

Eva Quante-Brandt, Theda Grabow

Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen

Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit
im Ausbildungsprozess

Eva Quante-Brandt, Theda Grabow

Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen

Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit
im Ausbildungsprozess

Berichte zur beruflichen Bildung

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BiBB** ▶
▶ 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 978-3-7639-1122-6



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.: 111.020

© 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 978-3-7639-1122-6



Mix

Produktgruppe aus vorbildlich bewirtschafteten
Wäldern und anderen kontrollierten Herkünften
www.fsc.org Zert.-Nr. MO-COC-026041
© 1996 Forest Stewardship Council

Inhaltsverzeichnis

1	Einführung und Fragestellungen	9
2	Qualität und Zufriedenheit	13
2.1	Qualität in der beruflichen Bildung.....	13
2.2	Themenfelder der Input- und Throughputdimension.....	15
2.3	Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildungsbedingungen	19
3	Beschreibung der Studie	23
3.1	Methodische Anlage	23
3.2	Struktur des Samples.....	23
4	Empirisches Ergebnisse zur Qualität in der Berufsausbildung	31
4.1	Die Feststellung der Inputqualität durch Struktur- bzw. Potenzialqualitätsfaktoren	31
4.1.1	Beschreibung der Themenfelder und Indikatoren.....	31
4.1.2	Deskriptive Analyse.....	34
4.1.3	Multivariate Analyse	47
4.1.4	Zusammenfassung der Qualitätsuntersuchung auf der Input- dimension	55
4.2	Die Feststellung der Throughputqualität durch äußere Lern- bedingungen – Ausbildungsqualität durch Struktur- und Prozessqualitätsfaktoren.....	57
4.2.1	Beschreibung der Themenfelder und Indikatoren.....	58
4.2.2	Deskriptive Analyse.....	63
4.2.3	Multivariate Analyse	79
4.2.4	Zusammenfassung der Qualitätsuntersuchung auf der Throughputdimension	89

5	Zum Zusammenhang von Zufriedenheit und Qualität der Ausbildungsbedingungen	93
5.1	Inputdimension	93
5.2	Throughputdimension	96
5.3	Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse der Zufriedenheit.....	98
6	Fazit	101
	Literaturverzeichnis	107
	Anhang	111

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 3.1:	Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund (2004)	24
Abbildung 3.2:	Geschlechterverteilung im Sample (2004).....	24
Abbildung 3.3:	Anteile der Ausbildungsbranchen	25
Abbildung 3.4:	Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse	25
Abbildung 3.5:	Verteilung der Schulabschlüsse in den unterschiedlichen Berufsbranchen	26
Abbildung 3.6:	Anteile der Auszubildenden in den verschiedenen Betriebsgrößen	27
Abbildung 3.7:	Verteilung der Schulabschlüsse in den unterschiedlichen Betriebsgrößen.....	28
Abbildung 3.8:	Verschiedene Stationen beim Übergang zur Ausbildung	29
Abbildung 4.1:	Übersicht der Indikatoren zur Einhaltung von Ausbildungsordnungselementen	32
Abbildung 4.2:	Übersicht der Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen	33
Abbildung 4.3:	Kenntnis des Ausbildungsrahmenplans.....	35
Abbildung 4.4:	Orientierung am Ausbildungsrahmenplan	36
Abbildung 4.5:	Schreiben des Berichtshefts während der Arbeitszeit	38
Abbildung 4.6:	Betriebliche Berichtsheftbesprechung.....	39
Abbildung 4.7:	Arbeitszeiten.....	40
Abbildung 4.8:	Überstunden	42
Abbildung 4.9:	Abgeltung der Überstunden	43
Abbildung 4.10:	Verdienstmöglichkeit.....	44
Abbildung 4.11:	Pünktliche Zahlung	46
Abbildung 4.12:	Übersicht der Belastungsfaktoren.....	59
Abbildung 4.13:	Übersicht der Handlungskompetenzen fördernden inneren Lernbedingungen	61
Abbildung 4.14:	Übersicht der Indikatoren zur Prüfungsvorbereitung.....	62
Abbildung 4.15:	Leistungsdruck.....	63
Abbildung 4.16:	Arbeitshetze	65

Abbildung 4.17: Ausbildungsfremde Tätigkeiten.....	66
Abbildung 4.18: Monotonie im Arbeitsprozess	67
Abbildung 4.19: Überforderung im Ausbildungsprozess.....	68
Abbildung 4.20: Selbstständigkeit im Arbeitsprozess	69
Abbildung 4.21: Gemeinsame Besprechung von Aufgaben	70
Abbildung 4.22: Gute fachliche Anleitung	71
Abbildung 4.23: Fehler machen dürfen	73
Abbildung 4.24: Zeit beim Erledigen von neuen Aufgaben	74
Abbildung 4.25: Stattfinden von generellen Prüfungsvorbereitungen	75
Abbildung 4.26: Beurteilung der Prüfungsvorbereitungen	76
Abbildung 4.27: Beginn der Vorbereitungen.....	78
Abbildung 4.28: Regelmäßiges Üben im Betrieb	79

Vorwort

Betriebe, Unternehmen, Ausbildungsstätten und -personal sind ständig um Qualität in der beruflichen Bildung bemüht. Sie ist entscheidend für die produkt- und dienstleistungsspezifische Einsatzfähigkeit der ausgebildeten Fachkräfte und die Effizienz ihres erworbenen Könnens und ihrer Fertigkeiten für betriebs- und unternehmenszentrierte Produktions- und Dienstleistungsprozesse ohne größere zeitliche Einarbeitszeiten. Das Qualitätsziel der Berufsausbildung ist im Berufsbildungsgesetz gefordert und verankert. Dieses Ziel verpflichtet Unternehmen, Betriebe und Verwaltungen, für eine qualitativ hochwertige Berufsausbildung Sorge zu tragen. Die Bedeutung der Qualität der beruflichen Bildung wurde in der Vergangenheit durch Gutachten und Analysen wiederholt unterstrichen und steht auch aktuell neben den Forderungen zur Optimierung der quantitativen Versorgung mit Ausbildungsplätzen auf der Agenda der berufsbildungspolitischen Forderungen der Akteure der Berufsbildung.

In diesen Kontext reiht sich die vorliegende Studie ein, die als „empirischer Seismograf“ für das sensible Gut „Ausbildungsqualität“ die Sicht der Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen nutzt und sich exemplarisch auf eine Region konzentriert.

Das Innovative an dieser Studie ist eine bisher wenig beachtete Perspektive der Qualitätsdiskussion, die Sicht der unmittelbar Betroffenen im Ausbildungsprozess, der Auszubildenden. Die Perspektive der Jugendlichen eröffnet einen Zugang zu bisher weniger bekannten Aspekten und Rahmenbedingungen, die einen zusätzlichen Beitrag zur Verbesserung der Qualität der Berufsbildung leisten können.

Die Studie ergänzt deshalb die vorliegenden Untersuchungen zur Analyse der Qualitätsprozesse in der Berufsbildung und rekurriert in ihrer Darstellung die wichtigsten Untersuchungen zu diesem Komplex.

Fr. PD Dr. Eva Quante-Brandt ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Akademie für Arbeit und Politik (aap) der Universität Bremen mit den Schwerpunkten Erziehungs- und Arbeitswissenschaften und Berufspädagogik; Fr. Theda Grabow ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Akademie für Arbeit und Politik (aap) der Universität Bremen.



Ulrich Degen

Danksagung

Wir möchten uns bei all denjenigen bedanken, die uns während der Bearbeitung auch in schwierigen Phasen unterstützt haben. Unser besonderer Dank gilt den Kolleginnen Petra Buhr aus dem Zentrum für Sozialpolitik in Bremen für ihre tatkräftige Unterstützung bei der Bearbeitung und Auswertung des statistischen Datenmaterials und Eva Anslinger für das kritische Durchlesen und die Korrekturarbeiten des Manuskripts. Den Kollegen und Kolleginnen des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) sei Dank für ihre kollegiale Kritik und Begleitung des Entstehungsprozesses dieser Studie.

Eva Quante-Brandt, Theda Grabow

1 Einführung und Fragestellungen

Die Diskussion zur Qualität in der beruflichen Bildung stand in den letzten Jahren ganz im Zeichen der Knappheit von Ausbildungsstellen. Die Frage nach Ausbildungsbedingungen trat dadurch in den Hintergrund, obwohl deutlich war, dass es große Qualitätsunterschiede in den verschiedenen Ausbildungsbereichen gibt. Nicht zuletzt die hohe Zahl von Ausbildungsabbrüchen (Berufsbildungsberichte 2001–2007) verweist auf Divergenzen zwischen Angebot und Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. EULER bezeichnet dieses Phänomen als einen Qualitätsindikator (EULER 2005). Gleichzeitig weisen die Berufsbildungsberichte seit geraumer Zeit eine hohe Zahl von Vertragslösungen aus. So werden im Bundesgebiet 21,9 % aller Ausbildungen vorzeitig beendet; im Handwerk sind es immerhin 26,8 % (BBB 2005, 104). Regionale Disparitäten und insbesondere Strukturen der Stadtstaaten verschärfen den Problemdruck (BBB 2006).

Die Diskussionen der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen (u. a. Berufsbildungsberichte 2001–2006, BOHLINGER 2002, QUANTE-BRANDT 2006) verdeutlichen, dass stärker auf die qualitativen Bedingungen von Ausbildungen fokussiert werden muss, zum einen zur Aufdeckung der Probleme und zum anderen zur Problembearbeitung.

Im Kontext von Ausbildungsabbrüchen lässt sich durch vier Qualitätsdimensionen, die quantitative, soziale, pädagogische und weiterbildende Qualität (QUANTE-BRANDT 2003, 156), der Handlungsbedarf in der beruflichen Bildung beschreiben. Erforderlich ist dafür ein Einblick in den konkreten Ausbildungsalltag, um herauszuarbeiten, wo die Diskrepanz zwischen der Realität und den Erwartungen der Ausbildungsbeteiligten vorrangig liegt.¹ Nicht zuletzt mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 ist ein verstärktes Interesse an einer systematischen Betrachtung der Qualitätssicherung auch in der betrieblichen Ausbildung entstanden (vgl. EBBINGHAUS 2007).

Die Qualitätsdiskussion in der beruflichen Bildung entwickelt sich aufgrund von aktuellen Problemen des berufsbildenden Systems, die häufig mit „Initiativen zur Qualitätsverbesserung in der beruflichen Bildung“ (SPÖTTL 2006, 3) verbunden werden. Damit wird im Prozess der Ausbildung auf die Durchführungsqualität fokussiert.

1 Das Schwarzbuch Ausbildung deckt problematische Ausbildungssituationen auf, die sich aus verschiedenen Konstellationen des Ausbildungsprozesses ergeben (DGB 2005). Mit dem Index „Gute Arbeit“ hat der DGB sich ebenfalls dem Thema Arbeitszufriedenheit zugewandt und kommt zu dem Ergebnis, dass die Arbeitsbedingungen immer mehr zu einer psychischen Belastung der Beschäftigten führen und somit die Zufriedenheit der Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen mit dem Arbeitsplatz deutlich nachgelassen hat (DGB 2007).

Weitere Untersuchungen zum Thema Qualität in Ausbildungen sind unter anderem vom BIBB (EBBINGHAUS 2005, DEGEN 1990, 1997), ITB (SPÖTTL 2007), von der Bundesländer-Kommission (EULER 2005) und von ZIELLAUF (2002) vorgelegt worden.

Die vorliegende Studie behandelt Ausbildungsverhältnisse des Handwerks in Verbindung mit qualitativen Aspekten von Ausbildung auf der Durchführungsebene. Mit dieser Anlage rücken die Kleinst- und Kleinbetriebe² in den Mittelpunkt des Interesses. Gerade dort werden vielfach Ausbildungsabbrüche registriert, die unter anderem auf eine Lücke der Verständigung zwischen den Akteuren im Ausbildungsprozess verweisen (BIBB 2003). Diese Diskrepanz soll anhand der Studie beleuchtet werden, indem der Blick auf die Einhaltung der Rahmenbedingungen und auf die Durchführung der Ausbildung gerichtet wird. Die subjektive Perspektive der Auszubildenden wird – differenziert nach Betriebsgröße, Berufsbranche, Qualifikationsniveau, Geschlecht und Migrationshintergrund – ausgewählt, weil sie diejenigen sind, die Ausbildungsabbrüche vollziehen und die Folgen zu tragen haben. Ihre Perspektive auf die Qualität ihrer Ausbildungen ist deshalb die hier entscheidende. Die beiden anderen Perspektiven, die der Betriebe und der Schule³, bleiben in dieser Studie unberücksichtigt, weil die Auszubildenden in diesem Beitrag die Rolle der Experten und Expertinnen in der Beurteilung ihrer Ausbildungsqualität einnehmen sollen. Damit geben die Auszubildenden Einblicke in die Strukturen und Konturen ihrer Ausbildungsprozesse und legen ihre Qualitätsbewertung offen. Diese subjektive Betrachtung der Qualität durch die Auszubildenden wird um die Dimension der Zufriedenheit mit der Ausbildung erweitert.

Im Mittelpunkt des Interesses stehen also einerseits die subjektiven Qualitätsfeststellungen und andererseits die Wirkungen der Qualität auf die Zufriedenheit der Auszubildenden in der Ausbildung, denn in der Qualitätsdiskussion wird immer wieder auf die Berücksichtigung der Interessen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer (RÜTZEL 2000) verwiesen, die für die Konzeptionierung von Bildungswegen bedeutsam sind. Darüber liegen bisher kaum Ergebnisse vor.

Die Verknüpfung der Qualitätsbewertung mit der spezifischen Akteursperspektive ermöglicht eine sachliche Auseinandersetzung über das Qualitätsverständnis der Auszubildenden in beruflichen Bildungsprozessen. Dadurch wird Transparenz

2 Kleinbetriebe sind nach WASSERMANN (2004) ein sehr altes und stabiles Strukturelement aller marktwirtschaftlichen Ökonomien. Ihre wichtigsten Merkmale sind die Vielfalt und Unterschiedlichkeit, die allerdings bei der Festlegung von qualitativen Standards in der Berufsausbildung eher problematisch sein können. Mehrheitlich sind die Kleinbetriebe in sehr traditionellen Branchen wie dem Handwerk angesiedelt, die oftmals aus langer familienbetrieblicher Arbeitsweise entstanden sind. Obwohl eine Zunahme der Kleinbetriebe unter 20 Beschäftigte zu verzeichnen ist, ist die Situation in Kleinbetrieben weitestgehend unerforscht (WASSERMANN 2004, 23).

3 Diese Perspektiven sind unter anderen von DAMM-RÜGER u. a. (1988), DEGEN u. a. (1990) und ZIELLAUF (2002) bearbeitet worden. Auch die anstehende Betriebsbefragung Expertenmonitor des BIBB greift diese Perspektiven erneut auf.

zu einem Blickwinkel hergestellt, und die Situationsanalyse zur Ausbildungsrealität kann vertieft werden.

Drei Fragestellungen fassen die leitenden Gedanken der Untersuchung zusammen:

1. Welche betrieblichen Ausbildungsbedingungen finden die Auszubildenden vor?
2. Unterscheiden sich die Bedingungen nach sozio- und betriebsstrukturellen Merkmalen?
3. Wie wirkt sich die Qualität im Ausbildungsprozess auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

Nach einem kurzen Überblick zu den Qualitätskonzepten und den positiven Wirkungen von Ausbildungsbedingungen werden die für die Untersuchung entwickelten Qualitätsmaßstäbe und Zufriedenheitsvariablen eingeführt. Dem schließt sich die Darstellung des methodischen Vorgehens der Untersuchung an, welche Aufschluss über die angewandten Verfahren und die Generierung der Daten gibt. Im nächsten Schritt wird die soziostrukturelle Zusammensetzung des Samples vorgestellt. Dann wird die Qualität der Ausbildung beschrieben, wobei zwischen Input und Throughput unterschieden wird.⁴ Es werden fünf Themenfelder ausgewählt, die anhand von Indikatoren beschrieben werden.

- Einhaltung gesetzlicher Regelungen für die Ausbildungsorganisation
- Finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen der Ausbildung
- Ausbildungsorganisation
- Ausbildungsprozess
- Integration der Prüfungsvorbereitung

Anschließend wird untersucht, welchen Einfluss die einzelnen Indikatoren auf das Befinden und die Einstellungen der Auszubildenden in ihrem Ausbildungsprozess haben. Dabei wird zwischen der Wiederholungsbereitschaft, der Entwicklung des Abbruchgedankens und der Anerkennung unterschieden, sodass mithilfe der Untersuchung herausgearbeitet werden kann, welche Ausbildungskonstellation auf die Einstellung der Auszubildenden wirkt. Eine abschließende Zusammenfassung mündet in ein Fazit zur Qualitätsbetrachtung und Zufriedenheitswirkung des Ausbildungsprozesses.

4 Mit Input und Throughput sind hier die Dimensionen gemeint, in denen die Qualität festgestellt wird. Dabei bezieht sich die Inputdimension auf die Struktur- bzw. Potenzialqualität und beschreibt die Rahmenbedingungen der Ausbildung. Die Throughputdimension beschreibt die Durchführungsqualität und umfasst Faktoren, die im unmittelbaren Ausbildungsgeschehen greifen (EBBINGHAUS 2006, 33).

2 Qualität und Zufriedenheit

2.1 Qualität in der beruflichen Bildung

Bereits seit den 70er-Jahren des letzten Jahrhunderts ist die Frage der Qualität⁵ von dualen Aus- und Weiterbildungen sowie die damit verbundene Qualitätssicherung zu einem festen Bestandteil der Diskussion um die Weiterentwicklung der beruflichen Bildung geworden. Damals leitete der Deutsche Bundestag mit der Verabschiedung des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) gleichzeitig die Bildung einer Sachverständigenkommission (EDDING-KOMMISSION) ein, um „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“ von verschiedenen Berufen und Wirtschaftszweigen zu untersuchen und Reformvorschläge zur Verbesserung der Qualität der beruflichen Bildung zu ermitteln.⁶ Die Kommission kam seinerzeit zu dem Ergebnis, dass die Qualität der Ausbildung zwischen Betrieben unterschiedlicher Größe und Branchen erheblich variere.

Das zeigt, dass die Diskussion zur Qualität kein neues Thema in der beruflichen Bildung der Bundesrepublik Deutschland ist (u. a. EBBINGHAUS 2007, EULER 2005, SPÖTTL 2006). „Ein genaues Bild für Qualität in der Berufsbildung muss (trotzdem) erst noch gezeichnet (...) werden“ (SPÖTTL 2006, 3). Dieser Prozess ist als schwierig einzustufen, da das Thema „Qualität von Aus- und Weiterbildung“ immer wieder neu diskutiert wird, weil nach wie vor kein Konsens in der Berufsbildungsdebatte über die Definition von Qualität gefunden werden konnte.

RÜTZEL begründet das Problem der Qualitätsbestimmung aus dem Bedingungsgefüge des berufspädagogischen Handlungsfeldes, „in dem eine fast unübersehbare Vielzahl von Faktoren, Interessen und Voraussetzungen in einer Wechselwirkung stehen und in denen auch schwer fassbare bzw. weiche subjektive Faktoren eine Rolle spielen und gerade die relative Unbestimmtheit bzw. Offenheit des Bildungsprozesses (...) in berufspädagogischen und prozessorientierten Qualitätskonzepten zu berücksichtigen“ sind (RÜTZEL 2000, 9). Ebenso spielt die Tatsache, dass die Bildungsteilnehmenden mit ihrem Vorwissen, Können, ihrer Erfahrung und Motivation aktiv am Bildungsprozess mitwirken und diesen mitgestalten, eine wichtige Rolle.

Ein zweites Problem benennt SAUTER: „Es gibt keinen generellen gesellschaftlichen Konsens über das, was Qualität der beruflichen Bildung ausmacht“ (SAUTER 2001, 1). Dies hängt unter anderem mit den unterschiedlichen (staatlichen, öffentlichen und privaten) Verantwortungsbereichen zusammen, durch die Qualität abgesichert und eingehalten werden soll.

5 Im Umgangssprachlichen ist der Begriff der Qualität positiv besetzt. Das Besondere bei der Bestimmung von Qualität ist, dass sich Qualität begrifflich zunächst nur auf eine wertungsfreie Beschreibung über Eigenschaften eines Gegenstandes bezieht (EULER 2005, 13).

6 KREKEL und BALLI 2006, 15.

Daran zeigt sich, dass Qualitätsverständnisse abhängig von spezifischen Perspektiven der Akteure sind und dass Qualität keine absolute Größe ist. Qualitätsfeststellungen sind kontextbezogen, und die Messung der Güte des Gegenstandes ist somit ein Resultat einer Bewertung (EULER 2005, 13). Damit ist die Auseinandersetzung mit Qualität immer mit einem wertenden Vorgang verbunden.

Die vom Gesetz und den Ordnungsvorgaben vorgegebenen Standards setzen die Mindestqualität als das „Soll“ für die Betriebe, wie die einzelnen Bereiche der Ausbildung zu gestalten sind. Angefangen bei der räumlichen Gestaltung eines Arbeitsplatzes bis hin zu den Curricula sowie den Vorbereitungen der Prüfungen wird durch diese Vorgaben einerseits abgesichert, dass der Betrieb zur Gestaltung und Erhaltung des Berufsbildes beiträgt, andererseits den Schutz der Rechte der Auszubildenden gewährleistet.

Wenn über Qualität in der Berufsbildung gesprochen und geurteilt wird, müssen Ziele und Normen festgelegt werden, über die definiert wird, was unter guter Qualität zu verstehen ist (WEISS 2006, 4).

Die Festlegung von Qualitätsanforderungen systematisieren Bildungsprozesse und schaffen die Voraussetzung für deren Vergleichbarkeit. Durch diese Formalisierung der Bildungsprozesse ist ein Rahmen gegeben, der die Qualität der Ausbildung näher bestimmen lässt, jedoch ist sie damit im Ausbildungsverlauf noch nicht gesichert. Qualität stellt sich im Prozess immer wieder neu her, was die Bestimmung von Qualitätsstandards erschwert (RÜTZEL 2000, 9).

Mit der Reform des Berufsbildungsgesetz 2005 wurde ein umfassendes Instrument zur Sicherung beruflicher Ausbildungsqualität verabschiedet, wodurch auch die Qualitätsdiskussion um eine Dimension erweitert wurde (EBBINGHAUS 2006, 7). Bisher ist davon ausgegangen worden, „dass das Berufsbildungsgesetz und die daraus resultierenden qualitätssteuernden Ordnungsvorgaben eine ausreichende Grundlage zur Qualitätssicherung wären“ (SAUTER u. a. zit. nach EBBINGHAUS 2006, 20). Mit der Novellierung wird die Qualitätssicherung abweichend eingeordnet. EBBINGHAUS nennt die folgenden fünf kritischen Punkte zum Stand der Qualitätssicherung, um dies zu verdeutlichen:

- Qualitätssicherung der Ausbildung ist bisher auf Ordnungsvorgaben beschränkt.
- Qualität konzentriert sich auf die Systemebene.
- Einflussfaktoren wie Betriebsgröße und Branche auf die Umsetzung der Ausbildung kommen zu kurz.
- Versorgungsprobleme versperren den Blick auf die Qualität.
- Perspektive der Auszubildenden auf die betriebliche Ausbildungsqualität fehlt.⁷

7 Ebbinghaus 2006, 23.

Diese fünf Aspekte zeigen, dass der Blick auf die Durchführung der Ausbildung zu erfassen ist, um das Bild von Ausbildungsqualität zu präzisieren. Interessant ist dies gerade vor dem Hintergrund der fehlenden Ausbildungsplätze. Die gesetzlichen Regelungen strukturieren zwar formal die äußeren Ausbildungsabläufe, die Einhaltung der Regeln in der Ausbildungspraxis ist damit jedoch nicht hinreichend gesichert.⁸ Die Umsetzung der gesetzlichen Regelungen und die Organisation des betrieblichen Bildungsprozesses liegen letztlich immer in den Händen der betrieblichen Akteure. Daher muss die betriebliche Umsetzung beruflicher Bildungsprozesse genauer beleuchtet werden, um herauszuarbeiten, an welchen Stellen die Qualität des Bildungsprozesses weiterentwickelt werden kann. Auf der Grundlage dieser kritischen Aspekte sind in dieser Studie fünf Qualitätsfelder gebildet worden, die aus der Perspektive der Auszubildenden beleuchtet werden.

Die Qualitätsfeststellungen werden auf folgenden Dimensionen der Ausbildung abgebildet: Inputqualität durch Struktur- oder Potenzialqualität und Throughputqualität durch Durchführungs- oder Prozessqualität. Damit werden die Bildungsprozesse in einzelne Segmente gegliedert und sind leichter zu bestimmen.

2.2 Themenfelder der Input- und Throughputdimension

Die Qualität in der Ausbildung wird auf der Grundlage von fünf Themenfeldern beschrieben. Zwei liegen auf der Inputdimension und drei auf der Throughputdimension. Über diese fünf Komplexe sind einerseits Aussagen zu den Rahmenbedingungen des Ausbildungsprozesses möglich, andererseits können qualitätsfördernde Einflüsse des Lernprozesses erfasst werden. Es wird jeweils definiert, was unter hoher und niedriger Qualität zu verstehen ist. Für die Analyse der Qualität der Ausbildung wird auf die Unterschiede, die sich aufgrund der Ausbildungsbereiche, der Betriebsgrößen, des Migrationshintergrundes und aufgrund des Geschlechts sowie des Qualifikationsniveaus der Auszubildenden ergeben, eingegangen. Die Untersuchungsperspektiven des Geschlechts und des Migrationshintergrundes ergeben sich aus der geringen Beteiligung beider Gruppen in den dualen Ausbildungen. Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund kommt zum erschwerten Zugang noch eine verstärkte Abbruchtendenz im

8 Die Kontrolle der Einhaltung der gesetzlichen Regelungen obliegt den Kammern. Von einer Verschärfung des Qualitätsproblems von Ausbildungen durch das Aussetzen der AEVO-Verordnung gehen auch ULMER und JABLONKA im BIBB-Report aus (BIBB 2007, 1).

dualen System hinzu, weshalb in dieser Untersuchung diese soziostrukturellen Merkmale ausgewählt worden sind.⁹

Themenfelder der Inputdimension

Feld I: Einhaltung der gesetzlichen Regelungen für die Ausbildungsorganisation

Die Ausbildung ist gesetzlich geregelt (BBiG) und beruht auf einem umfangreichen Meinungsbildungs- und Abstimmungsprozess zwischen dem Gesetzgeber, den Tarifpartnern und den Verbänden. Im Mittelpunkt steht die Wirkung der gesetzlichen Regelungen im Ausbildungsprozess, weshalb die Faktoren der Inputdimension auf den Prüfstand der Ausbildungspraxis gestellt werden. Die Gesetzgebung hat damit den Auszubildenden und betrieblichen Akteuren (sowie den Berufsschulen) vereinbarte Aufgaben und Ziele für die Umsetzung der Ausbildung an die Hand gegeben. Damit sind beide Seiten verpflichtet, Einsicht in und Kontrolle über den Ausbildungsverlauf zu geben bzw. auszuüben.

Der Ausbildungsrahmenplan strukturiert die Inhalte und gliedert den Verlauf der einzelnen Ausbildungsberufe. Er sichert eine einheitliche Umsetzung des Ausbildungsprozesses unabhängig von betrieblichen Einzelinteressen ab. Die Dokumentationspflicht der Auszubildenden durch die Führung des Berichtshefts dient der Kontrolle des Ausbildungsverlaufs und sichert somit die Einhaltung des Ausbildungsrahmenplanes ab. Beide Instrumente eröffnen den Ausbildungsbeteiligten Transparenz, Handlungs- und Kontrollmöglichkeiten. Somit unterliegt der Ausbildungsfortgang einer ständigen Korrekturmöglichkeit durch alle an der Ausbildung beteiligten Akteure. Im Zuge dieser Betrachtung wird Ausbildungsqualität hoch eingeschätzt, wenn diese gesetzlichen Regelungen eingehalten werden und damit die Struktur der Ausbildung für die Auszubildenden verlässlich ist.

9 Als Auszubildende mit Migrationshintergrund werden alle Auszubildenden definiert, die Jugendliche mit ausländischem Geburtsort, Aussiedler und bereits hier geborene Personen ausländischer Herkunft sind (ULRICH und GRANATO 2006, 36). Im bundesweiten Vergleich liegen keine eindeutigen Zahlen über die Ausbildungsquote von Jugendlichen mit Migrationshintergrund vor. Ausländische Jugendliche sind im Jahr 2005 zu 23,7 % an Ausbildungen beteiligt, deutlich weniger als die deutschen Jugendlichen mit 57,6 %. Die Beteiligung der Jugendlichen mit Migrationshintergrund wird höher eingeschätzt, da der Migrationshintergrund über die ausländische Staatsbürgerschaft hinausgeht. Zum Beispiel haben die jugendlichen Spätaussiedler oft eine deutsche Staatsbürgerschaft, oder Jugendliche mit Migrationshintergrund sind eingebürgert und fallen demnach in die Gruppe der deutschen Auszubildenden. Die BA/BIBB-Schulabgängerbefragung im Jahr 2004 berücksichtigt erstmals den Migrationshintergrund und ergibt, dass sich im Jahr 2004 20,1 % Jugendliche mit Migrationshintergrund auf die Ausbildungsstellen beworben haben.

Feld II: Finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen der Ausbildung

Der finanzielle und zeitliche Rahmen der Ausbildung ist im § 17 des BBiG sehr allgemein geregelt. Die Tarifparteien¹⁰ regeln grundsätzlich die Höhe der Ausbildungsvergütungen. Die betrieblichen Arbeitszeiten orientieren sich an der gesetzlichen wöchentlichen und tariflichen Arbeitszeit abzüglich der Zeiten für die Berufsschule. Die Durchführung von bezahlten wie unbezahlten Überstunden ist im BBiG geregelt. Überstunden sind für Auszubildende unter 18 Jahren durch das Jugendschutzgesetz verboten.¹¹ Für ältere Auszubildende gilt gemäß § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG 1994) die gesetzliche Wochenarbeitszeit von maximal 40 Stunden und ein Verbot der Überschreitung der durchschnittlichen werktäglichen Arbeitszeit von acht Arbeitsstunden; tarifvertragliche Regelungen können von dieser maximalen Stundenzahl (nach unten) abweichen.

Eine angemessene Vergütung hat für die Existenzabsicherung der Auszubildenden einen hohen Stellenwert, um die Suche nach zusätzlichen Einnahmequellen während der Ausbildungszeit zu vermeiden. Daraus leitet sich die Frage ab, ob die Auszubildenden mit der Vergütung zurechtkommen. In der Studie werden die branchenspezifischen Ausbildungsvergütungen zugrunde gelegt, da keine individuellen Daten vorliegen.¹²

Die Einhaltung der gesetzlichen und tariflichen Vorgaben sichert die Qualität des Ausbildungsprozesses ab, indem die Förderung des Lernens während des Arbeitsprozesses im Vordergrund steht. Deshalb wird die Qualität der Ausbildung in dieser Untersuchung positiv bewertet, wenn die Auszubildenden finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen ihrer Ausbildung vorfinden, von denen sie sagen, dass sie damit auskommen können bzw. die Bedingungen den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

Themenfelder der Throughputdimension

Feld III: Belastungsfaktoren durch Ausbildungsorganisation

Die Ausbildungsorganisation soll die Lernpotenziale der Auszubildenden fördern. Damit sind Bedingungen gemeint, die einen physisch und psychisch unbelasteten Ausbildungsalltag gewährleisten, da Regulationsüberforderungen (MOLDASCHL zit. nach LAPPE 2000) zu einer Destabilisierung der Arbeitnehmer, im Besonderen der

10 An diese müssen sich die Betriebe nur halten, sofern sie Tarifvertragspartner sind. Deshalb kommt es zu einer realen Differenz bei den Vergütungen der Auszubildenden.

11 § 8 JArbSchG: Minderjährige Auszubildende dürfen nicht mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiten.

12 Eine weitere Forschungsperspektive stellt die Abfrage der tatsächlichen Ausbildungsvergütungen dar. Denn es wäre ebenfalls interessant, diese mit den branchenüblichen Vereinbarungen zu vergleichen.

Auszubildenden, führen. Zu den Überforderungen gehören Stress im Arbeitsprozess, monotone und schmutzige Arbeiten sowie Zeitdruck. Als Indikatoren wurden ausbildungsfremde Tätigkeiten, Leistungsdruck und Überforderung sowie Hetze und Monotonie ausgewählt, da anhand dieser Faktoren Belastungssituationen identifiziert werden können. Die Qualität der Ausbildung wird deshalb positiv bewertet, wenn eine Ausbildungssituation von den o. g. Faktoren nicht belastet ist und damit der individuelle Bildungsprozess im Betrieb frei von äußeren Störfaktoren ist.

Feld IV: Ausbildungsprozess

Die Ausbildungssituation soll den Lernfortschritt und die Entwicklung von Handlungskompetenz fördern, wenn im Kontext beruflicher Bildungsprozesse gewährleistet wird, dass die betrieblichen Lernsituationen fachliche und soziale Kompetenzentwicklung unterstützen und damit den individuellen Bildungsfortgang im Arbeitsprozess absichern. Ein wesentlicher Faktor der Ausbildungsqualität ist, dass die Lern- und Entwicklungsbedarfe der Auszubildenden zur Grundlage für die Umsetzung des Lernprozesses gemacht werden. Im Vordergrund stehen handlungsorientierte Arbeitsformen, da kommunikative, reflektierende und die Selbstständigkeit fördernde Strukturen integraler Bestandteil des Arbeits- und Ausbildungsprozesses sind. Die Indikatoren beziehen sich auf eine entsprechende Ausgangssituation, dazu gehören fachlich kompetente Anleitungen und Selbstständigkeit im Arbeitsprozess mit der Möglichkeit, Fehler machen zu dürfen. Positive Qualität ist gegeben, wenn der Betrieb seinen Ausbildungsprozess an dem Ziel der Handlungskompetenzentwicklung der Auszubildenden orientiert.

Feld V: Integration der Prüfungsvorbereitung in den Ausbildungsprozess

Das Ziel der Ausbildung liegt im Bestehen der Abschlussprüfung. Diese Aufgabe ist für die Einzelnen unterschiedlich schwer zu bewältigen und darüber hinaus vielfach mit Versagensängsten besetzt. Eine Prüfungsvorbereitung sollte integraler Bestandteil des Bildungsprozesses sein, damit die Auszubildenden frühzeitig mit den Anforderungen vertraut gemacht werden. Dies gibt Sicherheit und eröffnet die Möglichkeiten, selbstständig und korrigierend auf den individuellen Lernprozess einzuwirken. Und dies hängt wiederum maßgeblich von der betrieblich verlässlichen Struktur der Ausbildungsorganisation ab.

Es wird von positiver Qualität ausgegangen, wenn der Betrieb seine Ausbildung inhaltlich und formal auf die Prüfungsanforderungen abstellt, indem rechtzeitig Übungen in den Ausbildungsverlauf integriert werden, damit die Auszubildenden Sicherheit entwickeln können.

2.3 Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Qualität der Ausbildungsbedingungen

Das Thema der Zufriedenheit in der dualen Ausbildung wurde von JUNGKUNZ (1996) aus berufspädagogischer Perspektive bearbeitet. Dabei lag der Fokus auf den schulischen Anteilen der Ausbildung. Die „allgemeinen Befunde zur Zufriedenheit sind eher unbefriedigend und (bleiben) unbeantwortet“ (JUNGKUNZ 1996).

Auch zur Arbeitszufriedenheit existiert kein einheitliches Konzept.¹³ BÜSSING spricht davon, dass die Arbeitszufriedenheitsforschung „geprägt (ist) durch einen erprobten Pragmatismus, der vor allem auf die geeignete Erfassung der Arbeitszufriedenheit abzielt“ (zit. nach BÜSSING 1991, 85, WIELAND 2004).

Arbeitszufriedenheit entsteht im Prozess der Arbeit. Bestimmend für diesen Prozess sind Merkmale der Arbeitssituation, Eigenschaften der Person sowie deren Interaktion im Arbeitsprozess. Für die Feststellung von Arbeitszufriedenheit ist die Bewertung der Arbeitssituation durch die arbeitenden Personen bedeutsam. Die Bewertung entsteht aus Soll-Ist-Vergleichen, in denen Ziele, Motive, Ansprüche und Wertvorstellungen als Soll-Werte den Bedingungen, unter denen die Arbeitsleistung erbracht wird, als Ist-Werte gegenübergestellt werden. Arbeitszufriedenheit ist somit eine abhängige Variable. Wesentliche Festlegungen für die Arbeitszufriedenheit entstehen aus der Arbeitssituation selber, wie die Aufgabeninhalte und Regulationsüberforderungen im Arbeitsprozess, sowie den Eigenschaften der Person (vgl. WIELAND 2004, 3).

JUNGKUNZ bezieht seine Analyse zur Zufriedenheit auf die normative Zielkategorie der beruflichen Tüchtigkeit und Mündigkeit (JUNGKUNZ 1996). Berufliche Tüchtigkeit beschreibt Ausbildungsbedingungen, die den Rahmen bieten, berufliche Anforderungen bewältigen zu können. Die Mündigkeit fördert in diesem Kontext die kritische Reflexion betrieblicher, beruflicher und gesellschaftlicher Strukturen (JUNGKUNZ 1996, 402). Er legt die Definition zur Arbeitszufriedenheit von NEUENBERG und ALLERBECK (1978, 9) zugrunde, die von einer kognitiv-evaluativen Einstellung gegenüber der Arbeit ausgehen. Diese Einstellung bezieht Wahrnehmungen gegenüber Situationen, Personen und Sachen im Arbeitsprozess ein.

Dabei konstituieren die Erwartungen der Auszubildenden und die vorgefundenen Merkmale der Ausbildungssituation den Prozess des Vergleichens. Es wird also der Abgleich zwischen Erwartung und realer Ausbildungssituation behandelt. Insofern spielen die subjektiven Erwartungen der Auszubildenden gegenüber ihrer Ausbildungssituation eine wichtige Rolle (JUNGKUNZ 1996, 413).

13 BRUGGEMANN (1975) hat eine Typologie zur Arbeitszufriedenheit vorgelegt, deren Grundlage ein Soll-Ist-Vergleich zur Anspruchsniveauperänderung und zum Problembewältigungsverhalten behandelt. Das HERZBERG-Modell (1959) unterscheidet zwischen Motivatoren und Hygienefaktoren, die auf bedürfnistheoretischen Konzeptionen beruhen.

DORMANN und ZAPF (2001) thematisieren unter anderem die Fragestellung, ob Rückschlüsse von den Arbeitsbedingungen auf die Arbeitszufriedenheit möglich sind. Sie gehen davon aus, dass die Arbeitszufriedenheit zwischen den Arbeits- und Organisationsbedingungen bzw. individuellen Ergebnissen vermittelt. Arbeitszufriedenheit ist für die Evaluierung subjektiver Arbeitsbedingungen entscheidend, dieses können abwechslungsreiche Tätigkeiten oder aber auch kommunikative Anforderungen (DORMANN, ZAPF 2001) sein. Ob die Arbeitsbedingungen die Hauptursachen für Zufriedenheit sind, wird von den Autoren angezweifelt. Sie gehen davon aus, dass individuelle Dispositionen sowie soziale Faktoren mitentscheidend auf die Zufriedenheit wirken.

In dieser Untersuchung zur Ausbildungszufriedenheit wird auf der Grundlage des Soll-Ist-Vergleiches der Auszubildenden ein Zusammenhang zwischen einzelnen Merkmalen der Ausbildungssituation und deren Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hergestellt. Im Mittelpunkt steht Zufriedenheit im Kontext beruflicher Bildung, also die Analyse der Merkmale von Ausbildungssituationen, die bei den Auszubildenden subjektiv positive oder negative Wirkungen erzeugen. Damit werden spezifische Wechselwirkungen aufgezeigt, die Aufschluss darüber geben, wie bestimmte Konstellationen in der betrieblichen Ausbildung auf die Individuen wirken. Die Untersuchung knüpft an der Zielsetzung an, Qualität und positive Einstellung in ihrer Wirkung aufeinander zu verbinden und in einen Zusammenhang zur Entwicklung von Handlungskompetenz zu stellen.

Auf der Grundlage der Ergebnisse zu den Qualitätsfeststellungen (Kapitel 4) wird in diesem Untersuchungsschritt anhand von drei indirekten Zufriedenheitsvariablen¹⁴ herausgearbeitet, ob die Qualität von Ausbildungsbedingungen Einfluss auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hat. Insofern wird überprüft, ob im Kontext von Ausbildung ein Zusammenhang von Ausbildungszufriedenheit und Ausbildungsbedingungen festzustellen ist. Es wird somit die Fragestellung von DORMANN und ZAPF aufgegriffen. Ebenso können Bezüge zum Konzept von JUNGKUNZ über die Kategorie der Handlungskompetenz hergestellt werden.

Aus den Ergebnissen können Handlungsempfehlungen entwickelt werden, die Hinweise geben, wie die Bedingungen der Ausbildung verändert werden müssen, um subjektiv positive Einstellungen der Auszubildenden zu ihrer Ausbildungssituation zu erreichen.

14 Es werden indirekte Kontrollvariablen analog zu Kontrollfragen eingesetzt, da sie eher valide erscheinen als die direkte Frage danach, ob sie mit etwas (wie z. B. der gesamten Ausbildungssituation) zufrieden sind.

Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen

Die Zufriedenheit wird anhand von drei Dimensionen erfasst. Diese unterschiedlichen Perspektiven reflektieren die Ausbildungsrealität und bewerten einzelne Aspekte innerhalb von drei Themenfeldern. Im Einzelnen handelt es sich um:

- Reflexion der betrieblichen Erfahrungen anhand der Wiederholungsbereitschaft
- Bilanz der Ausbildungserfahrungen anhand des Aufkommens von Abbruchgedanken
- Bestätigung der Persönlichkeit durch Anerkennung im Prozess der Ausbildung

Reflexion: betriebliche Ausbildungserfahrungen und Wiederholungsbereitschaft

Die Frage, ob Auszubildende sich noch einmal in die gleiche Situation begeben würden, bezieht sich auf eine positive oder negative Bilanz in Bezug auf die erlebte Ausbildungsrealität. Bei hoher Wiederholungsbereitschaft wird davon ausgegangen, dass die Auszubildenden mit der Situation zufrieden gewesen sind und somit wenige Kritikpunkte am Ausbildungsverlauf finden konnten. Es wird herausgearbeitet, welche Einzelaspekte maßgeblich positive Wirkung auf die Wiederholungsbereitschaft der Auszubildenden gehabt haben. Diese reflexive Perspektive auf den Ausbildungsalltag ermöglicht eine Überprüfung, welche Bereiche der Ausbildung für die Wiederholungsbereitschaft maßgeblich sind.

Bilanz: Entwicklung des Abbruchgedankens

Die Motive der Individuen, eine Ausbildung vorzeitig zu beenden, sind vielfältig (u. a. BBB 2003–20007, QUANTE-BRANDT 2003, 2006).¹⁵ Hier wird die Entwicklung des Abbruchgedankens als eine bilanzierende Wirkungsvariable verwandt, da davon ausgegangen wird, dass dieses gedankliche Phänomen der Reflexion der Ausbildungsbedingungen in der Retrospektive für eine gelockerte Bindung in Bezug auf den erlebten Ausbildungsprozess zu verstehen ist. Diese innere Lösungsbereitschaft weist auf Unstimmigkeiten zwischen den Erwartungen der Auszubildenden und der betrieblichen Realität hin. Es soll in diesem Zusammenhang herausgearbeitet werden, welche Aspekte der betrieblichen Ausbildungsrealität den Abbruchgedanken der Auszubildenden verhindern bzw. begünstigen.

15 Nach einer Befragung der Ausbilder gehen Ausbildungsabbrüche stärker von Auszubildenden aus als von den Betrieben selbst (vgl. ZIELLAUF 2002, 27).

Persönliche Stabilisierung: Soziale Anerkennung

Das Streben nach Anerkennung entwickelt sich im Verhältnis zu anderen signifikanten Personen (KEUPP 2000, 252), und dabei handelt es sich um ein menschliches Grundbedürfnis (TAYLOR 1993, 13). Anerkennung basiert folglich immer auf einem dialogischen Charakter menschlicher Existenz (TAYLOR 1993, 21). Für die Individuen lösen sich aufgrund der gesellschaftlichen Umbrüche vielfältige Sicherheiten auf. Damit ist die Identitätsbildung für den Einzelnen schwieriger geworden. Durch die zunehmende Verunsicherung wächst das Bedürfnis nach Anerkennung. Dieses Bedürfnis kann nur erfüllt werden, wenn Konstellationen und Bedingungen des Austausches zwischen den Individuen geschaffen werden, die individuelle Sicherheiten wieder herstellen. Hiermit sind die veränderten Bedingungen benannt, unter denen heute Ausbildungsprozesse betrieblich und auch schulisch stattfinden. Eine Ausbildungsorganisation muss also persönlichkeitsstabilisierende Anteile integrieren. Das Gefühl von Anerkennung setzt sich aus drei eng miteinander verbundenen Elementen zusammen:

- Aufmerksamkeit von anderen
- Positive Bewertung durch andere
- Selbstanerkennung (KEUPP 2000, 256).

KEUPP geht davon aus, dass sich erst aus dem Zusammenspiel dieser drei Elemente eine anerkennende Wirkung für das Subjekt entfaltet. Die Frage nach der Anerkennung behandelt die subjektive Wahrnehmung und Verarbeitung des Ausbildungsprozesses, und es können Ausbildungskonstellationen identifiziert werden, die bei den Auszubildenden das Gefühl von Anerkennung auslösen und damit stabilisierend auf die Persönlichkeit und den Ausbildungsprozess wirken.

3 Beschreibung der Studie

Bevor die empirischen Ergebnisse zur Qualität und Zufriedenheit vorgestellt werden, sollen zunächst die methodische Anlage und die soziostrukturelle Zusammensetzung des Samples dargestellt werden.

3.1 Methodische Anlage

Die vorliegende Untersuchung bezieht sich auf eine Erhebung, die an der Universität Bremen durch das Projekt „Ausbildung Bleib dran“ im Jahr 2004 durchgeführt wurde.¹⁶ Befragt wurden junge Erwachsene, die sich im dritten Ausbildungsjahr ihrer handwerklichen Berufsausbildung befanden und demnächst ihre Abschlussprüfung absolvieren sollten. Insgesamt wurden drei Erhebungen durchgeführt. Dieser Beitrag bezieht sich auf die dritte Welle.

Die Erhebung erfolgte durch einen umfassenden Fragebogen in anonymisierter Form.¹⁷ Dieser wurde in den entsprechenden Berufsfachschulklassen der Handwerksbereiche ausgeteilt. Es konnten Daten von 413 Berufsschülerinnen und Berufsschülern in der Untersuchung verarbeitet werden. Die Auswertungen erfolgen mit dem Programm SPSS. Es wurden bivariate und multivariate Analysen durchgeführt.¹⁸

3.2 Struktur des Samples

Die Altersverteilung in der Untersuchung erstreckt sich zwischen 18 und 34 Jahren. Die überwiegende Anzahl der Auszubildenden liegen im Alter zwischen 18 und 22 Jahren (74 %). Dabei gehört etwa die Hälfte des Samples (48 %) der Altersgruppe der 21- bis 24-Jährigen an, gefolgt von den 17- bis 20-Jährigen, die mit einem Anteil von 39 % die zweitgrößte Gruppe bilden. 26 % der Befragten sind älter als 24 Jahre.

Befragt wurden 86 % Jugendliche ohne Migrationshintergrund und 14 % Jugendliche mit Migrationshintergrund¹⁹ in der Ausbildung. Von den insgesamt nur 59 Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind 71 % männlich und 29 % weiblich. Unter den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund ($n = 354$) sind 76 % männliche und 24 % weibliche Auszubildende im Sample vertreten.

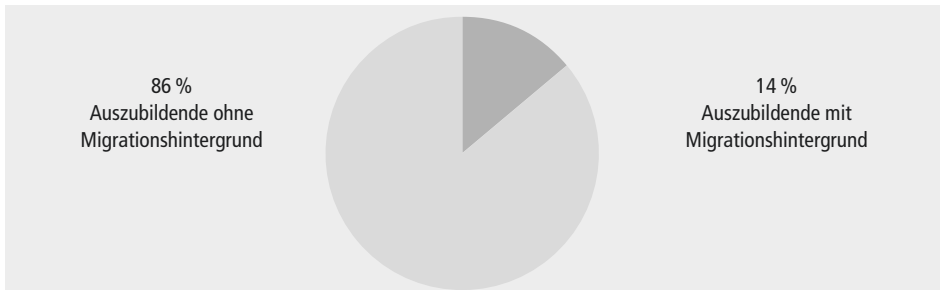
16 Eine erste Auswertung „Ausbildungsrealität und Anspruch und Wirklichkeit“ wurde 2006 vorgelegt. Diese widmet sich der deskriptiven Darstellung der Ergebnisse zu drei Erhebungszeitpunkten.

17 Diese forschungsstrategische Entscheidung hat zur Folge, dass die Daten der einzelnen Wellen nicht individuell verknüpft werden können.

18 Eine genauere Beschreibung der methodischen Vorgehensweise befindet sich unter Abschnitt 4.

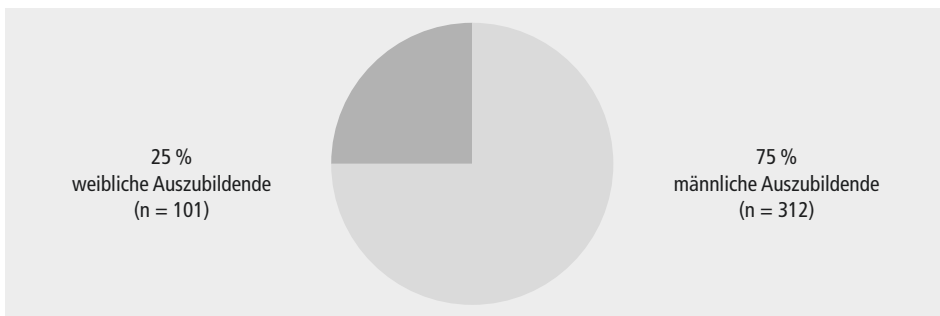
19 Als Auszubildende mit Migrationshintergrund werden alle Auszubildenden definiert, die Jugendliche mit ausländischem Geburtsort, Aussiedler und bereits hier geborene Personen ausländischer Herkunft sind (ULRICH und GRANATO 2006, 36).

Abbildung 3.1: Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund (2004)



Unabhängig vom Migrationshintergrund machen die weiblichen Auszubildenden im Sample einen Anteil von 25 % gegenüber 75 % männlichen Auszubildenden aus. Die Differenzierung nach Ausbildungsbereichen verdeutlicht die Geschlechtsbezogenheit in der Auswahl der einzelnen Bereiche.²⁰

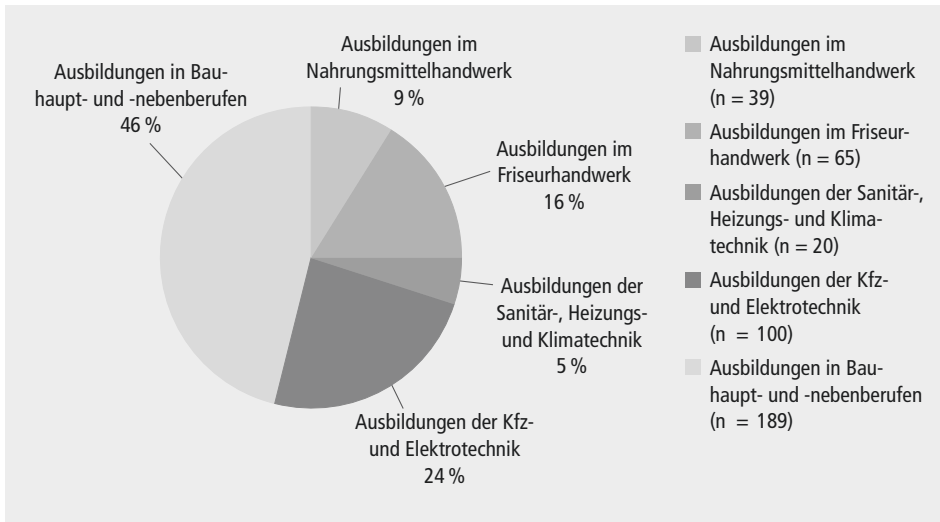
Abbildung 3.2: Geschlechterverteilung im Sample (2004)



Bei den Frauen sind dies insbesondere die Berufe der Körperpflege und des Nahrungsmittelhandwerks. Im Ausbildungsbereich der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik befinden sich ausschließlich männliche Auszubildende. Der Ausbildungsbereich des Bauhandwerks verzeichnet im dritten Ausbildungsjahr den größten Anteil an Auszubildenden. Am zweitstärksten sind die Ausbildungsberufe der Friseurinnen und Friseure mit 16 %, die Straßenbauer/Tiefbaufacharbeiter/Steinsetzer und Straßenbauerinnen/Tiefbaufacharbeiterinnen/Steinsetzerinnen mit 11 %, die Kfz-Mechaniker und -Mechanikerinnen mit 10 % sowie mit 9 % die Elektroinstallateure und Elektroinstallateurinnen vertreten.

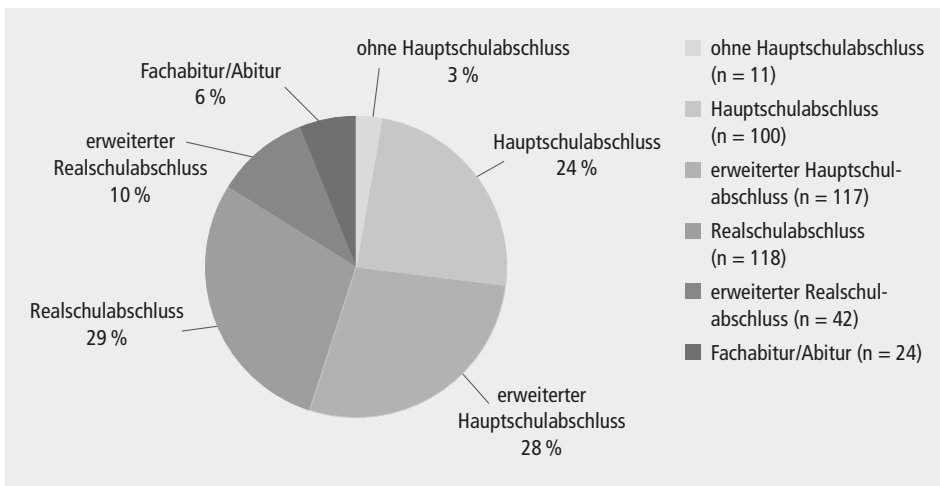
²⁰ In Tabelle 11 im Anhang befinden sich die Angaben der Geschlechterverteilung in den einzelnen Berufen.

Abbildung 3.3: Anteile der Ausbildungsbranchen



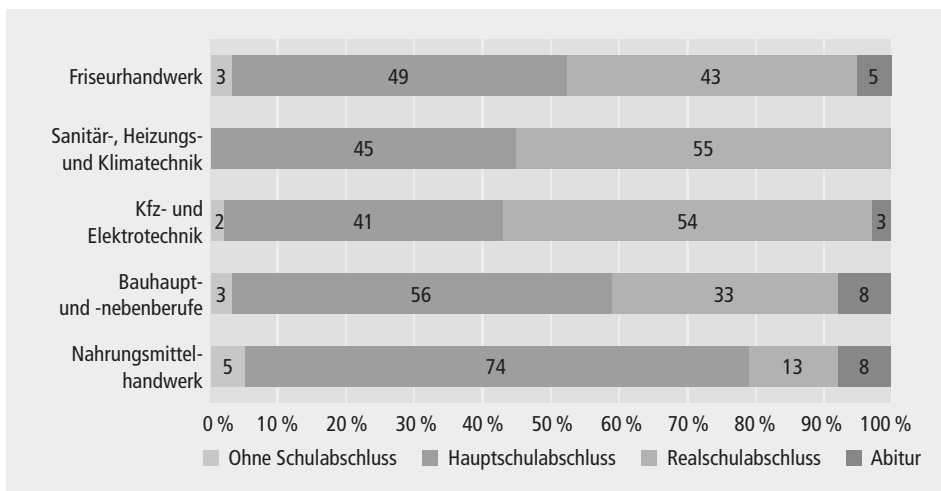
Die dominierenden Schulabschlüsse der Befragten sind die Haupt- und erweiterten Hauptschulabschlüsse (53 %) sowie Realschulabschlüsse (39 %). Kaum vertreten sind Auszubildende mit fehlenden (3 %) bzw. höheren Schulabschlüssen wie Fachabitur und Hochschulreife (6 %).

Abbildung 3.4: Anteile der verschiedenen Schulabschlüsse



In der Abbildung 3.5 wird ersichtlich, dass die meisten Auszubildenden mit niedrigen Abschlüssen im Nahrungsmittelhandwerk und in den Bauhaupt- und -nebenberufen ausgebildet werden. Gleichzeitig werden dort auch die meisten Abiturienten und Abiturientinnen ausgebildet. Die männlich dominierten Berufsbereiche der Kfz- und Elektrotechnik und der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik nehmen den größten Anteil an Auszubildenden mit Realschulabschlüssen auf. Im Vergleich zu den anderen Berufsbereichen sind dort wenige Auszubildende mit fehlenden und wenige Auszubildende mit sehr hohen Abschlüssen vertreten. Diejenigen mit fehlenden und hohen Abschlüssen werden zumeist in den kleinen Betriebsgrößen ausgebildet.

Abbildung 3.5: Verteilung der Schulabschlüsse in den unterschiedlichen Berufsbranchen



Der Vergleich der Abschlüsse zwischen den Auszubildenden ohne und mit Migrationshintergrund zeigt in dieser Befragung, dass die Schulabschlüsse der Migrantinnen und Migrantinnen auf einem ähnlichen Niveau wie dem der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund liegen und sich im Segment der Hauptschulabschlüsse mit 54 % bündeln. Die Gruppe der Auszubildenden ohne Schulabschluss sowie die Gruppe mit Hauptschulabschluss ist bei den MigrantInnen etwas größer; die anderen Abschlüsse liegen etwas unterhalb des Niveaus der Abschlüsse der Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. Geschlechtsspezifisch ist hier lediglich auffällig, dass die jungen Frauen deutlich häufiger einen erweiterten Hauptschulabschluss haben, beim Realschulabschluss jedoch unter dem Niveau der männlichen Auszubildenden bleiben. Beim Fachabitur liegen sie vor den Männern. In das Ausbildungssegment des Handwerks münden die Frauen nicht mit einem höheren Abschlussniveau als

die Männer ein. Ein Trend, der auf eine Höherqualifizierung der jungen Frauen insgesamt verweist, ist in diesem Sample nicht zu beobachten.

49 % der Befragten haben ihre Ausbildung in einem Kleinbetrieb (1–10 Beschäftigte) begonnen und weitere 24 % in einem Betrieb mit bis zu 49 Beschäftigten. Migranten und Migrantinnen münden etwas stärker gegenüber den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund in das kleinstbetriebliche Segment (55 % zu 48 %) ein. Dieser Trend setzt sich auch in dem Bereich des Kleinbetriebes mit bis zu 49 Beschäftigten fort. Auch Frauen sind überproportional (69 %) im Kleinbetrieb anzutreffen.²¹

Abbildung 3.6: Anteile der Auszubildenden in den verschiedenen Betriebsgrößen

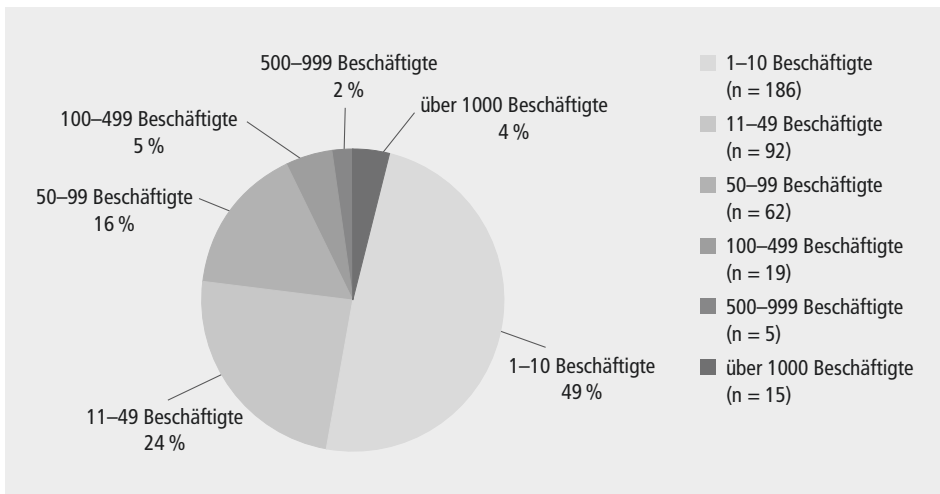
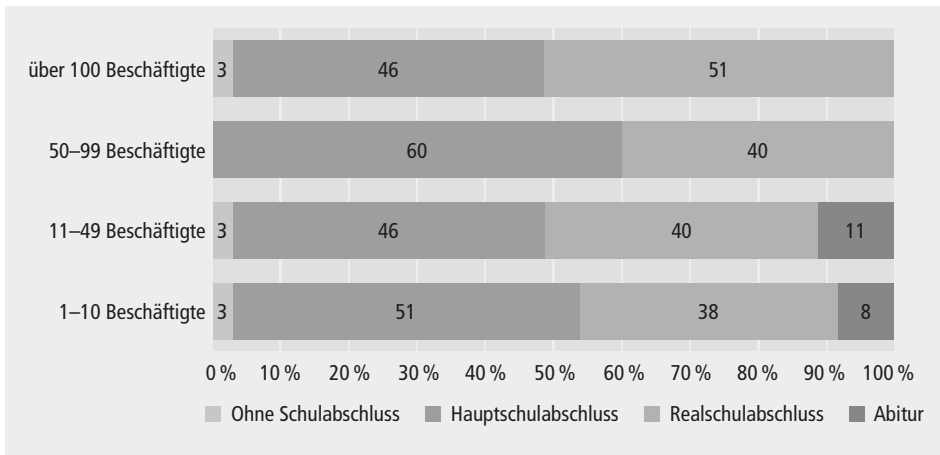


Abbildung 3.7 verdeutlicht, dass in allen Betriebsgrößen ein hoher Anteil von Auszubildenden mit Haupt- und Realschulabschluss ausgebildet wird. Die wenigen Auszubildenden mit Abitur sind im Sample lediglich in den kleinen und kleinsten Betrieben zu finden.

21 In der folgenden Qualitätsuntersuchung werden alle Betriebe mit mehr als 100 Beschäftigten zusammengefasst und als Großbetriebe definiert. Dieses Vorgehen erfolgte, da in diesem Sample wenig Auszubildende in diesen großen Betrieben ausgebildet werden.

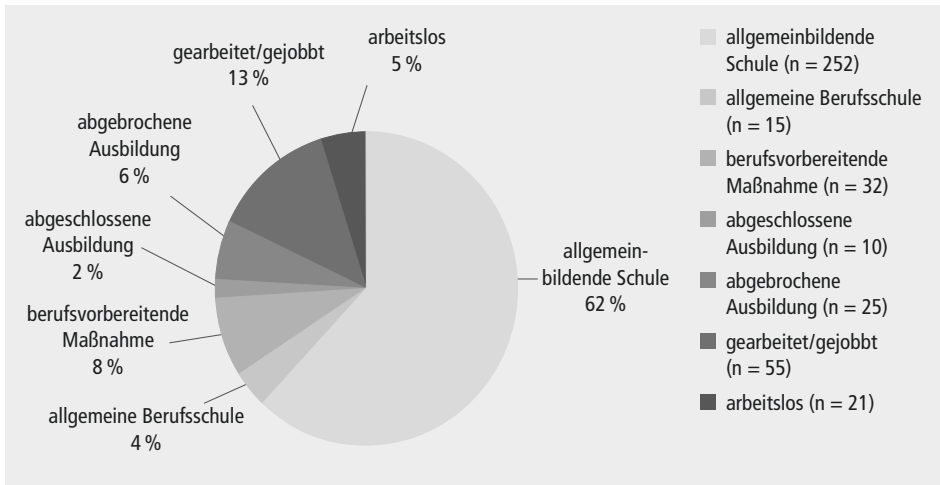
Abbildung 3.7: Verteilung der Schulabschlüsse in den unterschiedlichen Betriebsgrößen



252 Befragte, das entspricht ca. 62% des Gesamtsamples, sind direkt nach Abschluss ihrer Schulzeit in das duale System der Berufsausbildung eingemündet. In dieser Hinsicht besteht kein Unterschied zwischen Männern und Frauen mit und ohne Migrationshintergrund. Die Zeit des Übergangs von der allgemeinbildenden Schule bis zur betrieblichen Einmündung ist durch vielfältige prekäre Situationen der Auszubildenden wie Arbeitslosigkeit oder Ausbildungsabbrüche geprägt. Neben dem dualen und schulischen Ausbildungssystem werden in einem Übergangssystem Bildungsangebote an den Berufsschulen, die nicht zu anerkannten Berufsabschlüssen führen, angeboten. Diese umfassen beispielsweise das Berufsvorbereitungsjahr, Berufsgrundbildungsjahr, ein- oder zweijährige Berufsfachschulen und Maßnahmen der Bundesagentur wie berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB). Über diese unterschiedlichen Bildungsgänge der Berufsvorbereitung sollen junge Menschen in Bildungsprozesse²² integriert werden. Die Bundesagentur für Arbeit und das Bundesinstitut für Berufsbildung haben auf den abnehmenden Trend der direkten Einmündung junger Menschen verwiesen sowie auf die Zunahme der Einmündung in Alternativen bzw. auf die hohe Anzahl nicht vermittelter Bewerber und Bewerberinnen. Bundesweit mündeten zwischen 2004 und 2006 50 % der Bewerber und Bewerberinnen direkt ins duale System und 45 % ins Übergangssystem ein, ca. 8 % wurden nicht vermittelt (BRAUN 2007, 11).

22 Zahlreiche Publikationen (u. a. DJI 2006, Bertelsmannstiftung 2007; BEICHT u. a. 2007) verweisen auf den Bedeutungszuwachs des Übergangssystems und auf die Schwierigkeiten, die Jugendliche im Übergang von der allgemeinbildenden Schule in die duale Ausbildung vorfinden.

Abbildung 3.8: Verschiedene Stationen beim Übergang zur Ausbildung



Betrachtet man nun die Einmündungssituation der Auszubildenden des vorliegenden Samples, so ist festzustellen, dass der Anteil der direkt ins duale System eingemündeten Auszubildenden ca. 10 % über dem Bundesdurchschnitt liegt.

38 % der Auszubildenden sind also über verschiedene Stationen in die Ausbildung eingemündet. Lediglich 12 % der Befragten haben vor Beginn ihrer Ausbildung eine Maßnahme des Übergangssystems besucht. Dieser Anteil liegt deutlich unterhalb des Bundesdurchschnitts. Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund haben an diesen Bildungsgängen stärker teilgenommen als die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. Sie absolvieren häufiger berufsvorbereitende Maßnahmen (10 %) oder werden durch den Besuch der allgemeinen Berufsschule (5 %) als schulische Maßnahme der Berufsvorbereitung auf die zukünftige Ausbildung vorbereitet. Etwa 11 % der Befragten sind aus der Arbeitslosigkeit und nach einem Ausbildungsabbruch wieder in Ausbildung eingemündet. Auszubildende mit diesen Vorerfahrungen münden mit 56 % eher in eine Ausbildung im Kleinstbetrieb als in größere Betriebe ein. Frauen haben häufiger eine Ausbildung abgebrochen (11 %) als Männer (5 %). Männer waren hingegen häufiger arbeitslos vor der Ausbildung (6 %). Auszubildende mit Migrationshintergrund waren vor Beginn der Ausbildung stärker mit Arbeitslosigkeit belastet als Jugendliche ohne Migrationshintergrund.

Deutlich wird, dass die vorgeschalteten Maßnahmen des Übergangs hauptsächlich in Ausbildungsverhältnisse der Kleinstbetriebe führen. Der Anteil derer, die im Übergangssystem über vorbereitende Bildungswege kommen, ist größer als

der, der direkt aus der Arbeitslosigkeit oder nach Abbruch der Ausbildung einmündet. Das Übergangssystem stützt demgemäß den Weg in qualifizierte Bildungswege. Trotzdem verweist der Vergleich der Statistik der Bundesagentur für Arbeit mit dieser Untersuchung aus dem Bereich des Handwerks zum Zeitpunkt des dritten Ausbildungsjahres auf ein Problem. Zum Ende der Ausbildung sind nur noch wenige Auszubildende aus dem Übergangssystem in Ausbildung. Dieses kann, aber muss kein Zufall sein.²³ Es zeigt sich außerdem, wie bedeutsam Kleinstbetriebe für die Integration von Auszubildenden sind, die keinen direkten Zugang finden, da Auszubildende aus den Bildungsgängen der Berufsvorbereitung und ohne Schulabschluss ebenfalls überwiegend in Kleinstbetrieben ausgebildet werden. Hiermit wird die Bedeutung der Ausbildung im Kleinstbetrieb für Jugendliche mit Leistungsgrenzen sichtbar. Gleichzeitig verweist diese Einmündungskonstellation auf eine schwierige Ausgangslage für den Ausbildungsprozess.

23 QUANTE-BRANDT (2006) verweist darauf, dass Jugendliche aus dem Übergangssystem öfter eine Ausbildung abbrechen als Jugendliche, die direkt eingemündet sind.

4 Empirische Ergebnisse zur Qualität in der Berufsausbildung

Die empirische Untersuchung der Qualität ist entsprechend den fünf Themenfeldern in die Input- und Throughputdimensionen gegliedert. Um einen ersten Eindruck von den ausgewählten Indikatoren zu bekommen, werden diese zunächst ausführlich univariat vorgestellt. Anschließend erfolgt eine bivariate Darstellung, um einen Überblick über Zusammenhänge der ausgewählten Untersuchungsgruppen zu geben. Die Einordnung und Interpretation der Ergebnisse werden anschließend anhand der multivariaten Analyse vertieft.

4.1 Die Feststellung der Inputqualität durch Struktur- bzw. Potenzialqualitätsfaktoren

Qualität auf der Inputdimension umfasst die Einhaltung der vom Berufsbildungsgesetz (BBiG 2005) vorgegebenen Standards und Ziele der Ausbildungen. Dabei werden zwei Themenfelder unterschieden. Das erste Themenfeld bezieht sich auf die inhaltliche Ausbildungsorganisation durch Strukturvorgaben. Im zweiten Themenfeld wird auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben zur Absicherung der Ausbildungsbedingungen eingegangen.

4.1.1 Beschreibung der Themenfelder und Indikatoren

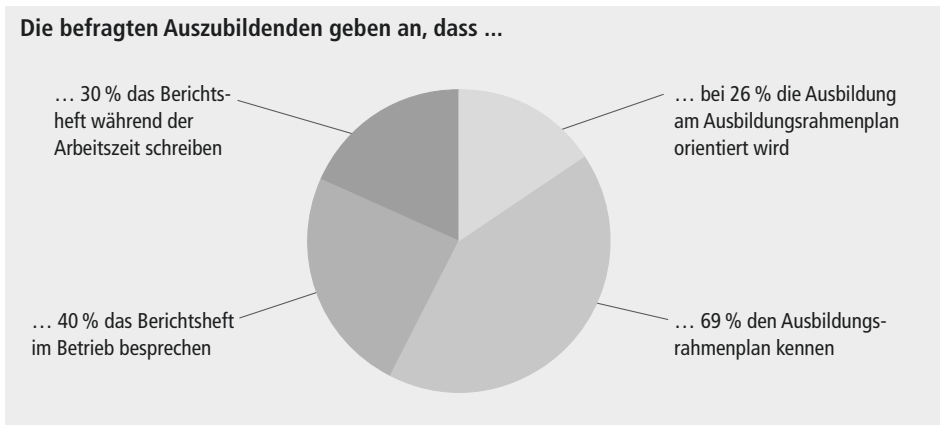
Die wichtigsten Instrumente zur Qualitätsmessung im ersten Themenfeld auf der Inputdimension sind der Ausbildungsrahmenplan und das Berichtsheft. Zur Analyse des ersten Themenfeldes werden die Auszubildenden bezüglich ihrer Kenntnis des Ausbildungsrahmenplanes, der Struktur der Ausbildung nach dem Ausbildungsplan, des Schreibens eines Berichtshefts während der Arbeitszeit und einer gemeinsamen Besprechung des Berichtshefts befragt.²⁴

Der Ausbildungsrahmenplan soll die Einhaltung der Mindeststandards eines jeweiligen Ausbildungsberufes ermöglichen. Zum Beispiel kann eine zu sehr am Tagesgeschäft orientierte Ausbildung das Erlernen aller berufstypischen Inhalte nicht in jedem Fall garantieren, sodass der Rahmenplan die Mindestanforderungen gewähren soll.

Abbildung 4.1 zeigt, dass mehr als zwei Drittel der Auszubildenden diesen Ausbildungsrahmenplan kennen. Aber nur 26 % geben an, dass sie nach dem Plan ausgebildet werden.

24 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

Abbildung 4.1: Übersicht der Indikatoren zur Einhaltung von Ausbildungsordnungselementen



Das Berichtsheft wiederum steht für die Garantie und Ermöglichung einer gewissen Transparenz und Reflexion im Ausbildungsprozess durch die Auszubildenden. Somit können beide Seiten (Auszubildender und Betrieb) Eindrücke über den Lernfortschritt und die Integration der Auszubildenden in den Betrieb aus der Perspektive der Lernenden bekommen, die sich von der des Betriebes durchaus unterscheiden kann. Gleichzeitig können Missstände gezielt aufgedeckt und aufgearbeitet werden. Weder die reflexive noch die kommunikative Komponente des Berichtshefts wird, wie Abbildung 4.1 zeigt, umfassend in die Ausbildungsabläufe integriert. Weil beides zentrale Instrumente sind, um die „gute“ Qualität der Ausbildung zu sichern, zeigt sich Handlungsbedarf seitens der Betriebe, die strukturellen Instrumente stärker in den Ausbildungsprozess zu integrieren.

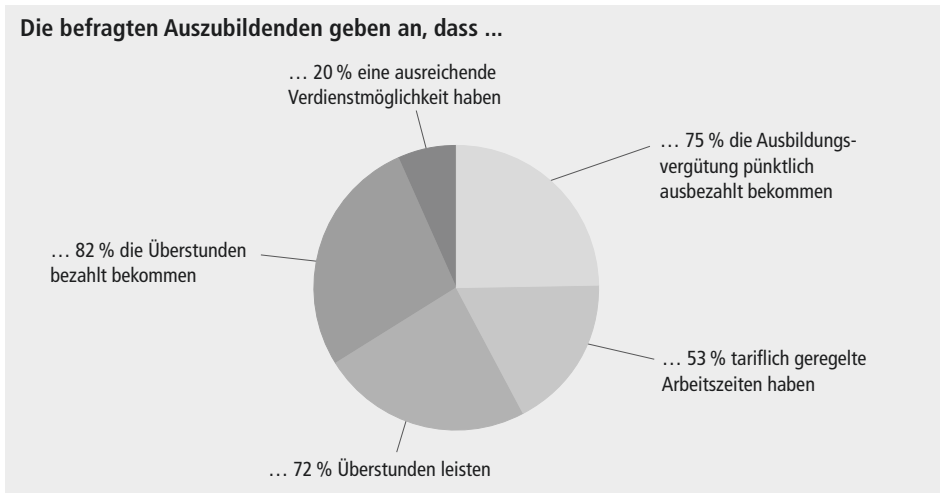
Das zweite Themenfeld beinhaltet den finanziellen und zeitlichen Rahmen einer Ausbildung. Gesetzliche und tarifliche Vorgaben sollen die Mindeststandards der Ausbildung absichern. Zur Analyse dieses Themenfeldes sind daher die Auszubildenden bezüglich der Arbeitszeit, der anfallenden Überstunden, der Bezahlung der Überstunden, des Auskommens mit der Vergütung und der pünktlichen Zahlung der Vergütung befragt worden.²⁵

Die Arbeitszeiten sind mit der Durchführung von bezahlten wie unbezahlten Überstunden verbunden. Die Zeitvorgabe von acht Stunden Arbeit pro Tag entspricht der gesetzlichen Regelung des Jugendarbeitsschutzgesetzes (JArbSchG) für die Arbeitszeiten während der Ausbildung und ist deshalb der positiven Qualität zugeordnet. § 8 JArbSchG sieht vor, dass minderjährige Auszubildende nicht über

25 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

40 Arbeitsstunden wöchentlich im Betrieb arbeiten dürfen. Für volljährige Auszubildende gilt ergänzend § 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG), demzufolge die tägliche Arbeitszeit von acht Stunden nicht überschritten werden darf.²⁶

Abbildung 4.2: Übersicht der Arbeitszeit- und Entgeltbedingungen



In dieser Untersuchung gibt nur etwa die Hälfte der Auszubildenden an, dass eine dem Tarif entsprechende regelmäßige Arbeitszeit von bis zu acht Stunden eingehalten wird. Überstunden wurden von den Auszubildenden im Handwerk erwartet und entsprechen dem Regelalltag. Dies bestätigen die Daten, denn 72 % aller Auszubildenden leisten in den Betrieben Überstunden.²⁷

Eine Abgeltung der Überstunden erhalten 82 % der Auszubildenden.²⁸ Dieses Ergebnis verdeutlicht, dass die Betriebe mit der Mehrarbeit von Auszubildenden in Bezug auf die Abgeltung überwiegend ordnungsgemäß verfahren.

Die Höhe der Ausbildungsvergütung wird grundsätzlich durch die Tarifparteien bestimmt, an der sich die einzelnen Betriebe orientieren, aber nur halten müssen, sofern sie Tarifvertragspartner sind. So unterscheidet sich die Höhe der Ausbildungsvergütungen in diesem Sample erheblich. Exemplarisch werden die Vergütungen

²⁶ DGB-Bundesvorstand 2007, 31.

²⁷ Auch der Ausbildungsreport des DGB bestätigt, dass die Überstunden im Jahr 2007 zugenommen haben. In Ausbildungen werden diese vorausgesetzt, besonders in Klein- und Familienbetrieben gehört es selbstverständlich dazu, mehr Arbeit zu leisten, als vereinbart wurde (DGB-Bundesvorstand 2007, 11 f.).

²⁸ Diese Abgeltung erfolgt in dieser Untersuchung entweder durch finanzielle Aufwendungen oder durch den Freizeitausgleich. Dies entspricht der gesetzlich vorgesehenen Umgangsweise mit Überstunden.

der größten befragten Gruppen dargestellt. Die tariflichen Vergütungen (BBB 2007) liegen im Durchschnitt der dreijährigen Ausbildungszeiten in den alten Bundesländern bei 399 Euro für Maler/Malerinnen und Lackierer/Lackiererinnen, 419 Euro bei Friseuren/Friseurinnen, 470 Euro bei Fachverkäufern/Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk, 510 Euro bei Elektrotechnikern/Elektrotechnikerinnen, 541 Euro bei Anlagenmechanikern/Anlagenmechanikerinnen, 592 Euro bei Kfz-Mechatronikern/Kfz-Mechatronikerinnen bis hin zu 859 Euro bei Straßenbauern/Straßenbauerinnen und Maurern/Maurerinnen.²⁹ Daraus leitet sich die Frage ab, ob die Auszubildenden mit den Zahlungen ihren Lebensunterhalt selbstständig bestreiten können. Es werden diese branchenspezifischen Ausbildungsvergütungen zugrunde gelegt, ohne sie explizit abzufragen.³⁰ Ergebnis ist, dass branchenunspezifisch 80 % der Auszubildenden angeben, dass ihre Vergütung zu gering ist und eine selbstständige Lebensführung für diese Auszubildenden nicht ohne zusätzliche Unterstützung möglich ist. Außerdem stieg die Tendenz der unpünktlichen Zahlung der Ausbildungsvergütung laut DGB-Ausbildungsreport 2007 im Vergleich zum Vorjahr auf 4,1 % an. Diese Unzuverlässigkeit sei besonders bei Klein- und Familienbetrieben zu beobachten und trifft die Auszubildenden mit eigenem Haushalt besonders.³¹ Auch in dieser Untersuchung bestätigt sich das Ergebnis des DGB, denn nur 75 % der Befragten erhalten pünktlich ihre Vergütung.

4.1.2 Deskriptive Analyse

Im vorherigen Kapitel wurden die Indikatoren der beiden Themenfelder der Inputdimension vorgestellt. Im folgenden Abschnitt werden diese Qualitätsindikatoren mit möglichen Einflussfaktoren korreliert, da wir vermuten, dass sich die Qualität der Berufsausbildung in verschiedenen Untergruppen von Auszubildenden unterscheidet. Als Untersuchungsfaktoren werden das Geschlecht, der Migrationshintergrund, unterschiedliche Berufsbranchen, die schulischen Qualifikationen und die unterschiedlichen Betriebsgrößen ausgewählt, weil aufgrund der geringen Zahl einiger Untersuchungsgruppen (z. B. Auszubildende mit Migrationshintergrund oder Auszubildende ohne Schulabschluss) die Frage interessant ist, welche Qualität sie in ihren Ausbildungen vorfinden.³²

29 Sämtliche Vergütungen der befragten Ausbildungsberufe finden sich in Tabelle 11 im Anhang.

30 Sinnvoll wäre es gewesen, die Auszubildenden nach ihrer tariflichen Vergütung zu befragen. Es hat sich gezeigt, dass über die Höhe ungern Aussagen gemacht werden, gerade weil die Erhebung im Klassenverband durchgeführt wurde.

31 DGB-Bundesvorstand 2007, 13.

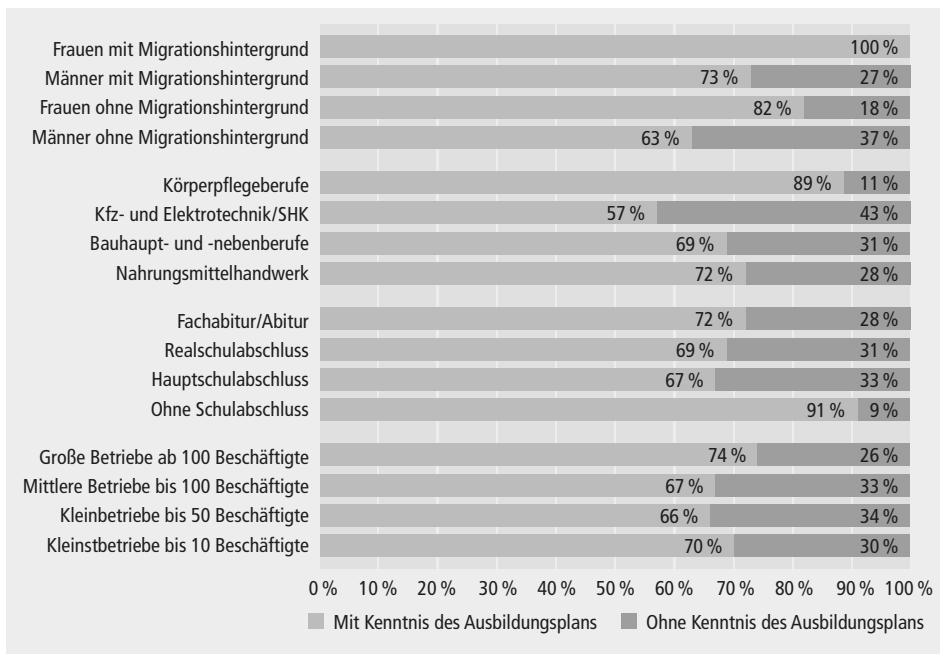
32 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

Im Folgenden werden die Indikatoren in Beziehung zu den ausgewählten Untersuchungsgruppen gesetzt, um mögliche Zusammenhänge zwischen der Qualität und den Einflussfaktoren herauszuarbeiten.

Ausbildungsrahmenplan

Es gehört zu den formal-gesetzlichen Durchführungsbedingungen der dualen Ausbildung, dass zu Beginn der Ausbildung ein Ausbildungsrahmenplan als Grundlage für die Ausbildung des Jugendlichen ausgehändigt wird. 69 % der Auszubildenden geben an, diesen Ausbildungsrahmenplan zu kennen.³³ Knapp ein Drittel kennt den Ausbildungsrahmenplan nicht und kann somit die Qualität der Durchführung der Ausbildung im Betrieb nicht beurteilen.

Abbildung 4.3: **Kenntnis des Ausbildungsrahmenplans (nach Untersuchungsgruppen)**

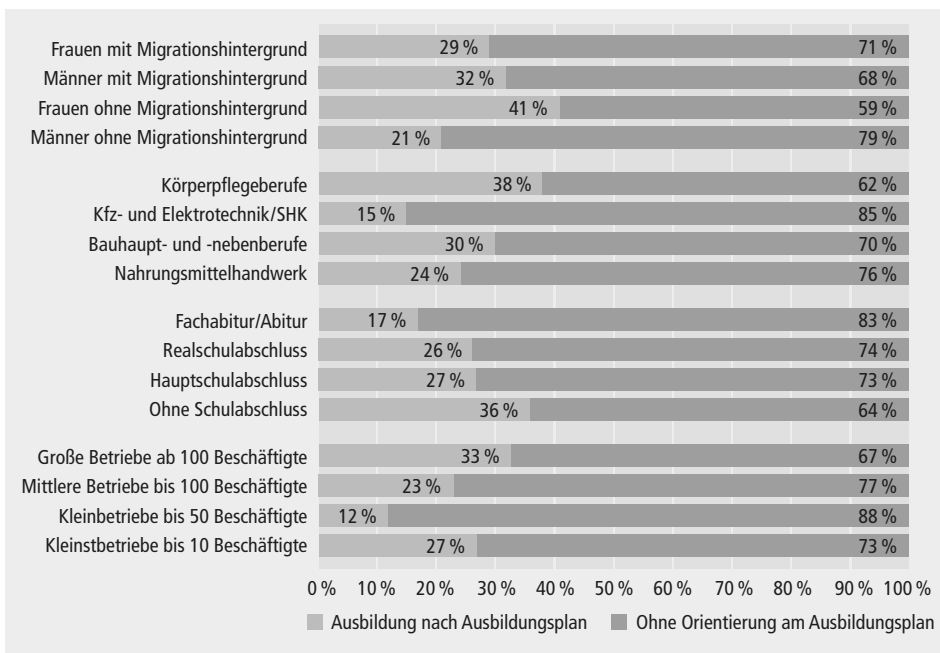


33 Im Vergleich zu einer Untersuchung des BIBB aus dem Jahr 1988 ist der Einsatz des Ausbildungsrahmenplans in den Betrieben gestiegen. Damals integrierten etwa 54 % der Ausbildungsbetriebe im Handwerk diesen Ausbildungsrahmenplan (DAMM-RÜGER/DEGEN/GRÜNEWALD 1988, 7).

Bei bivariater Betrachtung (Abbildung 4.3) zeigen sich deutliche Unterschiede nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Branche und Qualifikationsniveau, während die Unterschiede nach Betriebsgröße weniger signifikant auffallen.

Frauen und dementsprechend auch die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufsbranchen kennen den Ausbildungsrahmenplan sehr viel häufiger als Männer. Auch Auszubildende mit Migrationshintergrund kennen den Ausbildungsrahmenplan häufiger als die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund, insbesondere die migrantischen Frauen. Ebenso kennen fast alle Auszubildenden ohne Schulabschluss³⁴ und die Auszubildenden des Friseurhandwerks den Rahmenplan. Der Ausbildungsrahmenplan erhält erst durch die Anwendung in der Ausbildung Bedeutung und hat ohne diese keine praktische Relevanz für die Auszubildenden. Mit Abstimmung der Ausbildung auf den Ausbildungsrahmenplan erhält der Ausbildungsalltag eine sinnvolle inhaltliche Strukturierung.

Abbildung 4.4: Orientierung am Ausbildungsrahmenplan (nach Untersuchungsgruppen)



34 Es ist anzumerken, dass die Auszubildenden ohne Schulabschluss und die Auszubildenden mit Abitur jeweils sehr kleine Untersuchungsgruppen im Sample darstellen. Ihre Ergebnisse sind nicht repräsentativ und müssen stets vor diesem Hintergrund eingeordnet werden.

Auffällig ist das Ergebnis, dass lediglich ein Viertel der Auszubildenden nach Ausbildungsrahmenplan ausgebildet werden.³⁵ Es ist also davon auszugehen, dass das Regelungselement Ausbildungsrahmenplan zur Strukturierung des Ausbildungsprozesses flächendeckend zu wenig genutzt wird.

Die bivariate Analyse zeigt nach Abbildung 4.4, dass sich die Orientierung am Ausbildungsrahmenplan nach Geschlecht, Migrationshintergrund, Berufsbranche, Qualifikationsniveau und Betriebsgröße deutlich unterscheidet. Besonders auffällig unterscheiden sich Männer und Frauen ohne Migrationshintergrund voneinander. Die Männer und Frauen mit Migrationshintergrund zeigen hingegen kaum Unterschiede.

Die Berufsbranchen verdeutlichen, dass bei den vorwiegend männlichen Auszubildenden der Kfz- und Elektrotechnik sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik eine Orientierung am Rahmenplan in der Ausbildung selten wahrgenommen wird. Selten ist sie auch bei den Auszubildenden im Nahrungsmittel- und Bauhandwerk zu erkennen. Auszubildende des Friseurhandwerks nehmen zwar stärker eine Orientierung am Ausbildungsrahmenplan wahr, aber auch in diesem Berufsbereich ist die konkrete Umsetzung noch vergleichsweise selten.

Am Beispiel des Schulabschlusses in Verbindung mit der Umsetzung des Ausbildungsrahmenplans lässt sich zeigen, dass eine Orientierung mit steigendem Abschluss abnimmt. Der Kleinstbetrieb orientiert die Durchführung der Ausbildung häufiger am Ausbildungsrahmenplan als der Kleinbetrieb. Große Betriebe orientieren sich häufiger umfassend am Ausbildungsrahmenplan als die kleinen.

Führung des Berichtshefts

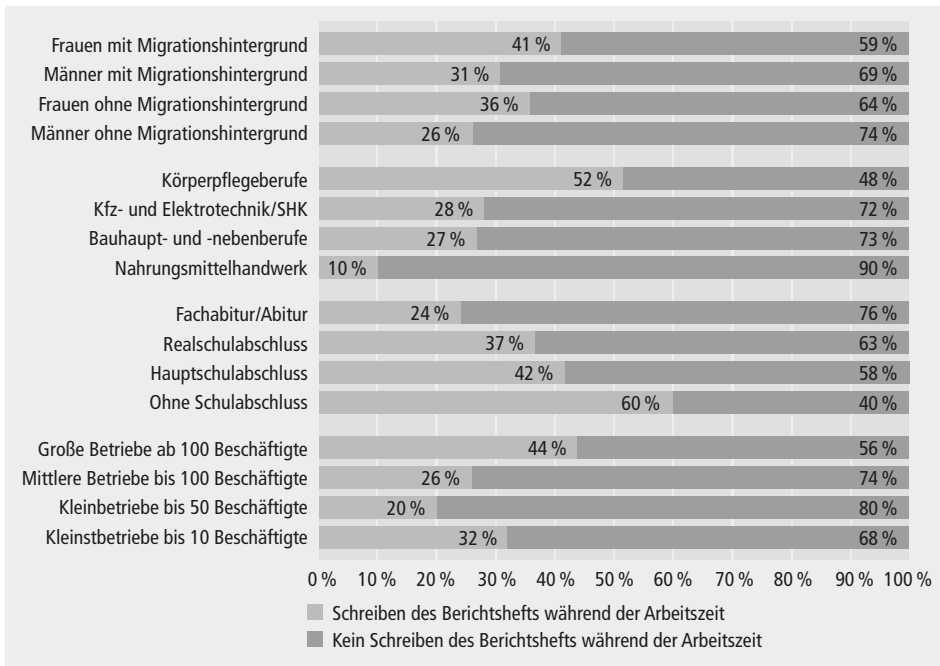
Das Schreiben des Berichtshefts ist, analog zur alten Gesetzgebung, auch im neuen BBiG (2005) während der Arbeitszeit vorgesehen. Es heißt in den Ausbildungsordnungen, dass dem Auszubildenden die Möglichkeit gegeben werden muss, die Dokumentation, die gleichzeitig Voraussetzung zur Zulassung zu den Prüfungen ist, während der Arbeitszeiten anzufertigen. 1988 ergab eine Untersuchung des BIBB „Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung“, dass die Führung des Berichtshefts zur Ausbildungsplanung und -kontrolle bei der Mehrheit der Ausbilder für *wichtig* bzw. *sehr wichtig* erachtet wurde.³⁶ Interessanterweise zeigt das Ergebnis der Bremer Befragung 2004 keine Umsetzung des damals geäußerten Interesses. Von den befragten Auszubildenden des Handwerks dürfen lediglich 30 % der Auszu-

35 Die Ausbildungsrahmenpläne orientieren sich an den von Handwerkskammern zur Verfügung gestellten Mustern (EBBINGHAUS 2006, 37).

36 Vgl. DEGEN u. a. 1990, 11.

bildenden ihr Berichtsheft während ihrer gesetzlichen Arbeitszeit schreiben. 70 % hingegen können dies nicht.

Abbildung 4.5: Schreiben des Berichtshefts während der Arbeitszeit (nach Untersuchungsgruppen)



Es zeigen sich auffällige bivariate Unterschiede in allen Untersuchungsgruppen in Hinblick auf das Schreiben des Berichtshefts (s. Abb. 4.5). Zunächst fällt auf, dass die weiblichen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund häufiger als die männlichen das Berichtsheft während der Arbeitszeit schreiben. Zwischen den Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund erweist sich der Unterschied als unwesentlich.

Im Zusammenhang mit den verschiedenen Ausbildungsbereichen zeigt nur die weiblich dominierte Berufsbranche des Friseurhandwerks, dass das Schreiben des Berichtshefts häufiger in der Arbeitszeit möglich ist. Der hohe Schulabschluss wird im Zusammenhang mit dem Schreiben des Berichtshefts zum Nachteil der Auszubildenden, denn die Auszubildenden mit höheren Abschlüssen schreiben das Heft seltener während der Arbeitszeit als die Auszubildenden mit niedrigem Qualifikationsniveau.

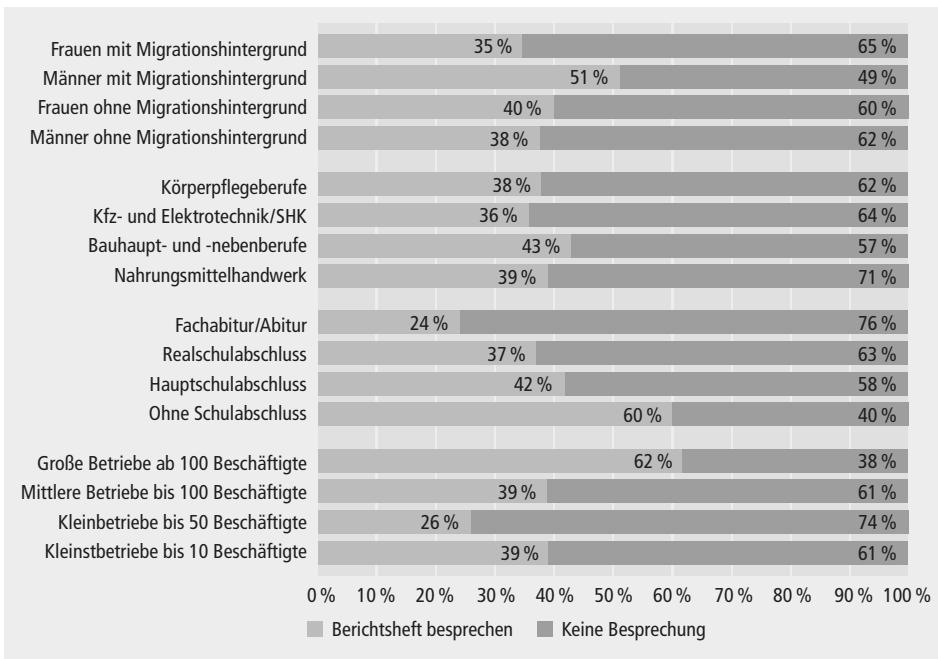
Mit dem Schreiben des Berichtshefts verhält es sich wie bei der Orientierung am Ausbildungsrahmenplan. In den Kleinstbetrieben wird das Schreiben des Hefts eher in den Ausbildungsprozess integriert als in den Kleinbetrieben. Am häufigsten integrieren die großen Betriebe das Führen des Berichtshefts in den Arbeitsprozess.

Neben dem Schreiben des Berichtshefts sind Ausbildungsbetriebe verpflichtet, die Berichtshefte regelmäßig mit den Auszubildenden zu besprechen. Fragt man nun die Auszubildenden, können nur 40 % der Auszubildenden zusammen mit Verantwortlichen im Betrieb den bisherigen Ausbildungsverlauf anhand des Berichtshefts reflektieren.

Die Unterschiede, die die bivariate Untersuchung ergibt, sind in Abbildung 4.6 wiedergegeben. Erneut zeigen sich in allen Untersuchungsgruppen Unterschiede, lediglich in den Berufsbranchen sind die Effekte geringer.

Das Berichtsheft wird mit männlichen migrantischen Auszubildenden verstärkt besprochen. Es zeigt sich ebenso, dass der Schulabschluss mitentscheidet, ob das Berichtsheft besprochen wird. Denn je niedriger das Qualifikationsniveau der Auszubildenden ist, desto mehr wird auf die Umsetzung des Strukturierungselements geachtet.

Abbildung 4.6: **Betriebliche Berichtsheftbesprechung (nach Untersuchungsgruppen)**

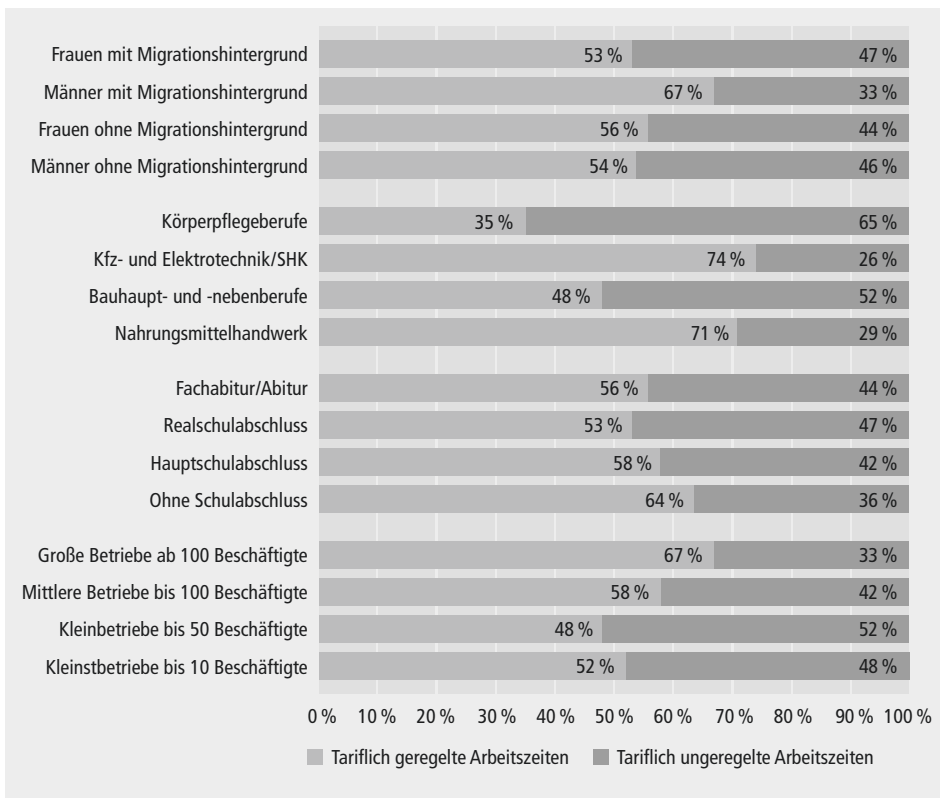


Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen entsprechen ebenfalls dem bisher aufgezeigten Trend. In den kleinsten und mittleren Betrieben wird die kommunikative Seite des Berichtshefts stärker umgesetzt als das Schreiben, doch besteht immer noch hoher Entwicklungsbedarf. Besonders schlecht ist die Situation bei Auszubildenden in den Kleinbetrieben. Große Betriebe haben in der Umsetzung der Berichtsheftvorgaben eine Vorreiterposition gegenüber den kleinen Betrieben.

Arbeitszeiten und Überstunden

An den folgenden Indikatoren werden die Bedingungen zu den Arbeitszeiten untersucht. Zu diesen gehören Überstunden und die Abgeltung der regelmäßigen Überstunden. Zunächst arbeitet etwas über die Hälfte aller Auszubildenden regelmäßig bis zu acht Stunden in den Betrieben.

Abbildung 4.7: Arbeitszeiten (nach Untersuchungsgruppen)



Circa 47 % der befragten Auszubildenden arbeiten regelmäßig länger als acht Stunden. Dabei lassen sich entsprechend der Branchenzugehörigkeit, dem Geschlecht, dem Migrationshintergrund sowie der unterschiedlichen Betriebsgröße Unterschiede feststellen. Die Differenzen bei den Schulabschlüssen korrelieren kaum mit den Arbeitszeiten.

In der Regel arbeiten Männer und Frauen gleich lange im Betrieb. Auch zwischen den Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund ergibt sich kein Unterschied. Ein auffälliger Unterschied hingegen ergibt sich zwischen den männlichen und weiblichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Die männlichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund haben öfter geregelte Arbeitszeiten als die weiblichen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Die Unterschiede ergeben sich also durch die verschiedenen Berufsbranchen. Auffällig ist, dass sowohl in den Betrieben im Nahrungsmittelhandwerk als auch in den Ausbildungen der Kfz- und Elektrotechnik bzw. der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik die vereinbarten Arbeitszeiten überwiegend eingehalten werden. Im Bau- wie auch im Friseurhandwerk sind die Arbeitszeiten hingegen deutlich weniger verbindlich. Die Betriebsgröße erweist sich im Zusammenhang mit geregelten bzw. ungeregelten Arbeitszeiten als zentral. Große Betriebe scheinen sich eher an die gesetzlichen und tariflichen Vorgaben zu halten als kleine Betriebe. In Klein- und auch Kleinstbetrieben ist die Regelungsdichte bezüglich der Arbeitszeit deutlich geringer. Kleine Betriebe können Mehrarbeit nicht in dem Maße durch den flexiblen Einsatz weiteren Personals ausgleichen, wie es in größeren Betrieben oft praktiziert wird. Insgesamt haben knapp die Hälfte aller Auszubildenden tariflich geregelte Arbeitszeiten. Die anderen geben an, regelmäßig mehr als achteinhalb Stunden pro Tag zu arbeiten. Damit wird im weiteren Schritt ein Augenmerk auf das regelmäßige Vorkommen von bezahlten wie unbezahlten Überstunden gelegt.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass 72 % der Jugendlichen in den unterschiedlichen Berufsbereichen unabhängig von normalen oder langen Arbeitszeiten auch Überstunden leisten müssen. Diese Auszubildenden erfahren durch unregelmäßige Mehrarbeit eine Entgrenzung der Arbeitszeiten. Im Folgenden wird gezeigt, wie sich die Verteilung von Überstunden auf den unterschiedlichen Untersuchungsgruppen abbildet.

In Abbildung 4.8 werden Unterschiede in der Handhabung von Überstunden in den Untersuchungsgruppen deutlich. Besonders auffällig ist, dass Auszubildende ohne Migrationshintergrund mehr Überstunden leisten als die Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Weibliche Auszubildende sind insgesamt – unabhängig vom Migrationshintergrund – von Überstunden öfter betroffen als die männlichen.

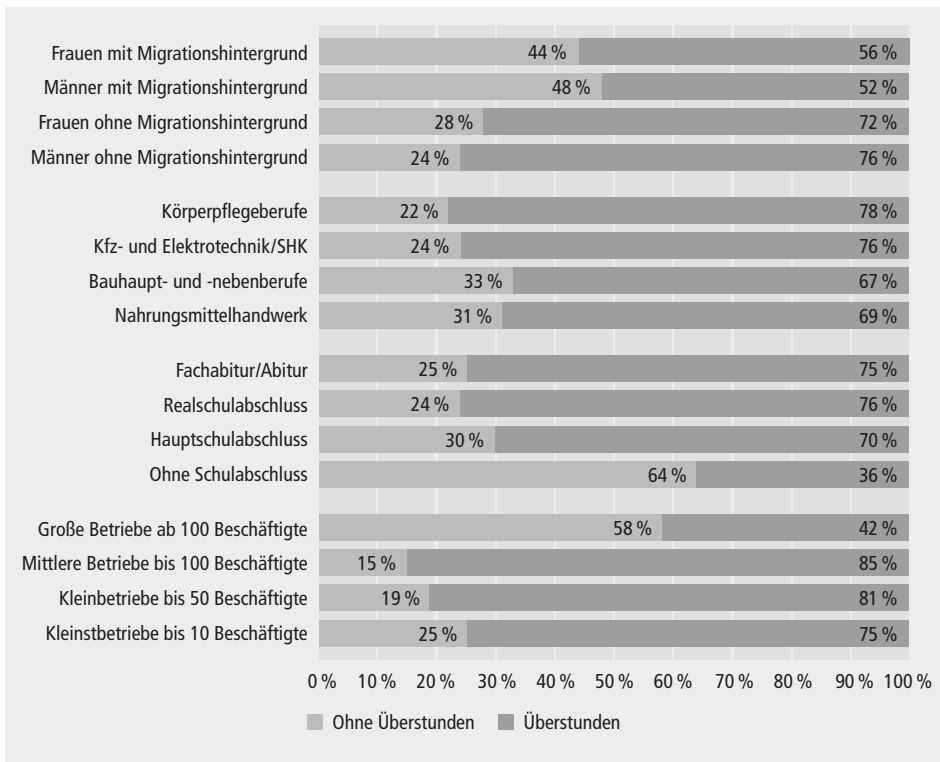
Den Frisuren und Friseurinnen wie auch Kfz- und Elektro- sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechniker/-innen werden häufiger Überstunden abverlangt als

Auszubildenden in den anderen Branchen. Zur Belastung werden sie besonders bei den Auszubildenden im Friseurhandwerk. Fehlende verbindliche Regelungen der Verteilung der Arbeitszeit führen zur Entgrenzung und Aussetzung der Arbeitszeit, ohne dass die geleistete Mehrarbeit als solche erfasst wird. Insgesamt fehlt es bei den Arbeitszeiten an Transparenz. In den Branchen Kfz- und Elektrotechnik sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik können die Auszubildenden leichter zwischen der eigentlichen Arbeitszeit und den Überstunden unterscheiden.

Bei Auszubildenden ohne Schulabschluss im Sample zeigt sich hingegen eine vergleichsweise geringe Belastung durch Mehrarbeit. Die geringe Anzahl in diesem Sample lässt aber wenig Raum für die Interpretation dieser Feststellung.

Deutliche Unterschiede beim Umgang mit Überstunden zeigen sich, wenn die Größe der Betriebe berücksichtigt wird. Am häufigsten müssen Auszubildende in den kleineren Betrieben Überstunden leisten. Große Firmen hingegen verlangen von ihren Auszubildenden deutlich seltener Mehrarbeit.

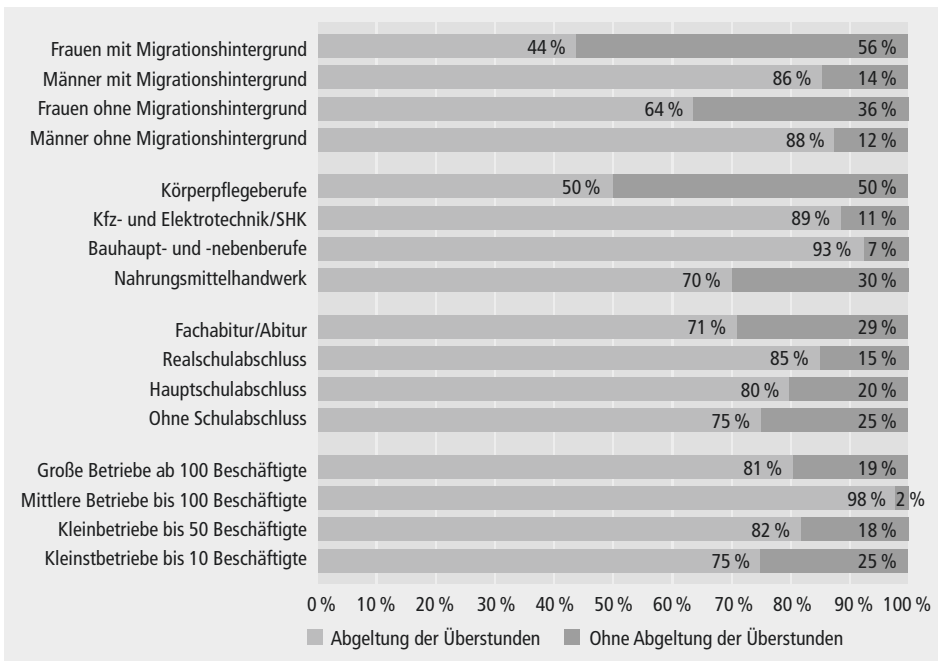
Abbildung 4.8: Überstunden (nach Untersuchungsgruppen)



Grundsätzlich sollen Auszubildende von der Leistung der Überstunden ausgenommen sein, da sie im Betrieb vorrangig noch Lernende sind.³⁷ Lassen sich Überstunden nicht vermeiden, ist laut BBiG (2005) § 17 Abs. 3 „eine über die vereinbarte regelmäßige Ausbildungszeit hinausgehende Beschäftigung (...) besonders zu vergüten oder durch entsprechende Freizeit auszugleichen“. Die Ausbildungsrealität zeigt, dass dies in der Regel auch bei 82 % der Auszubildenden erfolgt. In diesem Sample zeigt sich aber, dass insgesamt 18 % der Überstunden nicht vergütet oder ausgeglichen werden.

Soziostrukturelle Unterschiede werden in Abbildung 4.9 in allen relevanten Untersuchungsgruppen deutlich. Besonders weiblichen Auszubildenden werden geleistete Überstunden nicht bezahlt. Der geschlechtsspezifische Trend lässt sich auch in den unterschiedlichen Berufsbranchen beobachten. In männlich dominierten Berufsbereichen wird häufiger eine Abgeltung der Überstunden praktiziert als in weiblich dominierten Ausbildungsgängen. Im Friseurhandwerk ist die Situation besonders eklatant. Die Auszubildenden werden als günstige Arbeitskräfte herangezogen, was dem Bildungsauftrag einer Ausbildung zuwiderläuft.

Abbildung 4.9: **Abgeltung der Überstunden (nach Untersuchungsgruppen)**



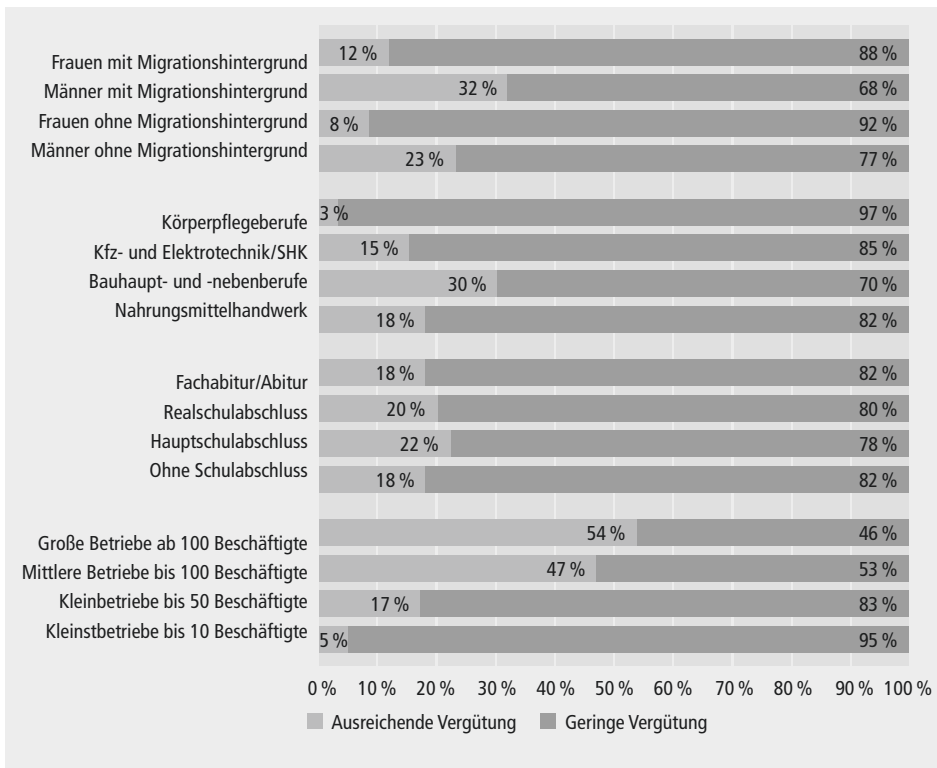
37 DGB-Bundesvorstand 2007, 29.

Im Vergleich zu den bisher untersuchten Indikatoren zeigt sich bei der Betriebsgröße im Zusammenhang mit der Abgeltung der Überstunden ein auffälliger Unterschied. In den mittleren Betrieben werden alle Überstunden ausgeglichen, wohingegen in den Großbetrieben nicht alle Auszubildenden einen Ausgleich ihrer Überstunden erhalten.

Ausbildungsvergütung und Pünktlichkeit der Zahlung

Die Untersuchung der Verdienstmöglichkeit bestätigt, dass die Auszubildenden dieses Samples ihre Vergütung häufig als zu gering empfinden.³⁸ Lediglich 20 % der Befragten sind mit der Ausbildungsvergütung zufrieden.

Abbildung 4.10: Verdienstmöglichkeit (nach Untersuchungsgruppen)



38 In Tabelle 11 befindet sich eine tabellarische Auflistung der Vergütung von Ausbildungen aus der BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütungen (mit Schwerpunkt des Handwerks).

Unterschiede zeigen sich in allen Untersuchungsgruppen, am deutlichsten in den verschiedenen Betriebsgrößen. Abbildung 4.10 zeigt, dass weibliche Auszubildende bzw. Auszubildende aus weiblich dominierten Branchen, die in Kleinst- oder Kleinbetrieben ausgebildet werden, häufig eine sehr geringe Entlohnung erhalten.³⁹

Auszubildende mit hohen Schulabschlüssen sind unzufriedener mit ihrer Vergütung als die übrigen. Von entscheidender Bedeutung für die Höhe der Vergütung sind auch die Berufsbranchen. Besonders die Frauen im Friseurhandwerk kommen mit ihrem Verdienst nicht aus und bewerten diesen als unangemessen. Dies ist ursächlich in der sehr niedrigen tariflichen Ausbildungsvergütung von 418 Euro (in Westdeutschland) begründet.⁴⁰ Die höchste Vergütung wird den Auszubildenden im Bauhauptgewerbe (Ausbildungsberufe wie Maurer/Maurerinnen, Zimmerer/Zimmerinnen, Straßenbauer/Straßenbauerinnen u. a.) gezahlt. In diesem Ausbildungsbereich geben auch die meisten Auszubildenden an, mit der Vergütung auszukommen (30 %). Ihre tarifliche Ausbildungsvergütung im Jahr 2007 beträgt im Schnitt über die drei Ausbildungsjahre verteilt 859 Euro in Westdeutschland (a.a.O.). Dies hängt maßgeblich mit der Ausbildungsplatzabgabe zusammen, die von allen Betrieben der Baubranche getragen wird, damit die betriebliche Diskrepanz der Betriebsgrößen nicht auf die Vergütungen durchschlägt.⁴¹ Aufgrund der Vergütungsstruktur in der Bauausbildung stehen diese Auszubildenden besser da als die Auszubildenden anderer Berufsbranchen.⁴² Der Vorteil, den Kleinstbetriebe gegenüber den Kleinbetrieben in der Untersuchung bisher hatten, findet sich bei der Vergütung der Auszubildenden nicht wieder: Auszubildende aus Kleinbetrieben kommen noch weniger mit der Vergütung aus als Auszubildende aus größeren Betrieben.

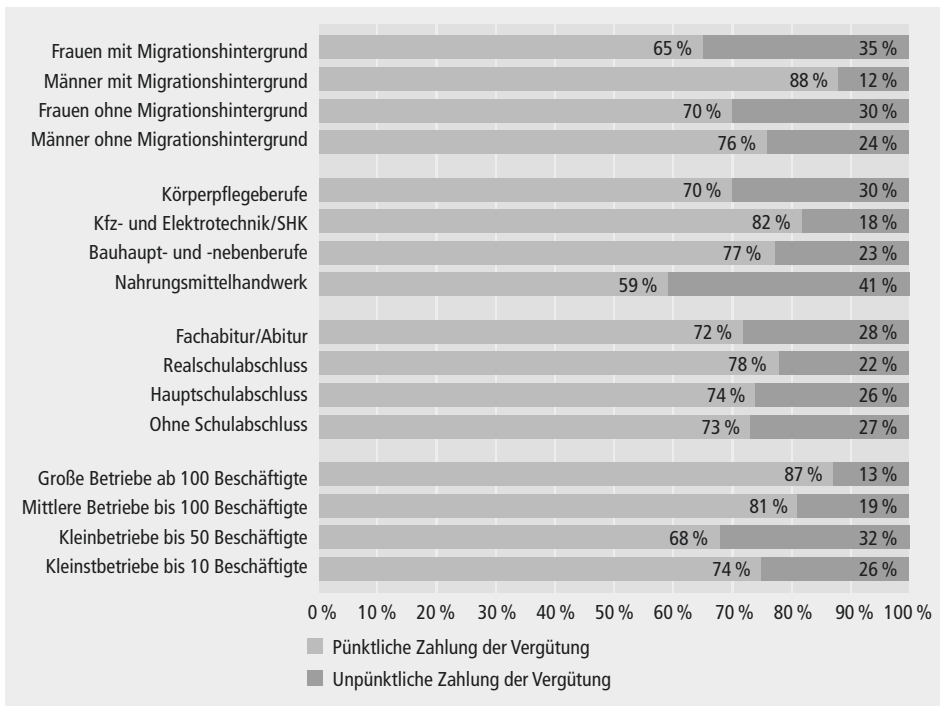
39 Die weiblichen Auszubildenden sind in dieser Untersuchung trotzdem weniger verschuldet als die männlichen. 21 % der weiblichen Auszubildenden geben an, verschuldet zu sein, gegenüber 39 % der männlichen Auszubildenden. Streckenweise führt die veränderte Lebenssituation mit höheren Lebenshaltungskosten zu finanziellen Problemen. Vgl. QANTE-BRANDT 2006, 18 f.

40 In Ostdeutschland sind es im Schnitt nur 266 Euro. www.bibb.de/de/783.htm.

41 Eine Übersicht der durchschnittlichen Vergütungen aller im Sample berücksichtigten Berufe nach der BIBB-Datenbank „Ausbildungsvergütung“ findet sich in Tabelle 11 im Anhang.

42 Die Umlagefinanzierung als solidarisch getragener Fonds besteht seit 1976 in den Bauhauptgewerben. Alle Unternehmen zahlen ein, um ausbildende Betriebe zu entlasten. DGB Region Ostbrandenburg. <http://region-ostbrandenburg.dgb.de/article/articleprint/4268/-/1/153/>.

Abbildung 4.11: Pünktliche Zahlung (nach Untersuchungsgruppen)



Positiv bewerten die Auszubildenden die pünktliche Zahlung der Vergütung. Gute Qualitätsbedingungen liegen daher unter anderem bei einer pünktlichen Zahlung der Vergütungen vor. Die Befragung ergibt, dass 75 % der Auszubildenden die Ausbildungsvergütung pünktlich erhalten. Ein Viertel der Jugendlichen rechnet allerdings mit unpünktlichen Zahlungen.

In allen Untersuchungsgruppen ergeben sich Unterschiede hinsichtlich der pünktlichen bzw. unpünktlichen Zahlung. Männliche Auszubildende dieses Samples sind seltener von Unregelmäßigkeiten hinsichtlich ihrer Bezahlung betroffen als weibliche Auszubildende. Da Letztere ihre Ausbildung ganz überwiegend im Nahrungsmittel- oder Friseurhandwerk absolvieren, ist davon auszugehen, dass unpünktliche Zahlungen mit der Berufsbranche und der Betriebsgröße zu erklären sind. Wie bei dem vorherigen Indikator „angemessene Verdienstmöglichkeit“ ist auch die unpünktliche Zahlung an weiblich dominierte Berufsbranchen und an Kleinst- und Kleinbetriebe gebunden. Diese Berufe werden in der Regel in Kleinst- und Kleinbetrieben ausgebildet, die häufiger unpünktlich zahlen als mittlere oder große Betriebe.

Die Ausbildung im Nahrungsmittelhandwerk birgt im Vergleich zu den Ausbildungen im Bauhandwerk und der Kfz- und Elektrotechnik sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik ein größeres Risiko unangemessener Vergütung und unpünktlicher Zahlungen der Ausbildungsvergütungen. Insgesamt kann festgestellt werden, dass je kleiner ein Betrieb ist, desto häufiger ist mit einer unangemessenen und unpünktlichen Bezahlung zu rechnen.

4.1.3 Multivariate Analyse

Bisher wurden bivariate Zusammenhänge betrachtet. Um zu überprüfen, ob diese bisher behandelten Merkmale einen unabhängigen Einfluss auf das Erleben von Ausbildungsqualität haben, wurden multivariate logistische Regressionsmodelle gerechnet.⁴³ Mithilfe der logistischen Regression kann in unserem Fall überprüft werden, ob eine bestimmte Variable, z. B. das Geschlecht oder die Zugehörigkeit zu einer bestimmten Berufsbranche, das Wahrscheinlichkeitsverhältnis für eine positive bzw. negative Qualität in den Themenfeldern beeinflusst. In die Modelle werden dieselben erklärenden Variablen einbezogen, die bereits in den deskriptiven Analysen betrachtet wurden. Hierzu gehören Geschlecht, Migrationshintergrund, Betriebsgröße, Berufsbranche und das Qualifikationsniveau der Auszubildenden.

Ausbildungsrahmenplan

In der multivariaten Analyse gehen die bivariaten Effekte des niedrigen Schulabschlusses oder der Betriebsgrößen verloren. Einen signifikanten Einfluss auf die Kenntnis des Ausbildungsrahmenplans haben die Berufsbranchen und der Migrationshintergrund.⁴⁴

Positive Auswirkungen auf die Kenntnis des Ausbildungsrahmenplans hat der Migrationshintergrund. Die Betriebe legen zu Anfang der Ausbildung stärker als bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund Wert darauf, den Auszubildenden das Instrument mit an die Hand zu geben. Damit informieren die Betriebe die migrantischen Auszubildenden über die Ausbildungsstruktur besser als die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund. Die Motive der Betriebe können darin liegen, dass sie bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Ausbildungsprozess stärker absichern wollen. Inwiefern das aus Vorurteilen oder aus Fürsorge gegenüber migrantischen Jugendlichen entsteht, kann nicht beantwortet werden.

43 Dieses Verfahren ermöglicht es, den Einfluss einer unabhängigen Variable auf eine kategoriale abhängige Variable zu bestimmen, wobei der Einfluss der übrigen Variablen jeweils kontrolliert wird.

44 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

Der in der bivariaten Analyse noch erkennbare Effekt des Geschlechts wird durch die Berufsbranche überlagert. Eine bessere Kenntnis bezüglich des Ausbildungsrahmenplans weisen die Friseurauszubildenden im Gegensatz zu den Auszubildenden der Kfz- und Elektro- bzw. Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik auf. In Ausbildungen des Friseurhandwerks wird das Strukturelement bereits umfassend anerkannt und vorgelegt – wie bereits bivariat ersichtlich wurde. In den Kfz- und Elektro- bzw. Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik-Ausbildungen wird nur selten auf dieses Strukturelement geachtet. In diesen Ausbildungen kann keine Kontrolle der Auszubildenden über die zu lernenden Inhalte ausgeübt werden. Inhaltliche Defizite der Ausbildungsinhalte können sie nicht systematisch erkennen. So können sie in der Gestaltung der Ausbildungspraxis eher nur passiv bleiben und haben keine abgesicherte Möglichkeit der aktiven Einflussnahme auf das Ausbildungsgeschehen, im Gegensatz zu den Auszubildenden des Friseurhandwerks.

Hinsichtlich der Orientierung der Ausbildung an dem Ausbildungsrahmenplan bestätigt das multivariate Modell die bivariaten Effekte der Geschlechtszugehörigkeit und der Betriebsgröße.⁴⁵ Weibliche Auszubildende nehmen eine Orientierung der Ausbildung an den Ausbildungsinhalten stärker wahr als die männlichen. Dieser Zusammenhang kann nicht durch die Ausbildung in bestimmten Branchen (wie z. B. Friseurhandwerk) erklärt werden, weil sich die Unterschiede dort nicht bestätigen lassen. Als Erklärung des positiven Effekts von Frauen an einer stärkeren Orientierung der Ausbildung am Ausbildungsrahmenplan kann ein größeres individuelles Interesse der weiblichen Auszubildenden an der Verfolgung der Struktur der Ausbildung herangezogen werden. Die Frauen, die sich für männlich dominierte Ausbildungsberufe entscheiden, legen vermutlich mehr Wert auf den Einsatz dieses Instruments. Es kann bei ihnen davon ausgegangen werden, dass sie sich sehr genau mit den Zielen und Inhalten der Ausbildung auseinandergesetzt haben. Die Betriebe dieser Auszubildenden legen wiederum bei den Frauen ein stärkeres Augenmerk auf die Orientierung der inhaltlichen Absicherung. Den Frauen kommt, insbesondere in den männlich dominierten Ausbildungsbereichen eine strukturierte Ausbildung zugute.

Der Effekt, dass kleinere Betriebe die Ausbildung weniger an dem Ausbildungsrahmenplan orientieren, erklärt sich aufgrund der strukturellen Einbindung der Auszubildenden in den Arbeitsprozess. Damit entscheidet die Auftragslage eines Betriebes stärker über die Lerninhalte der Auszubildenden als die Systematik des Lern- und Arbeitsprozesses. Das bedeutet, dass die Auszubildenden die Aufgaben, die im Ausbildungsrahmenplan vorgegeben sind, gegebenenfalls zu einem anderen Zeitpunkt lernen. Die Systematik des Lernprozesses verändert sich im Ausbildungs-

45 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

alltag gegenüber den Vorgaben des Ausbildungsrahmenplans. Damit ist die Logik des Ausbildungsaufbaus durchkreuzt. Dies kann negative Auswirkungen auf den Bildungsprozess haben. Auszubildende der kleinen und kleinsten Betriebe stellen weniger Struktur in der Ausbildung fest. Damit laufen sie Gefahr, dass wichtige Ausbildungsinhalte nicht erlernt werden, die für das Bestehen der Abschlussprüfung ausschlaggebend sind. Die mittleren und großen Betriebe mit Ausbildungsabteilungen können die Ausbildung besser auf die gesetzlich vorgesehenen inhaltlichen Standards abstimmen. Mittlere und große Betriebe verfügen häufig über arbeitsteilige Arbeitsabläufe und können anders als die kleineren Betriebe längerfristige Arbeitsaufgaben von Auszubildenden absichern, da sie ein größeres Auftragsvolumen haben. Damit ist die Orientierung am Ausbildungsrahmenplan eher umzusetzen.

Der Migrationshintergrund zeigt keinen Zusammenhang zu unterschiedlicher Orientierung am Ausbildungsrahmenplan. Auch unterschiedliche Schulabschlüsse wirken sich nicht auf eine bessere oder schlechtere Umsetzung dieses Strukturelements aus. Beide bivariaten Effekte werden durch die Zugehörigkeit zu Kleinst- und Kleinbetrieben überlagert.

Führung des Berichtshefts

Wirkung auf die Integration des Berichtshefts in den Ausbildungsalltag haben die Berufsbranchen und die Betriebsgrößen.⁴⁶ Keine Effekte auf eine bessere Integration des Berichtshefts zeigen sich durch das Geschlecht und den Migrationshintergrund.

Im Friseurhandwerk ist die Integration des Berichtsheftes am weitesten fortgeschritten. Dass dem Schreiben des Berichtshefts in der Friseurbranche der höchste Stellenwert im Vergleich mit den anderen Ausbildungsbereichen eingeräumt wird, erklärt sich vermutlich aus der engen Zusammenarbeit zwischen Ausbilder/-in und Auszubildenden und daraus, dass Leerlaufzeiten zwischen Kundinnen und Kunden im Betrieb besser genutzt werden können als in anderen Ausbildungsbereichen. Das Schreiben wird vonseiten des Betriebes stärker eingefordert, als dies Ausbilder/-innen anderer Ausbildungsbereiche umsetzen.

Die Innung des Friseurhandwerks legt einen gesteigerten Wert auf gute Leistungen der Auszubildenden und verwahrt sich gegen die Kritik bezüglich der schlechten Ausbildungsqualität, die ihrem Ausbildungsbereich populär entgegengebracht wird. Mit der Absicherung des Berichtsheftschreibens während der Arbeitszeit leisten diese Betriebe einen Beitrag zur Sicherung von Ausbildungsqualität. Sie erhalten so einen besseren Einblick in die Sicht der Auszubildenden auf die Ausbildung.

46 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

Multivariat bestätigt sich der in der bivariaten Analyse beschriebene Effekt, dass die weiblichen Auszubildenden im Nahrungsmittelhandwerk das Heft nicht in den Arbeitsalltag integrieren können. Nur Auszubildende des Friseurhandwerks erleben vermutlich auch unterstützt durch die außerbetriebliche externe Ausbildungsorganisation eine signifikant bessere Integration des Strukturelements. Durch die Teilnahme an Lehrgängen erhalten Betriebskollegen/-kolleginnen einen fachlichen Überblick zu den Leistungsständen der Auszubildenden. Diese Kontrolle durch andere Betriebe stärkt vermutlich die Bereitschaft, das Heft im Betrieb schreiben zu lassen.

Negativ auf die Umsetzung dieses Strukturelements wirkt sich eine Ausbildung im Kleinst- und Kleinbetrieb aus. In den kleinen Betrieben wird die Umsetzung noch weniger integriert, und daher wirkt die Ausbildung noch stärker negativ als in den kleinsten Betrieben. Vermutlich verhindern unklare Verantwortlichkeiten für die Betreuung der Auszubildenden in Kleinbetrieben sowie der Zeitdruck und die wechselnden Orte, an denen Aufträge bearbeitet werden, die Möglichkeit, das Heft während der Arbeitszeiten anzufertigen. Geringe Werkstattphasen bringen sehr viel Unruhe in den Ausbildungsablauf. Dies gilt für beide kleinen Betriebsgrößen, aber im Kleinstbetrieb sichert die persönliche Nähe und damit klare Verantwortung für den Auszubildenden im Ausbildungsprozess die Einhaltung der Vorgaben zum Berichtsheft noch mehr ab. Eine umfassende Einsicht aufseiten der kleinen Betriebe fehlt, dass dies ein sinnvolles Instrument zur Dokumentation des Ausbildungsablaufs ist.

Am Qualifikationsniveau zeigt sich, dass große Unterschiede hinsichtlich des Umgangs mit dem Berichtsheft zwischen Auszubildenden ohne Schulabschluss und denen mit Abitur bestehen. Das bedeutet, dass bei Auszubildenden ohne Schulabschluss sehr viel mehr auf das Schreiben des Berichtshefts geachtet wird als bei den Abiturienten und Abiturientinnen. Die Ausbilder/-innen erkennen demnach an, dass Auszubildende mit niedrigen Abschlüssen stärkere Anleitung und Förderung benötigen als die Auszubildenden mit höheren Abschlüssen. Auszubildende mit hohen Schulabschlüssen finden seltener den betrieblichen Rahmen vor, ihre Ausbildung anhand des Betriebshefts zu reflektieren. Von Auszubildenden mit höherem Abschluss wird öfter verlangt, die Bearbeitung des Hefts außerhalb der Arbeitszeit umzusetzen. Somit werden ihnen Rechte aberkannt, und ihr schulischer Qualifikationsvorteil wird ihnen in dieser Situation zum Nachteil ausgelegt.

Betriebe kommen dort ihrer besonderen Ausbildungsverantwortung nach, wo sie die Ausbildung von gering schulisch vorqualifizierten Auszubildenden und Jugendlichen vornehmen. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen finden diese Bedingungen nicht vor. Aufgrund der kleinen Befragungsgruppe darf dieses Ergebnis aber nicht überbewertet werden. Es wäre dennoch für eine weiterführende Bearbeitung interessant, ob sich diese Einstellung der Betriebe gegenüber höher qualifizierten Auszubildenden in größeren Befragungsgruppen bestätigt.

Effekte auf die Besprechung des Berichtshefts werden durch die Betriebsgröße und durch den Schulabschluss erwirkt.⁴⁷ Die Kleinbetriebe nutzen das Berichtsheft selten. Der Kleinbetrieb arbeitet im betrieblichen Ausbildungsprozess mit Abstand am wenigsten mit den Möglichkeiten, die die Besprechung des Berichtshefts bieten. Ähnlich prekär stellt sich auch die Situation im Kleinstbetrieb dar. Das Berichtsheft wird in größeren Betrieben deutlich stärker als Strukturelement genutzt. Für das klein- und kleinstbetriebliche Segment ist ein deutlicher Mangel an Qualität festzustellen. Die geringe Integration des Berichtshefts in den Arbeitsprozess der Kleinst- und Kleinbetriebe hängt mit der starken auftragsorientierten Arbeitsweise zusammen, die dazu führt, dass die betrieblichen Ausbildungsverpflichtungen nicht eingehalten werden. Dieses ist insofern problematisch, da das Berichtsheft am Ende der Ausbildungszeit relevant für die Zulassung zur Prüfung ist. Gleichzeitig vergeben sich die Betriebe die Chance, rechtzeitig Rückmeldungen von ihren Auszubildenden zu erhalten. Sie wären über den fachlichen Kenntnisstand besser informiert und könnten mit den Auszubildenden systematisch in einen Dialog über den betrieblichen Lern- und Entwicklungsfortschritt eintreten. Das ist vor allem für die Schüler/-innen mit niedrigen Schulabschlüssen wichtig, die überwiegend in dieses Betriebsspektrum einmünden. Denn besonders dort sollten die Betriebe sich Einblicke in den Leistungsstand verschaffen. Darüber könnten die vielfach bemängelten Fähigkeiten in der deutschen Rechtschreibung früher erkannt und bearbeitet werden. Ebenso könnte anhand des Berichtshefts eine Reflexion der Arbeitsabläufe erfolgen und auch ersichtlich werden, welchen Lernfortschritt der Auszubildende aufgrund seiner verrichteten Tätigkeit gemacht hat. Bei der Hälfte der Auszubildenden dieser Betriebsgröße ist das Berichtsheft im Ausbildungsprozess ohne Bedeutung. Im Kleinstbetrieb wird das Berichtsheft etwas stärker als bei kleinbetrieblichen Auszubildenden umgesetzt, aber ebenfalls noch zu wenig.

Arbeitszeit und Überstunden

Die Effekte auf die geregelten bzw. unregulierten Arbeitszeiten ergeben sich aus der Branchenzugehörigkeit, aus der Betriebsgröße und der Geschlechtszugehörigkeit.⁴⁸ Dabei bewirkt die Berufsbranche den stärksten Einfluss auf tariflich geregelte oder unregulerte Arbeitszeiten. Im Vergleich zum Friseurhandwerk bieten die anderen Berufsbereiche eine stärkere tarifliche Regelung der Arbeitszeiten. Bei den Friseuren/Friseurinnen gehören lange Arbeitszeiten zum Ausbildungsalltag dazu. Diese kleinen Betriebe wälzen diese Mehrarbeit auf die Auszubildenden ab, da aufgrund

47 Vgl. Tabelle 1 im Anhang.

48 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

der ökonomischen Situation keine zusätzlichen Arbeitskräfte eingestellt werden. Im Gegensatz dazu werden in den Ausbildungen der Kfz- und Elektrotechnik, der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik sowie in den Ausbildungen des Bau- und des Nahrungsmittelhandwerks die tariflich geregelten Arbeitszeiten stärker eingehalten. In den männlich dominierten Branchen sind höhere gewerkschaftliche Organisationsgrade der Mitarbeiter festzustellen. Dies gilt besonders stark für die Ausbildungsberufe der Kfz- und Elektrotechnik sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik. Dies hängt vermutlich damit zusammen, dass Klein- und Kleinstbetriebe in diesen Bereichen häufig mit Großbetrieben zusammenarbeiten. Die Betriebsgrößenstruktur ist im Kfz- und Elektro- sowie im Sanitär-, Heizungs- und Klimagewerbe wesentlich ausdifferenzierter als in personenbezogenen Dienstleistungen. Diese beiden Faktoren beeinflussen daher die Arbeitszeiten der Auszubildenden positiv. Das Bauhandwerk bietet jedoch weniger geregelte Arbeitszeiten als das Nahrungsmittelhandwerk. Im Bauhandwerk werden die unregelmäßigen Arbeitszeiten unter anderem durch saisonale und witterungsbedingte Einflussfaktoren beeinflusst. Überwiegend finden diese Tätigkeiten in diesen Ausbildungsberufen im Freien (z. B. bei Straßenbauern/Straßenbauerinnen, Tiefbaufacharbeitern/Tiefbaufacharbeiterinnen, Dachdeckern/Dachdeckerinnen, Maurern/Maurerinnen, Hochbaufacharbeitern/Hochbaufacharbeiterinnen, Malern/Malerinnen) statt. Dies wirkt sich auch auf die Ausbildungssituation aus. Da das Nahrungsmittelhandwerk vielfach im Verkauf ausbildet und umfangreich mit Teilzeitarbeitskräften arbeitet, werden während der Geschäftszeiten neben den Auszubildenden noch andere Verkäufer/Verkäuferinnen stundenweise eingesetzt. Somit nutzt der Betrieb eine flexible Möglichkeit des Personaleinsatzes, die sich positiv auf die Arbeitszeiten der Auszubildenden auszuwirken scheint. Die zweite Ausbildungsrichtung des Nahrungsmittelhandwerks sind die Ausbildungen zum Bäcker und zur Bäckerin. Diese überwiegend männlichen Auszubildenden haben durch den Produktionsprozess eine klare zeitliche Vorgabe, die geringe Spielräume bietet. Damit erklärt sich eine stärkere Tendenz zu geregelten Arbeitszeiten. Der bivariate Zusammenhang zwischen den migrantischen Männern und den geregelten Arbeitszeiten entfällt im multivariaten Modell. Dort ist die Zugehörigkeit der migrantischen Auszubildenden zu den Kfz- und Elektrotechnikern/-technikerinnen und zum Nahrungsmittelhandwerk einflussgebend auf die Einhaltung der Arbeitszeiten.

Dass die weiblichen Auszubildenden dieser Untersuchung signifikant stärker tariflich geregelte Arbeitszeiten als die männlichen Auszubildenden vorfinden, ergibt sich aus der Integration der Frauen in die männlich dominierten Ausbildungsbranchen sowie aus den weiblichen Auszubildenden des Nahrungsmittelhandwerks, also aus den Frauen, die nicht im Friseurhandwerk ausgebildet werden. Diese Frauen finden Arbeitsbedingungen vor, in denen der Betrieb Absprachen

über die Arbeitszeiten einhält und den Arbeitseinsatz der Auszubildenden transparent macht.⁴⁹

Eine hohe Anzahl an Überstunden ergibt sich im Unterschied zu dem Indikator der Arbeitszeiten stärker aus den Betriebsgrößen und weniger aus den Berufsbranchen.⁵⁰ Der bivariate Effekt von mittleren und kleinen Betrieben auf eine hohe Überstundenanzahl bestätigt sich im multivariaten Modell. Auszubildende in den mittleren und kleinen Betrieben müssen oft länger arbeiten als die Auszubildenden in den großen Betrieben. Dies zeigt sich insbesondere im Friseurhandwerk und in den kleinen Baubetrieben. In den großen Betrieben wird die Mehrarbeit durch einen anderen Personaleinsatz ausgeglichen, in den kleinen und mittleren übernehmen dies auch die Auszubildenden. Große Betriebe haben mehr Möglichkeiten, ihr Personal flexibel einzusetzen, sie bilden häufig in Ausbildungswerkstätten aus, die parallel zum Produktionsprozess arbeiten, deshalb müssen dort Auszubildende weniger Überstunden leisten. Auszubildende dieser Betriebsgröße sind weniger durch die Arbeitszeiten belastet. In den kleinen Betriebsgrößen sind die Auszubildenden als Arbeitskräfte integriert und werden für Überstunden herangezogen. So steht dort nicht der systematische Ausbildungs- und Lernprozess im Vordergrund, sondern der betriebliche Arbeitsprozess. Gerade für die Auszubildenden in den kleineren Betriebsgrößen ergibt sich aus der Mehrbelastung durch Überstunden ein Risiko, weil sie häufiger mit niedrigen theoretischen Kenntnissen in die Ausbildung einmünden und möglicherweise mehr arbeitsfreie Zeiten zum Lernen der Theorie benötigen.

Auszubildende ohne Schulabschluss leisten etwas weniger Überstunden als die Auszubildenden mit hohen Abschlüssen.⁵¹ Das kann (insbesondere in den kleineren Betriebsgrößen) damit zusammenhängen, dass die Überstunden vielfach beim bzw. am Kunden direkt geleistet werden müssen und die Betriebe den Auszubildenden mit weniger guten Vorkenntnissen die Verantwortung für die Erfüllung der Aufgaben nicht zutrauen. Ob eine Ausbildung mit Migrationshintergrund oder ohne absolviert wird, hat keine Auswirkung auf die Anforderung von Überstunden. Die Betriebe berücksichtigen Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund gleichermaßen als Arbeitskräfte für die anfallende Mehrarbeit.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Abgeltung der Überstunden stark mit den unterschiedlichen Berufsbranchen zusammenhängt und weniger stark hingegen mit den verschiedenen Betriebsgrößen.⁵² Das multivariate Modell verdeutlicht eine bessere Abgeltung in den männlich dominierten Berufsbereichen der Kfz- und Elektrotechnik sowie der Bauhaupt- und -nebenberufe im Vergleich zum Friseurhandwerk.

49 Vgl. Abbildung 2 im Anhang.

50 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

51 Möglicherweise ein zufälliges Ergebnis aufgrund der kleinen Befragungsgruppe.

52 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

Da ein großer Anteil der jungen Frauen in dem Friseurhandwerk ausgebildet wird, fehlt den weiblichen Auszubildenden dort oft die Vergütung der Überstunden.

Die Gründe für diese unterschiedliche Praxis in der Abgeltung von Überstunden zwischen den Ausbildungsbranchen lassen sich nicht aus der Struktur und den speziellen Arbeitsanforderungen erklären.⁵³ Der Unterschied zwischen den Ausbildungsbereichen ergibt sich vermutlich aus der Betriebskultur und damit aus der Wertschätzung gegenüber der erbrachten Arbeitsleistung der Auszubildenden.

In männlich dominierten Ausbildungsbereichen erfolgt eine Bezahlung von Überstunden deutlich häufiger. Männliche Auszubildende werden darüber hinaus wie oben erwähnt mehr in mittleren bzw. großen Betrieben ausgebildet, und die Auszubildenden der mittleren Betriebe bekommen die Überstunden noch häufiger abgegolten als die Auszubildenden in den großen Betrieben.⁵⁴ Die Auszubildenden in mittleren Betrieben leisten häufiger Überstunden als die in großen Betrieben, bekommen diese auch häufiger ausgeglichen als die Auszubildenden in den großen Betrieben. Große Betriebe können möglicherweise andere betriebsinterne Regelungen bezüglich der Abgeltung von Überstunden getroffen haben. Die traditionell hohe betriebliche Mitbestimmung sorgt in den männlich dominierten mittleren Betrieben zusätzlich für einen geregelten Umgang mit Überstunden. Damit sind vielfach die weiblichen Auszubildenden aufgrund der vorrangigen Einmündung in kleine Betriebsgrößen und speziellen Branchen finanziell benachteiligt.

Ausbildungsvergütung und Pünktlichkeit der Zahlung

Einflüsse, die auf die Einschätzung der angemessenen Höhe der Vergütung wirken, ergeben sich lediglich aus den unterschiedlichen Betriebsgrößen.⁵⁵ Die anderen Faktoren sind in diesem Zusammenhang unerheblich.

Die mittleren und großen Betriebe zahlen eher angemessene Vergütungen als die kleinen. Mit der Betriebsgröße steigt also die Wahrscheinlichkeit für eine bessere Verdienstmöglichkeit. Je größer ein Betrieb ist, desto häufiger wird eine dem Tarif und den ausgehandelten zusätzlichen Vereinbarungen entsprechende Ausbildungsvergütung gezahlt. Größere Betriebe sind meistens tarifgebunden, und damit ist die tarifliche Entwicklung der Ausbildungsvergütungen abgesichert. Darüber hinaus liegen die Tarife der Beschäftigten in größeren Betrieben meistens über dem Niveau der Beschäftigten in Kleinst- und Kleinbetrieben.

53 Dies müsste durch eine qualitative Erhebung vertieft werden.

54 Auch hier muss wieder auf die geringe Anzahl der Auszubildenden in den mittleren und großen Betrieben hingewiesen werden, die das Ergebnis möglicherweise verzerrt. Deshalb soll der Auswertungsfokus auf den Kleinst- und Kleinbetrieben liegen.

55 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

Neben der häufig auftretenden geringen Vergütung in dieser Untersuchung kommt in diesem Sample auch die unpünktliche Zahlung der Ausbildungsvergütung hinzu. Dabei ergeben sich signifikante Effekte auf eine pünktliche bzw. unpünktliche Zahlung der Ausbildungsvergütung lediglich durch die Ausbildung im Klein- bzw. Großbetrieb.⁵⁶ Die anderen Untersuchungsaspekte zeigen keinen Einfluss auf diesen Indikator. Auszubildenden in den kleinen Betriebsgrößen wird ihre Vergütung häufiger unpünktlich ausgezahlt als in anderen Betriebsgrößen. In Kleinbetrieben (10–49) ist die pünktliche Zahlung am seltensten gewährleistet. Im Kleinstbetrieb treten zwar häufiger Unregelmäßigkeiten auf als im Großbetrieb, aber vermutlich sichert die enge Zusammenarbeit zwischen Auszubildenden und dem ausbildenden Inhaber bzw. der Inhaberin eine höhere Wahrscheinlichkeit der pünktlichen Zahlungen ab als im Kleinbetrieb.

Für die Auszubildenden im Kleinbetrieb wirkt die Struktur der Betriebsgröße auch an dieser Stelle negativ. Auszubildende können durch unpünktliche Zahlungen der ohnehin gering ausfallenden Vergütung in finanzielle Schwierigkeiten geraten. Diese Unsicherheit belastet die Lebenssituation der Auszubildenden und kann sich auf die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden auswirken. Es fehlt die persönliche Verantwortung und die klare Verwaltungsstruktur in den kleinen Betrieben, die die pünktliche Zahlung der Vergütung in diesen Betriebsgrößen absichert.

4.1.4 Zusammenfassung der Qualitätsuntersuchung auf der Inputdimension

Es ist vor allem die Betriebsgröße, die über die Einhaltung und Integration der Strukturelemente bestimmt. Große Betriebe können die Integration aufgrund der Ausbildungsstruktur leichter umsetzen als die kleinen Betriebe. Es ist noch kein Weg gefunden für eine stärkere Verbindung von Ausbildungsprozess und der Einhaltung der Strukturelemente. Die sehr kleinen Betriebe haben überwiegend Auszubildende mit niedrigen schulischen Eingangsqualifikationen in den Ausbildungsprozess integriert. Es zeigt sich, dass das schulische Qualifikationsniveau nicht zu einem Ausschlussfaktor werden muss, wenn betriebliche Kommunikationsstrukturen und Reflexionsmöglichkeiten bestehen. Diese Integrationsleistung bietet der Kleinstbetrieb deutlich stärker als der Kleinbetrieb. Das Gelingen des Integrationsprozesses kann noch unterstützt werden, wenn die Kleinstbetriebe stärker auf Strukturelemente, die Kommunikation und Reflexion absichernd zurückgreifen. Hier liegt noch Entwicklungsbedarf vor, der sich bei den Kleinbetrieben noch stärker identifizieren lässt. Dort wirken eher unklare Betriebsstrukturen und Zuständigkeiten im betrieblichen Ablauf gegen die Integration äußerer Strukturierungsvorgaben, weshalb die Qualität der Ausbildung dort beeinträchtigt ist.

56 Vgl. Tabelle 2 im Anhang.

Die Berufsbereiche zeigen hinsichtlich der formalen Strukturierungselemente kaum Unterschiede. Lediglich in den Friseurausbildungen wird – obwohl überwiegend kleinstbetrieblich organisiert – stärker auf eine Integration des Berichtshefts geachtet, zumindest auf die Einhaltung des Schreibens während der Arbeitszeit. Dies begünstigt die Ausbildung an einem Standort. Die Ausbilder und Ausbilderinnen räumen der Kontrolle des Ausbildungsverlaufs durch dieses Instrument einen größeren Stellenwert im Arbeitsprozess ein und haben hohes Interesse, einen Überblick über den Wissensstand der Auszubildenden zu erhalten, der für die Teilnahme an überbetrieblichen Lehrgängen entscheidend ist. Die anderen Ausbildungsbereiche arbeiten überwiegend nicht an einem festen Ort, sondern auf Baustellen oder im Kundendienst. Ein entsprechend strukturierter Ausbildungsalltag erschwert die Integration von Schreib- und Besprechungszeiten des Berichtshefts in den betrieblichen Ablauf.

Eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Migrationshintergrundes ist aus diesen Themenfeldern kaum zu erkennen. Lediglich kennen Migranten und Migrantinnen die Strukturelemente häufiger, daraus kann nicht abgeleitet werden, dass während des Ausbildungsprozesses verstärkt auf sie eingegangen wird. Die Auszubildenden mit migrantischem Kontext werden weder vernachlässigt noch besonders gefördert. Sie werden vorrangig in Kleinstbetrieben ausgebildet. Dort profitieren sie von den intensiveren und persönlicheren Kommunikationsstrukturen des Ausbildungsprozesses. Die kleinstbetriebliche Struktur fördert und stabilisiert stärker als die Struktur der kleinen und mittleren Betriebe, denn die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Ausbildungsorganisation werden dort eher eingehalten. Andererseits ergibt sich aus der verstärkten Einmündung in die Kleinst- und Kleinbetriebe aber ein schlechter finanzieller und zeitlicher Ausbildungsrahmen sowie eine ungünstige Chance der Übernahme ins Beschäftigungssystem.⁵⁷ Dies betrifft ebenso die jungen Frauen.

Der Zusammenhang zum fehlenden Schulabschluss und einer besseren Integration der Strukturierungselemente zeigt sich lediglich am Berichtsheft. Bei diesen Auszubildenden nutzen die Betriebe die Instrumente und kommen somit ihrer Verpflichtung nach. Damit wird für diese Auszubildenden die Stabilisierung ihres Ausbildungsverlaufs durch Transparenz und durch die strukturierte Begleitung und Reflexion unterstützt.

Im zweiten Themenfeld ergeben sich die Zusammenhänge der finanziellen Faktoren stärker aus den unterschiedlichen Berufsbereichen und die zeitlichen aus den

57 Die Übernahmequoten unterscheiden sich in den alten Ländern nach Betriebsgrößenklassen. Die geringste Quote weist 2005 der Kleinstbetrieb mit 47 % und der Kleinbetrieb mit 49,7 % im Unterschied zu den großen Betrieben mit 68 % aus (BBB 2007, 208, Übersicht 81).

unterschiedlichen Betriebsgrößen. Arbeitszeiten und Überstunden weisen auf eine starke Beanspruchung der Auszubildenden im Friseurhandwerk hin. In dieser Branche führen die hohen Überstundenanforderungen sowie die häufig fehlende Abgeltung der Überstunden zu einem Mangel an Ausbildungsqualität. Die hohe Belastung der Auszubildenden ist negativ für gelingende Lernprozesse.

Für die männlich dominierten Branchen ergeben sich bessere formale Rahmenbedingungen, gleichzeitig aber eine schlechtere Integration der Strukturelemente in den Ausbildungsprozess als für die weiblich dominierten Berufsbranchen, vermutlich weil die männlich dominierten Ausbildungsberufe traditionell stärker gewerkschaftlich organisiert sind und dort auf diese formalen Arbeitsbedingungen vermehrt geachtet wird. Den Strukturelementen, wie dem Ausbildungsrahmenplan und dem Berichtsheft, wird möglicherweise aus der Tradition der handwerklichen Arbeitsweise der „Beistellehre“ heraus weniger Bedeutung beigemessen. An dieser Stelle ist ein Umdenken der Meister in Betrieben nötig, um Auszubildenden die Qualität ihrer Ausbildung zu sichern.

Ein angemessener Verdienst unterscheidet sich durch die Betriebsgröße. Die kleineren Betriebe haben häufig nicht die Möglichkeit, ihre Auszubildenden angemessen zu bezahlen. An dieser Stelle sollte der Gesetzgeber stärker unterstützend intervenieren, damit eine Ausbildungssituation nicht in wirtschaftlich prekäre Lagen führt.

In den Kleinbetrieben fordern die formalen Rahmenbedingungen der Arbeitszeiten und Überstunden noch mehr Zeit von den Auszubildenden ab als in anderen Betriebsgrößen. Weil in den Kleinbetrieben stärker unpünktliche Zahlungen der Ausbildungsvergütungen vorkommen, wird von einer gewissen Unzuverlässigkeit dieser Betriebe den Auszubildenden gegenüber ausgegangen. Ausbildungsbetriebe dieser Größenordnung müssen ihre Ausbildungsbedingungen überprüfen und stärker systematisieren. Mit dieser Untersuchung wird deutlich, dass der betriebliche Spielraum zur Einhaltung von finanziellen und zeitlichen Bedingungen erheblich ist.

4.2 Die Feststellung der Throughputqualität durch äußere Lernbedingungen – Ausbildungsqualität durch Struktur- und Prozessqualitätsfaktoren

Da sich das Lernen in Kleinst- und Kleinbetrieben hauptsächlich im Arbeitsprozess vollzieht, liegt ein Schwerpunkt dieser Qualitätsbetrachtung auf der Throughputqualität, die direkt im Arbeitsprozess sichtbar wird. Sie zeigt sich an Faktoren, die auf das Ausbildungsgeschehen einwirken und die damit Handlungskompetenz fördern oder beeinträchtigen. Auf dieser Dimension werden drei Bereiche unterschieden:

die „äußeren“ oder störenden Bedingungen des Lernens, die „inneren“ oder fachlichen Bedingungen und die Bedingungen zur Prüfungsvorbereitung.

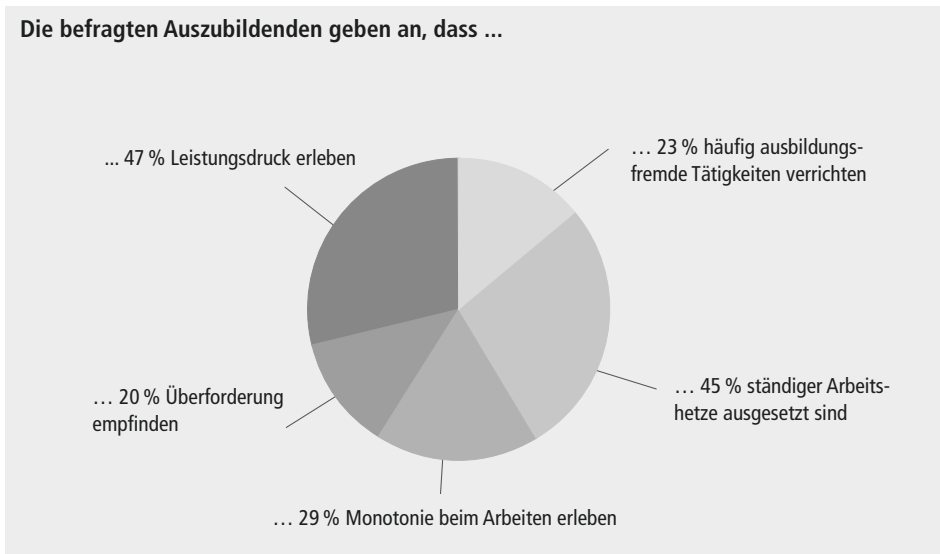
Zu Beginn werden die „äußeren“ Störfaktoren des Lernens untersucht. Sie wirken sich direkt als eine subjektive Belastung der Auszubildenden mit negativem Einfluss auf die betriebliche Lernsituation der Auszubildenden aus. Zweitens werden die Lernbedingungen betrachtet, die die Struktur des Lernens abbilden. Drittens und letztens erfolgt die Darstellung der Bedingungen, die die Auszubildenden im Betrieb zur Vorbereitung auf die Abschlussprüfung vorfinden.

4.2.1 Beschreibung der Themenfelder und Indikatoren

Die Qualitätsmaßstäbe der äußeren Lernbedingungen beziehen sich auf den Rahmen des direkten Lernprozesses. Bei der Durchführung einer Ausbildung handelt es sich um einen formalen Lernprozess, der am Ende mit einer institutionellen Prüfung abschließt. Gute Qualität von Ausbildungssituationen zeichnet sich deshalb dadurch aus, dass das fachliche und soziale Lernen unterstützt wird und individuelle Lernumgebungen für emotionale und kognitive Entwicklungsprozesse bereitgehalten werden, die ein ganzheitliches Lernen unterstützen. Die Auszubildenden sind nach Leistungsdruck, Überforderung, ausbildungsfremden Tätigkeiten und Monotonie befragt worden, gerade weil diese Faktoren zu Belastungssituationen, sogenannten Regulationsüberforderungen (MODASCHL zit. nach LAPPE 2000), führen können. Damit können wichtige Entwicklungsprozesse erheblich beeinträchtigt werden. Wird eine Ausbildungssituation von den genannten Faktoren dominiert, muss von fehlender Qualität gesprochen werden. Weil die Auszubildenden im Gegenzug keine Bedingungen vorfinden, die ihren Bildungsprozess unterstützen, sind sie von negativer Qualität betroffen.

Zur Operationalisierung der *belastenden Faktoren* wurden die Auszubildenden befragt, was ihnen an der Ausbildung nicht gefällt. Die Bedingungen, die den Lernprozess behindern, sind Leistungsdruck, Arbeitshetze, häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten, monotones Arbeiten und Überforderung. Die Antwortmöglichkeiten waren jeweils *trifft zu* und *trifft nicht zu*.

Abbildung 4.12: Übersicht der Belastungsfaktoren



In den Ausbildungen dieses Samples erleben die Auszubildenden verschiedene Belastungsfaktoren, die zu Regulationsüberforderungen führen können. Der erste Indikator ist der Leistungsdruck. Der Auszubildende wird unzufrieden, und der Druck führt zudem zu Unkonzentriertheit und ständiger Anspannung und Versagensängsten. Dies ist eine Belastungssituation, unter der für beide Seiten kaum befriedigende Arbeitsabläufe bzw. Resultate mehr möglich sind. Diese Situation ist weder für den Auszubildenden beim Erlernen von Arbeitsschritten noch für die Betriebe hilfreich, da die Erstellung der Arbeitsergebnisse unter psychischer Belastung und Unkonzentriertheit qualitativ leidet. Das Ergebnis der Befragung ist bedenklich: 47 % aller Auszubildenden leiden unter psychisch belastendem Leistungsdruck während der Ausbildung.

Der zweite Indikator dieses Themenfeldes nimmt Bezug zur Bedingung des Lernens. Wenn die tägliche Arbeit mit hohem terminlichem Druck verbunden ist, bedeutet dies auch für die Auszubildenden, dass der Lernprozess unter Arbeitshetze stattfindet. Arbeitshetze verursacht Stress bei den Auszubildenden, der wiederum die Aufnahme von neuem Lernstoff blockieren oder zu erhöhtem Fehlerrückkommen führen kann. Um das „Lernen“ zu unterstützen, ist also Arbeitshetze in den Ausbildungssituationen der Betriebe zu vermeiden. Ausbildungsrealität ist, dass 45 % der Auszubildenden unter Arbeitshetze in den Betrieben lernen und die Arbeitshetze den größten Anteil an betrieblicher Arbeitsbelastung einnimmt.

Neben dem Druck und der Hetze sind ausbildungsfremde Tätigkeiten in Ausbildungen oft üblich.⁵⁸ Zu den gängigen ausbildungsfremden Aufgaben gehört z. B. das Reinigen der Betriebsräume. Die vorliegende Untersuchung differenziert nicht nach der Qualität der verschiedenen ausbildungsfremden Tätigkeiten. Das Ergebnis dieser Untersuchung zeigt jedoch, dass immerhin 23 % der Auszubildenden häufig ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. Diese ausbildungsfremden Tätigkeiten blockieren wichtige Lernzeiten, die ihnen am Ende der Ausbildung fehlen können und den erfolgreichen Abschluss gefährden. Dann werden die fehlenden Inhalte zu Stressfaktoren, die nicht immer durch Nachholen in der Freizeit behoben werden können.

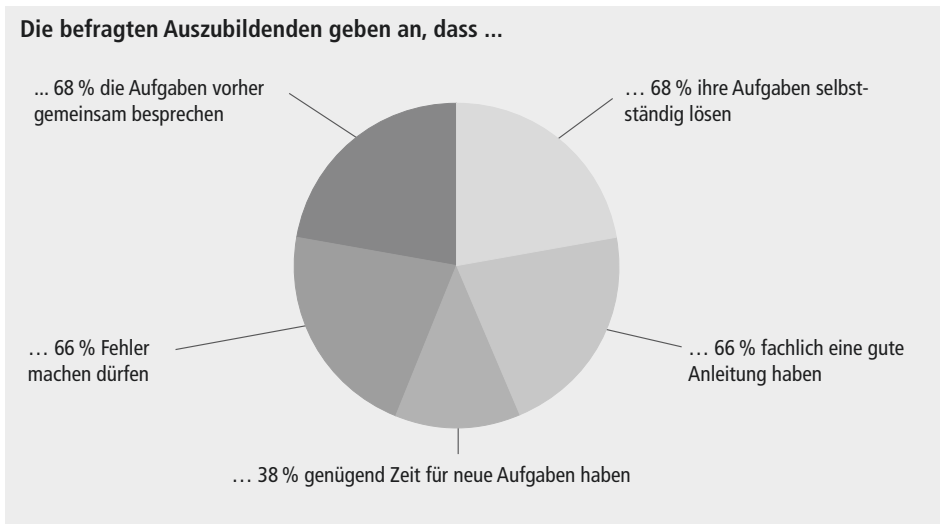
Durch eine Arbeitssituation, die nur einfache und monotone Aufgaben für den Auszubildenden bereithält, nimmt der Betrieb seine Verpflichtung der Handlungskompetenzentwicklung nicht ernst. Auszubildende werden mit einfachen, stets gleichen Aufgaben nicht befähigt, die ausbildungsrelevanten Aufgaben und Probleme zielorientiert, sachgerecht, methodengeleitet und selbstständig zu lösen. Außerdem kann diese Monotonie auf die Motivation der Auszubildenden wirken, weil ihnen keine Anerkennung ihrer Arbeitskraft vom Betrieb entgegengebracht wird. Monotonie und einfache Arbeiten erledigen am Ende der Ausbildung 29 % der Auszubildenden in diesem Sample.

An dem letzten Indikator dieses Themenfeldes zeigt sich symptomatisch, dass der Umfang der Anforderungen an die Auszubildenden zu hoch ist und somit das Lernen subjektiv belastet wird. Der Indikator fungiert hier als Indiz für mangelnde Abstimmung zwischen den betrieblichen Anforderungen und dem Leistungsvermögen der Auszubildenden in der Ausbildung. Diese bedenkliche Ausbildungssituation besteht bei immerhin 20 % der Auszubildenden.

Das nächste Themenfeld der Throughputdimension bezieht sich auf die „inneren“ Faktoren des Lernprozesses. Diese „inneren“ Indikatoren des Lernprozesses setzen an der Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz an. Sie sagen etwas über die betriebliche Lern-Lehr-Situation aus, sodass auf dieser Dimension im Vordergrund die Lernformen stehen, die an der Förderung der Selbstständigkeit orientiert sind und in diskursiven Lernarrangements stattfinden, die in der kleinbetrieblichen Struktur umgesetzt werden können.

58 DGB-Bundesvorstand 2005, 13.

Abbildung 4.13: Übersicht der Handlungskompetenzen fördernden inneren Lernbedingungen



Zur Operationalisierung der Indikatoren wurden die Auszubildenden nach ihrer fachlich guten Anleitung, nach genügend Zeit für neue Aufgaben, nach der Möglichkeit, Fehler machen zu dürfen, nach dem gemeinsamen Besprechen von Aufgaben und nach dem selbstständigen Ausführen von Arbeitsaufgaben befragt.⁵⁹ Die Indikatoren geben Aufschluss darüber, ob Betriebe die Möglichkeit eröffnen, Handlungskompetenz in den Dimensionen von Fach- und Methodenkompetenz, Personalkompetenz und Sozialkompetenz zu entwickeln.

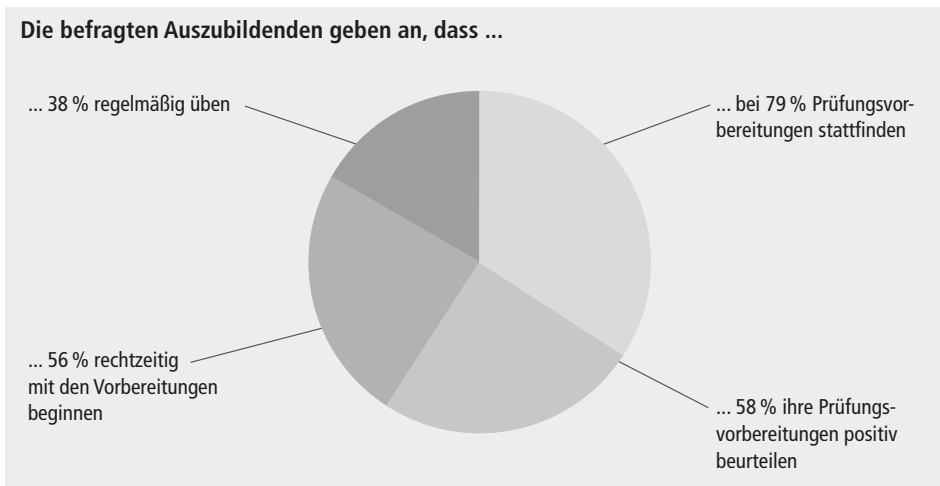
Der letzte Indikator der drei Untersuchungen der Throughputdimension bezieht sich auf die Prüfungsvorbereitungen im Betrieb. Das Bestehen der Abschlussprüfung ist die vorrangige Zielsetzung der Auszubildenden, um den Einstieg in das Berufsleben zu schaffen. Diese Aufgabe ist für die Einzelnen unterschiedlich schwer zu bewältigen und auch streckenweise mit Ängsten besetzt. Eine Prüfungsvorbereitung sollte integraler Bestandteil des Bildungsprozesses sein, damit die Auszubildenden frühzeitig mit den Anforderungen an eine Prüfungssituation vertraut gemacht werden. Dies gibt den Auszubildenden Sicherheit, da sie selbstständig die Möglichkeiten sehen, korrigierend auf den individuellen Lernprozess einzuwirken.

Weil aber die Vorbereitung auf die Prüfung maßgeblich von den betrieblichen Vorgaben abhängt, wird von positiver Qualität ausgegangen, wenn der Betrieb seine

59 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

Ausbildung inhaltlich und formal mit den Prüfungsanforderungen abstimmt, indem rechtzeitig Übungen in den Ausbildungsverlauf integriert werden und die Auszubildenden Sicherheiten entwickeln können.

Abbildung 4.14: Übersicht der Indikatoren zur Prüfungsvorbereitung



Es wird untersucht, ob in den Betrieben Vorbereitungen stattfinden, wann diese beginnen; wie die Vorbereitung gestaltet ist (z. B. durch regelmäßiges Üben) und wie die Auszubildenden diese Vorbereitungen beurteilen.⁶⁰ Berücksichtigt werden dabei die persönlichen Wertungen, die die Auszubildenden bezüglich der erlebten Prüfungsvorbereitungen abgeben. Es wird davon ausgegangen, dass bei guter Qualität eine optimale Vorbereitung auf die Abschlussprüfung schon frühzeitig beginnt. Im Idealfall orientiert sich die gesamte Ausbildung inhaltlich an den angestrebten Prüfungszielen. Die Prüfungsvorbereitungen sind also äußerst wichtige Voraussetzungen für einen erfolgreichen Abschluss der Ausbildung. Die meisten der Auszubildenden (79 %) geben an, dass Prüfungsvorbereitungen stattfinden. Nur knapp über die Hälfte aller Auszubildenden (58 %) beurteilen diese Vorbereitung mit „gut“, und noch weniger beginnen rechtzeitig damit, also spätestens sechs Monate vor dem Prüfungstermin. Auffallend selten findet die Vorbereitung durch regelmäßige Übungen im Betrieb statt.

60 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

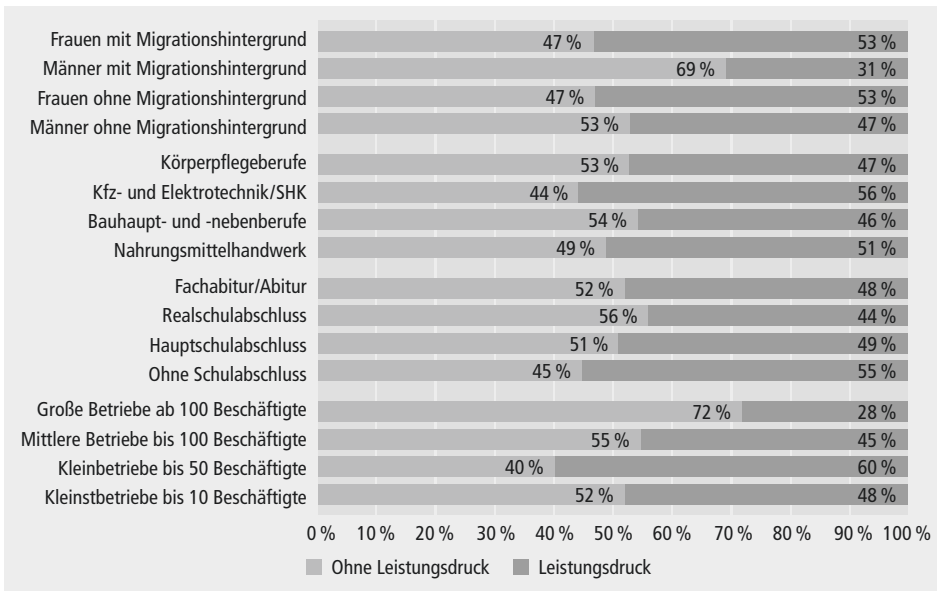
4.2.2 Deskriptive Analyse

Im vorangehenden Kapitel wurden die Indikatoren der drei Themenfelder der Throughputdimension vorgestellt. In diesem Abschnitt erfolgt die bivariate Untersuchung hinsichtlich möglicher Unterschiede der soziostrukturellen Einflussfaktoren wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Berufsbranchen, schulische Qualifikation und unterschiedliche Betriebsgrößen.⁶¹ Im Anschluss an die bivariate Analyse der drei Themenfelder wird analog zur Auswertung auf der Inputdimension anhand multivariater Berechnungen überprüft, welcher dieser bivariaten Zusammenhänge auch unabhängig voneinander positiv oder negativ auf Throughputqualität wirken.

Leistungsdruck

Einen Lernprozess frei von Leistungsdruck erlebt nur etwa die Hälfte der Auszubildenden. Dementsprechend erleben ca. 50 % während des Ausbildungsprozesses immer wieder Leistungsdruck.

Abbildung 4.15: Leistungsdruck (nach Untersuchungsgruppen)



61 Definition und Beschreibung der verwendeten Variablen finden sich in Abbildung 1 im Anhang.

In der Abbildung 4.15 sind die Ergebnisse dargestellt und deuten Unterschiede in allen Untersuchungsgruppen an. Am deutlichsten kommen sie aber zwischen den unterschiedlichen Betriebsgrößen zum Ausdruck.

Leistungsdruck kommt häufig in den kleineren Betriebsgrößen vor. Das lässt sich aus der Struktur der Ausbildungen erklären. In den kleinen Betriebsgrößen (11–49) belastet Leistungsdruck besonders intensiv die Auszubildenden. In großen Betrieben erleben Auszubildende selten Leistungsdruck.

Die Geschlechts- und Migrationsuntersuchung zeigt an diesem Indikator, dass männliche Auszubildende weniger Leistungsdruck in ihren Ausbildungen erfahren. Noch weniger Leistungsdruck erleben die männlichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund in dieser Befragung. Weibliche Auszubildende erfahren stärkeren Leistungsdruck in ihren Ausbildungen. Sie arbeiten in den Kleinst- und Kleinbetrieben mit hoher Kundenorientierung, und es ist davon auszugehen, dass die Betriebsgrößenzugehörigkeit diese Effekte bewirken.

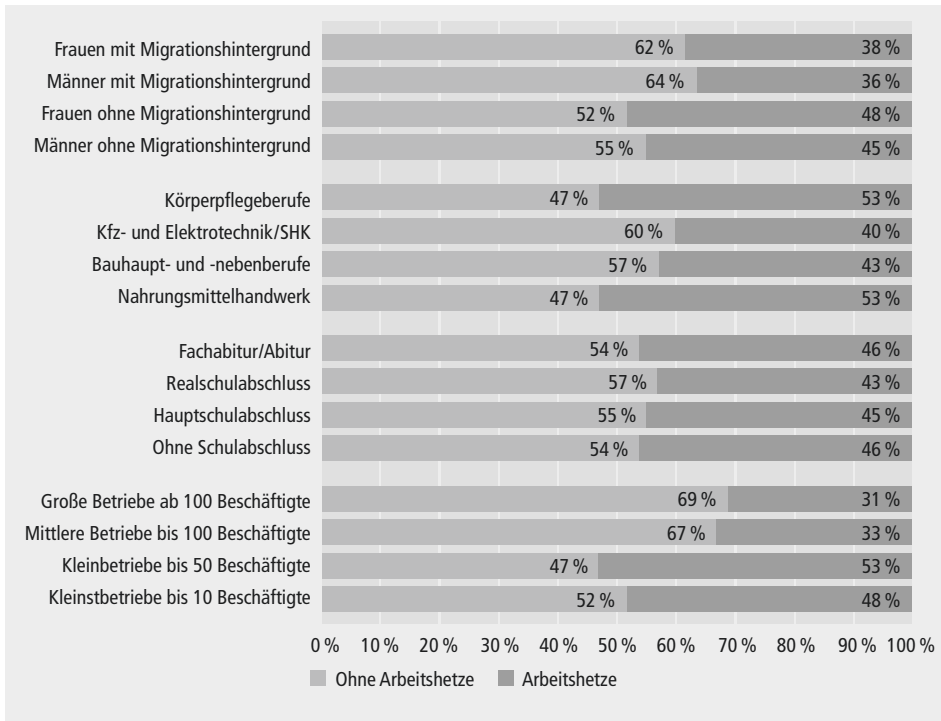
Hetze im Arbeitsprozess

Die Hälfte aller Auszubildenden gibt an, dass sie keine Arbeitshetze in der alltäglichen Ausbildungssituation erleben. Die andere Hälfte erlebt eine stark belastete Lernatmosphäre, in der die Lernbedingungen gestört sind.

In der bivariaten Darstellung der Arbeitshetze fallen im Zusammenhang mit den unterschiedlichen Untersuchungsgruppen in Abbildung 4.16 Unterschiede besonders durch Migrationshintergrund, Berufsbranchen und Betriebsgrößen auf. Das Qualifikationsniveau zeigt hingegen keine besonderen Effekte.

In diesem Sample erleben die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund einen Arbeitsprozess, der stärker durch ständigen Zeitdruck geprägt ist, als der von den Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Bivariat stellt sich deutlich dar, dass Arbeitshetze bei Auszubildenden der weiblich dominierten Ausbildungsberufe in Kleinst- und Kleinbetrieben viel stärker zum Tragen kommt als in den männlich dominierten Ausbildungsbereichen und in den mittleren und großen Betrieben.

Abbildung 4.16: Arbeitshetze (nach Untersuchungsgruppen)



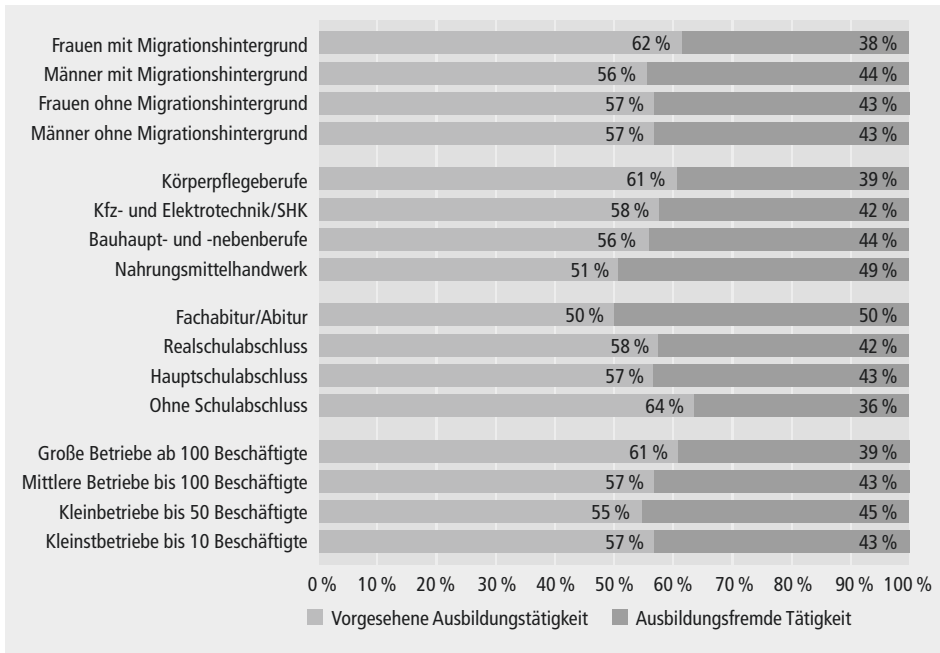
Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Der Ausbildungsrahmenplan legt die Ziele und Inhalte der Ausbildung fest. Trotzdem verrichten in der Ausbildung etwas weniger als die Hälfte der Auszubildenden oft auch ausbildungsfremde Tätigkeiten.

Bei der Verrichtung der ausbildungsfremden Tätigkeiten zeigen sich kaum bivariate Unterschiede zwischen Männern, Frauen, MigrantInnen in großen oder kleinen, weiblich oder männlich dominierten Berufsbereichen. Alle Auszubildenden müssen zu ähnlichen Anteilen ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten. Nur im Qualifikationsniveau bilden sich Unterschiede ab.⁶²

62 Dieser Zusammenhang bestätigt sich nicht in der multivariaten Analyse.

Abbildung 4.17: Ausbildungsfremde Tätigkeiten (nach Untersuchungsgruppen)



Monotonie im Arbeitsprozess

Es zeigt sich, dass etwa zwei Drittel der Befragten angeben, nur selten sehr einfache und monotone Aufgaben im Berufsalltag ausführen zu müssen. Die Lernbedingungen der Arbeitsplätze im Sample sind in der Regel abwechslungsreich.⁶³

Die bivariate soziostrukturelle Untersuchung weist unterschiedliche Anteile an monotonen Arbeitsabläufen in den verschiedenen Untersuchungsgruppen aus.

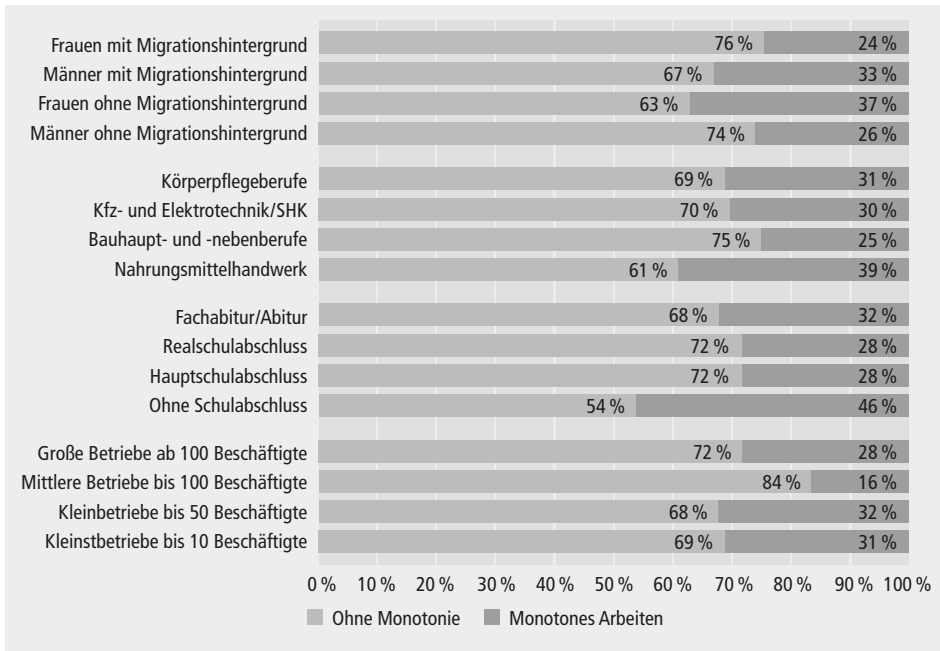
Bei den unterschiedlichen Betriebsgrößen ist auffällig, dass sich Monotonie in den mittleren Betrieben mit bis zu 100 Beschäftigten weit seltener als in den anderen Betriebsgrößen zeigt.

Zwischen den unterschiedlichen Berufsbranchen stechen die Auszubildenden des Nahrungsmittelhandwerks negativ hervor. Dort kommen häufiger monotone, sich wiederholende und einfache Arbeitsabläufe vor als in den anderen Berufsbereichen.

Die geschlechtsspezifische Untersuchung weist besonders die weiblichen Auszubildenden ohne sowie die männlichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund

als Auszubildende aus, die von eintönigen und einfachen Ausbildungssituationen betroffen sind.

Abbildung 4.18: **Monotonie im Arbeitsprozess (nach Untersuchungsgruppen)**



Überforderung

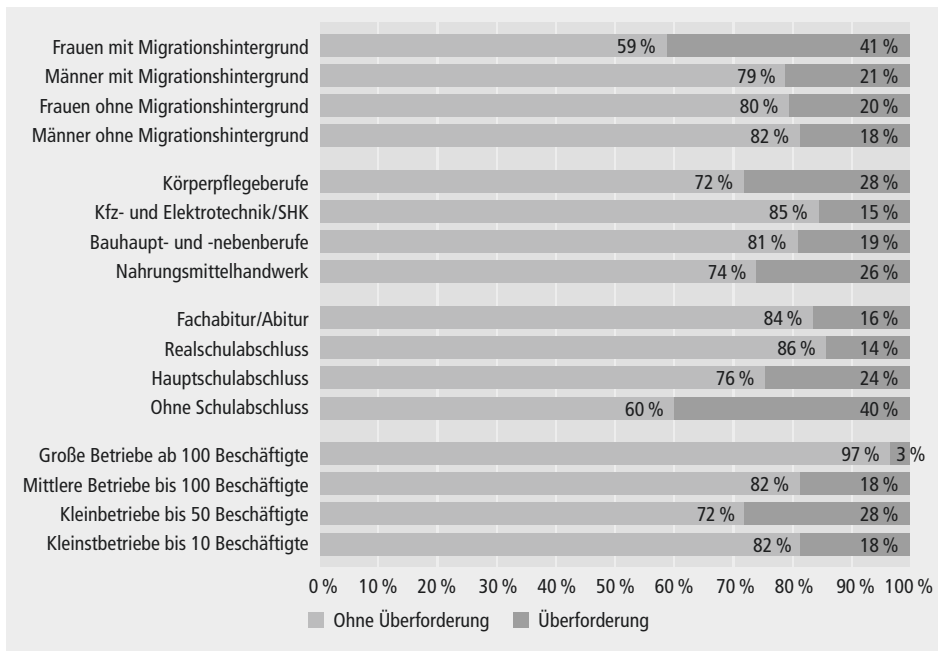
Überforderung entsteht, wenn die Auszubildenden ständig dem Gefühl ausgesetzt sind, dass ihre persönliche Arbeitsleistung im Betrieb nicht für die Bewältigung der Aufgaben im Berufsalltag ausreicht und sie den Anforderungen nicht genügen. Grundsätzlich fühlen sich in den Handwerksausbildungen dieses Samples ca. 20 % der Befragten von den Arbeitsanforderungen der Ausbildung überfordert.

Das Ergebnis der Untersuchung ist, dass Unterschiede hinsichtlich der Überforderung durch alle soziostrukturellen Merkmale hervorgerufen werden, die in Abbildung 4.19 dargestellt sind.

Die Auszubildenden in den weiblich dominierten Berufsbereichen sind nach bivariater Analyse überproportional oft überfordert. Auch ein nicht vorhandener Schulabschluss führt zu Überforderung. An diesem Indikator zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Klein- und Großbetrieben. Die großbetriebliche

Ausbildungsstruktur verhindert die Überforderung. Es scheint so, als wären die Auszubildenden den Anforderungen dort besser gewachsen. In Kleinbetrieben hingegen tritt Überforderung in der Ausbildungssituation am häufigsten auf.

Abbildung 4.19: Überforderung im Ausbildungsprozess (nach Untersuchungsgruppen)

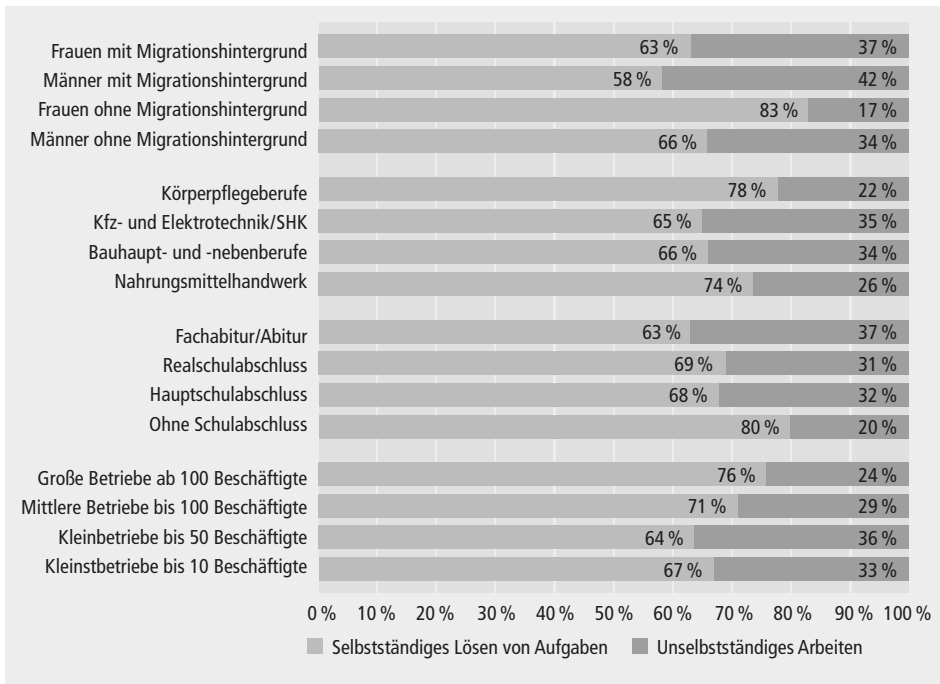


Förderung der Selbstständigkeit

Zur Entwicklung von Handlungskompetenz und Sozialkompetenz sind Selbstständigkeit und Entscheidungskompetenz wichtige Elemente der Ausbildung. Auszubildende sollen lernen, sowohl individuell als auch in Gruppen Probleme selbstständig erkennen, analysieren und adäquate Lösungen entwickeln zu können.⁶⁴ Selbstständigkeit ist also nicht nur für den Lernprozess von Auszubildenden von Bedeutung. Sie hilft Auszubildenden auch bei der Stärkung ihrer Persönlichkeit. 68 % der Befragten können und dürfen die betrieblichen Aufgaben zum Ende der Ausbildung selbstständig ausführen. 32 % hingegen nicht.

64 Aus dem Thesenpapier des Ressorts Arbeitgeberbelange und Sozialpartnerschaft HAW zu Händen des HAW und KMU Verband Winterthur. www.haw.ch/home/thesenpapier.pdf.

Abbildung 4.20: Selbstständigkeit im Arbeitsprozess (nach Untersuchungsgruppen)



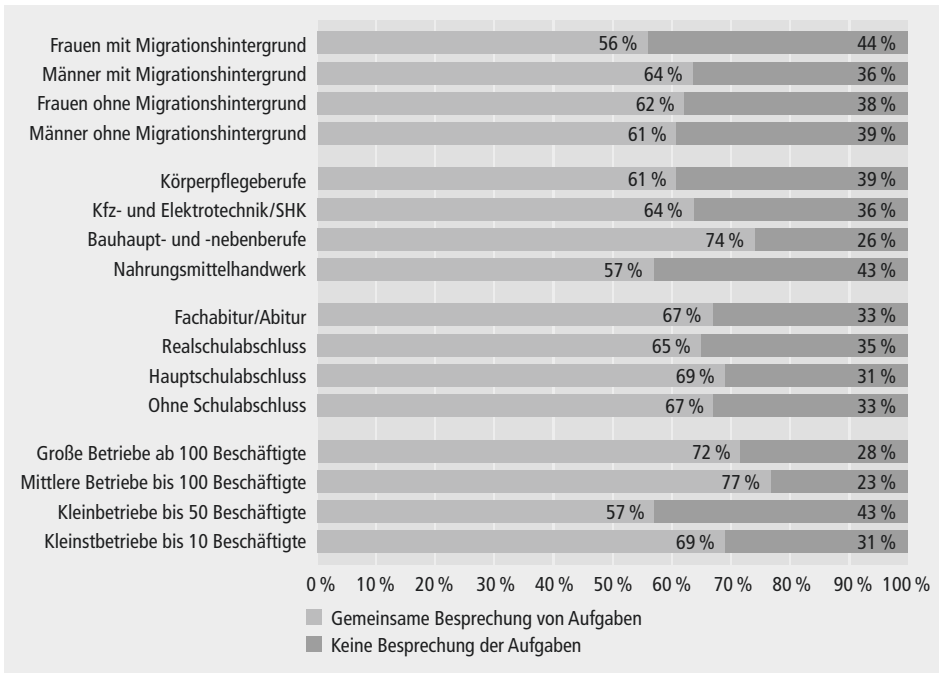
Die bivariate Untersuchung der Wahrnehmung von Selbstständigkeit im Arbeitsprozess ist in Abbildung 4.20 dargestellt. Dort treten im Vergleich zwischen männlichen und weiblichen Auszubildenden mit und ohne Migrationshintergrund besonders die weiblichen nicht migrantischen Auszubildenden durch ihre überproportionale Selbstständigkeit im Ausbildungsprozess hervor.

Die Entwicklung der Selbstständigkeit im Arbeitsprozess ist für weibliche Auszubildende ohne Migrationshintergrund überwiegend abgesichert, wenn sie im Friseurhandwerk ausgebildet werden. In den kleineren Betrieben der anderen Berufsbereiche entwickelt sich die Selbstständigkeit im Arbeitsprozess seltener als in den großen Betrieben. Da die größeren Betriebe weniger am Arbeitsprozess ausbilden, wird hier mehr Selbstständigkeit an Übungsaufgaben zugestanden. Auszubildende mit Migrationshintergrund arbeiten weniger selbstständig als Auszubildende ohne Migrationshintergrund.

Besprechen der Aufgaben

Die Besprechung der durch die Auszubildenden begangenen Fehler ist eine weitere Reflexionsmöglichkeit, durch die Auszubildende lernen können. Diese Möglichkeit wird jedoch bei 32 % aller Auszubildenden von den Betrieben nicht genutzt.

Abbildung 4.21: **Gemeinsame Besprechung von Aufgaben (nach Untersuchungsgruppen)**



Die bivariate Untersuchung zeigt in der Abbildung 4.21, dass in den Untersuchungsgruppen die gemeinsame Besprechung von Aufgaben mit den Auszubildenden unterschiedlich intensiv stattfindet. Nur die Unterschiede des Qualifikationsniveaus wirken kaum auf die Besprechung von Aufgaben.

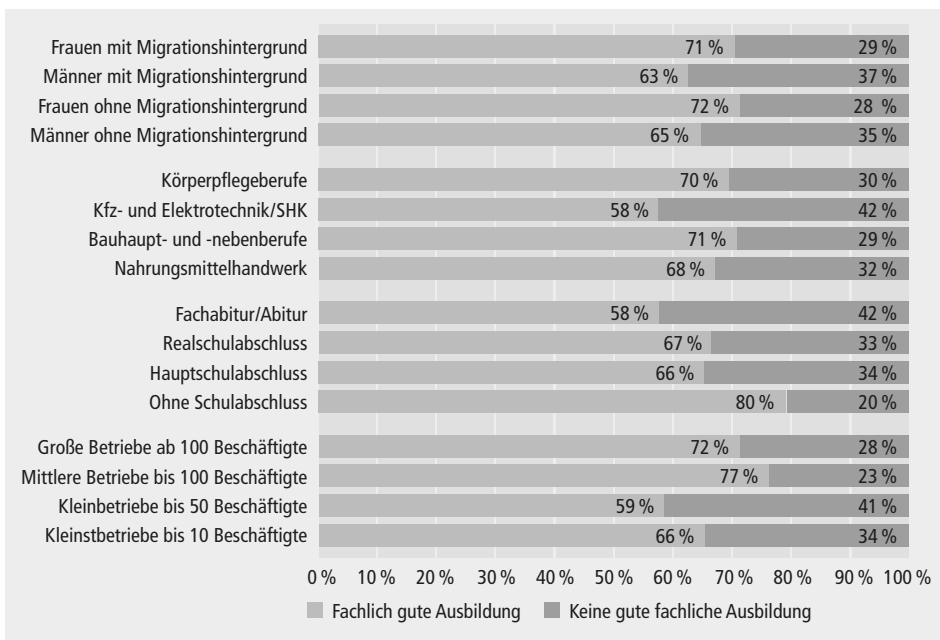
Im Vergleich von den Auszubildenden mit zu den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund findet bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund seltener eine gemeinsame Besprechung der Aufgaben statt. Männlichen Auszubildenden bieten sich kommunikativere Ausbildungsbedingungen als den weiblichen Auszubildenden. Das zeigt sich auch in den unterschiedlichen Berufsbranchen. Die Auszubildenden in männlich dominierten Berufsbereichen erleben Besprechungen häufiger als die Auszubildenden der weiblich dominierten Branchen. Auffällig po-

sitiv ist dabei die Situation in den Ausbildungen des Bauhandwerks. Zwischen den Betriebsgrößen zeigen sich auffällige Unterschiede bei den mittleren und kleinen Betrieben (11–49 Beschäftigte). In den großen und mittleren Betrieben wird die Reflexionsmöglichkeit den Auszubildenden öfter eingeräumt als in den kleinen.

Eine gute fachliche Anleitung

Für einen gelingenden Lernprozess der Auszubildenden ist eine qualifizierte Anleitung der einzelnen Arbeitsschritte von entscheidender Bedeutung. Die vorliegenden Daten ergeben allerdings, dass sich 34 % der Auszubildenden fachlich nicht gut angeleitet fühlen.

Abbildung 4.22: Gute fachliche Anleitung (nach Untersuchungsgruppen)



Soziostrukturell werden in allen Untersuchungsgruppen auffällige Unterschiede hinsichtlich einer fachlich guten oder schlechten Anleitung deutlich. Durch eine gute fachliche Anleitung der Betriebe fallen in der Abbildung 4.22 besonders die weiblichen Auszubildenden auf. Zwischen den unterschiedlichen Berufsbereichen ist eine unterproportional gute Einschätzung der fachlichen Anleitungen in den Ausbildungen der Kfz- und Elektro- sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik zu

erkennen. Diese Feststellung entsteht durch die negative Beurteilung im Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikbereich. Dort sind es 58 %, die ihre Ausbildung fachlich schlecht bewerten. Unter den Kfz- und Elektrotechniker/-innen gibt es lediglich 39 %, die die Ausbildung fachlich schlecht bewerten.

Die Betrachtung der unterschiedlichen Betriebsgrößen bringt zum Ausdruck, dass die Ausbilder/-innen der großen und mittleren Betriebe ihre Ausbildungsinhalte fachlich besser vermitteln als die der Klein- bzw. Kleinstbetriebe.

Die unterschiedlichen Schulabschlüsse verdeutlichen, dass Auszubildende ohne Schulabschluss ihre fachliche Anleitung deutlich besser bewerten als die Auszubildenden mit höheren Abschlüssen. Als Begründung kann vermutet werden, dass die intensivere Betreuung aufgrund des erhöhten Förderbedarfs von leistungsschwächeren Auszubildenden ausschlaggebend ist.⁶⁵

Fehler machen dürfen

Fehler machen dürfen heißt für die Auszubildenden, sich im Lernen auszuprobieren und eigene Wege zu suchen. Dies ist für das Lernen und das inhaltliche Verstehen der fachlichen Aufgaben von zentraler Bedeutung. In der Befragung werden etwa zwei Drittel der Auszubildenden Fehler zugestanden, aber etwa einem Drittel droht Ärger im Betrieb, wenn Fehler auftreten.

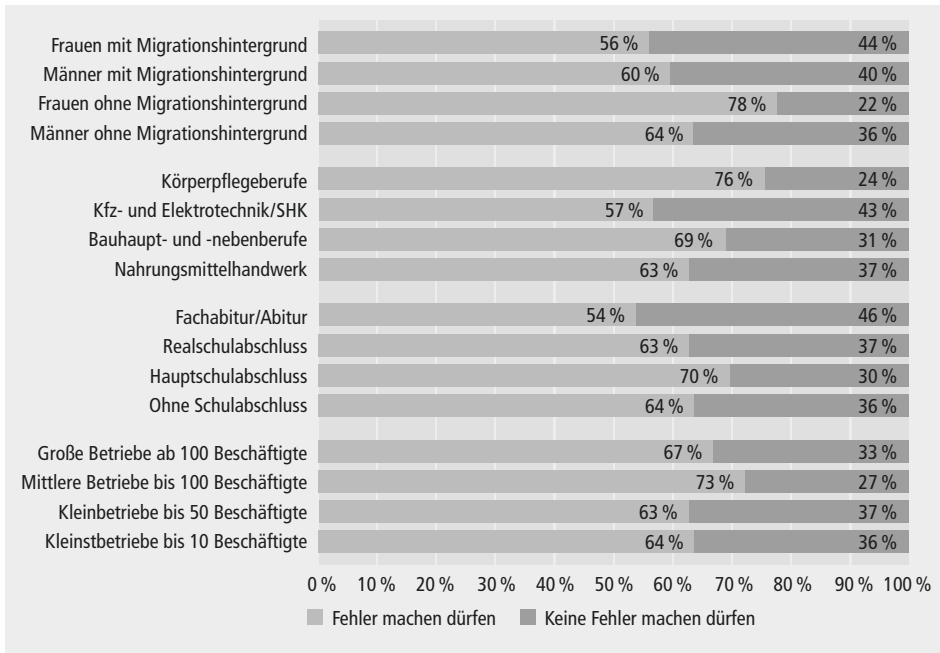
Durch die bivariate Analyse ist ein unterschiedlicher Umgang mit Fehlern im Ausbildungsprozess in allen Untersuchungsgruppen feststellbar. Bei der Betrachtung der Zusammenhänge zum Geschlecht und zum Migrationshintergrund fallen besonders die Auszubildenden mit Migrationshintergrund auf, die sich offensichtlich weniger Fehler erlauben können als die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. Frauen ohne Migrationshintergrund werden Fehler in der Ausbildung häufiger zugestanden als den Männern. Darüber hinaus ist die Situation für weibliche Auszubildende mit Migrationshintergrund als besonders schlecht einzustufen.

Der Blick auf das schulische Qualifikationsniveau macht deutlich, dass Auszubildenden mit niedrigen Abschlüssen mehr Fehler beim Lernen zugestanden werden.

Die Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen sind bei diesem Indikator gering, lediglich die mittlere Betriebsgröße fällt positiv auf. In den Ausbildungen der Kfz- und Elektro- sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik dürfen weniger Fehler gemacht werden als in den anderen Ausbildungsbereichen.

65 Der Zusammenhang wird multivariat nicht bestätigt.

Abbildung 4.23: Fehler machen dürfen (nach Untersuchungsgruppen)

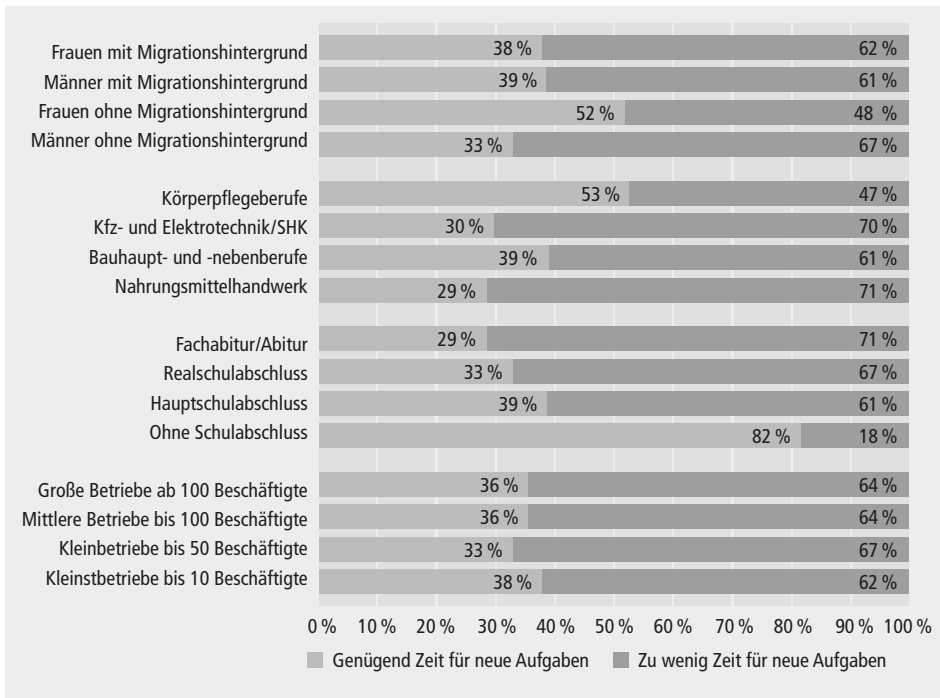


Zeit für neue Aufgaben

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB 2003) fordert die Gestaltung eines lernförderlichen Arbeitsplatzes, der die Interessen und Fähigkeiten des Auszubildenden berücksichtigt. Die wachsenden Lernanforderungen sowie die zunehmenden zeitlichen Zwänge, unter denen in Kleinst- und Kleinbetrieben gearbeitet und ausgebildet wird, führen jedoch dazu, dass der Lernprozess der Auszubildenden belastet wird. Darüber hinaus führt der Personalabbau in den Betrieben zu einer Verdichtung der Arbeitsanforderungen.⁶⁶ Es ist für den Lernprozess von Bedeutung, dass Auszubildenden genügend Zeit beim Lernen und Arbeiten eingeräumt wird, um sich auszuprobieren und eigene Lösungswege zu entwickeln. Zwei Drittel aller Auszubildenden (66 %) benötigen mehr als die vom Betrieb zur Verfügung gestellte Zeit bei der Bearbeitung von neuen Aufgaben.

66 SAUTER 2003, 100.

Abbildung 4.24: Zeit beim Erledigen von neuen Aufgaben (nach Untersuchungsgruppen)



Die Abbildung 4.24 gibt die Ergebnisse der soziostrukturellen Untersuchungsgruppen im Zusammenhang mit ausreichender Zeit beim Erledigen von neuen Aufgaben wieder. Alle Gruppen weisen bivariate Unterschiede auf, nur die unterschiedlichen Betriebsgrößen nicht. Wenn den Auszubildenden wenig Zeit beim Erlernen von neuen Aufgaben gegeben wird, entwickelt sich daraus schnell Leistungsdruck und Arbeitshetze. Die Darstellung zeigt, dass die männlichen Auszubildenden sowie die Auszubildenden mit Migrationshintergrund häufig nicht genügend Zeit zum Lernen haben.

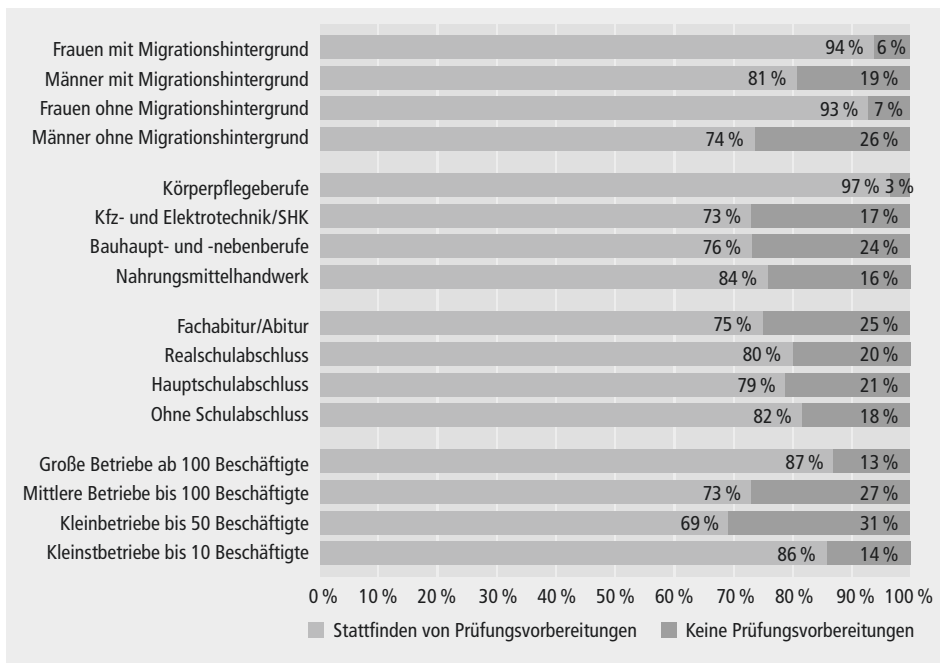
Das Friseurhandwerk räumt für die Einarbeitung in neue Aufgaben über der Hälfte der Auszubildenden ausreichend Zeit ein. In den anderen Bereichen sind es weniger Auszubildende, die genügend Zeit vorfinden.

Am deutlichsten zeigen sich Unterschiede zwischen den unterschiedlichen Schulabschlüssen. Auszubildende ohne Schulabschlüsse haben am meisten Zeit für neue Aufgaben. Den Auszubildenden mit Schulabschlüssen wird weniger Zeit gewährt.

Generelle Vorbereitung

Im dritten Themenfeld erfolgt die Untersuchung von Ausbildungsbedingungen zur Prüfungsvorbereitung. Einleitend ist zu prüfen, ob überhaupt betriebliche Vorbereitungen für die Prüfungen stattfinden. Das Ergebnis zeigt, dass 21 % der Jugendlichen überhaupt keine Vorbereitung auf ihre Abschlussprüfung in ihrem Betrieb erfahren.

Abbildung 4.25: **Stattdfinden von generellen Prüfungsvorbereitungen (nach Untersuchungsgruppen)**



Die Abbildung 4.25 zeigt die bivariaten soziostrukturellen Unterschiede im Zusammenhang zwischen dem generellen Stattdfinden von Prüfungsvorbereitungen und den Untersuchungsgruppen.

Überproportional oft werden die weiblichen Auszubildenden durch ihre Betriebe auf die Abschlussprüfungen vorbereitet. Nur in der weiblich dominierten Berufsbranche des Nahrungsmittelhandwerks kommt es bei den weiblichen Auszubildenden vor, dass manchmal gar keine Vorbereitung in der Ausbildung stattfindet. Bei den männlichen Auszubildenden wird seltener auf Prüfungsvorbereitungen geachtet. Diese Tendenz bildet sich ebenfalls zwischen den weiblich und männlich dominierten Aus-

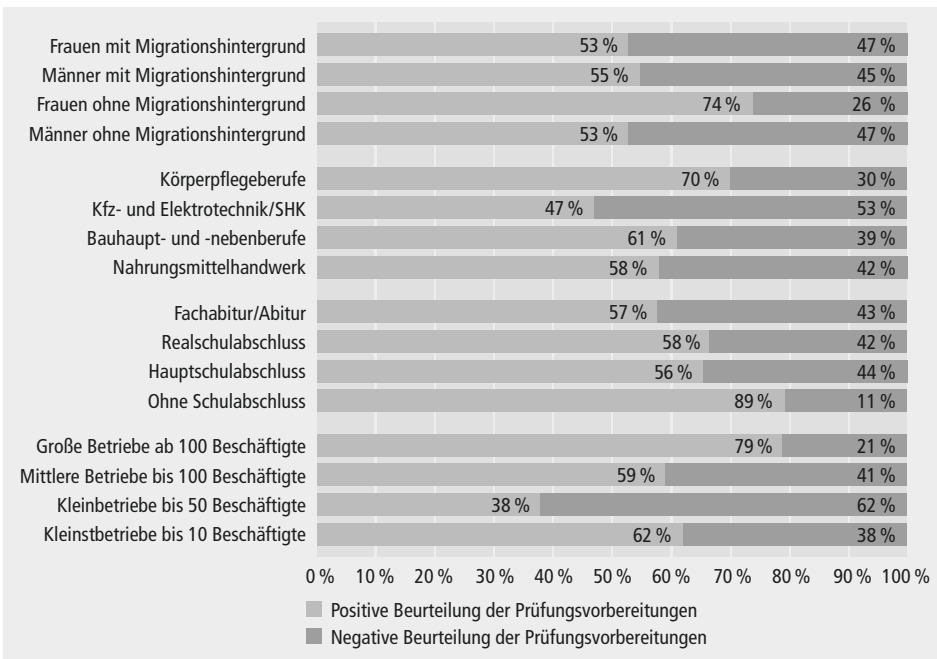
bildungsbereichen ab, denn Vorbereitungen finden seltener in Ausbildungen zur Kfz- und Elektro- sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik statt. Im Gegensatz dazu gehen im Friseurhandwerk immerhin so gut wie alle Auszubildenden vorbereitet in die Prüfung. Insgesamt ist festzustellen, dass Prüfungsvorbereitungen unabhängig vom schulischen Qualifikationsniveau stattfinden.

Dabei beeinflusst die Betriebsgröße das Stattfinden der Prüfungsvorbereitungen. Die Auszubildenden der kleinen und der mittleren Betriebe haben häufiger keine Vorbereitung. Auffällig ist, dass Kleinst- und Großbetriebe zum gleichen Anteil Prüfungsvorbereitungen durchführen.

Beurteilung der Vorbereitung

Um die subjektive Sicht der Auszubildenden auf die Qualität der Prüfungsvorbereitungen zu verdeutlichen, wird im Weiteren vertiefend überprüft, ob die Auszubildenden die gebotenen Prüfungsvorbereitungen auch positiv bewerten. Das Ergebnis ist, dass im Durchschnitt nur etwas mehr als die Hälfte die Vorbereitungen positiv beurteilen. Die andere Hälfte erlebt keine zufriedenstellenden Vorbereitungen.

Abbildung 4.26: **Beurteilung der Prüfungsvorbereitungen (nach Untersuchungsgruppen)**



Bivariate Unterschiede zwischen den Untersuchungsgruppen zeigen sich ebenfalls bei der Beurteilung ihrer Prüfungsvorbereitungen, die in Abbildung 4.26 dargestellt sind. Wie erwartet, fällt die Beurteilung der Frauen ohne Migrationshintergrund bzw. der Auszubildenden des Friseurhandwerks weit positiver aus als die Vorbereitungen der übrigen Auszubildenden. Frauen – insbesondere diejenigen ohne Migrationshintergrund – bewerten die Prüfungsvorbereitung viel öfter positiv als die Männer.

Im Vergleich zu Auszubildenden mit Schulabschluss bewerten die Auszubildenden ohne Abschluss ihre Prüfungsvorbereitungen fast alle als sehr viel positiver.⁶⁷

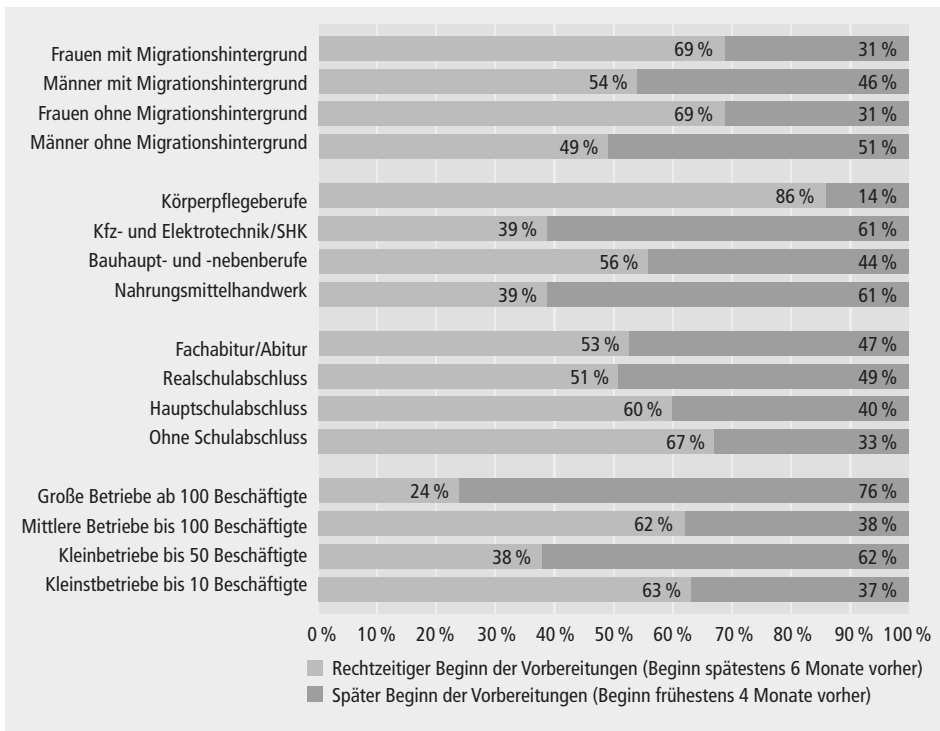
Unterschiede in der Beurteilung von Prüfungsvorbereitungen zeigen sich auch deutlich in den unterschiedlichen Betriebsgrößen. Von besonderer Bedeutung ist der Unterschied zwischen den beiden kleinen Betriebsgrößen, verdeutlicht er doch, wie selten Auszubildende in Kleinbetrieben zu einer positiven Bewertung der Vorbereitung kommen und wie gut sich die Anstrengungen der Kleinstbetriebe auf die Ausbildungsqualität der Auszubildenden auswirken. Kleinbetrieblich ist kaum ein Drittel der Auszubildenden mit den Vorbereitungen zufrieden, weil sie vom Betrieb nicht gut auf diese letzte Phase der Ausbildung eingestellt werden. Die Auszubildenden der großen Betriebsgröße bewerten ihre Prüfungsvorbereitung insgesamt positiver als die Auszubildenden der übrigen Betriebsgrößen.

Beginn der Prüfungsvorbereitungen

Weiter wird untersucht, ab wann die Vorbereitungen auf die Abschlussprüfungen in den Ausbildungsbetrieben beginnen. Bei einer guten Ausbildung sollte dies spätestens ein halbes Jahr vor der Abschlussprüfung der Fall sein, damit die Vorbereitung sorgfältig genug angelegt werden kann. Bei 49 % der Auszubildenden beginnen die Vorbereitungen spätestens ein halbes Jahr vor der Abschlussprüfung. Diese Ausbildungen haben gute Qualitätsbedingungen. Die andere Hälfte beginnt frühestens vier Monate vor der Abschlussprüfung mit den Vorbereitungen. Dieser Zeitpunkt ist zu spät gewählt, um die Wiederholung des Prüfungsstoffes bzw. der Ausbildungsinhalte zu ermöglichen.

Die Abbildung 4.27 zeigt, dass Unterschiede in den Untersuchungsgruppen hinsichtlich des Beginns von Prüfungsvorbereitungen bestehen. Im Vergleich der männlichen mit den weiblichen Auszubildenden werden die weiblichen durchschnittlich früher mit den Vorbereitungen betraut. Der Migrationshintergrund hat keinen Einfluss auf den Beginn der Vorbereitungen.

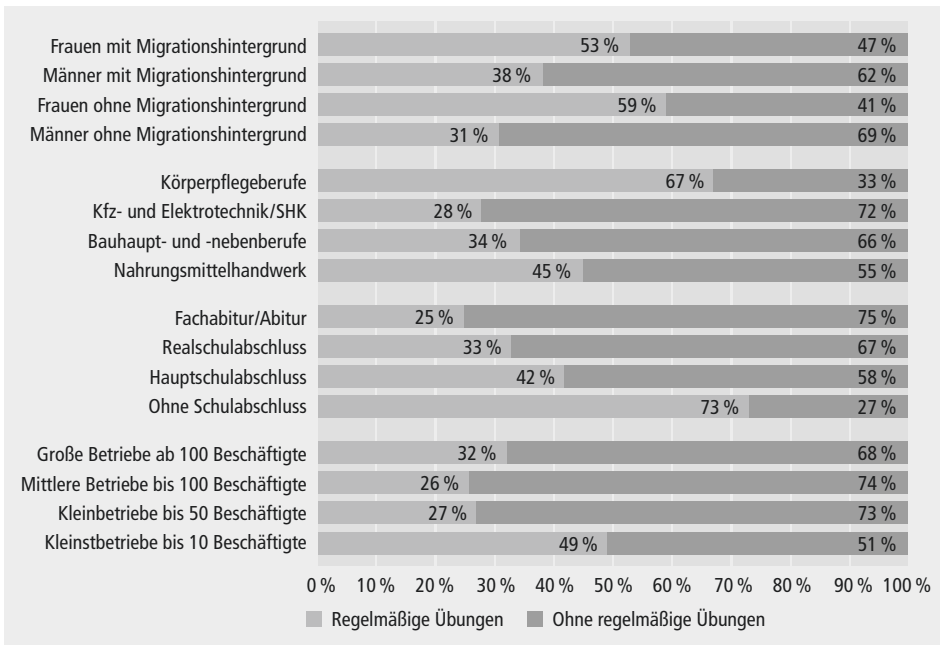
67 Das Ergebnis ist wenig repräsentativ, weil die Auszubildenden ohne Schulabschluss eine sehr kleine Untersuchungsgruppe bilden.

Abbildung 4.27: **Beginn der Vorbereitungen (nach Untersuchungsgruppen)**

In den Friseurausbildungen wird auf eine rechtzeitige Prüfungsvorbereitung geachtet. In den Ausbildungen des Nahrungsmittelhandwerks und denen der Kfz- und Elektro- wie auch in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik beginnen die Vorbereitungen zu spät, ebenso im Bauhandwerk. Bei den Betriebsgrößen achten nur die kleinsten und mittleren Betriebe auf einen rechtzeitigen Beginn der Vorbereitungen.

Wiederholungen und Üben

Regelmäßiges Üben von Prüfungsaufgaben im Betrieb führt zu einer Stärkung der fachlichen Kompetenz und des Selbstbewusstseins von Auszubildenden, damit sie in der schwierigen Prüfungssituation nicht noch zusätzlich durch Ängste über Wissenslücken belastet werden. Nur 38 % der Auszubildenden werden vom Betrieb dahingehend gestärkt.

Abbildung 4.28: **Regelmäßiges Üben im Betrieb (nach Untersuchungsgruppen)**

Bivariat sind wieder Unterschiede beim regelmäßigen Üben in allen Untersuchungsgruppen erkennbar (Abbildung 4.28). Auffällig ist, dass die Auszubildenden von Kleinstbetrieben deutlich überproportional regelmäßig für die Prüfungen im Betrieb üben.

In der Darstellung der Übungen in Abbildung 4.28 wird ein bivariater Zusammenhang zu den unterschiedlichen Schulabschlüssen deutlich. Je höher der Abschluss eines Auszubildenden ist, desto weniger übt er oder sie regelmäßig im Betrieb.

4.2.3 Multivariate Analyse

Nachdem nun die bivariaten Unterschiede erläutert sind, wird in diesem Abschnitt geprüft, ob die Untersuchungsmerkmale unabhängige Wirkungen auf die Durchführungsqualität haben.

Leistungsdruck

Durch das multivariate Modell erweist sich der Leistungsdruck in den handwerklichen Ausbildungen als ein Phänomen, das von den Auszubildenden in den klei-

nen, aber auch kleinsten Betriebsgrößen entwickelt wird.⁶⁸ Bivariate Effekte durch Branchenzugehörigkeit, das weibliche Geschlecht sowie durch fehlende schulische Qualifikation kommen in der multivariaten Berechnung nicht mehr zustande. Weil die weiblichen Auszubildenden und die Auszubildenden ohne Schulabschluss nicht in großen Betriebsgrößen ausgebildet werden, sah es in der bivariaten Analyse auf den ersten Blick so aus, als würden sie stärker als die männlichen oder die Auszubildenden mit Abschlüssen durch Leistungsdruck belastet sein. Aber der Leistungsdruck kommt vor allem durch die Ausbildung in den kleinen bzw. kleinsten Betrieben zum Tragen und bringt die Auszubildenden dort während des Arbeitsprozesses immer wieder in Situationen, die sie überfordern. Erklärungen hierfür liegen in der auftragsorientierten Ausbildungsorganisation kleinbetrieblicher Ausbildung sowie in den gestiegenen Anforderungen einer dualen Ausbildung. Die Ausbildung, die am Tagesgeschäft der Betriebe ausgerichtet wird, kann oft nicht alle vorgesehenen Ausbildungsinhalte integrieren, weshalb die praktische Vermittlung einiger Aufgaben auf der Strecke bleibt und das Erlernen dieser ausbildungsrelevanten Inhalte nicht möglich ist. An diesem Punkt sehen die Auszubildenden ihren persönlichen Ausbildungserfolg gefährdet. Insofern geraten sie durch zwei betriebliche Anforderungssituationen unter Druck. Einerseits durch die fehlenden praktischen Lernanteile des Ausbildungsprozesses und andererseits durch die Auftragsarbeiten, die immer mit Zeitdruck und der Notwendigkeit, die Aufgabe richtig auszuführen, verbunden sind.

Die Auswertung zeigt, dass in den Kleinstbetrieben die Kommunikationsstruktur zwischen Auszubildenden und Ausbildern und Ausbilderinnen dem Lernprozess zuträglich ist im Unterschied zu der Situation in den Kleinbetrieben. Vermutlich liegt dies an der engen persönlichen Zusammenarbeit zwischen dem Lernenden und Ausbildenden. Aufgrund der stärkeren Identifikation mit Auszubildenden liegt den Ausbildern und Ausbilderinnen der Lernerfolg des Auszubildenden stärker am Herzen. Darüber hinaus ist der Kleinstbetrieb aus ökonomischen Gründen stärker darauf angewiesen, dass der Auszubildende möglichst zügig eigenständig, qualifiziert und ertragreich arbeiten kann. Besonders in den Kleinbetrieben (mit bis zu 50 Beschäftigten) sind die Auszubildenden beim Lernen neuer Arbeitsschritte oft auf sich selbst gestellt. Diese Ausbildungssituationen lösen Leistungsdruck aus. Die unklaren Ausbildungsstrukturen dieser Betriebsgröße binden Auszubildende nicht umfassend als handelnde Akteure in den Arbeitsprozess mit ein. Die Auszubildenden bleiben oft als Außenstehende auf der Strecke, und sie sind am Ende der Ausbildung nicht ausreichend ausgebildet. Die Auszubildenden dieser Betriebsgrößen werden im Arbeitsprozess zu wenig an den Zielsetzungen der Ausbildung orientiert

68 Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

begleitet, sodass die Belastungsfaktoren hier sehr deutlich werden. Davon sind die Ausbildungsbereiche des Kfz- und Elektro- sowie der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, die zusammen den stärksten Anteil dieser Betriebsgröße ausmachen, betroffen. Insbesondere in den Sanitärausbildungen, die lediglich von männlichen Auszubildenden ohne Migrationshintergrund absolviert werden, wird der Leistungsdruck extrem erfahren. Hier wirkt vermutlich zusätzlich die hohe fachliche und theoretische Anforderung, da Fehler in diesem Ausbildungssegment weniger verzeihlich sind als in anderen Ausbildungsbereichen.

Bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund errechnet das multivariate Modell einen geringeren Leistungsdruck als bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. Das bedeutet, dass Migrantinnen und Migranten signifikant weniger Leistungsdruck in ihren Ausbildungen erleben. Dieses Ergebnis ist interessant. Unter Berücksichtigung des schwierigeren Zugangs in das duale Ausbildungssystem für Migrantinnen und Migranten und einer sinkenden Ausbildungsbeteiligungsquote von ausländischen Auszubildenden⁶⁹ liegt die These nahe, dass der Leistungsdruck bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund höher als bei den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund sein müsste. Der geringe Leistungsdruck lässt sich für die männlichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund durch gute betriebliche Einbindung in die großbetriebliche Ausbildungsstruktur erklären. Gerade der Baubereich, der nach dem Prinzip der Stufenausbildung strukturiert ist, setzt auf eine hohe fachliche, in überbetrieblichen Lehrwerkstätten durchgeführte Eingangsphase. Dadurch werden die Auszubildenden sehr gezielt und systematisch an die fachlichen Anforderungen und an das eigenständige Arbeiten auf den Baustellen sowie an den Kundenkontakt herangeführt. Diese Ausbildungsorganisation kann ein Grund für den geringer erlebten Leistungsdruck darstellen. Im Kfz- und Elektrobereich sind die migrantischen Auszubildenden mit höheren Schulabschlüssen vertreten, sodass in diesen Bereichen ihr höheres Qualifikationsniveau die Entwicklung von Leistungsdruck verhindern haben kann. Die migrantischen Auszubildenden in dieser Studie werden offensichtlich ausreichend von ihren Betrieben hinsichtlich der Entwicklung von Handlungskompetenz unterstützt. Offenbar haben die Auszubildenden mit Migrationshintergrund darüber hinaus bessere Bewältigungsstrategien entwickelt, um mit diesen Stressfaktoren fertig zu werden.

Dass die Auszubildenden mit den fehlenden Bildungsabschlüssen auf die Anforderungen in der Ausbildungssituation mit weniger Leistungsdruck reagieren als die übrigen Auszubildenden, deutet darauf hin, dass sie sozial und fachlich angemessen unterstützt werden. Darauf weisen die Auswertungen der vorhergehenden Themenfelder hin, denn die Auszubildenden mit den fehlenden Abschlüssen stellen überwie-

69 BBB 2007, 123 f.

gend eine höhere Qualität der Ausbildung fest, insbesondere bei der Einhaltung der Strukturvorgaben. Ihr Ausbildungsprozess wird stärker strukturiert und reflektiert, sodass weniger Leistungsdruck entsteht.

Arbeitshetze

Die multivariate Analyse ergibt, dass Arbeitshetze durch die Betriebsgröße, aber auch die Berufsbranche beeinflusst wird.⁷⁰ Verstärkt geben die Auszubildenden der Kleinbetriebe an, dass bei ihnen Arbeitshetze den Ausbildungsalltag dominiert. In den kleineren Betrieben ist hoher Termindruck üblich. Bereits bivariat zeigte sich, dass dort die Auszubildenden im Ausbildungsprozess stärker belastet sind. Im Kleinbetrieb belasten Hetze, Leistungsdruck und Überforderung die Auszubildenden. Diese drei Faktoren wirken zusammen negativ auf die Ausbildungsqualität. Die Auszubildenden erleben einen psychisch und physisch belasteten Ausbildungsalltag, der kaum Spielraum für sinnvolle Lernprozesse bietet. Um die Auszubildenden zu entlasten, müssen diese Betriebe an ihren Ausbildungsabläufen und an der Integration der Auszubildenden in den Arbeitsprozess Veränderungen vornehmen. Darüber hinaus müssen die Arbeitsanforderungen mit den Lernerfordernissen besser aufeinander abgestimmt werden.

Im Vergleich dazu stellen die Auszubildenden der großen Betriebe selten Arbeitshetze fest. In diesen Betrieben sind diese Abstimmungsprozesse aufgrund von methodisch-didaktischen Arbeits- und Lernformen vorhanden. Der Lernprozess findet auch wesentlich seltener unter Termindruck statt.

Negativ beeinflusst ist auch die Ausbildungsqualität in weiblich dominierten Ausbildungsbereichen. Besonders der Verkauf im Nahrungsmittelhandwerk, aber auch die Arbeit am Kunden im Friseurbereich ist durch Zeitdruck geprägt. Gerade im Verkauf des Nahrungsmittelhandwerks zeigt sich, dass Auszubildende unterschiedliche verantwortungsvolle Aufgaben eigenständig übernehmen müssen (wie z. B. Führen der Kasse, Bedienen des Brotbackautomaten, Verantwortung für die Filiale übernehmen), die in paralleler Ausübung zu zeitlichem Stress führen. Sie müssen sich darüber hinaus mit den Anforderungen und Wünschen der Kunden auseinandersetzen und dabei gleichzeitig die Interessen des Betriebes vertreten. Dazu kommt, dass junge Frauen mit niedrigen Bildungsabschlüssen nach wie vor weniger Zutrauen zu sich haben und damit durch die unterschiedlichen Anforderungsbereiche überfordert sind. Insbesondere wenn zeitgleiche Anforderungen an sie herangetragen werden, entsteht das Gefühl von Hetze und Überforderung, da es ihnen schwerfällt, Prioritäten zu setzen. Der Kundenkon-

70 Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

takt verstärkt somit den Zeitdruck in den weiblich dominierten Ausbildungsbereichen. In den männlich dominierten Berufsbereichen sehen sich die Auszubildenden hingegen weniger der ständigen Arbeitshetze ausgesetzt. Das lässt sich unter anderem durch die Ausbildungen in größeren Betrieben erklären. Überdies können die Arbeiten dort, wie z. B. Reparaturen oder Anfertigungen, verhältnismäßig mehr Zeit in Anspruch nehmen, weil die Arbeiten nicht oder selten (wie z. B. bei den Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnikerinnen und -technikern) in direktem Kundenkontakt erfolgten. Trotz der Zuordnung der starken Arbeitshetze zu weiblich dominierten Berufsbereichen ist in dieser Studie die Arbeitshetze jedoch ein männliches Problem. Abgesehen von der Ausbildung im Friseur- oder Nahrungsmittelhandwerk haben die übrigen weiblichen Auszubildenden weniger Stress und Zeitdruck in ihren Ausbildungen. Möglicherweise gehen die Ausbilder in männlich dominierten Berufsbereichen mit den weiblichen Auszubildenden anders um; indem sie umfangreicher auf sie eingehen, sodass die Frauen dort stressfreier lernen können als in weiblich dominierten Ausbildungsbereichen und als die Männer.

Ausbildungsfremde Tätigkeiten und Monotonie

Die multivariate Analyse zeigt keine Einflüsse der Untersuchungsmerkmale auf einen unterschiedlichen Umgang mit ausbildungsfremden Tätigkeiten oder Monotonie in den Ausbildungen.⁷¹ So auch die Dokumentation der Ausbildungsrealität des Ausbildungsreports 2007 oder der Online-Beratung www.dr-azubi.de des Deutschen Gewerkschaftsbundes. Dort wird deutlich, dass Auszubildende bundesweit und unabhängig von Berufsbranchen immer wieder von den Betrieben als billige Arbeitskräfte eingesetzt werden.⁷² Das Untersuchungsergebnis dieses Samples bestätigt die oben genannten Ergebnisse.

Überforderung

Überforderung betrifft nach bivariater Analyse überproportional oft die weiblichen Auszubildenden mit Migrationshintergrund und die Auszubildenden ohne formalen Schulabschluss. Die dargestellten Effekte werden durch eine Ausbildung in den kleinen Betriebsgrößen überlagert.⁷³

71 Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

72 Vgl. Ausbildungsreport, DGB-Bundesvorstand 2007, 26 f. Das Schwarzbuch der Ausbildung, DGB-Bundesvorstand 2005, 13 ff.

73 Diese Effekte entstehen im multivariaten Modell nicht. Vgl. Tabelle 3 im Anhang.

Das Ergebnis der soziostrukturellen Untersuchung verdeutlicht, dass Überforderung die Ausbildungen in den kleinen, kleinsten und mittleren Betrieben unter 100 Beschäftigten viel stärker betrifft als die in den großen Betrieben. Es zeigt sich, dass die kleinbetriebliche Ausbildungsstruktur noch stärker negativ auf die Qualität der Ausbildung wirkt als die mittlere oder kleinstbetriebliche Betriebsstruktur. Denn in den Kleinbetrieben kommt die Überforderung von Auszubildenden bis zu 13-mal häufiger vor als in den großen Betrieben. Die unklaren Strukturen und Verantwortlichkeiten sowie Aufgabenbereiche haben offenbar eine nachhaltig negative Wirkung auf die Unangemessenheit der Anforderungen, die an die Auszubildenden herangetragen werden.

In den kleinsten und mittleren Betriebsgrößen stellt sich die Situation für Auszubildende etwas anders dar. Die direkte Zusammenarbeit mit Meister oder Gesellen stützt das Ausbildungsbemühen der Auszubildenden im Kleinstbetrieb etwas stärker, und Überforderungen werden schneller erkannt. Die Auftragslage im Kleinstbetrieb wird vermutlich weniger variantenreich sein, sodass sich eher Routine in der Aufgabenbewältigung einstellt. Die Struktur der Ausbildung in mittleren und großen Betrieben sichert durch gesonderte Ausbildungsabteilungen den gelingenden Ausbildungsprozess ab. Diese Betriebsgrößen bewahren Auszubildende vor dem übermäßigen Gefühl der Überforderung. Es zeigt sich ebenfalls ein Zusammenhang zu den Berufsbranchen, denn in Kfz- und Elektro- sowie Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik-Ausbildungen besteht nur eine geringe Tendenz zur Überforderung im Vergleich zu den Auszubildenden des Friseurhandwerks.

Mit der multivariaten Berechnung muss die These, dass schulische Qualifikation vor Überforderung schützt, falsifiziert werden. Die generelle Überforderung mit der Ausbildungssituation ist in diesem Sample kein Phänomen der niedrigen Abschlüsse, sondern der Auszubildenden in kleineren Betrieben. Damit hängt die Überforderung überwiegend mit der Struktur und Umsetzung der Ausbildung zusammen. Hinter dem Indikator „*Überforderung*“ verbergen sich Qualitätseinbußen, die sich in Problemen der Auszubildenden mit dem Ausbildungsprozess ausdrücken. Vermutet wird, dass sich mit dem Aussetzen der AEVO im Jahr 2003 die Qualitätseinbußen noch verstärkt haben.⁷⁴ Hier kann Abhilfe nur durch Ausbildungsbedingungen geschaffen werden, die den Auszubildenden mehr Handlungsspielräume zum ganzheitlichen Lernen bieten.

74 Laut Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) stellen zumindest die Ausbildungsberater und -beraterinnen der Kammern einen deutlichen Qualitätsverlust seit dem Aussetzen der AEVO fest. <http://www.bibb.de/de/31428.htm>.

Selbstständigkeit im Arbeitsprozess

Nur die Auszubildenden der ganz großen Betriebe erleben Lern- und Arbeitssituationen, die sie dazu befähigen, eigenständig Problemlösungsstrategien zu entwickeln.⁷⁵ In allen anderen Betriebsgrößen wird diese Entwicklung in der Regel nicht gefördert. Großbetrieblich ergeben sich durch die Entkoppelung des Lern- und des auftragsorientierten Arbeitsprozesses mehr Spielräume, in denen sich Auszubildende bei der Bewältigung von Aufgaben oder Problemen ausprobieren können. Unabhängig vom betrieblichen Arbeitsprozess fallen ihre Fehler für das Unternehmen nicht so sehr ins Gewicht. In den beiden kleinen Betriebsgrößen werden aufgrund enger betrieblicher Zeitvorgaben die Lösungswege von den Ausbildern und Ausbilderinnen stärker vorgegeben, sodass dort die Auszubildenden wenig selbst entscheiden können. In diesen Ausbildungen ist die Entwicklung von Handlungskompetenz eingeschränkter. Dies betrifft ebenso Auszubildende mit Migrationshintergrund, weil auch in ihren Ausbildungen zu wenige Arbeitssituationen geschaffen werden, in denen sie Selbstständigkeit bzw. Selbstkompetenz entwickeln und erfahren können.

Besprechen der Aufgaben und fachlich gute Anleitung

Bei der Besprechung von Aufgaben wie auch bei der Einschätzung der fachlich guten Anleitung zeigen die gewählten Faktoren keine Einflüsse.⁷⁶ Die sich bivariat ergebenden Unterschiede in allen Untersuchungsgruppen kommen entweder zufällig zustande, oder die Ursachen für diese Effekte gehen aus den vorliegenden Daten nicht hervor, weil andere unbekannte Einflüsse dafür verantwortlich sind.

Fehler machen dürfen

Jugendliche mit Migrationshintergrund dürfen in der Ausbildung nicht so viele Fehler machen wie die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.⁷⁷ Ihnen werden unabhängig von der Betriebsgröße oder der Branchenzugehörigkeit weniger Fehler zugestanden. Somit muss davon ausgegangen werden, dass Migrantinnen und Migranten weniger Lernmöglichkeiten im Ausbildungsprozess erhalten. Ursachen können darin liegen, dass die Betriebe den Migrantinnen und Migranten im Ar-

75 Die bivariat entdeckten Effekte, dass weibliche Auszubildende ohne Migrationshintergrund, weiblich dominierte Ausbildungsbereiche sowie Auszubildende ohne Schulabschluss selbstständiger arbeiten als ihre Vergleichsgruppen, werden durch das multivariate Modell nicht bestätigt. All diese Effekte werden durch die Ausbildung in den kleinen Betriebsgrößen überlagert. Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

76 Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

77 Der in der bivariaten Analyse aufgetretene Effekt, dass Frauen im Arbeitsprozess mehr Fehler machen dürfen als ihre männlichen Kollegen, wird durch die multivariate Analyse nicht bestätigt.

beitsprozess nicht so viel zutrauen und sie deshalb weniger Raum für selbstständiges Arbeiten erhalten. Selbstständiges Arbeiten birgt für den Betrieb die Gefahr, dass mehr Fehler von den Auszubildenden gemacht werden. Dieses Ergebnis kann einerseits darauf hinweisen, dass die Migrantinnen und Migranten subjektiv den Eindruck haben, dass ihnen weniger Fehler zugestanden werden, andererseits kann es aber auch bedeuten, dass die Betriebe ihnen weniger Fehler zugestehen. Inwieweit sprachliche und wenig entwickelte kulturelle Kompetenzen auf beiden Seiten den Umgang mit Fehlern erschweren, kann nicht beantwortet werden. Es bedarf der Reflexion und Entwicklung von migrationsspezifischen Lehr- und Lernprozessen.

Zeit für neue Aufgaben

Das multivariate Modell weist einen Zusammenhang zwischen weiblichen Auszubildenden und guten Qualitätsbedingungen auf, ebenso wie den Zusammenhang zur besseren Qualität durch mehr Zeit beim Lernen und fehlenden Schulabschlüssen.⁷⁸ Die bivariaten Ergebnisse bestätigen sich also durch die multivariate Analyse. Die weiblichen Auszubildenden haben bessere Chancen, unter ausreichenden zeitlichen Bedingungen in der Ausbildung die neuen Inhalte zu erlernen. Dieses Ergebnis ist sicher zum einen an die Branche des Friseurhandwerks und deren überbetriebliche Begleitung der Ausbildungspraxis gebunden und zum anderen an den Umgang mit den Frauen in männlich dominierten Berufsbereichen. Sie bekommen ein größeres Zeitfenster zum Lernen zur Verfügung gestellt. Vermutlich kommen den Frauen in den männlich dominierten Ausbildungsbereichen ihre Sonderstellungen zugute, sodass ihnen mehr Zeit eingeräumt wird und sie damit die Möglichkeit haben, sich mehr als die männlichen Auszubildenden auszuprobieren. Für die weiblichen Auszubildenden des Nahrungsmittelhandwerks trifft diese positive Ausbildungsbedingung nicht zu. Dies begründet sich aus der hohen Kundenorientierung und der starken Einbindung in den Arbeitsprozess. Darüber hinaus fehlen für diese Frauen überbetriebliche Lehrgänge zur Vertiefung von Ausbildungsinhalten.

Die Auszubildenden ohne Schulabschlüsse sehen sich in der günstigen Lage, dass sie viel mehr Zeit im Lernprozess vorfinden als die Auszubildenden mit Abitur. Abiturienten und Abiturientinnen in der Ausbildung finden hingegen weniger gute Qualität vor, weil ihnen weniger Lernzeiten zugestanden werden.⁷⁹

78 Vgl. Tabelle 4 im Anhang.

79 Da beide Untersuchungsgruppen sehr klein sind, muss das Ergebnis an dieser Stelle relativiert werden.

Generelle Vorbereitung auf die Prüfung

Es existieren Zusammenhänge zwischen bestimmten Berufsbranchen und den Betriebsgrößen zum Ausbleiben der wichtigen Prüfungsvorbereitungen.⁸⁰ In den vorliegenden Daten ist festzustellen, dass Auszubildenden männlich dominierter Berufsbranchen häufiger überhaupt keine Vorbereitungen auf ihre Prüfungen zugestanden werden. Dieses Ergebnis ist erschreckend vor dem Hintergrund, dass erst eine erfolgreiche Prüfung den gelungenen Abschluss der Ausbildung und den Zugang zum Arbeitsleben ermöglicht.

Neben den männlich dominierten Berufsausbildungen bieten kleine und mittlere Betriebe ihren Auszubildenden etwas weniger Vorbereitungen im Betriebsalltag, als es in Groß-, aber auch Kleinstbetrieben möglich ist. Schlechte Qualität durch fehlende Vorbereitung hat ihren Ursprung einerseits in kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten, andererseits aber auch in den männlich dominierten Berufsbranchen, die stärker in mittleren Betrieben ausbilden. Besonders in Berufsbereichen der Kfz- und Elektrotechnik sind die Auszubildenden bei der Vorbereitung auf den Abschluss der Ausbildung auf sich allein gestellt. Etwa 70 % der Kfz- und Elektro-Auszubildenden, die keine Vorbereitung erleben, werden in den Kleinbetrieben ausgebildet. Es kann auch möglich sein, dass dort die Vorbereitungen auf die Prüfungssituation nicht transparent genug gemacht werden. Intransparenz kann trotzdem für die Auszubildenden zum Problem werden, weil sie Unsicherheiten durch die nicht wahrgenommene Vorbereitung entwickeln, die ihnen die Prüfungszeit erschweren.

Beurteilung der Vorbereitungen

Die Beurteilung der Qualität von Prüfungsvorbereitungen fällt nach multivariater Berechnung nur in verschiedenen Betriebsgrößen unterschiedlich aus.⁸¹ Demzufolge beurteilen nämlich die Jugendlichen in allen Betriebsgrößen unter 100 Beschäftigten die Qualität schlechter als in den großen Betrieben. Die Ursache der besseren Vorbereitung liegt dort in den Möglichkeiten, die Vorbereitungen umfassend zu gestalten und diese an die individuellen Bedürfnisse der Auszubildenden anzupassen. Da in den großen Betrieben Ausbilder und Ausbilderinnen in den speziellen Ausbildungsabteilungen ausschließlich für die Auszubildenden zuständig sind, erleben die Auszubildenden im Vergleich zu den anderen Betriebsgrößen eine qualitativ bessere, intensivere Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. In den Ausbildungsabteilungen ist die Durchführung der Ausbildung besser strukturiert und geplant, sodass die

80 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

81 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

Vorbereitungszeit gut genutzt werden kann. Hier zeigt sich, dass die umfassende Wissensvermittlung sowie die Entwicklung von Handlungskompetenzen von den Auszubildenden positiv bewertet werden.

Beginn der Vorbereitungen

Die multivariaten Ergebnisse zum Zeitpunkt des Vorbereitungsbeginns weisen auf Vorteile von Auszubildenden im Friseurhandwerk hin, denn dort werden die Vorbereitungen langfristig angelegt und mit ausreichend großzügigen Zeitfenstern versehen.⁸² In den anderen Ausbildungsbereichen ist der Zeitpunkt für den Beginn von Prüfungsvorbereitungen meist später gewählt worden als im Friseurhandwerk. Besonders spät erleben die Auszubildenden des Nahrungsmittelhandwerks den Beginn ihrer Vorbereitungen. Das bedeutet, diese Auszubildenden haben weniger als sechs Monate Zeit, um die prüfungsrelevanten Ausbildungsinhalte zu vertiefen. Hier werden die Prüfungsvorbereitungen durch die Integration der Auszubildenden in den Arbeitsprozess überlagert. Diese Auszubildenden reagieren negativ auf Leistungsdruck, Arbeitshetze und wenig Zeit für Aufgaben. Das bedeutet, dass die Auszubildenden dieser Ausbildungsbereiche schlechte Ausbildungsbedingungen vorfinden und der Prüfungserfolg dadurch gefährdet sein kann.⁸³

Interessant sind die Ergebnisse im Zusammenhang mit den Betriebsgrößen. Bedeutend häufiger beginnen die Vorbereitungen rechtzeitig in den mittleren und kleinsten Betrieben. Die kleinbetriebliche Situation wurde bereits ausreichend dargestellt, deshalb ist es in dieser Betriebsgröße nicht weiter verwunderlich, dass auch auf die rechtzeitige Vorbereitung keinen besonderen Wert gelegt wird. Das negative Ergebnis der ganz großen Betriebe erklärt sich durch die inhaltliche Gestaltung und Abstimmung der Inhalte während der gesamten Ausbildung. Deshalb wird möglicherweise auf eine gezielte Wiederholung zur Prüfungsvorbereitung verzichtet. Vermutlich sind in diesen Ausbildungen die Ausbilder/-innen besser über die Prüfungsanforderungen und den individuellen Wissensstand ihrer Auszubildenden informiert. Sie gehen bereits im Vorfeld der Prüfungsphase auf spezielle Probleme oder Schwierigkeiten der Auszubildenden ein. Trotzdem muss kritisch festgestellt werden, dass die Auszubildenden der Großbetriebe die Verbindung zwischen dem Lernen im Betrieb und der rechtzeitigen Prüfungsvorbereitung nicht feststellen können.⁸⁴

82 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

83 BBB 2007, 129.

84 An dieser Stelle wird, wie auch beim Zusammenhang zum weiblichen Geschlecht, von bivariaten Scheinkorrelationen ausgegangen. Diese Effekte werden vermutlich durch die Ausbildung in den Berufsbranchen bzw. in den Betriebsgrößen überlagert. Die anderen Effekte, wie z. B. der frühe Beginn der Prüfungsvorbereitung von Auszubildenden mit niedrigen Qualifikationen im Vergleich zu höheren Abschlüssen, bestätigt das multivariate Modell nicht.

Übungen

Die bivariat gefundenen Auffälligkeiten im Zusammenhang zu den Berufsbranchen und zu den Schulabschlüssen bestätigen sich auch im multivariaten Modell.⁸⁵ Auszubildende der Körperpflege üben die praktischen Aufgaben signifikant häufiger während der Ausbildung als die Auszubildenden in den übrigen Berufsbereichen. In allen anderen Berufsbereichen erleben Auszubildende Mängel bei der Anwendung von praktischen Übungen und Wiederholungen. Sie werden im praktischen Lernen vor der Prüfung von ihren Betrieben nicht ausreichend unterstützt. Die Auszubildenden des Friseurhandwerks dagegen üben viel, denn sie müssen bereits während der Ausbildung ihr Handwerk gut beherrschen. Da sie direkt am Kunden arbeiten, können sie sich keine schwerwiegenden Fehler erlauben.⁸⁶

In diesem Sample werden besonders die Auszubildenden ohne Schulabschluss unterstützt, indem sie zur Prüfungsvorbereitung verstärkt üben. Diese Auszubildenden benötigen stärkere Unterstützung beim theoretischen und praktischen Lernen. Bis zu diesem Abschnitt der Ausbildung haben sie die Anforderungen in der Ausbildung meistern können. Die Prüfung ist aber zum Befragungszeitpunkt noch nicht geschafft, und die Wiederholerquote der Abschlussprüfungen ist mit 15 % im Handwerk vergleichsweise hoch.⁸⁷ Deshalb sind diese Auszubildenden in den Kleinbetrieben besonders gefährdet, die Prüfung zum Abschluss nicht zu bestehen.

Die Betriebe dieser Untersuchung nehmen die besonderen Lernbedarfe der Auszubildenden wahr und gehen offenbar auch auf die unterschiedlichen Fähigkeiten und Lernkompetenzen ein. Damit die Lerndefizite aufgefangen werden, wird mit den Auszubildenden ohne Schulabschluss verstärkt geübt. Zumindest für die schulisch schwachen Auszubildenden resultiert daraus ein positiver Effekt. Im Gegensatz dazu wird den Auszubildenden mit hohen Abschlüssen mehr Selbstständigkeit abverlangt. Bemerkbar macht sich hier die Erwartung der Betriebe, dass höhere Abschlüsse die Vorbereitungen mit größerer Eigenverantwortlichkeit organisieren und umsetzen.

4.2.4 Zusammenfassung der Qualitätsuntersuchung auf der Throughputdimension

Die Entwicklung beruflicher Handlungskompetenz wird nicht bei allen Auszubildenden des Samples gefördert, denn die untersuchten Durchführungsbedingungen erge-

85 Vgl. Tabelle 5 im Anhang.

86 Der bivariat entstandene Fraueneffekt wird vermutlich durch die Ausbildung im Friseurhandwerk überlagert. Weil viele Frauen im Friseurhandwerk ausgebildet werden, ergeben sich für die Frauen des Samples gute Übungsmöglichkeiten in der betrieblichen Ausbildungspraxis.

87 Beim Vergleich von Industrie und Handel liegt die Wiederholerquote mit 9 % deutlich niedriger als im Handwerk. Die Erfolgsquote von Ausbildungen in Industrie und Handel liegt mit 88 % im Gegensatz zu einer 79%igen Erfolgsquote im Handwerk deutlich darüber (BBB 2007, 129).

ben ganz unterschiedliche Voraussetzungen, unter denen die Auszubildenden in den Betrieben lernen. Die multivariate Untersuchung der Durchführungsbedingungen zeigt besonders viele Unterschiede zwischen den Betriebsgrößen. Dabei profitieren in der Regel die Auszubildenden der großen Betriebe durch bessere Qualitätsbedingungen. Klare Ausbildungsstrukturen und Verantwortlichkeiten sowie Lernzeiten unabhängig vom Arbeitsprozess bewahren die Auszubildenden vor allzu großer Belastung durch Zeit- und Leistungsdruck und sichern konsequent die Entwicklung von Handlungskompetenz durch Kommunikation, selbstständiges Arbeiten und durch eine fachlich angemessene und methodengeleitete Ausbildung ab.

In den kleinsten, kleinen und mittleren Betrieben stellt sich die Qualität der Ausbildung differenziert dar. Die kleinen und kleinsten Betriebe bieten ihren Auszubildenden eher belastende und wenig förderliche Lernsituationen. Diese Betriebe müssen wirtschaftlich produktiv arbeiten und gleichzeitig handwerklichen Nachwuchs ausbilden. Dieses Konzept ist an einigen Stellen brüchig und fördert die Ausbildungsqualität nicht. Für die fachgerechte Ausbildung, in der alle Fragen besprochen werden und die Auszubildenden sich im Lernen ausprobieren können, bleibt häufig zu wenig Zeit. Das zeigen besonders die Auszubildenden in den Kleinbetrieben. Diffuse Ausbildungsstrukturen verursachen durchgängig negativere Resultate als die Ausbildungen im Groß-, aber auch im Kleinstbetrieb. Die Auszubildenden in den kleinen Betrieben mit bis zu 50 Beschäftigten sind eher auf sich selbst gestellt, da eine konkrete Ansprechperson meist fehlt, was sich in diesem Sample deutlich in der schlecht erlebten Ausbildungsqualität dieser Betriebe ausdrückt.

Die kleinstbetriebliche Ausbildung weist sich gegenüber den kleinbetrieblichen durch den Vorteil aus, dass die Auszubildenden in direktem Kontakt mit einem, höchstens mit zwei Ausbildern und Ausbilderinnen arbeiten, sodass eine persönliche Beziehung zwischen Auszubildenden und Ausbildern bzw. Ausbilderinnen aufgebaut werden kann. Dadurch können Inhalte besser besprochen oder nachgefragt werden. Die anderen Einflussfaktoren, wie Schulabschluss oder Migrationshintergrund, zeigen nur wenige Unterschiede. Migranten und Migrantinnen sind weniger durch ein Leistungsdruckgefühl während der Ausbildung belastet. Erklärt wird dies mit härteren Selektionsprozessen, als sie bei den Jugendlichen ohne Migrationshintergrund stattfinden. Am Ende der Ausbildung sind nur die Auszubildenden verblieben, die mit den Ausbildungsbedingungen gut klargekommen sind. Darüber hinaus haben sie vermutlich andere Strategien, mit dem Druck umzugehen, als die übrigen Auszubildenden. Migrantische Auszubildende können im Arbeitsprozess weniger selbstständig Erfahrungen sammeln, und ihnen wird eine geringere Fehlertoleranz zugestanden.

Eine mögliche Ursache kann unter Umständen im mangelnden Sprachverständnis dieser Auszubildenden liegen. Besonders in Bezug auf das Verständigen über

berufsspezifische Inhalte kann sich das zum Problem entwickeln. Auf dieses eingeschränkte Sprachverständnis reagieren die Ausbilder/-innen möglicherweise nicht angemessen, wenn die Selbstständigkeit im Arbeitsprozess eingeschränkt wird und so bei den Auszubildenden der Eindruck entsteht, Fehler seien im Ausbildungsprozess unangebracht.

Die Unterschiede in den Berufsbranchen zeigen sich punktuell. In den weiblich dominierten Ausbildungsberufen belastet der Zeitdruck die Auszubildenden besonders. Die Ursache dafür liegt sicher in der stark kundenorientierten Arbeit, hier insbesondere im Nahrungsmittelhandwerk. Positiv wirken sich die überbetrieblichen Weiterbildungen der betrieblichen Ausbildungspraxis aus. Dies zeigt sich insbesondere im Friseurhandwerk. Im Zusammenhang mit den Prüfungsvorbereitungen wird ersichtlich, dass das Friseurhandwerk etwas bessere Bedingungen bietet als die übrigen Berufsbranchen. Die Integration der fachlichen Lehrgänge in die Ausbildungsstruktur sowie die frühe Prüfungsvorbereitung wirkt sich positiv auf die Ausbildungsqualität aus. Ohne diese Strukturen und lang angelegte Planungen leidet die Qualität der Prüfungsvorbereitungen – zuungunsten der Auszubildenden. Handlungsfähige und selbstständige Auszubildende gehen diesem letzten Schritt der Ausbildung mit mehr Sicherheit entgegen.

5 Zum Zusammenhang von Zufriedenheit und Qualität der Ausbildungsbedingungen

Die Untersuchung der Zufriedenheit erfolgt durch eine multivariate Berechnung, in der überprüft wird, inwieweit durch die unterschiedlichen Qualitätsbedingungen unabhängiger Einfluss auf die Zufriedenheit in Form von Wiederholungsbereitschaft⁸⁸ sowie auf die Entwicklung von Abbruchgedanken⁸⁹ und Anerkennung⁹⁰ unter Kontrolle aller anderen unabhängigen Variablen (wie Geschlecht, Migrationshintergrund, Berufsbranche, Schulabschluss und Betriebsgröße) nachzuweisen ist. Dieses Kapitel beleuchtet die positiven Qualitätsergebnisse aus den Zufriedenheitseinstellungen der Auszubildenden gegenüber ihren Ausbildungsbedingungen.

5.1 Inputdimension

Wirkungen der Strukturvorgaben auf die Zufriedenheit der Auszubildenden

Die Ausbildungsrealität der Auszubildenden zeigt, dass negative Bedingungen bei der Einhaltung der Ordnungsvorgaben die positiven überwiegen.⁹¹ Die Umsetzung der gesetzlichen Ordnungsvorgaben berührt die Einstellung der Auszubildenden an dem Punkt, wo sie direkt im Ausbildungsprozess erfahrbar werden. Dies wird am Beispiel des Berichtshefts deutlich. Dieser Indikator, der eine Grundlage für die Gestaltung der Ausbildungssituation bildet, wirkt auf allen drei untersuchten Dimensionen der Zufriedenheit. Das Schreiben des Berichtshefts während der Arbeitszeit ermöglicht eine positive Einstellung bezüglich der gesamten Ausbildung. Auch eine wahrgenommene Orientierung an den Inhalten des Ausbildungsrahmenplans ruft

88 Die Variable „Wiederholungsbereitschaft“ leitet sich aus den beiden Fragen ab, ob die Auszubildenden sich erstens noch einmal für diesen Ausbildungsberuf und zweitens noch einmal für diesen Ausbildungsbetrieb entscheiden würden. Die Antwortmöglichkeiten waren *ja* und *nein*. Die dichotomisierte Variable „Wiederholungsbereitschaft“ gibt mit der Ausprägung 0 diejenigen wieder, die weder den Ausbildungsberuf noch den Ausbildungsbetrieb wieder wählen würden. Die Ausprägung 1 umfasst sowohl alle, die ihre Ausbildung unter den gleichen Bedingungen im Betrieb wie auch im selben Bereich wiederholen würden, als auch diejenigen, die entweder nur den Betrieb oder nur den Beruf wieder wählen würden.

89 Die dichotomisierte Variable „Abbruchgedanken“ wurde aus der Frage gebildet, ob die Auszubildenden während ihrer Ausbildung schon mal mit dem Gedanken an einen Abbruch gespielt hätten. Die Antwortmöglichkeiten *sehr oft*, *oft* und *hin und wieder einmal* wurden zusammengefasst und mit der Ausprägung 1 versehen. Die Ausprägung 0 gibt hingegen alle wieder, die entweder fast nie oder nie Abbruchgedanken hatten.

90 Die dichotomisierte Variable „Anerkennung“ wurde aus der Beurteilung der Auszubildenden, dass sie in ihrer Ausbildungssituation Anerkennung erhalten. Dabei bekommen die Antwortmöglichkeiten *trifft genau zu* und *trifft zu* in der neuen Variable die Ausprägung 1 und die Ausprägung 0 umfasst die Antwortmöglichkeiten *trifft weniger zu* und *trifft überhaupt nicht zu*.

91 Vgl. Tabelle 6 im Anhang.

eine positivere Reaktion auf die Wiederholungsbereitschaft von Auszubildenden hervor.

Diese Strukturvorgaben bewirken die Unterstützung des Ausbildungsverlaufs, durch die die Auszubildenden zu positiveren Einstellungen gegenüber der Ausbildungssituation kommen können. Mit der Einhaltung dieser Ordnungsvorgaben nehmen die Auszubildenden aktiver am Ausbildungsgeschehen teil und werden so zu handelnden Akteuren. Das Schreiben des Berichtshefts bewahrt sie vor einer inneren Distanzierung und der Destabilisierung im Ausbildungsprozess. Kompetente Auszubildende sind im Ausbildungsgeschehen besser vor Überforderung geschützt als die weniger kompetenten Auszubildenden. Die Strukturvorgaben unterstützen den Kompetenzerwerb.

Auf die soziale Dimension der Anerkennung der Person wirkt einzig der kommunikative Aspekt des Berichtshefts. So fühlen sich die Auszubildenden vom Betrieb stärker anerkannt und deshalb persönlich unterstützt, wenn die Besprechung des Hefts Bestandteil des Ausbildungsalltags ist. Wenn diese Ordnungsvorgabe nicht eingehalten wird, fühlen sich die Auszubildenden weniger anerkannt. Das Ergebnis legt nahe, dass die Auszubildenden die fehlende Besprechung des Berichtshefts als eine Entwertung ihres Lernprozesses empfinden. Daraus schlussfolgern sie, dass es dem Betrieb weniger wichtig ist, ob sie das Gelernte fachgerecht dokumentieren können und damit ihr nachhaltiges Verstehen befördert wird.

Wirkungen der finanziellen und zeitlichen Aspekte auf das subjektive Befinden und die Einstellungen der Auszubildenden

Die Realität der langen Arbeitszeiten sowie häufigen und unabgegoltenen Überstunden, der geringen Vergütungen und der unpünktlichen Zahlung vom Ausbildungsgehalt wirken sich sehr deutlich auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus.⁹²

Den stärksten Effekt auf die retrospektive positive Einstellung und die Stabilität des Ausbildungsprozesses hat eine angemessene Vergütung. Wenn die Vergütung unangemessen ausfällt, betrachten sie die Arbeitssituation aus dem retrospektiven Blickwinkel heraus negativ. Sie würden sich aufgrund der geringen Bezahlung nicht wieder für diesen Ausbildungsbereich entscheiden. Verstärkend negativ wirkt sich auch die Unzuverlässigkeit der Betriebe hinsichtlich des Zahlungstermins der Vergütung aus. Die ohnehin belastete Situation vieler Jugendlicher durch die geringe Höhe der Vergütung verschärft sich, wenn sie sich nicht darauf verlassen können, dass das Geld termingerecht ausgezahlt wird. Die finanzielle Absicherung nimmt mit zunehmendem Lebensalter und dem Verselbstständigungsprozess an Bedeutung

92 Vgl. Tabelle 7 im Anhang.

zu. Darüber hinaus stellen die Auszubildenden fest, dass sie betrieblich für fast alle Aufgaben eingesetzt werden, dieses aber gleichzeitig keine positiven Auswirkungen auf ihre materielle Situation hat.

Der vertragswidrige betriebliche Umgang mit der Zahlung der Ausbildungsvergütung wirkt sich eindeutig negativ auf die Stabilität des Ausbildungsverhältnisses aus. Die Auszubildenden entwickeln keinen positiven Rückblick aufgrund des unverbindlichen Umgangs der Betriebe mit ihren finanziellen Verbindlichkeiten gegenüber den Auszubildenden.⁹³ Die Jugendlichen beziehen die finanziellen Unwegsamkeiten ihrer Ausbildungssituation jedoch nicht auf den Umgang mit ihrer Person.⁹⁴ Anerkennung stellt sich für die Auszubildenden weniger über günstige finanzielle Rahmenbedingungen her als über die Verlässlichkeit und die geregelten Arbeitszeiten. Verlässlichkeit im Umgang miteinander steht für eine gelingende Kommunikation, die von Respekt getragen ist und ihnen einen gleichberechtigten Platz im Betrieb zuerkennt. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein.

Das Ergebnis der Inputdimension verdeutlicht, dass in diesen Themenfeldern die negative Qualität subjektiv auf die Einstellung der Auszubildenden wirkt. Laut Shell Jugendstudie sind 40 % der Jugendlichen unzufrieden mit ihrer Lebenssituation (Shell Jugendstudie 2006, 85).

In dieser Studie wird die Ausbildungssituation insbesondere durch schlechte finanzielle Rahmenbedingungen belastet. Die negativen Rahmenbedingungen labilisieren ihre Ausbildungsbemühung, dennoch beziehen sie dies nicht auf die Anerkennung ihrer Persönlichkeit. Ungünstige finanzielle Rahmenbedingungen veranlassen sie, über andere Wege des Lernens und Arbeitens nachzudenken.

Über den finanziellen Bereich kann insofern einerseits eine stärkere Anbindung an den Betrieb erreicht werden, die aber andererseits nicht unbedingt Wirkungen auf die Empfindungen von Anerkennung nach sich ziehen. Diese Dimension kann nicht über finanzielle Anreize bedient werden, wohl aber durch sichtbare Verlässlichkeit, wie der Umgang mit den Strukturvorgaben der Arbeitszeit und Überstunden gezeigt hat.

Die Qualität der hohen zeitlichen Belastung der Auszubildenden hat Einfluss auf die subjektive Einstellung der Auszubildenden in ihrem Alltag. Der Einfluss wirkt auf der Dimension der Stabilität im Arbeitsprozess. Abbruchgedanken entstehen einerseits mit einer kontinuierlichen Überforderung während der Ausbildung und andererseits durch fehlende Transparenz über die zeitlichen Anforderungen. Die Auszubildenden erleben die hohen zeitlichen Belastungen, die häufig unvorhergesehen an

93 Dies betrifft die unpünktliche Zahlung sowie auch die fehlende Abgeltung der Überstunden. Beide bewirken Abbruchgedanken. Jedoch ist diesen Effekten keine Überzufälligkeit nachzuweisen.

94 Ihr Selbstwertgefühl und ihre soziale Anerkennung versuchen sie vielfach durch vermehrten Konsum zu kompensieren, wodurch sich ihre Situation zusätzlich verschärft (Shell Jugendstudie 2006, 77).

sie herangetragen werden, als unregelmäßige Arbeitszeiten. Dies löst Ohnmacht aus und zeigt, dass Auszubildende in der Ausbildung kaum Gestaltungsmöglichkeiten haben. Die fehlenden Chancen, auf den zeitlichen Rahmen ihrer Ausbildung Einfluss nehmen zu können, verdeutlichen ihnen, dass sie nicht von den Strukturen geschützt werden. Diese Ausbildungsbedingungen lösen bei einigen den Wunsch nach Auflösung des Ausbildungsverhältnisses aus. Aber auch an diesem Punkt unterscheiden die Auszubildenden zwischen der Reflexion über die Ausbildungssituation und der Tatsache, ob die hohen zeitlichen Belastungen mit ihrer Person in Verbindung stehen. Sie bewerten die Arbeitszeit als nichts, was gegen sie persönlich gerichtet ist, sondern als ein betriebliches Phänomen, das nicht beeinflussbar ist.

Insgesamt hängt Ausbildungszufriedenheit eng mit den zeitlichen und finanziellen Bedingungen zusammen. Geregelte Arbeitszeiten und eine angemessene Vergütung stabilisierten die Ausbildungsanstrengung. Diese konstituierenden Faktoren der Ausbildungssituation werden weniger mit der Anerkennung der eigenen Person in Verbindung gebracht. Die Zufriedenheitsuntersuchung zeigt damit, dass die Auszubildenden ihre Ausbildungssituationen subjektiv negativ bewerten können und davon auszugehen ist, dass ihre Zufriedenheit aus den genannten Indikatoren destabilisiert wird. Gleichzeitig zeigt aber die dritte Dimension, die der Anerkennung, dass sie diese negativen Aspekte nicht auf die Anerkennung als Person beziehen und die Indikatoren gegebenenfalls weniger nachhaltig störend auf die Zufriedenheit einwirken.

Bezieht man diese ersten Ergebnisse der Inputdimension zur Zufriedenheit der Auszubildenden auf die Kategorie der Handlungskompetenz, so ist festzustellen, dass durch die Instrumente Transparenz, Kommunikation und ausbildungsrelevante Absprachen Auszubildende abgesichert werden und die Instrumente insofern für die Kompetenzentwicklung wie auch für die berufliche Mündigkeit (JUNGKUNZ 1996) der Auszubildenden sehr wichtig sind.

5.2 Throughputdimension

Wirkungen der belastenden äußeren Lernaspekte auf das subjektive Befinden und die Einstellungen der Auszubildenden

Auch aus den ausgewählten Belastungsfaktoren gehen Einflüsse auf die Zufriedenheit der Auszubildenden hervor.⁹⁵ Die Ausbildungsrealität zeigt, dass viele Auszubildende belastete Ausbildungssituationen vorfinden. Die Indikatoren, die eine Unterforderung oder einen nicht fachgerechten Einsatz der Auszubildenden als billige Arbeitskräfte anzeigen, bewirken bei ihnen im Vergleich zu den anderen Belastungs-

95 Vgl. Tabelle 8 im Anhang.

faktoren kaum negative Einstellungen. Die Auszubildenden beziehen die einfachen Arbeiten nicht auf ihre Person oder auf ihre Arbeitskraft. Auswirkungen auf negative Einstellungen auf allen drei Dimensionen produzieren hingegen die Faktoren, die die Ausbildungssituation mit Druck belasten, wie z. B. Leistungsdruck oder Hetze im Arbeitsprozess. Wenn diese Faktoren die Ausbildung nicht belasten, ist es den Auszubildenden eher möglich, einen positiven retrospektiven Blick auf die Ausbildung zu werfen.

Kaum einen positiven retrospektiven Blick konnten die Auszubildenden nach Erleben von Leistungsdruck und Arbeitshetze entwickeln. Das verdeutlicht, dass die Stressoren ihre Zufriedenheit beeinträchtigen. Die ständige Belastung des Ausbildungsprozesses durch oben genannte Faktoren äußert sich auch durch eine Entwicklung von Abbruchgedanken in diesen Ausbildungen. Stress und Zeitdruck in dem Lern- bzw. Ausbildungsprozess destabilisieren die Auszubildenden in ihrer Ausbildungsbemühung. Die Belastungen, die ihnen im Arbeitsprozess begegnen, wirken sich also motivational auf die Bereitschaft der Jugendlichen aus. Wenn die Betriebe die Integration und den Erfolg der Auszubildenden fördern wollen, müssen sie einen Ausbildungsplatz schaffen, der möglichst frei von Dauerbelastungsfaktoren ist.

Wirkungen der Handlungskompetenzen fördernden inneren Lernbedingungen auf das subjektive Befinden und die Einstellungen der Auszubildenden

Die Handlungskompetenz fördernden Indikatoren zeigen Wirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden.⁹⁶ Allerdings wirken die Indikatoren dieses Themenfeldes sehr stark auf die Dimension der persönlichen Anerkennung und Stabilisierung. Wenn Auszubildende diese fördernden Lernbedingungen vorfinden, resultiert daraus eine persönliche Stabilisierung durch die Wahrnehmung von Anerkennung. Das trifft beinahe auf alle fünf Indikatoren zu. Um die Anerkennung als Person oder Arbeitskraft zu verstärken sowie die Auszubildenden bei der Entwicklung ihres Selbstvertrauens zu unterstützen, müssen im Betrieb mehr Anstrengungen unternommen werden, eine fachlich angemessene und methodische Wissensvermittlung zu garantieren. Denn die Auszubildenden, die eine fachlich gute Anleitung erleben, reagieren mit Zufriedenheit und werden nachhaltig durch die Lernbedingungen gestärkt. Positive Einstellungen in der Rückschau auf die Ausbildungszeit entwickeln sich besonders im Zusammenhang mit den Faktoren, die ihnen Zeit beim Lernen garantieren und die Selbstständigkeit fördern. Damit verdeutlicht der Betrieb sein Interesse an ihnen. Beide Aspekte, das Verständnis und Interesse, unterstützen die Identifikation der Jugendlichen als Person wie auch die Identifikation mit ihrem

96 Vgl. Tabelle 9 im Anhang.

Ausbildungsberuf und -betrieb. Destabilisierend wirken die Abwesenheit von Fachwissen und der ständige Zeitdruck auf die Auszubildenden. Die „innere“ Kündigung wird also begünstigt, wenn sie unter Zeitdruck geraten und ständig gehetzt arbeiten müssen. Dieses Ergebnis deckt sich mit den oben beschriebenen Ergebnissen der Wirkung von Belastungsfaktoren. Auch das Themenfeld der Belastungsfaktoren zeigt, dass Zeit- und Leistungsdruck ursächlich für die innere Distanzierung der Jugendlichen während des Ausbildungsprozesses sind.

Wirkungen der betrieblichen Prüfungsvorbereitung auf das subjektive Befinden und die Einstellungen der Auszubildenden

Im Abgleich der Ausbildungsrealität mit den Ausbildungsbedingungen zeigen sich beim fünften Themenkomplex kaum Wirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden.⁹⁷ Lediglich die positive Beurteilung, also eine als „gut“ empfundene Vorbereitung in den Betrieben, bewirkt, dass sich positive Einstellungen den Ausbildungsbedingungen gegenüber entwickeln können und dass der Arbeitsprozess stabilisiert wird. Eine gute betriebliche Vorbereitung hilft also den Ausbildungsprozess zu stabilisieren. Durch die Entwicklung von Handlungskompetenz bzw. Fachkompetenz werden ihnen Sicherheit und Selbstvertrauen mit an die Hand gegeben, sodass sie in der Lage sind, den auftretenden Problemen aktiv mit verschiedenen Bewältigungsstrategien zu begegnen. Die anderen, denen eine gute betriebliche Vorbereitung auf die Prüfungssituation versagt wird, sind durch die Entstehung von Abbruchgedanken und mit einer negativen Sichtweise auf die gesamte Ausbildung belastet. Insgesamt zeigen die Indikatoren der betrieblichen Prüfungsvorbereitung, dass sie den Auszubildenden nicht so wichtig sind, weil sie nicht mit Unzufriedenheit beziehungsweise mit negativen Einstellungen darauf reagieren.⁹⁸

5.3 Zusammenfassung der empirischen Ergebnisse der Zufriedenheit

Die Zufriedenheitsuntersuchung hat ergeben, dass die Einstellungen der Auszubildenden durch einzelne Qualitätsindikatoren unterschiedlich intensiv beeinflusst werden. Es liegt also ein bedingter Zusammenhang zwischen Qualität und Zufriedenheit vor.

97 Vgl. Tabelle 10 im Anhang.

98 Es kann sein, dass der Befragungszeitpunkt bei der Beurteilung der Prüfungsvorbereitung eine Rolle spielt. Es wird vermutet, dass durch einen Misserfolg in der Prüfung sich die Einstellung grundlegend ändern kann. Deshalb wäre eine weitere Untersuchung nach Beendigung der Ausbildung nötig, um die Einstellungen zu überprüfen. Dies geben die vorliegenden Daten jedoch nicht her und kann daher nur Inhalt weiterer zukünftiger Forschungsbemühungen sein.

Positive Auswirkungen haben auf der Inputdimension die Aspekte, die für die Auszubildenden im Ausbildungsprozess erfahrbar sind. Unwesentlich ist das Wissen eines theoretischen Ausbildungsrahmenplanes, der die Ausbildungsinhalte vorgibt. Strukturelle und formale Regelungen sind für die Auszubildenden wenig von Bedeutung, und sie vermitteln ihnen kaum Sicherheiten im Ausbildungsprozess. Das Vorhandensein des Ausbildungsrahmenplans, der formal die Inhalte im Ausbildungsprozess sichert, berührt sie nicht. Erst in der Anwendung, also Umsetzung im Betrieb, bekommt dieser eine Bedeutung für sie. Die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen wirken auf ihre Einstellungen zurück, wenn diese nicht eingehalten werden. Im Vergleich zwischen zeitlichen und finanziellen Bedingungen wirken sich die finanziellen viel stärker negativ aus. Finanzielle Belastungen schränken die Zufriedenheit ein, hingegen zeitliche Überforderungen wie z. B. Überstunden im Arbeitsprozess beeinträchtigen die Zufriedenheit nur sehr begrenzt.

Die Auszubildenden sind mit den zeitlich begrenzten Bedingungen ihrer Lernprozesse nicht einverstanden und reagieren dementsprechend mit subjektiver Ablehnung darauf. Da diese zeitlich knappen Lernbedingungen in den Kleinst- und Kleinbetrieben in diesem Sample dominieren, ist davon auszugehen, dass der Lernprozess in der Regel belastet ist. An diesem Punkt ist anzusetzen, um Veränderungen für bessere Lernbedingungen zu bewirken. Die Gestaltung des Lernprozesses durch überbetriebliche Strukturen und Lehrgänge zeigt sich am Beispiel des Friseur- und des Bauhandwerks bereits einigermaßen erfolgreich. Ausbildungsbereiche, die ohne überbetriebliche Strukturen ihre Lernprozesse konzipieren und umsetzen, müssen anerkennen, dass unbezahlte Lernzeiten die Zufriedenheit der Auszubildenden deutlich stören. Subjektive Zufriedenheit mit den Arbeits- und Ausbildungsbedingungen eröffnet den Auszubildenden eine positive Einstellung gegenüber den Anforderungen, weshalb möglicherweise schwierige Aufgaben eher angenommen werden können.

Wesentlicher Bestandteil der Handlungskompetenz ist die Entwicklung der fachlichen, personalen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die durch die Indikatoren des vierten Themenkomplexes deutlich wird. Diese überwiegend kommunikativen Aspekte der Ausbildung bilden die Ausgangslage, um die Auszubildenden zur beruflichen Tüchtigkeit und weiter zur Mündigkeit zu führen. Betriebe können die von ihnen gewünschten zukünftigen Fachkräfte nur dann zufriedenstellend ausbilden, indem sie den Auszubildenden die Möglichkeiten des Austauschs und der Reflexion bieten. Die fehlende Vorbereitung auf die Prüfung hat keine Auswirkungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden.

So kann an dieser Stelle angenommen werden, dass sie nicht davon ausgehen, dass ihre Bedingungen negativ sind, und dementsprechend nicht unzufrieden reagieren. Möglicherweise verändert sich der retrospektive Blick auf die Vorberei-

tungen, wenn der Prüfungserfolg ausgeblieben ist. Vermutlich hängt dieses eher verwunderliche Ergebnis damit zusammen, dass die Auszubildenden keine Vorstellungen von sinnvollen Prüfungsvorbereitungen entwickelt haben und insofern kein Zusammenhang festgestellt wird.

6 Fazit

Die Ergebnisse zeigen anhand der verschiedenen Untersuchungsgruppen, dass sich die Qualität der Ausbildungen besonders zwischen den Betriebsgrößen sowie zwischen den Berufsbranchen unterscheidet. Dieses Ergebnis entspricht den Feststellungen der Eddingkommission aus dem Jahre 1969. Das Ergebnis in den untersuchten Ausbildungsbereichen verweist auf die geringe Veränderungsbereitschaft bzw. -fähigkeit einzelner Branchen und Betriebsgrößen. In der Untersuchung zeigen sich nur wenig auffällige Qualitätsunterschiede zwischen den männlichen und weiblichen Auszubildenden. Die Ausbildungssituation der Auszubildenden mit Migrationshintergrund weist Unterschiede in der Förderung der Entwicklung von Handlungskompetenz im Vergleich zu den Auszubildenden ohne Migrationshintergrund aus. Die Migranten und Migrantinnen werden weniger in ihrer Selbstständigkeit gefördert, dazu gehört auch, dass sie im Ausbildungsprozess weniger Fehler machen dürfen als die Jugendlichen ohne Migrationshintergrund.

Die untersuchten Jugendlichen ohne formalen Schulabschluss (sehr kleine Gruppe) zeigen in vier der fünf Themenfelder Unterschiede; überwiegend beurteilen sie die Qualität höher als die übrigen Befragten. Die Betriebe erkennen bei diesen Jugendlichen den Förder- und Unterstützungsbedarf an und achten stärker auf die Einhaltung von Strukturvorgaben und auf den Lernprozess. Auszubildende mit höheren Schulabschlüssen (kleine Gruppe) bewerten die Qualität der Ausbildung eher durchgängig niedriger als die anderen Auszubildenden. Die Einhaltung der Strukturvorgaben wird bei ihnen weniger berücksichtigt. Die Wirkung der Belastungsfaktoren im Ausbildungsprozess erleben alle Auszubildenden gleichermaßen. Es konnte anhand der drei Wirkungsvariablen ein Zusammenhang zwischen der Qualität der Ausbildung und der Entwicklung von Zufriedenheit festgestellt werden. Bewerten die Auszubildenden die Qualität einzelner Ausbildungsbedingungen bzw. -konstellationen positiv, so entwickeln sie auch eine zunehmende Zufriedenheit.

Inputdimension

Die Untersuchungsergebnisse zur Qualität auf der Inputdimension verdeutlichen, dass die Integration der gesetzlichen Regelungsinstrumente wesentlich weiterentwickelt werden müssen. Vielfach bleiben die Möglichkeiten ungenutzt, die diese Instrumente zur Qualitätsentwicklung bieten.

Die finanziellen Bedingungen schätzen 80 % der Auszubildenden negativ ein, sodass dies ein übergreifendes Phänomen ist, wobei eine Differenzierung nach Betriebsgröße auffällt. Die Vergütung wird in den Kleinstbetrieben im Unterschied zu den kleinen und mittleren Betrieben negativer bewertet, und damit belastet ein

strukturelles Problem die Qualität und Zufriedenheit in den Kleinstbetrieben. Die Anforderungen an die Throughputqualität sind somit höher einzuschätzen, um einen Ausgleich der kleinstbetrieblichen strukturellen Nachteile herzustellen. Insbesondere das höhere Alter Jugendlicher bei der Einmündung in die Ausbildung und der Wunsch nach Autonomie und eigenständiger Lebensführung führen dazu, dass die Höhe der Ausbildungsvergütung mit diesem Lebensabschnitt immer seltener korrespondiert. Die Eltern sind gesetzlich dazu verpflichtet, die Erstausbildung der Kinder finanziell zu unterstützen. Diese familiären Bedingungen sind häufig nicht gegeben, sodass die Auszubildenden auf staatliche Transferleistungen angewiesen sind. Insofern bleiben die Auszubildenden überwiegend zu Hause wohnen, obwohl ihr Alter eher für eine eigenständige Lebensführung spricht. Die zeitlichen und finanziellen Belastungen der Auszubildenden dieser Befragung verweisen darauf, dass Kleinst- und Kleinbetriebe im Unterschied zu den mittleren und großen Betrieben in der Umsetzung und Einhaltung von Ausbildungsvorgaben Probleme haben.

Die Qualität der Ausbildung wird von diesen Auszubildenden überwiegend negativ bewertet. Insbesondere die Kleinbetriebe (10–49 Beschäftigte) überzeugen nicht mit ihren Ausbildungsbedingungen. Ungeregelte Arbeitszeiten, umfangreiche Forderungen an Überstunden sowie die geringe Einhaltung von Strukturvorgaben dominieren die Ausbildungsrealität. Im Unterschied dazu wird die Ausbildungsrealität in den Kleinstbetrieben (1–10 Beschäftigte) positiver bewertet. Insbesondere die Einhaltung von Absprachen funktioniert dort besser. In dieser Betriebsgröße kommt den Auszubildenden der enge persönliche Kontakt, der die Verbindlichkeit im Umgang stärkt, zugute.

Hervorzuheben sind die Ergebnisse aus dem Friseurhandwerk, denn sie zeigen zweierlei. Einerseits ist die Integration der Regelungsinstrumente weit vorangeschritten, andererseits werden die zeitliche Belastung durch Überstunden sowie die finanziellen Bedingungen von den Auszubildenden sehr negativ bewertet.

Zufriedenheit

Werden auf der Inputdimension die gesetzlichen Regelungen zum Berichtsheft und zur Orientierung der Ausbildung am Ausbildungsrahmenplan eingehalten, so ist die Zufriedenheit der Auszubildenden höher als bei den Auszubildenden, die diese Bedingungen nicht vorfinden. Sind die Strukturelemente in den Ausbildungsprozess integriert, stellt sich bei den Auszubildenden eine höhere Zufriedenheit ein. Die Integration der Strukturelemente impliziert damit die Entwicklung von positiven Einstellungen der Auszubildenden. Diese Elemente der Ausbildung bieten den Auszubildenden eine erkennbare Struktur und damit Orientierungsmöglichkeiten. Die inhaltliche Auseinandersetzung stärkt die Auszubildenden. Systematische Kommu-

nikation im Betrieb bietet Auszubildenden die Möglichkeit, sich reflexiv mit Inhalten auseinanderzusetzen und das Gelernte zu festigen. Insbesondere die Integration des Berichtshefts durch die Möglichkeit, es während der Arbeitszeit schreiben und besprechen zu können, bewirkt eine positive Einstellung gegenüber der Ausbildungssituation. Die Zufriedenheit der Auszubildenden nimmt also mit Einhaltung von Strukturen zu. Dies verweist darauf, dass die Jugendlichen ein Interesse an Transparenz, Kommunikation und Orientierung haben.

Wie nicht anders zu erwarten, beeinträchtigen der geringe Verdienst und die Belastung der Ausbildung durch Überstunden die Zufriedenheit der Auszubildenden. An diesem Ergebnis ist interessant, dass die Auszubildenden die geringe Vergütung nicht mit der Anerkennung ihrer Person in Verbindung bringen. Über die Höhe der Vergütung sind sie unzufrieden. Sie entwickeln sogar Abbruchgedanken und haben außerdem kaum einen Wiederholungswunsch in diesen Ausbildungen. Die unpünktliche Zahlung der Vergütung wird demgegenüber sehr wohl persönlich genommen. Denn hier fühlen sie sich vom Betrieb nicht ernst genommen und sind gekränkt.

Damit wird deutlich, dass die Auszubildenden klar zwischen der vereinbarten Bezahlung, der Arbeitsleistung und der Wirkung auf ihre Person differenzieren. Zufriedenheit mit der Ausbildungssituation wird durch Bedingungen beeinflusst, die auf der Inputdimension gesteuert werden. Der Abbruchneigung der Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung und der fehlenden Wiederholungsbereitschaft kann einerseits durch Klarheit und andererseits durch angemessene Rahmenbedingungen entgegengewirkt werden. Persönliche Anerkennung kann sich im Ausbildungsprozess dann herausbilden, wenn mit der Einhaltung der Ausbildungsbedingungen respektvoll und kommunikativ umgegangen wird. Insgesamt fallen die Zusammenhänge zwischen der Feststellung von Zufriedenheit und der Umsetzung von Strukturelementen niedriger aus als in den nachfolgenden Themenfeldern der Throughputdimension.

Throughputdimension

Die Ergebnisse der Qualitätsuntersuchung der Belastungsfaktoren zeigen sehr deutliche Unterschiede bezüglich der Betriebsgrößen und Berufsbranchen. Regulationsüberforderungen (Leistungsdruck, Arbeitshetze und Überforderung) dominieren den Ausbildungsprozess der Klein- und Kleinstbetriebe. Dieser Sachverhalt ist insofern bedeutsam, da in diesen Betriebsgrößen die Auszubildenden mit den niedrigeren Schulabschlüssen ausgebildet werden. Zudem sind dies auch die Betriebsgrößen, in denen die Strukturvorgaben der Ausbildung seltener umgesetzt werden. In den kleinen Betrieben des Handwerks ist der Ausbildungsprozess überwiegend an den Aufträgen des Betriebes orientiert. Die „realitätsnahen“ Bedingungen, wie der Ernstcha-

rakter der Aufgaben durch Inhalte und Zeit, scheinen streckenweise zu einer Überforderung in der Ausbildung zu führen. Die Betriebe müssen bei der Integration der Auszubildenden in den Arbeitsprozess diese Stressfaktoren berücksichtigen, damit die Belastung der Ausbildungssituation nicht zu Lern- und Motivationsstörungen führen, die wiederum Misserfolge begünstigen. Auszubildende haben in der betrieblichen Ausbildung vorrangig zu lernen. Danach muss auch ihre Einbindung in die Erledigung betrieblicher Arbeitsaufträge ausgewählt werden.

Die Förderung von Handlungskompetenz mittels der Einhaltung von entsprechenden dialogorientierten Lernformen und Bedingungen zeigt sich insbesondere bei den jungen Frauen und bei den Auszubildenden des Bauhandwerks sowie auch in der mittleren Betriebsgröße. Ausbildungskonzeptionen, die Weiterbildung durch überbetriebliche Bildungsstätten integriert haben, wirken sich positiv auf die Qualitätsbewertung aus. Die Vertiefung fachpraktischer Inhalte durch externe Bildungsbausteine bereichert den Bildungsprozess der Auszubildenden. Der Wechsel zwischen Lernen im Alltag sowie der Reflexion und Weiterentwicklung der Kompetenzen durch Lehrgänge wirkt sich positiv auf die Wahrnehmung der betrieblichen Realität aus. Die Befragung der Auszubildenden zeigt, dass die Auszubildenden Anknüpfungspunkte für ihre Kompetenzentwicklung im Lernprozess vorfinden. Für Migrantinnen und Migranten stellt sich die Situation etwas schwieriger dar.

Die Beurteilung der Qualität von Prüfungsvorbereitungen differenziert sich nach Branchen und Betriebsgrößen. In den Kleinst- und Kleinbetrieben fällt die Beurteilung negativer aus als in den großen Betrieben. In den Lernprozess sind weniger Übungen integriert, und bisweilen fehlt die Vorbereitung gänzlich. Auszubildende mit niedrigerem Qualifikationsniveau haben einen deutlich höheren Übungsanteil als die übrigen Auszubildenden. Die Betriebe berücksichtigen das schulische Qualifikationsniveau für die Durchführung und Planung des Bildungsprozesses. Dies ist ein wichtiger Hinweis, weil daraus zu schlussfolgern ist, dass Jugendliche in betriebliche Bildungsprozesse zu integrieren sind und dass Betriebe vielfach bemüht sind, die Auszubildenden bis zum Abschluss ihrer Ausbildung zu unterstützen.

Zufriedenheit

Die Zufriedenheit der Auszubildenden wird stark durch das subjektive Erleben von Belastungsfaktoren und der Gestaltung der Ausbildungsbedingungen beeinflusst. Wenn der Arbeitsprozess von Zeit- und Leistungsdruck bestimmt wird, das Individuum also unter permanentem Stress leidet, können die Auszubildenden keine positive Einstellung gegenüber dem Arbeitsprozess entwickeln und reagieren mit Unzufriedenheit. Demnach fördert ein stressbelasteter Ausbildungsalltag den Abbruchgedanken und verhindert die Wahrnehmung von Anerkennung sowie eine

Wiederholungsbereitschaft. Daran wird deutlich, dass Zeitdruck im Ausbildungsalltag nicht als positiver und stimulierender Stress verarbeitet wird, sondern negativ auf das subjektive Empfinden wirkt. Dies sind Probleme, die insbesondere durch die Integration des Lernprozesses in die Auftragsarbeiten der Betriebe begünstigt werden. Wenn die Möglichkeiten zur Reflexion der individuellen Aufgabenbewältigung fehlen, individualisieren die Auszubildenden dieses Phänomen und erleben es als Druck. Überforderungssituationen begünstigen damit auch den Abbruchgedanken.

Im Unterschied zu der verbreiteten Auffassung verweisen die befragten Jugendlichen dieses Samples auf keine Zusammenhänge zwischen der Monotonie im Arbeitsprozess bzw. der Verrichtung von ausbildungsfremden Tätigkeiten und fehlender Zufriedenheit. Die Auszubildenden stellen demzufolge keine Verbindung zwischen entsprechenden Ausbildungsbedingungen und ihrer Zufriedenheit her. Erst wenn die Arbeitsbedingungen subjektiv unerträglich werden, reagieren sie mit Unzufriedenheit. Sie sind mit ungünstigen Ausbildungsbedingungen nicht per se unzufrieden, sondern reagieren erst, wenn sie persönlich individuelle deutliche Auswirkungen spüren. Einzeln betrachtet, belasten Monotonie und ausbildungsfremde Tätigkeiten die Auszubildenden nicht.

Ausbildungsbedingungen, die die Förderung der Handlungskompetenz durch methodisch-didaktisch aufbereitete Lernsituationen absichern, also eine hohe Qualität bieten, lösen bei den Auszubildenden Zufriedenheit aus. Auszubildende haben demnach ein hohes fachliches und soziales Interesse an ihrer Ausbildung, und sie fühlen sich durch entsprechende Arbeitsbedingungen positiv angesprochen. Auffällig ist, dass ein entsprechend gestalteter Arbeits- und Lernprozess deutliche Auswirkungen auf das stärkere Erleben von Anerkennung hat. Damit wird die Identifikation mit dem Arbeitslernprozess im Verlauf der Ausbildung gestärkt. Anerkennung als eine zentrale Kategorie für die Entwicklung von Identität wird über kompetenzfördernde Bildungskonzeptionen positiv unterstützt. Insbesondere eine qualifizierte Anleitung einschließlich der Integration der Prüfungsvorbereitungen sowie der Möglichkeiten des Ausprobierens verarbeiten die Auszubildenden als Wertschätzung und Anerkennung. Eine hohe Qualität in der fachlichen Ausbildung und eine systematische Prüfungsvorbereitung stärken die Zufriedenheit der Auszubildenden.

Literaturverzeichnis

- BEDNARZ-BRAUN, Iris; BISCHOFF, Ursula: Interkulturalität unter Auszubildenden im Betrieb. München 2006
- BEICHT, Ursula; FRIEDRICH, Michael; ULRICH, Joachim Gerd: Steiniger Weg in die Berufsausbildung – Werdegang von Jugendlichen nach Beendigung der allgemeinbildenden Schule. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 36 (2007) 2, S. 5–9
- BIERBAUM, Heinz; HOUBEN, Marion; SCHMIDT, Marco: Expertise „Kosten und Nutzen der Mitbestimmung in KMU“. INFO-INSTITUT. Saarbrücken. In: www.info-institut.de/doc/KMU_Studie.pdf (27.05.2008)
- BOHLINGER, Sandra: Ausbildungsabbruch – Eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung. In: BOHLINGER, Sandra; JENEWEIN, Klaus: Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft. Bielefeld 2002
- BOLTEN, Jürgen: Interkulturelle Kompetenz. Thüringen 2001
- BOOS-NÜNNING, Ursula: Berufliche Bildung von Migrantinnen und Migranten. In: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potenziale nutzen. Gesprächskreis Migration und Integration. Bonn 2006, S. 6–30
- BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.): Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung“. Bonn 2006 (Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufliche Bildung, Heft 78)
- BRUGGEMANN, Agnes; GROSKURTH, Peter; ULICH, Eberhard: Arbeitszufriedenheit. Bern 1975
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2006. Bonn und Berlin 2006
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2007. Bonn und Berlin 2007
- BÜSSING, André: Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: Fischer, Lorenz (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart 1991, S. 85–113
- DAMM-RÜGER, Sigrid; DEGEN, Ulrich; GRÜNEWALD, Uwe: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung: Ergebnisse einer schriftlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.). Berlin und Bonn 1988 (Sicherung und Steigerung der Qualität der betrieblichen Berufsausbildung Band I. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 101)
- DARTAN, Muzaffer; ELIS, Ali (Hrsg.): 40 Jahre Migration: Beiträge zum Thema Migration Türkei/Deutschland. Bremen 2004
- DEGEN, Ulrich u. a.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung. Kurzfassung ausgewählter Ergebnisse einer mündlichen Befragung in Ausbildungsbetrieben von Industrie, Handel und Handwerk. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) (Hrsg.). Berlin und Bonn 1990

- DEGEN, Ulrich; WALDEN, Günter: Sicherung der Leistungs- und Zukunftsfähigkeit des dualen Systems der Berufsausbildung durch hohe Ausbildungsqualität. In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit (ibv), Heft 44, S. 2907–2914, Nürnberg 1997
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hrsg.): Das Schwarzbuch der Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung www.doktor-azubi.de. Berlin 2005
- DGB-BUNDESVORSTAND (Hrsg.): DGB-Ausbildungsreport 2007. Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe in einem Ranking. Berlin 2007
- DORMANN, Christian; ZAPF, Dieter: Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. In: Journal of Organizational Behavior, 22 (2001), Heft 5, S. 483–504
- EBBINGHAUS, Margit: Stand und Perspektiven der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Ergebnisse einer Betriebsbefragung. Zusammenfassende Darstellung als Vorabinformation zum BLK-Workshop „Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung“. In: www.bibb.de/de/24293.htm (Stand: 27.05.2008)
- EULER, Dieter: Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.). St. Gallen 2005 (Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127)
- FISCHER, Lorenz (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde (2. Aufl.). Göttingen 2006
- GESTRING, Norbert; JANSEN, Andrea; POLAT, Ayca: Prozesse der Integration und Ausgrenzung. Türkische Migranten der zweiten Generation. Wiesbaden 2006
- GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd: „Also, was soll ich noch machen, damit die mich nehmen?“ In: FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.): Kompetenzen stärken, Qualifikationen verbessern, Potentiale nutzen. Berufliche Bildung von Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund. Bonn 2006, S. 30–50
- HERZBERG, Frederick; MAUSNER, Bernard; BLOCH SNYDERMAN, Barbara: The motivation to work. New York 1959
- JUNGKUNZ, Diethelm: Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim 1995
- LAPPE, Lothar: Die Veränderung der Arbeitswelt und ihre psychosozialen Folgen für Jugendliche. In: MARSTEDT, Gerd u. a. (Hrsg.): Jugend, Arbeit und Gesundheit. St. Augustin 2000 (Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 15), S. 74–105
- LEX, Tilly u. a.: Übergangsmanagement. Jugendliche von der Schule ins Arbeitsleben lotsen. Ein Handbuch aus dem Modellprogramm „Kompetenzagenturen“. München 2006 (Übergänge in Arbeit, Band 7)
- KEUPP, Heiner u. a.: Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Hamburg 1999, S. 189–271
- MANNITZ, Sabine: Die verkannte Integration. Eine Langzeitstudie unter Heranwachsenden aus Immigrantenfamilien. Bielefeld 2006

- MEYER, Andrea; WALTER, Heidi (Hrsg.): „Das liegt bestimmt an Dir ...“: Ausbildungsabbrüche von Frauen im Bremer Friseurhandwerk. Fallbeispiele und Beratungskonzepte. Kooperation Universität – Arbeiterkammer Bremen. Bremen 2000
- QUANTE-BRANDT, Eva: Der Schlüssel zur Freiheit. Zusammenhänge zwischen Sozialisation und verwehrter beruflicher Integration. Am Beispiel berufs- und ausbildungslos gebliebener Jugendlicher und junger Erwachsener. Kooperation Universität – Arbeiterkammer Bremen. Bremen 1996
- QUANTE-BRANDT, Eva: Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung – Ausbildungsabbruch vermeiden. In: RÜTZEL, Josef (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Bielefeld 2000 (Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung, Band 17), S. 39–53
- QUANTE-BRANDT, Eva: Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Bielefeld 2003
- QUANTE-BRANDT, Eva; ROSENBERGER, Sylvia; BREDEN, Manfred: Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen. Bremen 2006
- RIEGEL, Christine: Im Kampf um Zugehörigkeit und Anerkennung. Orientierungen und Handlungsformen junger Migrantinnen. Eine sozio-biografische Untersuchung. Frankfurt am Main u. a. 2004
- RÜTZEL, Josef: Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Bielefeld 2000 (Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung, Band 17)
- SAUTER, Edgar: Strukturen und Interessen. Auf dem Weg zu einem kohärenten Berufsbildungssystem. BIBB (Hrsg.). Bonn 2003
- SHELL DEUTSCHLAND HOLDING (Hrsg.): 15. Shell Jugendstudie. Jugend 2006. Eine pragmatische Generation unter Druck. Frankfurt am Main 2006
- SCHITTENHELM, Karin: Soziale Lagen im Übergang: Junge Migrantinnen und Einheimische zwischen Schule und Berufsausbildung. Wiesbaden 2005
- SELKA, Reinhard; SCHAPFEL-KAISER, Franz (Hrsg.): Qualifizierung von Migrant(inn)en: Konzepte und Beispiele. Bielefeld 2002
- SPÖTTL, Georg: „Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“. Abschlussbericht – Teil 1 im Rahmen der BMBF-Expertise „Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und -sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“. Institut Technik und Bildung (ITB). Bremen 2007
- TAYLOR, Charles: Die Politik der Anerkennung. In: GUTMANN, Amy (Hrsg.): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt am Main 1993, S. 13–78

- ULMER, Philipp; JABLONKA, Peter: Mehr Ausbildungsbetriebe – mehr Ausbildungsplätze – weniger Qualität? Die Aussetzung der AEVO und ihre Folgen. BIBB-Report. Bonn 2007 (Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. 1. Jahrgang. Heft 3). In: www.bibb.de/dokumente/pdf/a12_bibbreport_2007_03.pdf (zugriff am: 13.06.2008)
- ULRICH, Joachim Gerd: Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: INBAS (Hrsg.): Werkstattbericht 2005. Frankfurt/Berlin. In: www.bibb.de/dokumente/pdf/a24_veranstaltung_migranten-kompetenzen-staerken_inbas.pdf (Stand: 10.07.2008)
- WALTHER, Andreas: Spielräume im Übergang in die Arbeit. Junge Erwachsene im Wandel der Arbeitsgesellschaft in Deutschland, Großbritannien und Italien. Weinheim u. a. 2000
- WASSERMANN, Wolfram: Konfliktfeld Kleinbetrieb. Mittelstand zwischen Alleinherrschaft und Mitbestimmung. Mit einem Beitrag von Wolfgang Rhode, IG-Metall-Vorstand. Frankfurt am Main 2004
- WESTDEUTSCHER HANDWERKSKAMMERTAG (Hrsg.): Gründe für Ausbildungsabbrüche. Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Auszubildern und Berufskolleglehrern. Ziellauf-Initiative zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Handwerk. Düsseldorf 2002
- WIELAND, Rainer; KRAJEWSKI, Jarek; MEMMOU, Maria: Arbeitsgestaltung, Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit. In: Fischer, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde (2. Aufl.). Göttingen 2006, S. 226–242

Anhang

Abbildung 1: Variablen der Qualitätsuntersuchung

Bezeichnung	Ausprägungen	Ursprünglicher Variablenname	Erläuterung
Geschlecht	Männlich Weiblich	Frg 61	---
Migrationshintergrund	Ja Nein	Migrations- hintergrund	Dichotomer Indikator: Jugendlicher oder ein Elternteil oder beide nicht in Deutschland geboren (gemessen durch Einreisedatum) oder andere als die deutsche Staatsbürgerschaft
Berufsbranchen	Nahrungsmittel- handwerk Bauhandwerk Kfz-, Elektro- und Sa- nitär-, Heizungs- und Klimatechnik Körperpflege	Branche (Frg 3)	Aufgrund zu kleiner Ausbildungs- zahlen in der Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik wurden diese mit den Auszubildenden der Kfz- und Elektro- technik zusammengelegt
Betriebsgröße	1–10 11–49 50–99 ≥ 100	Bg (Frg 5_1)	Die Ausprägung ≥100 umfasst die Ausprägungen 100–499 500–999 ≥1000 der Ursprungsvariable
Schule	Ohne Schulabschluss Hauptschulabschluss Realschulabschluss Abitur	Frg 68	Zur besseren Operationalisierung wurden die Ausprägungen Haupt- schulabschluss und erweiterter Hauptschulabschluss, Realschulabschluss und erweiterter Realschulabschluss, Fachabitur und Abitur zusammengefasst.
Kenntnis des Aus- bildungsrahmenplans	Ja Nein	Indikator 1Q1 (Frg 9)	---
Orientierung am Aus- bildungsrahmenplan	Ja Teils/Teils Weiß nicht Nein	Indikator 2Q1 (Frg 10)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>Ja</i> Nein = <i>Teils/Teils, Weiß nicht, Nein</i>
Berichtsheft schreiben		Indikator 3Q1 (Frg 11)	---
Berichtsheft besprechen		Indikator 4Q1 (Frg 12)	---

Bezeichnung	Ausprägungen	Ursprünglicher Variablenname	Erläuterung
Angemessener Verdienst	Trifft zu Trifft nicht zu	Indikator 1Q2 (Frg 32_1)	---
Regelmäßige Arbeitszeiten	7 Stunden 7,5 Stunden 8 Stunden 8,5 Stunden 9 Stunden 9,5 Stunden 10 Stunden >10 Stunden	Indikator 2Q2 (Frg 7)	Dichotomisierte Variable Regelmäßig = <i>bis 8 Stunden</i> Unregelmäßig = <i>ab 8,5 Stunden</i>
Bezahlung der Überstunden	Abgegoltene Überstunden Unabgegoltene Überstunden	V18 (Frg 17_1; Frg 17_2)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>Überstunden werden mit Freizeitausgleich und/oder Geld ausgeglichen</i> Nein = <i>Überstunden werden nicht ausgeglichen</i>
Pünktliche Zahlung der Vergütung	Ja Nein	Indikator 4Q2 (Frg 9)	---
Überstunden	Ja Nein	Indikator 5Q2 (Frg 14)	---
Monotonie	Trifft zu Trifft nicht zu	Indikator 1Q3 (Frg 32_6)	---
Ständige Arbeitshetze	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 2Q3 (Frg 33_11)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Leistungsdruck	Trifft zu Trifft nicht zu	Indikator 3Q3 (Frg 32_2)	---
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 4Q3 (Frg 33_8)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	Trifft zu Trifft nicht zu	Indikator 4Q3 (Frg 33_8)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>

Bezeichnung	Ausprägungen	Ursprünglicher Variablenname	Erläuterung
Überforderung	Trifft zu Trifft nicht zu	Indikator 5Q3 (Frg 32_17)	---
Fachlich gute Anleitung	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 1Q4 (Frg 33_1)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Fehler machen können	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 2Q4 (Frg 33_4)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Besprechen von Aufgaben	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 3Q4 (Frg 33_5)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Genügend Zeit für neue Aufgaben	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 4Q4 (Frg 33_6)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Selbstständiges Arbeiten	Trifft genau zu Trifft zu Trifft weniger zu Trifft überhaupt nicht zu	Indikator 5Q4 (Frg 33_7)	Dichotomisierte Variable Ja = <i>trifft genau zu/trifft zu</i> Nein = <i>trifft weniger zu/trifft überhaupt nicht zu</i>
Beurteilung der Prüfungsvorbereitung	Sehr gut Gut Befriedigend Ausreichend Wenig	Indikator 1Q5 (Frg 26_2)	Dichotomisierte Variable <i>Sehr gut – Befriedigend zusammengefasst zu „guter“ Beurteilung</i> <i>Ausreichend – Wenig zusammengefasst zu „schlechter“ Beurteilung</i>
Rechtzeitiger Beginn	Gesamte Ausbildungszeit Sechs Monate Vier Monate Zwei Monate Einen Monat	Indikator 2Q5 (Frg 25_2)	Dichotomisierte Variable <i>Rechtzeitig = Gesamte Ausbildungszeit/Sechs Monate</i> <i>Späte Vorbereitung = Vier Monate/Zwei Monate/Einen Monat</i>
Regelmäßige Übungen	Ja Nein	Indikator 3Q5 (Frg 24_1)	---
Generelle Vorbereitung	Ja Nein	Indikator 5Q5 (Frg 24_6)	---

Qualitätsuntersuchung: Einflussfaktoren auf die Qualitätsindikatoren

Tabelle 1: Qualität des I. Themenfeldes

Untersuchungs-faktoren	Kenntnis Ausbildungs-rahmenplan	Orientierung Ausbildungs-rahmenplan	Berichtsheft schreiben	Berichtsheft besprechen
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	2,047	2,746**	,850	,871
Männer (Referenz-kategorie)				
Auszubildende mit Migrationshintergrund	2,065*	1,316	1,198	1,311
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)				
NHW	,380	,576	,092***	,872
Kfz, Elektro, SHK	,267	,514	,249**	,654
Bauhandwerk	,461*	1,198	,211***	,918
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)				
Kleinstbetrieb	,508	,447**	,443**	,373***
Kleinbetrieb	,545	,218***	,284***	,225***
Mittlerer Betrieb	,633	,443*	,511	,363**
Großbetrieb (Referenz-kategorie)				
Ohne Schulabschluss	3,379	3,035	49,405***	4,135*
Hauptschulabschluss	,916	2,423	8,508**	2,413
Realschulabschluss	1,056	2,578	6,059*	1,799
Abitur (Referenzkategorie)				

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau ** Signifikant auf dem 5%-Niveau * Signifikant auf dem 10%-Niveau

Ausgewiesen werden die sog. „odd ratios“. Diese geben an, wie sich das Wahrscheinlichkeitsverhältnis, das Zutreffen eines Indikators, ändert, wenn sich die unabhängige Variable um eine Einheit ändert. Ein Wert von 1 bedeutet, dass das entsprechende Merkmal das Chancenverhältnis nicht beeinflusst; Werte unter 1 zeigen ein niedrigeres, solche über 1 ein höheres Chancenverhältnis an. Bei den unabhängigen Variablen handelt es sich um sog. Dummy-Variablen. Diese nehmen den Wert 0 an, wenn das Merkmal (z. B. Monotonie) nicht zutrifft, und den Wert 1, wenn das Merkmal zutrifft.

Tabelle 2: Qualität des II. Themenfeldes

Untersuchungs-faktoren	Angemessene Verdienstmöglichkeit	Tarifliche Arbeitszeit	Abgeltung der Überstunden	Unpünktliche Zahlung	Überstunden
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	1,041	5,547***	2,016	,797	,444
Männer (Referenz-kategorie)					
Auszubildende mit Migrationshintergrund	1,473	1,250	,559	,634	,477
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)					
NHW	3,548	6,657***	1,174	1,526	,533
Kfz, Elektro, SHK	1,508	23,516***	7,053***	,474	,523
Bauhandwerk	4,784	6,207***	6,818***	,699	,344*
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)					
Kleinstbetrieb	,038***	,706	,794	1,875	4,670***
Kleinbetrieb	,173***	,450*	1,750	2,492*	5,851***
Mittlerer Betrieb	,536	,967	4,504**	1,237	9,125***
Großbetrieb (Referenz-kategorie)					
Ohne Schulabschluss	2,531	1,306	,659	,716	,197**
Hauptschulabschluss	1,264	,968	1,585	1,057	,674
Realschulabschluss	1,518	,713	1,719	,908	,444
Abitur (Referenz-kategorie)				,797	

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 3: Qualität des III. Themenfeldes

Untersuchungs-faktoren	Monotonie	Arbeitshetze	Leistungsdruck	Ausbildungs-fremde Tätigkeiten	Überforderung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	1,665	,405*	1,322	1,561	,566
Männer (Referenzkategorie)					
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,879	,677	,555*	1,037	1,605
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)					
NHW	1,841	,927	,871	1,929	,572
Kfz, Elektro, SHK	1,810	,299**	1,117	1,853	,282*
Bauhandwerk	1,172	,408*	1,188	2,103	,394
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)					
Kleinstbetrieb	1,144	1,882	2,154**	1,197	6,457*
Kleinbetrieb	1,061	2,295**	3,581***	1,299	13,568**
Mittlerer Betrieb	,537	,972	1,906	1,125	7,510*
Großbetrieb (Referenzkategorie)					
Ohne Schulabschluss	1,433	1,136	1,363	,439	2,540
Hauptschulabschluss	,834	,951	1,306	,835	1,974
Realschulabschluss	,912	,951	,988	,775	,972
Abitur (Referenzkategorie)					

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 4: Qualität des IV. Themenfeldes

Untersuchungs-faktoren	Gute fachliche Anleitung	Fehler machen dürfen	Besprechung von Aufgaben	Genügend Zeit für neue Aufgaben	Selbstständiges Arbeiten
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	1,399	1,749	,731	2,269*	2,099
Männer (Referenzkategorie)					
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,916	,538**	,802	,683	,479**
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)					
NHW	,796	,580	,814	,326**	,786
Kfz, Elektro, SHK	,695	,576	,830	,800	,859
Bauhandwerk	1,123	,922	1,376	,945	,762
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)					
Kleinstbetrieb	,633	,625	,881	,801	,474*
Kleinbetrieb	,532	,720	,536	,743	,412**
Mittlerer Betrieb	1,141	1,064	1,115	,962	,684
Großbetrieb (Referenzkategorie)					
Ohne Schulabschluss	2,840	2,673	1,580	14,458***	2,949
Hauptschulabschluss	1,431	2,114	1,124	1,880	1,183
Realschulabschluss	1,653	1,632	,918	1,519	1,274
Abitur (Referenzkategorie)					

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 5: Qualität des V. Themenfeldes

Untersuchungs-faktoren	Beurteilung der Prüfungs-vorbereitungen	Rechtzeitiger Beginn der Vorbereitung	Übungen	Fehlende Vorbereitung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)	Exp (B)
Frauen	1,958	1,081	,937	,568
Männer (Referenzkategorie)				
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,634	1,253	1,125	,798
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)				
NHW	,769	,078***	,429*	3,129
Kfz, Elektro, SHK	,546	,111***	,224***	6,127*
Bauhandwerk	,983	,132***	,225***	5,596*
Friseure/Friseurinnen (Referenzkategorie)				
Kleinstbetrieb	,250***	3,069**	1,453	1,570
Kleinbetrieb	,103***	1,182	,609	3,935***
Mittlerer Betrieb	,260**	5,146***	,718	2,569*
Großbetrieb (Referenzkategorie)				
Ohne Schulabschluss	6,181	2,005	7,839**	,393
Hauptschulabschluss	,929	1,276	2,623*	,818
Realschulabschluss	,983	,844	1,703	,665
Abitur (Referenzkategorie)				

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 6: Zufriedenheit Themenfeld 1

Untersuchungs- faktoren	Wiederholungs- bereitschaft	Abbruchgedanken	Anerkennung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	2,136	,492	1,747
Männer (Referenzkategorie)			
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,672	1,014	,938
Auszubildende ohne Migrations- hintergrund (Referenzkategorie)			
NHW	2,704*	,232***	,471
Kfz, Elektro, SHK	2,529	,157***	,989
Bauhandwerk	4,637**	,170***	,615
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)			
Kleinstbetrieb	,685	1,207	,848
Kleinbetrieb	,686	1,550	1,306
Mittlerer Betrieb	,773	1,210	1,792
Großbetrieb (Referenzkategorie)			
Ohne Schulabschluss	,216	2,201	4,636
Hauptschulabschluss	,508	2,177	2,585
Realschulabschluss	,474	1,939	1,476*
Abitur (Referenzkategorie)			
Kenntnis des Ausbildungsplans	1,042	,850	,757
Orientierung am Ausbildungs- plan	1,998*	,927	1,229
Berichtsheft schreiben	2,494***	,494***	1,279
Berichtsheft besprechen	1,371	,785	2,500***

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 7: Zufriedenheit Themenfeld II

Untersuchungs-faktoren	Wiederholungs-bereitschaft	Abbruchgedanken	Anerkennung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	,904	,990	1,187
Männer (Referenzkategorie)			
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,586	1,177	,959
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)			
NHW	1,417	,485	,432
Kfz, Elektro, SHK	,599	,499	,538
Bauhandwerk	1,380	,497	,464
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)			
Kleinstbetrieb	1,207	,878	,781
Kleinbetrieb	1,033	1,302	,926
Mittlerer Betrieb	,814	1,126	1,283
Großbetrieb (Referenzkategorie)			
Ohne Schulabschluss	,325	1,730	9,257**
Hauptschulabschluss	,318	2,659*	3,692***
Realschulabschluss	,372	2,314	2,052
Abitur (Referenzkategorie)			
Außertarifliche Arbeitszeit	,514	1,608**	,748
Überstunden	,169	1,769*	,900
Ohne Abgeltung der Überstunden	,745	1,594	,708
Unangemessener Verdienst	,257***	2,575***	,952
Unpünktliche Vergütung	,316***	1,561*	,554**

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 8: Zufriedenheit Themenfeld III

Untersuchungs- faktoren	Wiederholungs- bereitschaft	Abbruchgedanken	Anerkennung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	2,218	,612	1,487
Männer (Referenzkategorie)			
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,546	,848	1,172
Auszubildende ohne Migrations- hintergrund (Referenzkategorie)			
NHW	2.120*	,316**	,440
Kfz, Elektro, SHK	1,672	,275**	,716
Bauhandwerk	3,898**	,237***	,533
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)			
Kleinstbetrieb	,841	1,041	1,083
Kleinbetrieb	,817	1,183	1,688
Mittlerer Betrieb	,624	1.194	1,731
Großbetrieb (Referenzkategorie)			
Ohne Schulabschluss	,378	,841	8,800**
Hauptschulabschluss	,421	1,542	3,879***
Realschulabschluss	,339*	1,469	1,826
Abitur (Referenzkategorie)			
Monotonie	,646	1,383	,787
Arbeitshetze	4,37***	2,607***	,403***
Leistungsdruck	,354***	1,709**	,615**
Ausbildungsfremde Tätigkeiten	,613*	1,321	,707
Überforderung	1,403	2,971***	,720

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 9: Zufriedenheit Themenfeld IV

Untersuchungs- faktoren	Wiederholungs- bereitschaft	Abbruchgedanken	Anerkennung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	1,590	,624	1,312
Männer (Referenzkategorie)			
Auszubildende mit Migrationshintergrund	,996	,712	1,495
Auszubildende ohne Migrations- hintergrund (Referenzkategorie)			
NHW	2.290	,243***	,462
Kfz, Elektro, SHK	1,835	,178***	1,050
Bauhandwerk	3,399*	,201***	,494
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)			
Kleinstbetrieb	,783	1,291	,814
Kleinbetrieb	,757	1,423	1,373
Mittlerer Betrieb	,568	1,333	1,248
Großbetrieb (Referenzkategorie)			
Ohne Schulabschluss	,221	1,196	6,933
Hauptschulabschluss	,384	2,133	2,964**
Realschulabschluss	,310*	1,856	1,389
Abitur (Referenzkategorie)			
Fachliche Anleitung	3,235***	,346***	4,514***
Fehler machen dürfen	1,197	,777	2,434***
Besprechung von Aufgaben	1,429	,715	2,480***
Ausreichend Zeit bei neuen Aufgaben	2,191***	,496***	1,751*
Selbstständiges Arbeiten	2,211***	,765	1,426

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 10: Zufriedenheit Themenfeld V

Untersuchungs-faktoren	Wiederholungs-bereitschaft	Abbruchgedanken	Anerkennung
	Exp(B)	Exp(B)	Exp(B)
Frauen	2,618	,515	1,083
Männer (Referenzkategorie)			
Auszubildende mit Migrationshintergrund	1,230	1,296	,841
Auszubildende ohne Migrationshintergrund (Referenzkategorie)			
NHW	3,524*	,397	,552
Kfz, Elektro, SHK	3,108	,108***	,798
Bauhandwerk	4,875**	,195***	,344
Friseur/Friseurinnen (Referenzkategorie)			
Kleinstbetrieb	,595	1,269	,969
Kleinbetrieb	,746	1,528	1,529
Mittlerer Betrieb	,621	1,459	1,551
Großbetrieb (Referenzkategorie)			
Ohne Schulabschluss	,107	1,257	5,747
Hauptschulabschluss	,214	2,614	2,470
Realschulabschluss	,175	2,289	,961
Abitur (Referenzkategorie)			
Beurteilung der Prüfungs-vorbereitungen	2,182*	,471**	2,665***
Rechtzeitiger Beginn der Vorbereitung	,699	,725	,768
Übungen	1,855	,555*	1,557
Keine Vorbereitung	,615	,694	,636

*** Signifikant auf dem 1%-Niveau

** Signifikant auf dem 5%-Niveau

* Signifikant auf dem 10%-Niveau

Tabelle 11: Durchschnittliches Bruttoeinkommen der Ausbildungsberufe des Samples

Ausbildungsberufe (alphabetisch geordnet)	Durchschnitts- einkommen in Euro (alte Bundes- länder)*	Ausbildungs- dauer	Anteil männlicher Auszubildender	Anteil weiblicher Auszubildender
Anlagenmechaniker/-in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	541	4 J.	100 % (n = 20)	0
Automobilbauer/-in	---	---	s. Kfz-Mechatr.	s. Kfz-Mechatr.
Bäcker/-in	457	3 J.	89 % (n = 8)	11 % (n = 1)
Beton-/Stahlbetonbauer/-in	859	3 J.	100 % (n = 5)	0
Dachdecker/-in	716	3 J.	100 % (n = 16)	0
Elektroinstallateur/-in	510	4 J.	100 % (n = 38)	0
Fachverkäufer/-in im Nahrungs- mittelhandwerk (Backwaren)	470	3 J.	---	100 % (n = 9)
Fachverkäufer/-in im Nahrungs- mittelhandwerk (Fleischwaren)	470	3 J.	---	100 % (n = 9)
Fliesenleger/-in	859	3 J.	100 % (n = 1)	0
Friseur/-in	418	3 J.	6 % (n = 4)	94 % (n = 65)
Gebäudereiniger/-in	595	3 J.	100 % (n = 8)	0
Glaser/-in	503	3 J.	100 % (n = 11)	0
Holzmechaniker/-in	650	3 J.	s. Tischler/-in	s. Tischler/-in
Hochbaufacharbeiter/-in	729	2 J.	100 % (n = 14)	0
Karosseriebauer/-in	518	4 J.	100 % (n = 7)	0
Kfz-Mechatroniker/-in	592	4 J.	100 % (n = 43)	0
Kfz-Elektriker/-in	---	---	93 % (n = 11)	7 % (n = 1)
Konditor/-in	---	---	39 % (n = 5)	61 % (n = 8)
Maler/-in/Lackierer/-in	399	3 J.	91 % (n = 29)	9 % (n = 3)
Maurer/-in	859	3 J.	s. Hochbaufach- arbeiter/-in	s. Hochbaufach- arbeiter/-in
Polsterer/-in	646	2 J.	33 % (n = 1)	67 % (n = 2)
Raumausstatter/-in	441	3 J.	44 % (n = 4)	56 % (n = 5)
Rohrleitungsbauer/-in	859	3 J.	100 % (n = 2)	0
Sattler/-in	---	---	s. Polsterer/-in	s. Polsterer/-in
Steinsetzer/-in	---	---	s. StraßenbauerIn	s. StraßenbauerIn
Straßenbauer/-in	859	3 J.	98 % (n = 44)	2 % (n = 1)
Tiefbaufacharbeiter/-in	729	2 J.	s. Straßen- bauer/-in	s. Straßen- bauer/-in
Tischler/-in	518	3 J.	93 % (n = 26)	7 % (n = 2)
Trockenbaumonteur/-in	859	3 J.	100 % (n = 11)	0
Zimmerer/-in	859	3 J.	100 % (n = 4)	0

* Quelle: BIBB-Datenbank Ausbildungsvergütung 2007

In years past, the discussion about the quality of in-company vocational training revolved around the shortage of training places while the issue of training conditions receded into the background. However, training facilities continually strive to ensure the quality of in-company vocational training which in turn increases the employability of the future skilled workers they are training. The importance of quality has been repeatedly underscored by a number of expertises and analyses.

This study fits into this context. What is innovative about this study is the angle used to approach the quality discussion, namely, the trainees' subjective viewpoints. This approach enables an objective discussion about how trainees in the in-company vocational training process understand quality.

The following questions provided the focus of the study:

- What conditions do trainees meet with when they embark on their in-company vocational training?
- Do conditions differ based on social structure-related or company structure-related characteristics?
- How does the quality of the training process affect trainee satisfaction?

Ausbildung gestalten

Umsetzungshilfen und Praxistipps

Die Handlungshilfen zur Planung und Umsetzung der Ausbildung unterstützen AusbilderInnen, BerufsschullehrerInnen, PrüferInnen sowie die Auszubildenden bei der effizienten und praxisorientierten Gestaltung und Durchführung der Ausbildung und der Prüfungen.

Mit Checklisten, Formular- und Planungsvorlagen sowie mit Literaturhinweisen und Adressen werden nützliche Tipps für die Ausbildungspraxis bereitgestellt.

AUSBILDUNG GESTALTEN wird vom Bundesinstitut für Berufsbildung herausgegeben.



Verzeichnis Ausbildung gestalten

Best.-Nr. 101-170
gratis

www.wbv.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** per E-Mail service@wbv.de



Ausbildung

Die Lehrstellenkrise aus Sicht der Jugendlichen

Der Ausbildungsmarkt ist seit Jahren angespannt, das Durchschnittsalter von Ausbildungsanfängern steigt stetig:

- Wie wirkt sich der chronische Mangel an Ausbildungsplätzen auf die Motivation der Jugendlichen aus?
- Wie viel Zeit benötigen sie, bis sie einen Ausbildungsplatz finden?
- Und welche Faktoren begünstigen oder hemmen die Suche?

In einer repräsentativen Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) wurden im Jahre 2006 über 7.000 junge Erwachsene im Alter von 18 bis 24 Jahren zu ihrem Werdegang von der Grundschule bis zum Zeitpunkt der Erhebung befragt. Die Ergebnisse der Befragung werden in diesem Buch vorgestellt und diskutiert.



Ursula Beicht,
Michael Friedrich,
Joachim Gerd Ulrich
(Hg.)

Ausbildungs- chancen und Verbleib von Schulabsol- venten

Berichte zur beruflichen
Bildung, 18

2008, 336 S.,
27,80 € (D)/49,- SFr

ISBN 978-3-7639-1120-2

Best.-Nr. 111-018

www.wbv.de



W. Bertelsmann Verlag

Bestellung per Telefon **0521 91101-11** per E-Mail service@wbv.de

