
2.2 Worauf gründet sich Ihre Einschätzung, dass Ihr Betrieb die Voraussetzungen für eine Ausbildung nicht erfüllt?	keine Angabe	188	22	30	22	27	22	24	29	36	
	... erkennt, dass wir Anforderungen nicht erfüllen	380	45	47	44	61	45	41	46	49	
	... glauben kaum, dass wir Anforderungen ... erfüllen	273	32	23	34	11	32	35	23	15	
	Wir wollten ausbilden, aber ... Genehmigung (wurde) versagt	6	1		1	1	1		2		
	2.3.1 Es gibt kein fachlich geeignetes Ausbildungspersonal	193	35	16	36	12	36	30	24	28	
	2.3.2 Es gibt keine Beschäftigten, die selbst eine Ausbildung in dem Beruf, der für uns in Frage käme, abgeschlossen haben	52	18	12	18	13	19	15	15	7	
	2.3.3 Es fehlt an der pädagogischen Qualifikation unserer Mitarbeiter/-innen	204	24	16	25	9	24	24	24	22	
	2.3.4 Es können nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte vermittelt werden	385	46	52	46	38	45	56	45	57	
	2.3.5 Es gibt kein Personal, das ausreichend Zeit zur Anleitung der Auszubildenden hätte	493	58	47	59	49	59	54	54	65	
	2.3 Warum bietet Ihr Betrieb nicht die Voraussetzungen für eine Ausbildung (Mfn)	2.3.6 Es gibt nicht genügend Platz/ Räumlichkeiten für eine(n) Auszubildende(n)	310	37	34	37	31	39	24	28	44
2.3.7 Für unseren Betrieb gibt es keinen geeigneten Ausbildungsberuf		236	28	15	28	22	26	35	32	29	
2.3.8 Wir haben zuwenig Erfahrung in der Organisation und Durchführung einer Ausbildung		308	36	24	37	13	34	48	41	29	
2.3.9 Wir können nicht sicherstellen, dass wir eine(n) Auszubildende(n) auch bis zum Ausbildungsende beschäftigen können		36	43	34	43	36	47	19	24	8	
keine Angabe/ nichts davon		55	7	22	6	8	6	9	11	7	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch, 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte))
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

In der ersten Spalte wird der Fragetext dokumentiert – exakt so, wie im Fragebogen.

„Mfn“ verweist auf die Möglichkeit von Mehrfachnennungen.

In der zweiten Spalte werden die Antwortmöglichkeiten dargestellt (unter „keine Angabe“ werden all diejenigen gefasst, die bei einer Frage keine der vorgegebenen Antworten markiert haben).

Für die Befragten insgesamt werden die Fälle, die auf die jeweiligen Antwortmöglichkeiten entfallen, in absoluten Zahlen und prozentual ausgewiesen. Dabei wird spaltenweise bzw. senkrecht prozentuiert. Die Summe der absoluten Häufigkeiten kann in Einzelfällen (aufgrund der Gewichtung) von der Gesamtzahl der Befragten geringfügig abweichen.

Für die verschiedenen Stichprobengruppen (differenziert nach der Ausbildungserfahrung) und Betriebsgrößenklassen werden nur die prozentualen Anteile dokumentiert (wiederum spaltenweise prozentuiert).

Analysegruppen
Stichprobengruppe und Betriebsgrößenklasse

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
Alle Betriebe (n=2.599)		305	12	100		12	12	11	6	
	Stichprobengruppe		1398	54	100		61	37	23	9
			896	34		100	27	51	66	85
			1907	73	74	83	57	100		
			534	21	21	14	30	100		
Betriebsgrößenklasse		132	5	5	2	10		100		
		25	1	1	0	2			100	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung
1.01-1.05 a) Für wie wichtig halten Sie die Umsetzung der folgenden Maßnahmen?

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)		Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
					Sp.-%	Sp.-%						Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)												
	1.01 a) Schaffung von neuen, modernen Ausbildungsberufen	keine Angabe	143	6	5	6	5	6	5	4	7	
		sehr wichtig	1003	39	38	40	37	39	37	38	34	
		wichtig	1146	44	44	43	46	43	48	42	45	
1.02 a) Intensivere Berufsvorbereitung in den Schulen	weniger wichtig	307	12	13	11	13	12	10	15	14		
	keine Angabe	77	3	2	4	2	3	1	2	3		
	sehr wichtig	1781	69	70	68	68	68	69	69	74		
	wichtig	659	25	24	25	26	25	26	26	20		
1.03 a) Mehr Förderung von leistungsschwächeren Schulabgängern und -abgängerinnen durch betriebliche Trainings und Praktika	weniger wichtig	82	3	4	3	3	3	3	3	3		
	keine Angabe	143	5	4	7	4	6	5	3	4		
	sehr wichtig	999	38	44	38	37	38	41	39	30		
	wichtig	1153	44	42	45	45	45	42	46	48		
1.04 a) Reduzierung staatlicher Vorgaben für das betriebliche Ausbildungspersonal	weniger wichtig	304	12	10	10	15	12	11	12	18		
	keine Angabe	158	6	5	8	4	7	4	5	6		
	sehr wichtig	508	20	20	20	19	21	16	16	13		
	wichtig	988	38	36	40	35	37	42	35	28		
1.05 a) Finanzielle Förderung von erstmalig ausbildenden Unternehmen	weniger wichtig	946	36	40	32	42	35	39	44	54		
	keine Angabe	109	4	4	5	3	5	3	1	4		
	sehr wichtig	1021	39	47	40	36	43	31	27	23		
	wichtig	983	38	30	40	37	36	45	41	40		
	weniger wichtig	485	19	20	15	24	17	20	31	32		

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung
1.06-1.10 a) Für wie wichtig halten Sie die Umsetzung der folgenden Maßnahmen?

Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse				
abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte		
									Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.598)	keine Angabe	132	5	3	7	3	6	3	2	2
	sehr wichtig	1011	39	48	36	41	41	35	32	33
	wichtig	975	38	35	40	35	36	43	40	40
	weniger wichtig	481	19	14	18	21	17	20	26	25
	keine Angabe	214	8	7	10	6	8	8	7	4
	sehr wichtig	305	12	11	15	6	13	8	10	5
	wichtig	713	27	20	32	23	28	29	24	17
	weniger wichtig	1367	53	62	43	64	51	55	60	74
	keine Angabe	130	5	4	6	4	5	4	3	3
	sehr wichtig	1328	51	51	49	54	49	58	57	57
1.08 a) Anpassung bestehender Berufe an die veränderten Anforderungen der Betriebe	wichtig	1017	39	39	41	37	41	34	36	37
	weniger wichtig	123	5	6	4	5	5	4	4	4
	keine Angabe	240	9	6	13	5	11	6	4	4
	sehr wichtig	404	16	12	17	14	16	14	11	11
	wichtig	626	24	23	27	20	24	26	23	17
	weniger wichtig	1329	51	59	43	61	49	55	62	68
	keine Angabe	361	14	11	18	8	16	8	6	4
	sehr wichtig	478	18	17	20	16	18	19	19	23
	wichtig	1092	42	41	42	42	41	44	52	49
	weniger wichtig	668	26	31	19	34	25	29	23	24

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung
1.11-1.13 a) Für wie wichtig halten Sie die Umsetzung der folgenden Maßnahmen?

Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse				
		Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
abs.		Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	215	8	7	11	5	9	4	4
	sehr wichtig	349	13	10	16	11	14	11	13
	wichtig	805	31	30	33	28	30	33	30
	weniger wichtig	1230	47	53	41	56	46	49	54
	keine Angabe	187	7	6	9	5	8	5	6
	sehr wichtig	398	15	17	17	13	15	17	10
	wichtig	1012	39	35	40	38	40	38	34
	weniger wichtig	1002	39	42	34	44	38	40	44
	keine Angabe	139	5	5	7	3	6	4	4
	sehr wichtig	887	34	41	32	35	35	33	30
wichtig	1165	45	40	45	46	46	42	44	
weniger wichtig	409	16	14	16	16	14	21	22	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS, Juli 2007

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung
b) Und welche dieser Maßnahmen sind Ihrer Einschätzung nach bereits weitgehend realisiert worden (Mfn)?

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
Alle Betriebe (n=2.599)										
1.01 b) Schaffung von neuen, modernen Ausbildungsberufen	536	21	24	17	25	19	24	29	44	
1.02 b) Intensivere Berufsvorbereitung in den Schulen	221	9	8	8	9	9	7	11	6	
1.03 b) Mehr Förderung von leistungsschwächeren Schulabgängern und -abgängerinnen durch betriebliche Trainings und Praktika	295	11	12	12	11	11	10	13	15	
1.04 b) Reduzierung staatlicher Vorgaben für das betriebliche Ausbildungspersonal	369	14	17	12	16	14	14	21	26	
1.05 b) Finanzielle Förderung von erstmalig ausbildenden Unternehmen	246	9	11	8	11	10	8	9	11	
1.06 b) Zuschüsse für Unternehmen, die über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden	192	7	7	7	8	8	5	5	6	
1.07 b) Mehr vollzeitschulische Berufsausbildung	468	18	15	17	21	18	17	20	18	
1.08 b) Anpassung bestehender Berufe an die veränderten Anforderungen der Betriebe	415	16	16	14	19	16	17	16	26	
1.09 p) Verzicht auf formalen Nachweis der Ausbildereignung (nach Ausbildereignungsverordnung/ AEVO)	453	17	22	15	20	16	20	25	32	
1.10 b) Unterstützung der Fremd- bzw. Verbundausbildung	385	15	16	14	15	14	17	21	20	
1.11 b) Einführung von weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen	266	10	10	10	11	10	12	10	12	
1.12 b) Größeres Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bei Bildungsträgern	591	23	22	23	22	24	17	23	27	
1.13 b) Finanzielle Förderung der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals	278	11	5	13	10	11	9	6	8	
keine Angabe/nichts davon	1052	40	37	43	37	41	42	29	23	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

2 Anforderungen an Ausbildungsbetriebe
2.1 Voraussetzungen für Ausbildung gegeben?

Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
		Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
abs.		Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	93	4	2	4	3	2	2
	nein	847	33	5	56	37	22	17
	ja	1564	60	93	33	92	72	82
	weiß nicht	94	4	0	7	0	3	1
2.1 Sind in Ihrem Betrieb Ihrer Ansicht nach die Voraussetzungen gegeben, Jugendliche auszubilden?								

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

2 Anforderungen an Ausbildungsbetriebe

2.4 - 2.4 Voraussetzungen für Ausbildung nicht gegeben!

	Betriebe insgesamt		Stichtprobengruppe				Betriebsgrößeklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
Nur Betriebe die Voraussetzungen für Ausbildung nicht erfüllen (gewichtet: n=847 ungewichtet: n=294)	keine Angabe	188	22	30	22	27	22	24	29	36
	... erkennt, dass wir Anforderungen nicht erfüllen	380	45	47	44	61	45	41	46	49
	... glauben kaum, dass wir Anforderungen ... erfüllen	273	32	23	34	11	32	35	23	15
	Wir wollten ausbilden, aber ... Genehmigung [wurde] versagt	6	1		1	1	1		2	
	2.3.1 Es gibt kein fachlich geeignetes Ausbildungspersonal.	293	35	16	36	12	36	30	24	28
	2.3.2 Es gibt keine Beschäftigten, die selbst eine Ausbildung in dem Beruf, der für uns in Frage käme, abgeschlossen haben.	152	18	12	18	13	19	15	15	7
	2.3.3 Es fehlt an der pädagogischen Qualifikation unserer Mitarbeiter/-innen.	204	24	16	25	9	24	24	24	22
	2.3.4 Es können nicht alle geforderten Ausbildungsinhalte vermittelt werden.	385	46	52	46	38	45	50	45	57
	2.3.5 Es gibt kein Personal, das ausreichend Zeit zur Anleitung der Auszubildenden hätte.	493	58	47	59	49	59	54	54	65
	2.3.6 Es gibt nicht genügend Platz/ Räumlichkeiten für einen(n) Auszubildenden(n).	310	37	34	37	32	39	24	28	44
2.3 Warum bietet Ihr Betrieb nicht die Voraussetzungen für eine Ausbildung (Mfn)	2.3.7 Für unseren Betrieb gibt es keinen geeigneten Ausbildungsberuf.	236	28	15	28	22	26	35	32	29
	2.3.8 Wir haben zuwenig Erfahrung in der Organisation und Durchführung einer Ausbildung.	303	36	24	37	13	34	48	41	29
	2.3.9 Wir können nicht sicherstellen, dass wir einen(n) Auszubildenden(n) auch bis zum Ausbildungsende beschäftigen können.	361	43	34	43	36	47	19	24	8
	keine Angabe/ nichts davon	55	7	22	6	8	6	9	11	7

Aussetzung der AEVO
 Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
 Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.1 - 3.2 Bekanntheit der AEVO und der Aussetzung der AEVO

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)		Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
				Sp.-%	Sp.-%		Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)				99	4	2	5	2	2	2
	3.1 Die Ausbildereignungsverordnung (AEVO) regelt die Anforderungen an das Ausbildungspersonal in den Betrieben. War Ihnen bisher bekannt, dass es solch eine Verordnung gibt?	keine Angabe		1812	70	77	62	79	66	96
		war mir bekannt			26	21	33	18	29	2
3.2 Die AEVO ist 2003 für fünf Jahre außer Kraft gesetzt worden. War Ihnen das bekannt?		war mir nicht bekannt		688	5	4	6	5	6	4
		keine Angabe		142						
		ja, Aussetzung der AEVO war mir bekannt		516	20	30	14	26	15	28
		nein, Aussetzung der AEVO war mir nicht bekannt		1252	48	46	47	50	45	42
		trifft nicht zu (AEVO unbekannt)		689	26	21	33	18	29	9

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal 3.3 - 3.4 Bedeutung der Aussetzung der AEVO

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe, denen Aussetzung der AEVO bekannt war (gewichtet: n=516 ungewichtet: n=1.033)	keine Angabe	29	6	4	4	8	6	5	6	2
	Alle Betriebe ... dürfen jetzt auch ausbilden	89	17	20	15	18	16	22	13	13
	Voraussetzung ... Personal ..., das den Ausbildungsberuf erlernt hat	108	21	27	17	21	23	17	20	18
	.. Ausbilder mit berufspäd. Kenntnissen ... (auch ohne) Prüfung	291	56	49	64	53	55	55	61	67
	3.4.1 Hat uns den Einstieg in die Ausbildung erleichtert	91	18	40		23	15	26	16	6
	3.4.2 Hat es uns ermöglicht, mehr auszubilden	56	11	20		16	9	16	10	7
	3.4.3 Macht es schwieriger, die Qualifikation des benötigten Ausbildungspersonals einzuschätzen	35	7	12		10	6	10	3	6
	3.4.4 Hat keine Auswirkungen, da wir weiterhin auf eine Qualifizierung des Ausbildungspersonals nach AEVO Wert legen	141	28	34	9	39	21	33	38	59
	3.4.5 Betrifft uns nicht, da wir bereits seit längerem ausbilden	151	30	36		50	19	39	46	65
	3.4.6 Betrifft uns nicht, da wir die Anforderungen der AEVO ohnehin erfüllen	201	39	45	24	50	32	45	57	65
3.4 Und was hat die Aussetzung der AEVO speziell für Ihren Betrieb bedeutet? (Min)	3.4.7 Betrifft uns nicht, da wir grundsätzlich nicht ausbilden wollen bzw. können	122	24	4	58	5	34	12	13	2
	3.4.9 Hatte bisher keine Konsequenzen für unseren Betrieb	194	38	34	41	37	34	45	38	41
	keine Angabe/ nichts davon	74	15	7	22	11	19	9	9	4

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.5 - 3.6 Ausnahmegenehmigung

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenkategorie			
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe, denen Aussetzung der AEVO bekannt war (gewichtet: n=516 ungewichtet: n=1.033)	keine Angabe	6	1	1	0	2			3	
	ja, war mir bekannt	327	63	59	64	64	67	54	67	78
	nein, war mir nicht bekannt	183	35	40	35	34	32	46	31	22
	keine Angabe	169	33	40	30	32	28	44	31	22
3.5 Nach der AEVO konnten immer schon Ausbilder unter bestimmten Voraussetzungen von einer Prüfung ihrer Ausbildungsbefähigung befreit werden. War Ihnen diese Ausnahmeregelung bekannt?	weiß nicht	22	4	5		7	3	5	4	10
	nein	237	46	39	58	38	50	38	44	39
	ja	89	17	16	12	23	19	13	20	29
	keine Angabe	3	1			1	1			
3.6 a) Ist Ihrem Betrieb bereits einmal solch eine Ausnahmegenehmigung erteilt worden?	2006/7	1	0	1		0	0	0	1	1
	2005	8	2	6		1	1	2	2	1
	2004	4	1	1		1	0	1	2	2
	2003	4	1	2		1	0	2	1	2
	vor 2003	57	11	7	9	15	13	8	10	16
	weiß nicht	11	2	0	3	2	3		3	6
3.6 b) In welchem Jahr war das?	trifft nicht zu (keine Ausnahmegenehmigung)	427	83	84	88	78	81	87	81	73

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.7-3.8 Vorhandensein von zur Ausbildung befähigten Beschäftigten

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)		Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
					Sp.-%	Sp.-%					
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	85	3	2	4	3	4	2	2	2	2
	ja	1969	76	90	62	92	71	88	92	97	97
	nein	461	18	6	29	3	22	7	4	1	1
	weiß nicht	84	3	1	5	1	3	3	2	0	0
3.8 Seit wann gibt es in Ihrem Betrieb solche Beschäftigten, die zur Ausbildung befähigt sind?	keine Angabe	642	25	12	37	9	29	13	9	5	5
	erst seit 2006/7	62	2	2	3	1	3	1	2	1	1
	seit 2005	111	4	8	6	1	5	2	2	0	0
	seit 2004	67	3	7	2	2	2	3	1	1	1
	seit 2003	143	5	12	5	5	5	7	6	2	2
	schon länger	1545	59	58	46	81	54	72	78	89	89
	weiß nicht	29	1	1	1	1	1	2	1	2	2

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.8 - 3.10 Zur Ausbildung befähigte Beschäftigte

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)		Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
				Sp.-%	Sp.-%		Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe mit zur Ausbildung geeignetem Personal (gewichtet: n=1969 ungewichtet: n=2.336)				86	91	89	89	92	90	87
	3.9.1 ausreichende berufliche Erfahrung	1763	90	71	78	74	75	77	74	74
3.9 Worauf stützen Sie Ihre Einschätzung, dass diese Mitarbeiter/-innen über die nötige fachliche und pädagogische Qualifikation verfügen? (Mfr)	3.9.2 die notwendigen pädagogischen Fähigkeiten	1483	75	31	27	34	26	38	51	76
	3.9.3 einen AEVO-Lehrgang mit entsprechender Abschlussprüfung absolviert	604	31	10	14	14	15	12	9	12
	3.9.4 eine entsprechende Prüfung (ohne vorherigen Lehrgang) bestanden	269	14	43	30	46	40	34	40	51
	3.9.5 eine Meisterprüfung abgeschlossen	758	39	25	24	30	22	36	33	44
	3.9.6 eine andere Fortbildung mit pädagogischer Qualifizierung abgeschlossen	519	26	14	8	12	10	12	8	16
	3.9.7 eine Ausnahme genehmigung der Kammer	210	11	5	2	2	3	1	2	2
	keine Angabe/ nichts davon	45	2							

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07(1.214 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.10 - 3.11 Zur Ausbildung befähigte Beschäftigte

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse					
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
Nur Betriebe mit zur Ausbildung geeignetem Personal (gewichtet: n=1.393 ungewichtet: n=2.336)											
	3.10 a) Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die ausschließlich oder überwiegend mit Ausbildungsaufgaben befasst sind (hauptberufliche Ausbilder/-innen)?	keine Angabe	34	2	5	2	2	1	2	2	4
		nein	1749	89	79	100	80	91	86	85	37
		ja	186	9	16		17	7	13	14	59
		keine	1797	91	85	100	84	94	88	87	45
3.10 b) Anzahl hauptberuflicher Ausbilder/-innen		einer/eine	83	4	9		7	4	5	5	15
		2	52	3	4		5	2	3	4	13
		3 oder 4	16	1	2		1	0	2	1	10
		5 bis 9	9	0	0		1		2	0	7
		10 oder mehr	11	1	0		1		1	2	10
3.11 a) Gibt es darüber hinaus Beschäftigte, die neben ihrer eigentlichen beruflichen Tätigkeit auch mit Ausbildungsaufgaben befasst sind?		keine Angabe	43	2	6		3	2	2	1	3
		nein	1163	59	28	100	27	68	45	26	11
		ja	763	39	67		70	30	53	72	85
		keine	1275	65	35	100	38	73	51	35	26
		einer/eine	217	11	25		18	12	9	11	3
3.10 b) Anzahl nebenberuflicher Ausbilder/-innen		2	229	12	22		20	10	18	10	3
		3 oder 4	159	8	13		15	5	14	20	8
		5 bis 9	53	3	3		5	0	6	15	10
		10 oder mehr	36	2	1		4		3	8	50

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal
3.12 Gesetzliche Regelung der Anforderungen an betrieblich verantwortliches Ausbildungspersonal

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse					
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
Alle Betriebe (n=2.599)			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
		1020	39	41	35	45	41	34	33	23
	3.12.01 Ist überflüssig, jeder Betrieb sollte selbst für die Qualifikation seines Ausbildungspersonals verantwortlich sein									
	3.12.02 Ist notwendig, um eine Mindestqualifikation des Ausbildungspersonals in allen Betrieben sicherzustellen	1528	59	56	64	52	58	60	60	69
	3.12.03 Stellt eine bürokratische Hürde dar, die den Einstieg in die Ausbildung erschwert	1133	44	43	42	47	44	43	38	31
	3.12.04 Ist mit Kosten verbunden, die viele Betriebe nicht tragen können	1381	53	51	56	49	56	45	44	32
	3.12.05 Gibt hilfreiche Anhaltspunkte für eine notwendige Qualifizierung des Ausbildungspersonals	1137	44	43	43	45	41	51	51	56
	3.12.06 Sichert die Qualität von Lehrgängen zur Qualifizierung des Ausbildungspersonals	1105	43	42	45	39	42	44	42	44
	3.12.07 Stärkt die Stellung des Ausbildungspersonals im Betrieb	1033	40	39	41	38	39	42	42	49
	3.12.08 Der zeitliche Aufwand für die Qualifizierung des Ausbildungspersonals ist zu hoch	761	29	29	30	28	31	24	24	11
3.12 Was halten Sie grundsätzlich von einer gesetzlichen Regelung, nach der für das betrieblich verantwortliche Ausbildungspersona ein formaler Nachweis (Prüfung) der berufspädagogischen Kenntnisse und Fähigkeiten verlangt wird? (Mfn)	3.12.09 Ist ein Anreiz für das Ausbildungspersonal, sich weiterzubilden	1006	39	36	40	38	40	36	37	45
	3.12.00 Gibt Richtlinien für einheitliche, wesentliche Inhalte von Lehrgängen für das Ausbildungspersonal	1053	41	40	42	39	39	44	39	50
	3.12.11 Trägt zur Sicherung der Ausbildungsqualität bei	1496	58	60	58	57	56	62	62	71
	3.12.12 Ist wichtig, damit den Betrieben auch längerfristig ausreichend qualifiziertes Ausbildungspersonal zur Verfügung steht	1138	44	41	46	41	44	44	39	41
	keine Angabe/ nichts davon	217	8	6	11	6	10	5	7	3

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

3 Anforderungen an das Ausbildungspersonal

3.13 Wichtige Qualifikationen für das Ausbildungspersonal

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbil- dung ab 2003	Nicht ausbil- dende Betrie- be (2000 bis 2006)	Ausbil- dungs- betrie- be (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte	
Alle Betriebe (n=2.599)			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
	3.13.01 Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen	1731	67	65	70	65	73	71	70	
	3.13.02 Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen	1962	75	77	74	75	76	75	81	
	3.13.03 Motivation zu lebenslangem Lernen	1804	69	69	70	70	68	66	72	
	3.13.04 Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring	871	34	27	36	31	33	33	35	
	3.13.05 Organisation der Ausbildung im Verbund	1115	43	40	46	39	42	45	44	
	3.13.06 Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung	1734	67	62	68	66	68	64	65	
	3.13.07 Qualitätsentwicklung/-management in der Ausbildung	1514	58	54	60	56	58	57	59	
	3.13.08 Bildungscontrolling	1173	45	41	48	43	46	43	42	
	3.13.09 Moderne Prüfungsformen	1269	49	44	52	46	50	48	41	
3.13 Welche Qualifikationen sind aus Ihrer Sicht für das betriebliche Ausbildungspersonal in Zukunft besonders wichtig? (Mfn)	3.13.10 Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)	1650	63	58	66	61	64	62	58	
	3.13.11 Kooperation mit der Berufsschule	1819	70	70	70	70	70	71	68	
	3.13.12 Konfliktbewältigung	1667	64	62	65	63	63	67	64	
	3.13.13 Interkulturelle Kompetenz	1101	42	38	46	38	43	42	35	
	3.13.14 Organisation von Teilen der Ausbildung im Ausland	587	23	16	27	18	24	18	15	
	3.13.15 Geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung	237	9	6	10	8	10	8	7	
	3.13.16 Gezielte Förderung von weiblichen Auszubildenden	392	15	12	18	12	17	11	9	
	3.13.17 Betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen bzw. -modulen	946	36	33	37	36	35	40	37	
	3.13.18 Berufsausbildungsvorbereitung (EQ)	1142	44	41	49	38	46	41	32	
	keine Angabe/ nichts davon	116	4	5	5	3	5	2	5	

Aussetzung der AEVO
 Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
 Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.2/3 Nicht besetzte Ausbildungsplätze und Beginn der Ausbildung

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
							Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	125	5	4	6	3	5	4	4	3
	nein	2254	87	83	91	81	87	87	81	74
	ja	220	8	13	3	16	8	9	15	23
	keine Angabe	10	0	0		1	0		0	1
	keine	2379	92	87	97	84	92	91	85	77
	einer/eine	93	4	7	2	5	3	4	2	3
	2	75	3	3	1	6	3	3	4	4
	3 oder 4	32	1	1	0	2	1	1	5	6
	5 bis 9	7	0	0		1		1	2	3
	10 oder mehr	4	0	0		0			2	5
4.1 b) Anzahl in den letzten drei Jahren nicht besetzter Ausbildungsplätze	keine Angabe	199	8	5	10	5	8	6	5	3
	2006/7	15	1	5			1	1	1	0
	2005	60	2	20			3	2	1	0
	2004	49	2	16			2	2	2	0
	2003	49	2	16			2	2	2	0
	2002	107	4							
	2001	85	3			12	4	6	5	1
	2000	64	2			10	2	7	4	2
	vor 2000	937	36	38	16	7	2	5	3	1
	noch nie	1033	40		74	66	32	42	60	86
4.2 Wann hat Ihr Betrieb zum allerersten Mal mit einer Ausbildung begonnen?										

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung 4.3/4 Gründe für Einstieg in Ausbildung und letztes Einstellungsjahr

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe mit Ausbildungserfahrung (gewichtet: n=1.566 ungewichtet: n=2.306)	4.3.01 Weiß nicht (liegt lange zurück/ damals nicht im Betrieb)	127	8	6	5	10	5	12	19	27
	4.3.02 Wegen der guten wirtschaftlichen Entwicklung unseres Betriebes	411	26	28	23	27	30	20	15	16
	4.3.03 Aufgrund unseres Bedarfs an qualifizierten Kräften	879	56	56	39	63	55	57	61	60
	4.3.04 Von außen auf eine Ausbildung angesprochen worden	355	23	24	20	23	25	20	12	4
	4.3.05 Aus sozialer Verantwortung (wegen zunehmend fehlender Ausbildungsplätze)	621	40	52	18	44	36	48	41	39
	4.3.06 Geeignete Berufe gab es vorher nicht bzw. waren uns nicht bekannt	49	3	3	1	4	3	4	3	3
	4.3.07 Früher schon versucht, aber keine geeigneten Bewerber/-innen gefunden	86	5	6	5	6	7	3	2	1
	4.3.08 Vorher wegen fehlenden Ausbildungspersonals keine Ausbildungsberechtigung erhalten	98	6	7	5	7	6	8	4	2
	4.3.09 Bis dahin zuwenig Platz/ Räumlichkeiten für Auszubildende	148	9	11	9	9	10	8	6	3
	4.3.10 Ausbildung ist erst durch eine Kooperation mit anderen Betrieben/ Bildungsträgern möglich geworden	85	5	7	2	7	5	7	5	4
4.4 In welchem Jahr haben Sie zum letzten Mal Auszubildende eingestellt?	keine Angabe/ nichts davon	265	17	11	42	9	19	14	12	11
	keine Angabe	237	15	14	37	7	17	11	11	12
	2006/7	580	37	43		50	27	52	67	77
	2005	216	14	24		16	14	17	6	2
	2004	98	6	11		7	7	5	1	0
	2003	52	3	8		3	4	2	3	0
	2002	48	3			5	4	1	1	1
	2001	19	1			2	1	1	0	0
	2000	38	2			4	3	2	1	
	vor 2000	279	18		63	6	22	9	10	6

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität (1)

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte	
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe	63	6	11	4	8	4	3	1	
	voll	247	25	25	25	24	27	23	30	
	überwiegend	433	44	38	47	44	43	47	49	
	teils-teils	191	19	18	20	18	20	24	18	
	kaum	31	3	5	3	3	4	2	1	
4.5.01 Beschäftigte, die mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sind, sind sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden.	gar nicht	21	2	3	2	2	2	1	0	
	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	1	0	
	keine Angabe	64	6	12	4	8	5	4	4	
	voll	189	19	19	19	20	19	15	16	
	überwiegend	369	37	35	39	34	42	46	39	
4.5.02 Es steht immer ausreichend Zeit für die Unterweisung der Auszubildenden zur Verfügung.	teils-teils	320	32	28	34	33	31	30	37	
	kaum	37	4	5	3	4	3	5	4	
	gar nicht	6	1	1	1	1	0	1	1	
	weiß nicht	0	0	0	0	0	0	0	0	
	keine Angabe	43	4	10	2	6	3	2	0	
4.5.03 Die Ausbildung ist sehr gut in betriebliche Abläufe eingebunden.	voll	424	43	41	44	44	39	49	46	
	überwiegend	391	40	36	41	38	43	39	43	
	teils-teils	120	12	11	13	12	14	9	10	
	kaum	6	1	1	0	0	1	1	1	
	gar nicht	1	0	0	0	0	0	0	0	
	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	0	0	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität (2)

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse						
	abs.	Sp.-%	Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 – 9 Beschäf- tigte		10 – 49 Beschäf- tigte		50 – 249 Beschäf- tigte		250 u. mehr Beschäf- tigte
					Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe	65	7	13	4	9	4	2	1		
	voll	131	13	13	14	9	17	23	27		
	überwiegend	144	15	13	15	14	15	13	21		
	teils-teils	185	19	15	21	19	17	20	21		
	kaum	156	16	13	17	14	20	17	14		
4.5.04 Für schwächere Auszubildende gibt es betrieblichen Stütz- bzw. Förderunterricht.	gar nicht	297	30	32	29	34	24	26	15		
	weiß nicht	8	1	1	1	0	2	0	1		
	keine Angabe	66	7	14	4	9	3	3	1		
	voll	139	14	11	15	8	18	32	62		
	überwiegend	114	12	10	12	8	17	18	13		
4.5.05 Wir haben Mitarbeiter/-innen, die sich speziell mit der Planung/Organisation der Ausbildung und der Entwicklung von Ausbildungsmaterialien befassen.	teils-teils	160	16	16	16	15	19	18	10		
	kaum	144	15	11	16	14	18	12	7		
	gar nicht	362	37	37	37	46	25	17	6		
	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	0	0		
	keine Angabe	54	6	12	3	7	4	2	1		
4.5.06 Wir bemühen uns systematisch um die Verbesserung der Ausbildungsqualität.	voll	305	31	28	32	25	35	47	67		
	überwiegend	376	38	35	39	37	41	38	26		
	teils-teils	205	21	19	22	26	16	10	6		
	kaum	26	3	2	3	3	2	2	1		
	gar nicht	18	2	3	1	2	2	1			
	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	1	0		

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität (3)

	Betriebe insgesamt	abs.	Sp.-%	Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse					
				Ausbil- dung ab 2003	Sp.-%	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	Sp.-%	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe	50	5	11	3	6	4	2	0		
	voll	389	39	38	40	41	34	41	54		
	überwiegend	342	35	33	36	32	39	35	29		
	teils-teils	165	17	15	18	16	18	18	12		
	kaum	24	2	3	2	3	1	1	2		
4.5.07 Alle notwendigen Inhalte der Ausbildung können im Betrieb vermittelt werden.	gar nicht	15	2	1	2	1	3	1	1		
	weiß nicht	0	0	0	0	0	0		0		
	keine Angabe	67	7	13	4	8	6	4	2		
	voll	201	20	16	22	19	21	27	20		
	überwiegend	74	8	9	7	7	8	11	4		
4.5.08 Einzelne Ausbildungsabschnitte werden in Partnerbetrieben bzw. bei Bildungsträgern absolviert.	teils-teils	158	16	15	16	16	16	15	15		
	kaum	75	8	5	9	8	7	6	16		
	gar nicht	410	42	41	42	42	42	37	43		
	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	0	0		
	keine Angabe	61	6	12	4	8	4	3	2		
4.5.09 Die Ausbildung orientiert sich weitestgehend an dem speziell für unseren Betrieb aufgestellten Ausbildungsplan.	voll	292	30	27	31	27	28	47	52		
	überwiegend	306	31	30	32	29	35	29	31		
	teils-teils	160	16	15	17	16	18	12	8		
	kaum	53	5	4	6	6	5	5	3		
	gar nicht	109	11	12	11	13	10	4	3		
	weiß nicht	4	0	0	0	1	0		1		

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung 4.5 Ausbildungssituation/-qualität (4)

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse				
	abs.	Sp.-%	Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte	
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe	78	8	16	4	9	7	3	1
	voll	298	30	29	31	33	25	30	36
	überwiegend	337	34	24	39	30	40	42	47
	teils-teils	205	21	23	20	21	22	20	14
	kaum	49	5	4	5	5	5	4	2
4.5.10 Unsere Auszubildenden haben nur äußerst selten Schwierigkeiten in den Zwischen- oder Abschlussprüfungen.	gar nicht	17	2	2	1	2	2	0	0
	weiß nicht	4	0	1	0	0	0	1	0
	keine Angabe	48	5	11	2	6	3	2	2
	voll	586	59	52	63	55	63	75	80
	überwiegend	242	25	24	25	24	27	18	16
4.5.11 Die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) der Jugendlichen werden regelmäßig kontrolliert.	teils-teils	88	9	9	9	11	6	3	2
	kaum	15	2	3	1	2	0	1	0
	gar nicht	7	1	1	0	1	0	0	0
	weiß nicht	0	0	0	0	0			0
	keine Angabe	60	6	12	4	8	4	3	1
4.5.12 Wir fördern gezielt die Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft der Auszubildenden.	voll	592	60	57	62	61	58	61	66
	überwiegend	269	27	27	27	26	29	31	28
	teils-teils	62	6	4	7	5	9	6	4
	kaum	3	0	0	0	0	1	0	0
	gar nicht	0	0	0	0	0	0		0
	weiß nicht	0	0	0	0	0			0

Aussetzung der AEVO

Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität (4)

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
		abs.	Sp.- %	Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte
				Sp.- %	Sp.- %	Sp.- %	Sp.- %	Sp.- %	Sp.- %
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe	96	10	23	4	12	7	4	1
	voll	165	17	17	17	17	16	15	21
	überwiegend	364	37	29	40	34	39	47	49
	teils-teils	315	32	26	34	30	35	32	28
	kaum	31	3	2	4	4	2	1	0
	gar nicht	9	1	1	1	1	1	1	0
	weiß nicht	6	1	2	0	1	0	1	1
	keine Angabe	64	6	12	4	8	4	4	2
	voll	350	36	38	34	36	35	35	43
	überwiegend	391	40	34	42	38	43	41	42
4.5.13 In den Abschlussprüfungen schneiden unsere Auszubildenden immer mit guten Noten ab.	teils-teils	144	15	13	15	14	15	16	12
	kaum	24	2	2	3	3	2	3	1
	gar nicht	12	1	1	2	1	1	1	0
	weiß nicht	0	0	0	0	0	0	0	0
	keine Angabe	62	6	12	4	8	4	3	2
	voll	291	30	30	29	31	28	29	26
	überwiegend	443	45	39	47	40	51	51	61
	teils-teils	174	18	17	18	19	16	16	11
	kaum	11	1	1	1	1	1	0	0
	gar nicht	4	0	0	1	1	1	0	0
4.5.15 Bei Problemen mit dem Verhalten oder der Motivation unserer Auszubildenden finden wir immer eine für alle Seiten akzeptable Lösung.	weiß nicht	1	0	0	0	0	0	0	0

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität (5)

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet n=988, ungewichtet n=2.045)	keine Angabe	72	7	15	4	9	3	2
	voll	36	4	3	4	4	4	2
	überwiegend	69	7	8	7	7	9	4
	teils-teils	212	22	19	23	20	26	18
	kaum	290	29	26	31	26	32	49
4.5.16 Unsere Auszubildenden benötigen sehr häufig ausbildungsbegleitende Hilfen (abh).	gar nicht	299	30	29	31	34	25	24
	weiß nicht	8	1	1	1	1	1	1

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.5 Ausbildungssituation/-qualität: "voll zutreffende" Aussagen

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäft- tigte	10 - 49 Beschäft- tigte	50 - 249 Beschäft- tigte	250 u. mehr Beschäft- tigte
					Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)								
4.5.01 Beschäftigte, die mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sind, sind sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden.	247	25	25	25	24	27	23	30
4.5.02 Es steht immer ausreichend Zeit für die Unterweisung der Auszubildenden zur Verfügung.	189	19	19	19	20	19	15	16
4.5.03 Die Ausbildung ist sehr gut in betriebliche Abläufe eingebunden.	424	43	41	44	44	39	49	46
4.5.04 Für schwächere Auszubildende gibt es betrieblichen Stütz- bzw. Förderunterricht.	131	13	13	14	9	17	23	27
4.5.05 Wir haben Mitarbeiter/-innen, die sich speziell mit der Planung/Organisation der Ausbildung und der Entwicklung von Ausbildungsmaterialien befassen.	139	14	11	15	8	18	32	62
4.5.06 Wir bemühen uns systematisch um die Verbesserung der Ausbildungsqualität.	305	31	28	32	25	35	47	67
4.5.07 Alle notwendigen Inhalte der Ausbildung können im Betrieb vermittelt werden.	389	39	38	40	41	34	41	54
4.5.08 Einzelne Ausbildungsabschnitte werden in Partnerbetrieben bzw. bei Bildungsträgern absolviert.	201	20	16	22	19	21	27	20
4.5.09 Die Ausbildung orientiert sich weitestgehend an dem speziell für unseren Betrieb aufgestellten Ausbildungsplan.	292	30	27	31	27	28	47	52
4.5.10 Unsere Auszubildenden haben nur äußerst selten Schwierigkeiten in den Zwischen- oder Abschlussprüfungen.	298	30	29	31	33	25	30	36
4.5.11 Die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) der Jugendlichen werden regelmäßig kontrolliert.	586	59	52	63	55	63	75	80
4.5.12 Wir fördern gezielt die Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft der Auszubildenden.	592	60	57	62	61	58	61	66
4.5.13 In den Abschlussprüfungen schneiden unsere Auszubildenden immer mit guten Noten ab.	165	17	17	17	17	16	15	21
4.5.14 Uns ist es sehr wichtig, dass die Auszubildenden ihre Arbeits- und Lernprozesse eigenständig planen, durchführen und kontrollieren.	350	36	38	34	36	35	35	43
4.5.15 Bei Problemen mit dem Verhalten oder der Motivation unserer Auszubildenden finden wir immer eine für alle Seiten akzeptable Lösung.	291	30	30	29	31	28	29	26
4.5.16 Unsere Auszubildenden benötigen sehr häufig ausbildungsbegleitende Hilfen (abh).	36	4	3	4	4	3	4	2
keine Angabe/ nichts davon	124	13	18	10	14	12	7	4

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung: Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.6a) Neu abgeschlossene Verträge (insgesamt seit 2003)

	Betriebe insgesamt	abs.	Sp.-%	Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse				
				Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)		1 - 9 Beschäft- tigte	10 - 49 Beschäft- tigte	50 - 249 Beschäft- tigte	250 u. mehr Beschäft- tigte	
				Sp.-%	Sp.-%					Sp.-%
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine Angabe)	63	6	10	5	6	6	8	5	
	1	219	22	34	17	30	15	4	1	
	2	233	24	22	24	29	19	6	1	
	3 - 9	381	39	30	42	33	51	42	7	
	10 - 19	52	5	2	7	2	6	25	14	
	20 und mehr	38	4	2	5	0	3	15	71	
4.6 a) Wie viele Auszubildende haben Sie seit 2003 eingestellt?										

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.6b) Neu abgeschlossene Verträge (in den Jahren 2003 bis 2006)

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse			
		abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
						Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	keine (Angabe)	374	38	58	29	43	34	21	13
	1	387	39	30	43	46	36	16	1
	2	124	13	8	15	7	21	21	5
	3 - 9	84	9	3	11	4	7	40	31
	10 und mehr	18	2	1	2	0	2	2	50
4.6 b2) davon im Ausbildungsjahr 2004/5	keine (Angabe)	446	45	54	41	53	38	22	12
	1	310	31	35	30	36	29	16	1
	2	119	12	7	14	7	20	23	5
	3 - 9	91	9	4	12	4	11	37	29
	10 und mehr	21	2	1	3	0	3	2	52
4.6 b3) davon im Ausbildungsjahr 2005/6	keine (Angabe)	462	47	53	44	54	42	24	13
	1	335	34	36	33	39	31	19	1
	2	101	10	7	12	5	19	16	5
	3 - 9	68	7	4	8	2	6	38	30
	10 und mehr	20	2	1	2	0	2	3	51
4.6 b4) davon im Ausbildungsjahr 2006/7	keine (Angabe)	506	51	60	47	60	45	21	13
	1	306	31	27	33	32	35	17	3
	2	87	9	8	9	5	12	21	6
	3 - 9	67	7	4	8	2	6	38	26
	10 und mehr	19	2	1	2	0	2	2	52

Auswertung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.7/8 Ausbildungsabbrüche und Anzahl derzeitiger Auszubildender

	Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=988; ungewichtet: n=2.045)	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse								
		abs.	Sp.-%	Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte		10 - 49 Beschäf- tigte		50 - 249 Beschäf- tigte		250 u. mehr Beschäf- tigte		
						Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
		keine (Angabe)	559	64	70	61	65	64	66	35				
4.7 a) Wie viele Auszubildende haben in Ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren (also seit einschl. 2004) insgesamt Ihre Ausbildung abgebrochen (nach Antritt der Ausbildung)?		1	188	21	22	21	22	22	18	21				
		2	86	10	6	12	10	9	7	12				
		3 - 4	26	3	2	4	3	1	5	13				
		5 - 9	8	1	0	1	1	1	3	10				
		10 und mehr	7	1	1	1	0	2	1	9				
		keine (Angabe)	71	7	12	5	9	5	4	3				
4.8 a) Wie viele Auszubildende gibt es zurzeit in Ihrem Betrieb?		1	438	44	49	42	57	33	8	2				
		2	214	22	21	22	23	23	12	2				
		3 - 4	133	13	11	15	8	21	25	3				
		5 - 9	76	8	4	9	2	13	26	10				
		10 - 19	25	3	2	3	0	1	20	16				
		20 und mehr	29	3	1	4	0	4	5	64				

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
4.9 Ausbildungsmotive

Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse				
	abs.	Sp.- %	Ausbildung ab 2003	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
4.9 Warum bildet Ihr Betrieb gegenwärtig aus? (Min)	4.9.01 Am Arbeitsmarkt gibt es nicht genügend geeignete Fachkräfte für unseren Betrieb	326	33	30	34	30	35	42	40
	4.9.02 Selbst ausgebildete Fachkräfte sind im Betrieb flexibler einsetzbar	683	69	63	72	66	72	80	82
	4.9.03 Aus gesellschaftlicher Verantwortung wegen fehlender Ausbildungsplätze	573	58	53	60	52	66	67	76
	4.9.04 Die Kosten für die eigene Ausbildung sind niedriger als die der Einstellung von ausgebildeten Fachkräften	267	27	25	28	30	25	18	20
	4.9.05 Geringeres Risiko für Fehlbesetzungen	364	37	32	39	34	41	43	53
	4.9.06 Wegen freier Ausbildungskapazitäten	307	31	28	32	29	35	32	27
	4.9.07 Zur Profilierung des Betriebsimages in der Öffentlichkeit	222	22	21	23	18	27	31	41
	4.9.08 Die Anfangslöhne und -gehälter selbst ausgebildeter Fachkräfte sind niedriger	158	16	17	16	16	18	13	10
	4.9.09 Um eine ausgewogene Altersverteilung zu erhalten	337	34	28	37	28	41	47	54
	4.9.10 Zur Unterstützung von Kindern unserer Beschäftigten und Kunden	141	14	15	14	16	13	9	14
keine Angabe/ nichts davon	89	9	16	6	11	7	3	1	

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS, Juli 2007

5 An nicht (mehr) ausbildende Betriebe
5.1 Gründe für Nicht-Ausbildung

		Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse				
		abs.	Sp.-%	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	
Nur nicht (mehr) ausbildende Betriebe (gewichtet: n=1528 ungewichtet: n=462)	5.1.01	Kein entsprechender Personalbedarf	691	45	43	67	46	39	37	26
	5.1.01	Auszubildende können nach Ausbildungsende nicht übernommen werden	656	43	41	68	44	37	38	31
	5.1.02	Keine Ausbildungsberechtigung	552	36	39	9	37	32	26	11
	5.1.03	Es können nicht alle Ausbildungsinhalte vermittelt werden	400	26	28	11	26	28	31	23
	5.1.04	Genug qualifizierte Leute am Arbeitsmarkt	350	23	23	22	23	19	29	16
	5.1.05	Schwierige wirtschaftliche Lage des Betriebs	453	30	30	27	31	22	16	10
	5.1.06	Ausbildung ist zu teuer	519	34	33	46	36	28	19	13
	5.1.07	Zu wenige geeignete Bewerber und Bewerberinnen	296	19	18	30	21	10	7	5
	5.1.08	Überhaupt zu wenige Bewerber und Bewerberinnen	165	11	11	9	12	4	6	
	5.1.09	Kein geeigneter Ausbildungsberuf für den Betrieb	243	16	17		14	24	26	13
	5.1.10	Kein geeignetes Ausbildungspersonal	357	23	25	5	25	17	17	10
	5.1.11	Zu hoher bürokratischer Aufwand	500	33	33	26	34	29	18	21
5.1 Warum bildet Ihr Betrieb zurzeit nicht (mehr) aus? (Mfn)	5.1.12	Andere Gründe	456	30	29	35	30	27	26	32
		keine Angabe/ nichts davon	90	6	6	6	5	8	13	27

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

5 An nicht (mehr) auszubildende Betriebe
5.2 Ausbildungswahrscheinlichkeit und unterstützende Maßnahmen

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Nicht auszubildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Nur nicht (mehr) auszubildende Betriebe (gewichtet: n=1.528 ungewichtet: n=462)			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
	keine Angabe	90	6	4	6	7	11	13
	sehr wahrscheinlich	97	6	12	6	9	13	25
	wahrscheinlich	134	9	26	9	7	4	11
	ungewiss	339	22	27	22	25	29	23
5.2 Wie wahrscheinlich ist es, dass Sie in den nächsten drei Jahren einmal (wieder) ausbilden werden?	unwahrscheinlich	248	17	11	16	21	11	13
	sehr unwahrscheinlich	619	41	21	42	32	33	16

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

5 An nicht (mehr) ausbildende Betriebe 5.3 Einschätzung unterstützender Maßnahmen

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse					
	abs.	Sp.-%	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Sp.-%	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte	
Nur nicht (mehr) ausbildende Betriebe (gewichtet: n=1528 ungewichtet: n=482)				19	20	5	19	17	15	21
	5.3.01 Bessere Informationen über neue Ausbildungsberufe	291								
	5.3.01 Mehr Beratung und Unterstützung bei der Schaffung neuer Ausbildungsplätze	442		19	29	23	29	28	23	16
	5.3.02 Unterstützung bei der Ausbildung im Verbund mit Bildungsträgern	514		34	34	33	34	32	31	16
	5.3.03 Unterstützung bei der Ausbildung im Verbund mit anderen Unternehmen	401		26	27	19	26	26	31	15
	5.3.04 Ausbildung im ersten Jahr bei einem Bildungsträger/ in einer beruflichen Schule	357		23	24	17	25	17	15	16
	5.3.05 Hilfestellung im Umgang mit Kammern	447		29	30	16	31	20	17	18
	5.3.06 Hilfestellung bei der Abstimmung mit der Berufsschule	471		31	30	34	33	21	16	13
	5.3.07 Staatliche Finanzierung der externen beruflichen Grundausbildung	672		44	44	42	45	41	33	26
	5.3.08 Staatliche Finanzierung der externen Prüfungsvorbereitung	619		41	40	46	42	35	29	26
	5.3.09 Berufe mit passenderem Berufszuschnitt	358		23	25	9	24	20	33	23
	5.3.10 Intensivere Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen	359		24	23	26	25	17	8	13
5.3 Können Sie sich vorstellen, unter welchen Umständen Ihr Betrieb (wieder) ausbilden würde? (Mfn)	5.3.11 Niedrigere Ausbildungsvergütungen	346		23	23	23	23	22	11	13
	5.3.12 Bessere Erreichbarkeit einer Berufsschule mit der betrieblich erforderlichen Fachklasse	336		22	23	17	23	15	18	8
	keine Angabe/ nichts davon	466		30	31	29	30	30	32	46

Aussetzung der AEVO

Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

6 Betriebliche Daten
6.1 - 6.2 Gründungsjahr und Wirtschaftsbereich

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	163	6	8	7	6	6	9	11
	vor 1900	74	3	3	3	3	2	3	17
	1900 bis 1945	161	6	5	5	10	6	12	23
	1946 bis 1959	128	5	3	4	7	4	6	12
	1960 bis 1989	680	27	21	26	30	27	25	18
	1990 bis 1994	572	23	18	27	18	22	26	11
	1995 bis 1999	434	17	13	17	19	18	15	7
	2000 bis 2002	124	5	7	3	7	5	5	4
	2003/4	114	5	17	4	1	5	2	1
	2005/6	90	4	5	5	0	4	2	1
	keine Angabe	118	5	4	5	4	5	4	2
	Landwirtschaft/Hauswirtschaft	101	4	7	3	4	5	2	1
	Industrie	143	5	5	5	6	2	12	19
6.2 Zu welchem Bereich gehört Ihr Betrieb?	Handwerk	624	24	29	19	31	28	14	6
	Handel	357	14	14	16	10	14	13	11
	Öffentlicher Dienst	150	6	2	4	9	2	15	18
	Freie Berufe	263	10	12	10	11	12	5	0
	andere Dienstleistungen	644	25	22	29	20	23	30	26
	anderer Bereich	199	8	4	10	6	8	6	7

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

6 Betriebliche Daten 6.3 - 6.5 Beschäftigtenzahl und -entwicklung

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)	keine Angabe	70	3	2	3	3	2	4	2
	1 bis 4	1288	50	49	59	36	68		
	5 bis 9	577	22	25	23	20	30		
	10 bis 19	256	10	10	8	13	48		
	20 bis 49	258	10	10	6	16	48		
	50 bis 99	68	3	2	1	5		51	
	100 bis 249	58	2	2	1	4		44	
	250 bis 499	9	0	0	0	1			35
	500 u. m.	16	1	0	0	2			63
	keine Angabe	124	5	5	5	4	5	4	3
6.4 Wie hat sich die Zahl der Beschäftigten in den letzten drei Jahren entwickelt?	starker Personalabbau	189	7	6	7	7	7	7	16
	geringer Personalabbau	363	14	12	13	17	13	14	19
	weitgehend stabiler Personalbestand	1393	54	44	58	49	58	43	22
	geringer Personalzuwachs	328	13	20	10	14	10	19	17
	starker Personalzuwachs	130	5	10	3	7	3	10	15
	Auf und Ab ohne eindeutige Tendenz	73	3	3	3	2	3	3	1
	keine Angabe	129	5	5	6	3	5	5	2
6.5 Mit welcher Entwicklung rechnen Sie für die nächsten drei Jahre?	starker Personalabbau	31	1	1	1	1	1	0	2
	geringer Personalabbau	248	10	7	9	11	8	11	17
	weitgehend stabiler Personalbestand	1505	58	57	58	59	59	57	48
	geringer Personalzuwachs	354	14	20	12	14	12	17	18
	starker Personalzuwachs	67	3	4	2	3	2	4	7
	Entwicklung nicht abzusehen	264	10	7	12	8	12	6	4

Aussetzung der AEVO
 Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
 Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

6 Betriebliche Daten
6.8 Betriebsinhaber/-in ausländischer Herkunft

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
						Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Betriebe (n=2.599)		147	6	7	5	7	6	6	7
	6.8 a) ... Unternehmen mit in Deutschland lebenden Inhabern/Inhaberinnen ausländischer Herkunft. Gehört Ihr Betrieb dazu?	2.295	88	87	88	89	88	86	84
6.8 b) Auswelchem Land? (Mfn)	keine Angabe								
	nein, kein Betrieb mit Inhaber/-in ausländischer Herkunft								
	ja, Betrieb mit Inhaber/-in ausländischer Herkunft	156	6	6	7	4	7	4	9
	Griechenland	1	0	0		0	0	0	0
	Italien	27	1	1	2	0	1	0	0
	Portugal	6	0	0	0		0		
	Spanien	6	0	0	0	0			
	Türkei	21	1	1	1	0	1	1	1
	anderes Land	105	4	3	5	2	4	2	5
	keine Angabe	37	1	1	1	2	2	1	4
	keine(n) Inhaber/-in ausländischer Herkunft	2.443	94	94	93	96	93	92	91

Aussetzung der AEO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

6 Betriebliche Daten 6.6 - 6.8 Rekrutierungsschwierigkeiten/-strategien, Position

	Betriebe insgesamt		Stichprobengruppe				Betriebsgrößenklasse			
	abs.	Sp.-%	Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungs- betriebe (bereits vor 2003)	Sp.-%	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Alle Betriebe (n=2.599)										
	keine Angabe	141	5	5	6	4	6	4	5	3
	ja, nur Un-/Angelernte	56	2	2	2	3	2	3	2	1
6.6 Sehen Sie für die nächsten drei Jahre Schwierigkeiten, qualifiziertes Personal oder Un-/Angelernte zu gewinnen?	ja, nur qualifiziertes Personal	695	27	31	23	31	24	32	39	48
	ja, Un-/Angelernte und qualifiziertes Personal	375	14	15	14	15	14	17	15	11
	nein, weder-noch	823	32	31	32	32	32	31	29	29
	kein Personalbedarf abzusehen	510	20	16	23	16	22	13	10	7
	eigene betriebliche Ausbildung	1201	46	68	23	74	42	56	67	85
	Einstellung qualifizierter Kräfte vom Arbeitsmarkt	1279	49	47	52	46	44	64	63	65
6.7 Wie wollen Sie Ihren zukünftigen Fachkräftebedarf vor allem decken? (Mfn)	Weiterbildung eigener Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen	1381	53	58	46	62	49	63	65	81
	Einstellung von Fachhochschulabsolventen	305	12	8	12	12	8	22	22	48
	Einstellung von Hochschulabsolventen	289	11	8	11	12	8	20	20	44
	kein Fachkräftebedarf absehbar	746	29	18	38	18	35	13	12	6
	keine Angabe/ nichts davon	150	6	5	7	4	6	5	6	2
	Firmeninhaber/-in, Geschäftsführer/-in	1687	65	69	70	56	75	43	20	3
	Zweigstellen-, Filialleiter/-in	124	5	5	4	6	4	8	7	2
6.8 Welche Funktion haben Sie im Betrieb? (Mfn)	Personalleiter/-in	484	19	17	18	21	15	25	36	25
	Ausbildungsleiter/-in, Ausbildungsbeauftragte(r)	421	16	27	5	30	12	24	39	66
	keine Angabe/ nichts davon	470	18	15	20	16	16	26	19	14

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

1 Förderung der betrieblichen Ausbildung

a) Für wie wichtig halten Sie die Umsetzung der folgenden Maßnahmen?
- Mittelwerte einer 3er Skala (1 = sehr wichtig bis 3 = weniger wichtig) -

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe			Betriebsgrößeklasse			
		Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Alle Betriebe (n=2.599)								
1.01 a) Schaffung von neuen, modernen Ausbildungsberufen	1,7	1,7	1,7	1,8	1,7	1,7	1,8	1,8
1.02 a) Intensivere Berufsvorbereitung in den Schulen	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3	1,3
1.03 a) Mehr Förderung von leistungsschwächeren Schulabgängern und -abgängerinnen durch betriebliche Trainings und Praktika	1,7	1,6	1,7	1,8	1,7	1,7	1,7	1,9
1.04 a) Reduzierung staatlicher Vorgaben für das betriebliche Ausbildungspersonal	2,2	2,2	2,1	2,2	2,2	2,2	2,3	2,4
1.05 a) Finanzielle Förderung von erstmalig ausbildenden Unternehmen	1,8	1,7	1,7	1,9	1,7	1,9	2,0	2,1
1.06 a) Zuschüsse für Unternehmen, die über den eigenen Bedarf hinaus ausbilden	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9
1.07 a) Mehr vollzeitschulische Berufsausbildung	2,4	2,5	2,3	2,6	2,4	2,5	2,5	2,7
1.08 a) Anpassung bestehender Berufe an die veränderten Anforderungen der Betriebe	1,5	1,5	1,5	1,5	1,5	1,4	1,4	1,5
1.09 a) Verzicht auf formalen Nachweis der Ausbildereignung (nach Ausbildereignungsverordnung/ AEVO)	2,4	2,5	2,3	2,5	2,4	2,4	2,5	2,6
1.10 a) Unterstützung der Fremd- bzw. Verbundausbildung	2,1	2,2	2,0	2,2	2,1	2,1	2,0	2,0
1.11 a) Einführung von weniger anspruchsvollen Ausbildungsgängen	2,4	2,5	2,3	2,5	2,4	2,4	2,4	2,4
1.12 a) Größeres Angebot an außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen bei Bildungsträgern	2,3	2,3	2,2	2,3	2,2	2,2	2,3	2,5
1.13 a) Finanzielle Förderung der Qualifizierung des betrieblichen Ausbildungspersonals	1,8	1,7	1,8	1,8	1,8	1,9	1,9	1,9

Aussetzung der AEVO
Beriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
Nicht besetzte Ausbildungsplätze, neu abgeschlossene Verträge, Ausbildungsabbrüche, Anzahl Auszubildender, haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen
- Mittelwerte -

	Betriebe insgesamt	Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
		Ausbildung ab 2003	Nicht ausbildende Betriebe (2000 bis 2006)	Ausbildungsbetriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäftigte	10 - 49 Beschäftigte	50 - 249 Beschäftigte	250 u. mehr Beschäftigte
Alle Betriebe (n=2.599)								
3.10 b) Anzahl hauptberuflicher Ausbilder/-innen	,3	,3	,0	,6	,1	,6	,6	6,7
3.11 b) Anzahl neberberuflicher Ausbilder/-innen	1,2	1,6	,0	2,9	,4	2,1	3,1	35,0
4.1 b) Anzahl in den letzten drei Jahren nicht besetzter Ausbildungsplätze	1,0	1,1	1,0	1,1	1,0	1,0	1,1	1,2
4.6 a) Wie viele Auszubildende haben Sie seit 2003 eingestellt?	3,4	3,8	,0	8,5	,8	5,6	8,1	124,7
4.6 b1) davon im Ausbildungsjahr 2003/4	1,0	1,1	,0	2,4	,3	1,5	1,8	37,5
4.6 b2) davon im Ausbildungsjahr 2004/5	1,0	1,0	,0	2,5	,2	1,6	2,2	39,6
4.6 b3) davon im Ausbildungsjahr 2005/6	,9	1,2	,0	2,2	,2	1,4	2,2	32,5
4.6 b4) davon im Ausbildungsjahr 2006/7	,9	,9	,0	2,3	,2	1,4	2,2	38,3
4.7 a) Wie viele Auszubildende haben in Ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren (also seit einschl. 2004) insgesamt ihre Ausbildung abgebrochen (nach Antritt der Ausbildung)?	,3	,6	,0	,8	,2	,7	,5	3,0
4.8 a) Wie viele Auszubildende gibt es zurzeit in Ihrem Betrieb?	3,0	2,6	,0	7,9	,5	5,5	6,5	125,5

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung
Nicht besetzte Ausbildungsplätze, neu abgeschlossene Verträge, Ausbildungsabbrüche, Anzahl Auszubildender, haupt- und nebenberufliche Ausbilder/-innen
- Summen -

	Betriebe insge- samt	Stichprobengruppe			Betriebsgrößenklasse			
		Ausbil- dung ab 2003	Nicht ausbil- dende Betrie- be (2000 bis 2006)	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte
Alle Betriebe (n=2.599)								
3.10 b) Anzahl hauptberuflicher Ausbilder/-innen	664	83	0	581	128	295	73	169
3.11 b) Anzahl nebenberuflicher Ausbilder/-innen	3093	486	0	2607	684	1108	416	885
4.1 b) Anzahl in den letzten drei Jahren nicht besetzter Ausbildungsplätze	2694	331	1349	1014	1956	561	147	30
4.6 a) Wie viele Auszubildende haben Sie seit 2003 eingestellt?	8777	1164	0	7614	1556	2989	1076	3156
4.6 b1) davon im Ausbildungsjahr 2003/4	2504	327	0	2177	520	793	241	950
4.6 b2) davon im Ausbildungsjahr 2004/5	2552	307	0	2246	421	838	292	1002
4.6 b3) davon im Ausbildungsjahr 2005/6	2305	361	0	1943	419	773	290	823
4.6 b4) davon im Ausbildungsjahr 2006/7	2314	278	0	2036	320	735	290	969
4.7 a) Wie viele Auszubildende haben in Ihrem Betrieb in den letzten drei Jahren (also seit einschl. 2004) insgesamt Ihre Ausbildung abgebrochen (nach Antritt der Ausbildung)?	866	192	0	674	370	353	67	76
4.8 a) Wie viele Auszubildende gibt es zurzeit in Ihrem Betrieb?	7910	789	0	7121	955	2922	856	3176

Auswertung der AEVO
Betriebsbefragung - Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

4 Betriebliche Ausbildungserfahrung 4.5 Ausbildungssituation/-qualität - Mittelwerte -

	Betriebe insge- samt	Stichprobengruppe		Betriebsgrößenklasse			
		Ausbil- dung ab 2003	Ausbil- dungs- betriebe (bereits vor 2003)	1 - 9 Beschäf- tigte	10 - 49 Beschäf- tigte	50 - 249 Beschäf- tigte	250 u. mehr Beschäf- tigte
Nur Betriebe mit letzter Einstellung von Auszubildenden nach 2002 (gewichtet: n=986 ungewichtet: n=2.045)							
4.5.01 Beschäftigte, die mit der Anleitung von Auszubildenden betraut sind, sind sehr gut auf ihre Aufgabe vorbereitet worden.	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	2,1	1,9
4.5.02 Es steht immer ausreichend Zeit für die Unterweisung der Auszubildenden zur Verfügung.	2,2	2,3	2,2	2,3	2,2	2,3	2,3
4.5.03 Die Ausbildung ist sehr gut in betriebliche Abläufe eingebunden.	1,7	1,7	1,7	1,7	1,8	1,6	1,7
4.5.04 Für schwächere Auszubildende gibt es betrieblichen Stütz- bzw. Förderunterricht.	3,4	3,5	3,4	3,6	3,2	3,1	2,7
4.5.05 Wir haben Mitarbeiter/-innen, die sich speziell mit der Planung/Organisation der Ausbildung und der Entwicklung von Ausbildungsmaterialien befassen.	3,5	3,6	3,5	3,9	3,2	2,6	1,8
4.5.06 Wir bemühen uns systematisch um die Verbesserung der Ausbildungsqualität.	2,0	2,1	2,0	2,1	1,9	1,7	1,4
4.5.07 Alle notwendigen Inhalte der Ausbildung können im Betrieb vermittelt werden.	1,9	1,9	1,9	1,8	1,9	1,8	1,7
4.5.08 Einzelne Ausbildungsabschnitte werden in Partnerbetrieben bzw. bei Bildungsträgern absolviert.	3,5	3,5	3,4	3,5	3,4	3,2	3,6
4.5.09 Die Ausbildung orientiert sich weitestgehend an dem speziell für unseren Betrieb aufgestellten Ausbildungsplan.	2,3	2,4	2,3	2,5	2,3	1,9	1,7
4.5.10 Unsere Auszubildenden haben nur äußerst selten Schwierigkeiten in den Zwischen- oder Abschlussprüfungen.	2,1	2,2	2,0	2,1	2,1	2,0	1,8
4.5.11 Die Ausbildungsnachweise (Berichtshefte) der Jugendlichen werden regelmäßig kontrolliert.	1,5	1,6	1,5	1,6	1,4	1,3	1,2
4.5.12 Wir fördern gezielt die Selbständigkeit und Verantwortungsbereitschaft der Auszubildenden.	1,4	1,4	1,4	1,4	1,5	1,4	1,4
4.5.13 In den Abschlussprüfungen schneiden unsere Auszubildenden immer mit guten Noten ab.	2,3	2,3	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1
4.5.14 Uns ist es sehr wichtig, dass die Auszubildenden ihre Arbeits- und Lernprozesse eigenständig planen, durchführen und kontrollieren.	1,9	1,8	1,9	1,9	1,9	1,9	1,7
4.5.15 Bei Problemen mit dem Verhalten oder der Motivation unserer Auszubildenden finden wir immer eine für alle Seiten akzeptable Lösung.	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9	1,9
4.5.16 Unsere Auszubildenden benötigen sehr häufig ausbildungsbegleitende Hilfen (abh).	3,8	3,8	3,9	3,9	3,8	3,8	3,9

Aussetzung der AEVO
Betriebsbefragung, Hauptuntersuchung (schriftlich, online und telefonisch), 10.04.07 bis 02.07.07 (2.599 Befragte)
Gewichteter Datensatz (betriebsproportional), SALSS Juli 2007

Anhang 6

Kammerbefragung

- Tabellen -

1 Umsetzung 1.1 Durch die Aussetzung der AEVO ...

	Befragte insgesamt	abs.	Sp.-%	Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
				Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
				Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)									
	keine Angabe	5	2	1	1			1	
	1.1.1 kommt es heute schneller zur Entscheidung über die Ausbildungsberechtigung eines Betriebes	36	16	24	9	41	8	10	43
		76	33	34	34	42	37	30	57
		84	37	29	46	10	48	45	
	trifft weniger zu	26	11	13	10	8	8	13	
	trifft gar nicht zu								
	keine Angabe	4	2		1			1	
	1.1.2 ist es für die Kammern schwieriger geworden, die Eignung des Ausbildungspersonals einzuschätzen	44	19	8	32	2	45	21	
		50	22	15	28	11	43	22	12
	trifft überwiegend zu	81	36	44	29	44	13	38	55
	trifft weniger zu								
	trifft gar nicht zu	48	21	32	10	42		18	33
	keine Angabe	7	3	1	3	2	5	1	
	1.1.3 ist es für viele Betriebe leichter, zum ersten Mal auszubilden (Wegfall der Nachweispflicht als bürokratisches Hemmnis)	69	30	44	16	64	23	21	88
	trifft voll zu	78	34	30	41	32	23	39	12
	trifft überwiegend zu	66	29	24	35	2	49	34	
	trifft weniger zu								
	trifft gar nicht zu	8	4	1	5			5	
	keine Angabe	7	3	1	3			3	
	trifft voll zu	32	14	23	6	31	13	10	12
	trifft überwiegend zu	42	18	19	19	30	18	14	43
	trifft weniger zu	95	42	39	46	29	26	50	24
	trifft gar nicht zu	52	23	18	27	9	43	22	21
	keine Angabe	8	3	1	4	4		2	
	trifft voll zu	17	8	4	11		17	8	
	trifft überwiegend zu	35	15	10	22	2	20	19	
	trifft weniger zu	127	56	60	53	65	54	53	88
	trifft gar nicht zu	41	18	25	10	29	8	18	12

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

1 Umsetzung
1.2 Betriebe, die ausbilden wollen, aber über kein Personal mit formalem Nachweis pädagogischer Qualifikationen verfügen ...

Alle Befragten (n=228)	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
1.2.1 erhalten die Ausbildungsberechtigung jetzt ohne jede Einschränkung	keine Angabe	9	1	4			4	
	trifft voll zu	36	25	6	36	12	9	45
	trifft überwiegend zu	54	35	13	37	9	23	33
	trifft weniger zu	44	16	24	4	37	21	21
1.2.3 erhalten eine widerrufliche Zuerkennung der fachlichen Eignung oder werden vom Nachweis befreit	trifft gar nicht zu	85	23	53	23	42	43	
	keine Angabe	24	11	13	6	10	9	12
	trifft voll zu	38	13	20	18	21	14	33
	trifft überwiegend zu	65	29	37	21	42	29	21
1.2.4 müssen in anderer Weise darstellen, dass das Personal die berufs- und arbeitspädagogische Eignung hat	trifft weniger zu	52	20	25	21	13	25	33
	trifft gar nicht zu	48	21	32	11	13	22	
	keine Angabe	7	2	1			2	12
	trifft voll zu	35	8	24	13	13	18	
1.2.5 werden auf Sinn und Nutzen der AEVO hingewiesen	trifft überwiegend zu	76	20	46	8	46	39	21
	trifft weniger zu	49	27	18	25	23	20	33
	trifft gar nicht zu	61	43	11	54	19	22	33
	keine Angabe	5	1	1			1	12
	trifft voll zu	166	76	71	64	80	77	43
	trifft überwiegend zu	47	21	22	34	15	17	45
	trifft weniger zu	7	1	5	2		4	
	trifft gar nicht zu	2	1	1		5	1	

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

1 Umsetzung 1.3/4 Erteilung der Ausbildungsberechtigung

	Befragte insgesamt	Kammerbereich		Sp.-%	Die AEVO sollte...			
		Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer		für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
abs.		Sp.-%	Sp.-%		Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)	keine Angabe	9	4	3	3	2	3	2
	nein	184	81	86	77	87	67	83
	ja	35	15	11	20	11	31	15
	kein Mal	193	85	89	80	89	69	85
1.3a) Ist es vorgekommen, dass Sie nach der Aussetzung der AEVO solchen Betrieben eine Ausbildungsberechtigung erteilt haben, denen Sie diese in vorangegangenen Jahren bereits einmal versagt hatten?	keine Angabe	8	3	1	6		10	3
	1- bis 5-mal	13	6	3	9	4	5	7
	6- bis 10-mal	10	4	6	3	2	16	3
	häufiger als 10-mal	4	2	1	3	5		1
1.3b) Wie häufig ungefähr (seit 2003 insgesamt)?	keine Angabe	7	3	1	3	2		2
	nein	170	74	88	62	91	52	75
	ja	52	23	11	35	7	48	23
	kein Mal	176	77	89	65	93	52	77
1.4a) Ist es vorgekommen, dass Sie auch nach Aussetzung der AEVO Betrieben noch die Ausbildungsberechtigung versagt haben, weil diese über kein ausreichend berufs- und arbeitspädagogisch qualifiziertes Ausbildungspersonal verfügten?	keine Angabe	8	3	1	6			5
	1- bis 5-mal	24	11	4	18	5	22	10
	6- bis 10-mal	8	4	5	3	2	3	5
	häufiger als 10-mal	11	5	1	9		22	3
1.4b) Wie häufig ungefähr (seit 2003 insgesamt)?	keine Angabe	176	77	89	65	93	52	77
	1- bis 5-mal	24	11	4	18	5	22	10
	6- bis 10-mal	8	4	5	3	2	3	5
	häufiger als 10-mal	11	5	1	9		22	3

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen
2.1 Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsbetriebe

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
Alle Befragten (n=228)	keine Angabe	9	4	3	1	2	6	1
	nein	48	21	13	28	4	28	25
	ja	172	75	84	71	94	66	74
	keine Angabe	56	25	16	29	6	34	26
	keine Angabe	83	36	49	25	43	38	35
2.1b1) Wie viele ungefähr im Kammerbezirk (seit 2003 insgesamt)?	1 - 10	6	2		5		10	2
	11 - 20	10	4		9			7
	21 - 50	14	6	2	10	11	10	3
	51 - 100	23	10	7	14	7		14
	101 - 200	16	7	10	5	14	5	5
2.1b2) Wie viele ungefähr im persönlichen Zuständigkeitsbereich (seit 2003 insgesamt)?	mehr als 200	21	9	16	3	20	3	8
	keine Angabe	56	25	16	29	6	34	26
	keine Angabe	60	26	33	22	31	28	26
	1 - 10	26	11	6	18	11	10	12
	11 - 20	20	9	7	11	5	5	11
	21 - 50	28	12	13	11	19	10	11
	51 - 100	19	8	10	8	12	13	6
	101 - 200	5	2	4	1	4		2
	mehr als 200	13	6	12		12		6

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen
2.2 Betroffenheit bestimmter Gruppen von Betrieben

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)	157	69	70	71	86	71	66	76
	98	43	55	32	70	22	40	64
	57	25	30	22	33	17	26	
	109	48	65	32	70	49	43	33
	48	21	37	6	43	31	15	
	67	29		61	18	54	27	64
	102	45	37	51	21	47	49	36
2.2 Gibt es bestimmte Gruppen von Betrieben, die in besonderem Maße aufgrund der Aussetzung der AEVO neu in eine Ausbildung eingestiegen sind? (Mfn)								
ja, und zwar ...								
- Neugründungen/ junge Betriebe								
- Betriebe mit Inhabern/Inhaberinnen ausländischer Herkunft								
- Kleinbetriebe (< 5 Beschäftigte)								
- Kleinbetriebe (5 bis < 10 Beschäftigte)								
- Handwerksbetriebe in zulassungsreifen Gewerken (Anlage B der Handwerksordnung)								
nein, keine								

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen
2.3 Gewinnung zusätzlicher Ausbildungsplätze

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbei- teter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
Alle Befragten (n=228)			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
2.3 Könnten nach Ihrer Einschätzung in Ihrem Kammerbezirk durch die Aussetzung der AEVO zusätzliche AusbildungsPLATZE gewonnen werden?	keine Angabe	21	9	7	4	10	8	12
	nein	50	22	14	4	28	26	
2.3b1) Wie viele ungefähr im Kammerbezirk (seit 2003 insgesamt)?	ja	158	69	79	92	62	66	88
	keine Angabe	70	31	21	8	38	34	12
	1 - 10	4	2					
	11 - 20	6	3	1	2		4	
	21 - 50	13	6	3	4	10	5	21
	51 - 100	13	6	4	11		6	
	101 - 200	16	7	4	4	5	9	
	mehr als 200	29	13	21	29	3	9	43
	keine Angabe	70	31	21	8	38	34	12
	1 - 10	14	6	2				
2.3b2) Wie viele ungefähr im persönlichen Zuständigkeitsbereich (seit 2003 insgesamt)?	11 - 20	12	5	4	4	3	6	
	21 - 50	21	9	9	9	8	10	
	51 - 100	21	9	9	10	10	5	21
	101 - 200	7	3	5	2	3	4	
	mehr als 200	12	5	10	12		4	21
	keine Angabe	71	31	39	41	29	29	45

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen 2.4 In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO...

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbei- teter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)	keine Angabe	13	6	3	5	2	10	3
	trifft voll zu	8	3	2	5		5	4
	trifft überwiegend zu	63	28	27	30	6	56	30
	trifft weniger zu	112	49	48	51	63	29	51
2.4.2 gibt es häufiger Konflikte zwischen dem Ausbildungspersonal und den Auszubildenden	trifft gar nicht zu	32	14	20	9	29		11
	keine Angabe	13	6	2	5	2	13	2
	trifft voll zu	14	6	8	4	4	10	6
	trifft überwiegend zu	72	31	25	39	8	61	33
2.4.3 gibt es häufiger Beratungsbedarf hinsichtlich der Organisation und Durchführung der Ausbildung	trifft weniger zu	104	46	51	42	65	15	47
	trifft gar nicht zu	26	11	13	10	21		11
	keine Angabe	9	4	1	4		10	1
	trifft voll zu	73	32	27	39	12	30	38
	trifft überwiegend zu	110	48	46	51	58	60	47
	trifft weniger zu	30	13	23	5	29		11
	trifft gar nicht zu	5	2	4	1	2		2
								24

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen
2.4 In Betrieben ohne Personal mit einer Qualifikation nach AEVO...

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Gesetz werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
Alle Befragten (n=228)	keine Angabe	15	4	6	4	17	2	
	trifft voll zu	17	6	9		22	7	
	trifft überwiegend zu	49	19	24	10	34	23	21
	trifft weniger zu	106	49	46	50	26	51	55
2.4.4 ist die Zahl der Schichtungen höher	trifft gar nicht zu	42	23	15	36		17	24
	keine Angabe	16	4	8	4	20	3	
	trifft voll zu	13	4			20	5	
	trifft überwiegend zu	51	20	27	8	30	27	
2.4.5 gibt es häufiger Ausbildungsabbrüche	trifft weniger zu	113	54	46	57	25	53	76
	trifft gar nicht zu	34	18	13	31	5	13	24
	keine Angabe	27	6	14	4	31	8	
	trifft voll zu	1	1	1		5		
2.4.6 erzielen die Auszubildenden schlechtere Prüfungsergebnisse	trifft überwiegend zu	33	13	16	4	25	16	
	trifft weniger zu	124	57	53	60	40	57	55
	trifft gar nicht zu	43	24	15	33		18	45

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2 Wirkungen
2.5 Inwieweit stimmen Sie folgenden Aussagen zu?

Alle Befragten (n=226)	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbei- teter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
2.5.1 Der Beruflichen Bildung ist durch die Aussetzung der AEVO ein Imageschaden entstanden.	keine Angabe	11	5	4	3	4	8	2
	trifft voll zu	53	23	6	42		46	27
	trifft überwiegend zu	55	24	18	32	11	44	26
	trifft weniger zu	68	30	43	18	31	3	34
	trifft gar nicht zu	40	18	30	6	54	11	24
2.5.2 Die Aussetzung der AEVO hat zu einem Qualitätsverlust der Beruflichen Bildung geführt.	keine Angabe	9	4	4	1	4	8	1
	trifft voll zu	37	16	8	24		36	18
	trifft überwiegend zu	75	33	24	43	4	47	40
	trifft weniger zu	88	39	52	27	65	10	36
	trifft gar nicht zu	19	8	12	5	27	5	12
2.5.3 Die Aussetzung der AEVO hat maßgeblich dazu beigetragen, dass bislang nicht ausbildende Betriebe Interesse an Ausbildung bekundet haben.	keine Angabe	9	4	4	1	4	8	1
	trifft voll zu	22	10	15	5	27		7
	trifft überwiegend zu	88	39	44	34	54	39	35
	trifft weniger zu	90	40	32	48	15	48	46
	trifft gar nicht zu	19	8	6	11		5	11

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

2.6 Ein besonderes Ziel der Aussetzung der AEVO war es, mehr Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für eine Ausbildung zu gewinnen.
2 Wirkungen

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...		
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)	keine Angabe	12	5	3	4	2	10
	trifft voll zu	15	6	7	6	6	8
	trifft überwiegend zu	39	17	21	14	27	3
	trifft weniger zu	105	46	47	47	47	41
2.6.1 Die Aussetzung der AEVO nützt insbesondere Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft.	trifft gar nicht zu	57	25	22	29	19	46
	keine Angabe	12	5	3	4	2	10
	trifft voll zu	6	3	4	1	2	2
	trifft überwiegend zu	28	12	18	8	21	3
2.6.2 Durch die Aussetzung der AEVO konnten verstärkt Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für die Ausbildung gewonnen werden.	trifft weniger zu	115	50	47	56	58	46
	trifft gar nicht zu	67	29	28	32	17	41
	keine Angabe	12	5	2	4	10	3
	trifft voll zu	38	17	15	18	10	11
2.6.3 Durch die Aussetzung der AEVO ist der Beratungsbedarf im Zusammenhang mit Ausbildungsfragen bei Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft spürbar gestiegen.	trifft überwiegend zu	53	23	27	22	27	13
	trifft weniger zu	75	33	34	34	44	20
	trifft gar nicht zu	50	22	22	23	19	46
	keine Angabe	12	5	2	4	10	3
2.6.4 Durch die Aussetzung der AEVO ist das Verständnis der Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft für die duale Ausbildung gestärkt worden.	trifft voll zu	7	3	5	1	4	4
	trifft überwiegend zu	20	9	13	5	16	5
	trifft weniger zu	94	41	39	44	57	24
	trifft gar nicht zu	96	42	40	46	23	61

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

3 Perspektiven 3.1/2 Zukunft der AEVO

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
Alle Befragten (n=228)			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
	keine Angabe	5	2	1				
	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	40	17	30	6	100		
	unverändert wieder angewendet werden	28	12	5	19	100		
	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	149	65	63	71		100	
3.1 Wie sollte Ihrer Ansicht nach in Zukunft mit der AEVO verfahren werden?	grundsätzlich abgeschafft werden	7	3	2	4			100
	keine Angabe	11	5	2	4	2	4	
	ja	115	51	53	51	66	18	88
	nein	102	45	45	46	32	82	12
3.2 Sofern die AEVO wieder angewendet wird: Sollte sie dann im Rahmen eines Weiterbildungssystems und für spezifische Besonderheiten (z.B. für Betriebe mit inhaftierten ausländischer Herkunft) in Pflicht- und Wahlbausteine aufgeteilt werden?								

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

**3 Perspektiven
3.3 Pflicht- oder Wahlbausteine der zukünftigen AEVO (Mfn)**

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
			Industrie- und Handelskammer	Handwerkskammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
	abs.	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=226)								
3.3.01 Moderne Konzepte für die Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberrinnen für Ausbildungsstellen	197	86	89	87	94	54	92	100
3.3.02 Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland	125	55	67	46	63	26	58	88
3.3.03 Betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen bzw. -modulen (für eine stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung)	165	73	78	70	85	57	73	100
3.3.04 Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. EQI)	158	69	68	72	60	62	75	88
3.3.05 Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen	208	91	94	91	91	85	95	100
3.3.06 Kooperation mit der Berufsschule	201	88	88	92	85	81	92	100
3.3.07 Basiswissen zum Ausbildungsrecht	215	94	94	97	98	85	97	100
3.3.08 Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen	191	84	78	92	77	80	88	100
3.3.09 Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring	157	69	73	67	62	50	76	67
3.3.10 Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung	196	86	87	89	92	76	88	88
3.3.11 Vorbereitung auf moderne Prüfungsformen	204	90	89	94	98	76	92	100
3.3.12 Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)	160	70	70	73	67	66	72	100
3.3.13 Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb	138	61	60	63	57	43	65	88
3.3.14 Förderung von sozialen Kompetenzen	209	92	93	94	98	85	94	100
3.3.15 individuelle Förderung / Bildungspläne	200	88	88	91	94	81	89	100
3.3.16 Berücksichtigung von Feedback-Verfahren in der Ausbildung (auch von Auszubildenden zu Ausbildern)	200	88	89	90	98	76	90	79
3.3.17 Leistungsmessung und Leistungsbewertung	211	93	94	95	98	76	96	100
3.3.18 geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung	112	49	46	53	36	36	54	100
3.3.19 Förderung von interkulturellen Kompetenzen	155	68	68	71	56	47	76	100
3.3.20 Drogenprävention	191	84	82	89	86	76	86	100
keine (davon)	12	5	5	3	2	15	2	

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SAI/SS Juni 2006

3 Perspektiven 3.3 Pflichtbausteine der zukünftigen AEVO (Mfn)

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
					für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert angewendet werden	in überarbeiteter Form wieder angewendet werden	grundsätzlich abgeschafft werden
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handelskammer	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)								
3.3.01 Moderne Konzepte für die Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen	113	49	46	54	43	41	54	55
3.3.02 Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland	5	2	3	1		5	2	12
3.3.03 Betrieblicher Einsatz von Qualifikationsbausteinen bzw. -modulen (für eine stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung)	64	28	32	25	18	15	34	33
3.3.04 Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. EQJ)	57	25	27	23	19	24	28	12
3.3.05 Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen	175	77	80	77	63	69	84	88
3.3.06 Kooperation mit der Berufsschule	178	78	75	85	75	71	82	88
3.3.07 Basiswissen zum Ausbilderrecht	214	94	94	96	98	85	96	100
3.3.08 Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen	118	52	44	61	36	65	54	76
3.3.09 Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring	28	12	15	9	4	6	16	12
3.3.10 Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung	88	39	37	42	21	61	42	12
3.3.11 Vorbereitung auf moderne Prüfungsformen	160	70	67	77	64	59	76	76
3.3.12 Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)	52	23	18	28	13	42	22	33
3.3.13 Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb	30	13	10	16	7	21	14	12
3.3.14 Förderung von sozialen Kompetenzen	185	81	81	84	80	80	84	76
3.3.15 individuelle Förderung / Bildungspläne	131	58	56	61	46	61	61	76
3.3.16 Berücksichtigung von Feedback-Verfahren in der Ausbildung (auch von Auszubildenden zu Ausbildern)	134	59	63	58	64	48	60	67
3.3.17 Leistungsmessung und Leistungsbewertung	190	83	85	85	88	76	85	88
3.3.18 geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung	39	17	11	24	5	20	19	55
3.3.19 Förderung von interkulturellen Kompetenzen	34	15	15	15	6	3	18	55
3.3.20 Drogenprävention	86	38	37	41	42	43	38	12
keine (davon)	14	6	6	4	2	15	3	12

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)

3 Perspektiven 3.3 Wahlbausteine der zukünftigen AEVO (Mfn)

	Befragte insgesamt abs.	Sp.-%	Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
			Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbei- teter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)								
3.3.01 Moderne Konzepte für die Auswahl von geeigneten Bewerbern und Bewerberinnen für Ausbildungsstellen	84	37	42	33	51	13	38	45
3.3.02 Organisation der Ausbildungszeiten im Ausland	121	53	64	44	63	22	57	76
3.3.03 Betrieblicher Einsatz von Qualifizierungsbausteinen bzw. -modulen (für eine stärkere Flexibilisierung der Berufsausbildung)	101	44	46	44	67	42	39	67
3.3.04 Berufsausbildungsvorbereitung (z.B. EQI)	102	45	41	49	41	39	47	76
3.3.05 Orientierung der Ausbildung an betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozessen	33	14	15	14	28	16	11	12
3.3.06 Kooperation mit der Berufsschule	23	10	13	8	10	10	11	12
3.3.07 Basiswissen zum Ausbildungsrecht	1	1		1			1	
3.3.08 Motivation und Beratung zu lebenslangem Lernen	73	32	35	32	40	15	34	24
3.3.09 Medienkompetenz/ E-Learning/ Teletutoring	129	57	57	58	58	44	60	55
3.3.10 Verknüpfung von Ausbildung und Weiterbildung	107	47	49	47	71	15	47	76
3.3.11 Vorbereitung auf moderne Prüfungsformen	44	19	23	16	35	17	16	24
3.3.12 Qualifizierung ausgebildeter Fachkräfte (Weiterbildung)	108	47	52	46	54	25	51	67
3.3.13 Vorbereitung auf die Übernahme von Führungsaufgaben im Betrieb	108	47	50	47	50	22	51	76
3.3.14 Förderung von sozialen Kompetenzen	24	11	12	10	18	5	10	24
3.3.15 individuelle Förderung / Bildungspläne	69	30	32	30	48	20	28	24
3.3.16 Berücksichtigung von Feedback-Verfahren in der Ausbildung (auch von Auszubildenden zu Ausbildern)	67	29	27	32	35	29	30	12
3.3.17 Leistungsmessung und Leistungsbewertung	21	9	9	10	10		11	12
3.3.18 geschlechtsspezifische Ausrichtung der Ausbildung	73	32	35	29	31	17	35	45
3.3.19 Förderung von interkulturellen Kompetenzen	121	53	52	56	50	44	57	45
3.3.20 Drogenprävention	105	46	45	48	44	34	48	88
keine (davon)	34	15	14	13	7	25	13	12

Aussetzung der AEVO

3 Perspektiven
3.5 Dauer eines AEVO Kurses

	Befragte insgesamt		Kammerbereich		Die AEVO sollte...			
	abs.	Sp.-%	Industrie- und Handels- kammer	Handwerks- kammer	für weitere Jahre außer Kraft gesetzt werden	unverändert wieder angewendet werden	in überarbei- teter Form wieder angewendet werden	grundsätz- lich abgeschafft werden
			Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%	Sp.-%
Alle Befragten (n=228)								
3.5 Die vom BIBB-HA empfohlene Stundenzahl von 120 Stunden für die Durchführung eines AEVO Kurses ist ...	keine Angabe	5	4	1	2	10	3	
	angemessen	114	33	70	32	80	52	12
	zu hoch	93	63	20	66	5	40	88
	zu niedrig	10		9		5	6	

Aussetzung der AEVO
Kammerbefragung, 18.05.07 bis 25.06.07 (228 Befragte)
SALSS Juni 2006

In May 2003 the Ordinance on Trainer Aptitude (AEVO) was suspended for five years with the aim of making the decision to offer in-house vocational training easier for enterprises. Has the suspension fulfilled the concomitant expectations?

Conducted by the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), this study shows that the number of training places generated was smaller than expected. At the same time, there are signs that the new arrangement is having a negative effect on the quality of the training provided. A clear majority of enterprises feels that the AEVO makes a contribution to ensuring that training personnel has at least a minimum level of qualification and to ensuring the quality of vocational training as a whole.

The Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) conducted a representative survey in 2006 to evaluate the effects had by the suspension of the Ordinance on Trainer Aptitude. The study was conducted on behalf of the Federal Ministry of Education and Training.