

## **Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen.**

### **Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess**

---

#### **Abstract**

Das duale Berufsbildungssystem steht vor der Herausforderung einer qualitativen Weiterentwicklung. Der vorliegende Artikel bearbeitet betriebliche Ausbildungsbedingungen im Handwerk. Auf den In- und Throughputdimensionen werden anhand von fünf Themenfeldern Qualitätsbedingungen ausgewählter Ausbildungsbereiche durch Auszubildende identifiziert. Anschließend werden anhand von drei Zufriedenheitsvariablen Wechselwirkungen zwischen der Ausbildungsqualität sowie der Ausbildungszufriedenheit bestimmt.

---

#### **1 Problemaufriss**

Die Diskussion zur Qualität in der beruflichen Bildung stand in den letzten Jahren unter dem Eindruck der quantitativen Probleme auf dem Ausbildungsstellenmarkt. Aus diesem Grunde wurde die Betrachtung und Analyse der Ausbildungsbedingungen nur marginal vorangetrieben, obwohl deutlich war, dass qualitative Unterschiede in den verschiedenen Ausbildungsbereichen bestehen. Nicht zuletzt eine hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen (BBB 2001-2007) verweist auf die Probleme zwischen dem Angebot und der Nachfrage auf dem Ausbildungsstellenmarkt. EULER (2005) bezeichnet dieses Phänomen der Ausbildungsabbrüche als einen Qualitätsindikator. Gleichzeitig weisen auch die Berufsbildungsberichte seit geraumer Zeit Vertragslösungen aus.

Im Bundesgebiet werden 21,9 % aller Ausbildungen vorzeitig beendet; im Handwerk sind es immerhin 26,8% (BBB 2005, 104). Regionale Disparitäten und insbesondere die Strukturen der Stadtstaaten verschärfen den Problemdruck erheblich (BBB 2006). Die Diskussionen der Ursachen von Ausbildungsabbrüchen (u. a. Berufsbildungsberichte 2001-2006, BOHLINGER 2002, QUANTE-BRANDT 2003, 2006) verdeutlichen, dass stärker auf die qualitativen Bedingungen von Ausbildungen fokussiert werden muss, um zum einen zu einer Aufdeckung der Probleme und zum anderen zur Problembearbeitung zu gelangen. Im Kontext von Ausbildungsabbrüchen lässt sich durch die vier Qualitätsdimensionen, die quantitative, soziale, pädagogische und weiterbildende Qualität (QUANTE-BRANDT 2003, 156), der Handlungsbedarf beschreiben, der sich in der beruflichen Bildung stellt.

Nicht zuletzt mit der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes 2005 ist ein verstärktes Interesse an einer systematischen Betrachtung der Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung deutlich geworden (vgl. EBBINGHAUS 2007). Erforderlich ist dafür ein Einblick in

den konkreten Ausbildungsalltag, um heraus zuarbeiten, wo die Diskrepanz zwischen der Realität und den Erwartungen der Ausbildungsbeteiligten vorrangig liegt.<sup>1</sup> Der Einblick in den konkreten Ausbildungsalltag ermöglicht die Aufdeckung von Diskrepanzen zwischen Realität und Erwartungen. Deshalb wird bei dieser Untersuchung der Ausbildungsrealität die subjektive Perspektive der Auszubildenden in den Mittelpunkt gestellt, da in der Berufsbildungsforschung diese Blickrichtung bisher nur wenig Beachtung gefunden hat.

## 1.1 Qualität und Zufriedenheit

Der Prozess der Begriffsdefinition von Qualität in der beruflichen Bildungsdebatte ist schwierig, da das Thema „Qualität von Aus- und Weiterbildung“ immer wieder neu diskutiert und nach wie vor kein Konsens in der Berufsbildungsdebatte über die Definition von Qualität gefunden worden ist. Unter anderem auch deshalb, weil die Feststellung der Qualität immer Bezug zur spezifischen Perspektive der Akteure hat und somit keine absolute Größe sondern immer als ein Resultat einer Bewertung zu sehen ist (EULER 2005, 13). RÜTZEL (2000) 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 sind in berufspädagogischen und prozessorientierten Qualitätskonzepten zu berücksichtigen“ (RÜTZEL 2000, 9). Ebenso spielt die Tatsache eine wichtige Rolle, dass die Bildungsteilnehmenden mit ihrem Vorwissen, Können, ihrer Erfahrung und Motivation aktiv am Bildungsprozess mitwirken und diesen mitgestalten.

Der Gesetzgeber hat durch die Gestaltung verschiedener Ausbildungsvorgaben Standards gesetzt, die die Mindestqualität als „Soll“-Vorgabe für Ausgestaltung der Ausbildungen in den Betrieben festlegen. Die Ordnungsvorgaben dienen der Systematisierung von Bildungsprozessen und ermöglichen eine betriebsunabhängige Vergleichbarkeit der Ausbildungen. Angefangen bei der räumlichen Gestaltung eines Arbeitsplatzes bis hin zu den Curricula sowie den Vorbereitungen der Prüfungen, soll durch diese Vorgaben abgesichert werden, dass die Betriebe sich an die Gestaltung und die Erhaltung des Berufsbildes halten und gleichzeitig die Rechte der Auszubildenden stärker geschützt sind (QUANTE-BRANDT 2008, 9).

Das Thema der Zufriedenheit in der dualen Ausbildung wurde von JUNGKUNZ (1996) aus berufspädagogischer Perspektive mit dem Fokus auf die schulischen Anteile der Ausbildung bearbeitet. Die „allgemeinen Befunde zur Zufriedenheit sind eher unbefriedigend und Fragen (bleiben) unbeantwortet“ (JUNGKUNZ 1996). Darüber hinaus ist festzustellen, dass auch zur

---

<sup>1</sup> 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 ArbeitnehmerInnen mit dem Arbeitsplatz deutlich nachgelassen hat (DGB 2007).

Arbeitszufriedenheit kein einheitliches Konzept existiert.<sup>2</sup> 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 gegenüber gestellt 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 die Eigenschaften der Person (vgl. WIELAND 2004, 3).

Schlussfolgernd aus den Problemen zur Festlegung von Qualität und Zufriedenheit werden in dieser Untersuchung folgende drei Fragestellungen bearbeitet:

Welche betrieblichen Ausbildungsbedingungen finden die Auszubildenden vor?

Unterscheiden sich die Bedingungen nach sozio- und/oder betriebsstrukturellen Merkmalen?

Wie wirkt sich Qualität im Ausbildungsprozess auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

## 1.2 Darstellung des Samples

Die Bremer Untersuchung erfolgte im Rahmen des Ausbildungsprojektes „Ausbildung-Bleib dran“ im Jahr 2004. Bei den Befragten handelte es sich um junge Erwachsene, die sich im dritten Ausbildungsjahr ihrer handwerklichen Berufsausbildung befanden und kurz vor der Abschlussprüfung stehend umfassende Angaben über ihre gesamte Ausbildung geben konnten. Erhoben wurden die Daten mittels eines anonymisierten Fragebogens in den entsprechenden Berufsfachschulklassen. Insgesamt wurden Daten von 413 BerufsfachschülerInnen in der SPSS gestützten Untersuchung verwendet. Anschließend wurden die Daten mit bi- und multivariaten Analysen ausgewertet.

Das Sample setzt sich zu 75% aus männlichen und zu 25% aus weiblichen Auszubildenden zusammen. Etwa die Hälfte der Auszubildenden des dritten Lehrjahres ist zum Befragungszeitpunkt zwischen 21 und 24 Jahren alt. Auszubildende mit Migrationshintergrund sind im Sample nur gering vertreten.<sup>3</sup> Nur 14% der befragten jungen Erwachsenen in Ausbildung

---

<sup>2</sup> BRUGGEMANN (1974) hat eine Typologie zur Arbeitszufriedenheit vorgelegt, dessen Grundlage ein Soll-Ist-Vergleich zur Anspruchsniveauveränderung und zum Problembewältigungsverhalten behandelt. Das HERZBERG-Modell (1959) unterscheidet zwischen Motivatoren und Hygienefaktoren, die auf bedürfnistheoretischen Konzeptionen beruhen.

<sup>3</sup> Die Auszubildenden mit Migrationshintergrund sind hier nach dem neuen Mikrozensus (2005) definiert, der alle Jugendlichen mit ausländischem Geburtsort, Aussiedler und bereits hier geborene Personen mit ausländischer Herkunft umfasst (ULRICH/ GRANATO 2006, 36).

kommen aus Familien mit migrantischen Bezügen und sie sind im Durchschnitt etwa ein Jahr älter als die Auszubildenden ohne Migrationshintergrund. Dieser Unterschied ergibt sich aus der längeren Verweildauer in Schule und im Übergang zwischen Schule und Arbeitswelt.

Die untersuchten Ausbildungsberufe liegen mit ihren Schwerpunkten in den Bau- Haupt- und Nebenberufen, in den Berufen der Kfz- und Elektrotechnik, in den Friseurberufen, im Nahrungsmittelhandwerk und in den Berufen der Sanitär-Heizungs- und Klimatechnik. Die Ausbildungsstellenanwahl der Auszubildenden erfolgt dabei überwiegend geschlechtsspezifisch. Die Ausbildungsberufe werden in männlich- oder weiblich-dominierte Berufe eingeteilt, wenn der Anteil der weiblichen Auszubildenden unter 20% liegt oder der Anteil der weiblichen Auszubildenden 80% übersteigt (vgl. MEYER und WALTER 2000, 17f). Der Hauptanteil der weiblichen Auszubildenden dieses Samples lernt in den weiblich-dominierten Ausbildungsbereichen des Friseur- oder Nahrungsmittelhandwerks. Männliche Auszubildende lernen hingegen fast ausschließlich in den männlich-dominierten Ausbildungsberufen und werden z.B. zu Maurern oder Kfz-Mechanikern oder zu Anlagenmechanikern für Sanitär-Heizungs- und Klimatechnik ausgebildet. Die Ausbildungen der Bau-Haupt- und Nebenberufe bilden insgesamt die meisten männlichen Auszubildenden aus, die überwiegende Anzahl der Frauen wird hingegen im Friseurhandwerk ausgebildet. Noch deutlicher ist die geschlechtsspezifische Anwahl bei den Auszubildenden mit Migrationshintergrund. Sie wählen zu 100% entweder weiblich- oder männlich-dominierte Ausbildungsberufe.

Die Bildungsvoraussetzung einer handwerklichen Ausbildung im dualen System liegt üblicherweise auf dem Qualifikationsniveau des Haupt- oder Realschulabschlusses (BBB 2007, 104). Das trifft auch in den handwerklichen Ausbildungen dieses Samples zu. Nur zu 9% sind Auszubildende vertreten, die zuvor entweder gar keinen Abschluss oder aber einen höheren Abschluss wie z.B. das Fach- oder Abitur erreicht haben. Der Blick in die einzelnen Ausbildungsbereiche zeigt, dass im Nahrungsmittel- wie auch im Bauhandwerk der Zugang mit Hauptschulabschluss eher möglich ist als in den anderen Ausbildungsbereichen. Diese Einstellungspolitik resultiert vermutlich im Nahrungsmittelhandwerk daraus, dass der Einsatz von ungelerten Arbeitskräften z.B. im Verkauf üblich ist, so dass geringer vorqualifizierte Auszubildende leichter in den Ausbildungsalltag einsteigen können als in anderen Ausbildungen. In den Ausbildungen der Bau- Haupt- und Nebenberufe erfolgt der erste Teil der Ausbildung im Blockunterricht. Leistungsschwächere SchülerInnen erfahren so Unterstützung beim Erlernen der theoretischen Grundlagen für die Ausbildung. Sie erhalten dadurch die Möglichkeit ihr schulisches Wissen im ersten Ausbildungsjahr systematisch zu erweitern.

Die Betriebsgrößenklassen der Betriebe in dieser Untersuchung erstrecken sich von kleinsten Betrieben mit 1-10 Beschäftigten, kleinen Betrieben mit 11-49 Beschäftigten, mittlere mit 50-99 Beschäftigte bis hin zu großen Betrieben mit über 100 Beschäftigten. Die handwerklichen Ausbildungen finden im Schwerpunkt im kleinst- und kleinbetrieblichen Segment statt.<sup>4</sup> Nur

---

<sup>4</sup> Die Definition der Betriebsgrößenklassen orientiert sich an der KMU-Definition der EU, weicht allerdings in den mittleren und großen Betriebsgrößen vom vorgegebenen Rahmen ab: die EU-Definition setzt mittlere Betriebe mit bis zu 249 Beschäftigten an. Große Betriebe liegen darüber (vgl. BIERBAUM/ HOUBEN 2005, 4):

wenige Handwerksbetriebe in diesem Sample haben Mitarbeiterzahlen, die 100 Beschäftigte übersteigen. Die große Mehrheit der Auszubildenden, in Zahlen 73%, sind mit ihren Ausbildungen in diese kleinsten und kleinen Betriebsgrößen eingemündet.

Das Bildungs- oder Qualifikationsniveau der Auszubildenden in den beiden stärksten Betriebsgrößen, den Kleinst- und Kleinbetrieben, liegt zwischen 86% auf dem Haupt- und 89% Realschulabschlussniveau. Die AbiturientInnen wie auch die Auszubildenden ohne Schulabschluss werden nur in den kleinsten und kleinen Betrieben ausgebildet. In den kleineren Betrieben ist eine stärkere Streuung der unterschiedlichen Vorqualifikationen zu erkennen, in den mittleren und großen Betrieben werden hingegen nur Auszubildende mit Haupt- und Realschulabschlüssen ausgebildet.

Den direkten Weg von der allgemein bildenden Schule in eine Ausbildung nahmen 62% der Auszubildenden. Einigen der Auszubildenden war jedoch dieser direkte Übergang von der allgemein bildenden Schule in die Ausbildungsstelle nicht möglich. Sie haben vor allem berufsvorbereitende Maßnahmen und die allgemeine Berufsschule besucht, bevor sie in die Ausbildung eingemündet sind. Insgesamt sind 13% der Auszubildenden aus dem Übergangssystem in eine Ausbildung eingemündet. Die Auszubildenden mit niedrigem Qualifikationsniveau haben stärker an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen, um in die Ausbildung einmünden zu können. Sehr hoch ist die Quote bei den Auszubildenden ohne allgemeinen Schulabschluss. 36% von ihnen nahmen direkt vor der Ausbildung an berufsbildenden Bildungsgängen teil. Der Berufsbildungsbericht 2007 postuliert einen erschwerten und verlängerten Übergang von der allgemein bildenden Schule in die betriebliche Ausbildung. Der Zugang zur dualen Berufsausbildung wird immer schwieriger und kann besonders für leistungsschwächere Jugendliche und Jugendliche mit Migrationshintergrund zu einer unüberwindbaren Hürde anwachsen. Andere Auszubildende haben vor ihrer Ausbildung bereits gearbeitet oder gejobbt. Einige der jungen Erwachsenen verfügten bereits über Erfahrungen mit der Arbeitswelt, da sie vor dieser Ausbildung eine andere Ausbildung erfolgreich abgeschlossen oder aber abgebrochen hatten. Mehr als die Hälfte der Auszubildenden ist jedoch direkt nach der allgemein bildenden Schule in die Ausbildung eingemündet.

## **2 Ergebnisse der In- und Throughputqualität und der Zufriedenheit**

Die Qualität in der Ausbildung unterteilt sich in verschiedene Dimensionen (vgl. EBBINHAUS, BiBB 2006, 27). Die vorliegenden Untersuchungsergebnisse sind auf die Inputqualität (Struktur- oder Prozessqualität des Ausbildungsrahmens) und auf die Throughputqualität (Prozess- oder Throughputqualität durch Faktoren der inhaltlichen Gestaltung des Ausbildungsgeschehens) abgebildet.

Dimensionen der Ausbildungsqualität	Themenfelder
→	Einhaltung gesetzlicher Regelungen für die Ausbildungsorganisation
Potential- oder Strukturqualität (Input-Dimension)→	Finanzielle und zeitliche Rahmenbedingungen der Ausbildung
→	Ausbildungsorganisation
Prozess- oder Durchführungsqualität →	Ausbildungsprozess
(Throughputdimension) →	Integration der Prüfungsvorbereitung

Abb. 1: In- und Throughputqualität

Über die fünf Themenfelder aus der Abbildung 1 werden einerseits Aussagen zu den Rahmenbedingungen des Ausbildungsprozesses möglich, andererseits lassen sich qualitätsfördernde Einflüsse aus der Ausgestaltung des Lernprozesses identifizieren. Vor der Untersuchung wurde jeweils theoretisch definiert, was unter hoher und niedriger Qualität zu verstehen ist. Zur Analyse der Qualität erfolgt ein Abgleich der Bedingungen mit den Erwartungen oder Ansprüchen der Auszubildenden. Weil die Annahme besteht, dass sich sozio-strukturelle Unterschiede im Sample auch auf die Qualität auswirkt wird speziell Bezug auf diese Unterschiede genommen, die sich aus den Ausbildungsbereichen, aus den Betriebsgrößen, mit und ohne Migrationshintergrund sowie aus der Geschlechtszugehörigkeit oder aus der Vorqualifizierung ergeben.

Rückschlüsse auf ihre Zufriedenheit der Auszubildenden werden indirekt aus drei verschiedenen Faktoren gezogen. Sie ergibt sich zunächst einmal aus der Bereitschaft die Ausbildung unter den Selben Bedingungen zu wiederholen. Aus der Wiederholungsbereitschaft kann abgeleitet werden, dass positive Einstellungen bezüglich des gesamten Ausbildungsverlaufs entwickelt worden sind und die Reflexion der betrieblichen Erfahrungen eher positiv ausfällt. Wenn am Ende der Ausbildung negative Erfahrungen überwiegen, ist davon auszugehen, dass sie diese aufgrund ihrer negativen Reflexion nicht wiederholen würden. Die Entwicklung von Abbruchgedanken wird im Zusammenhang mit Arbeitszufriedenheit als ein Hinweis auf Unstimmigkeiten zwischen den Erwartungen der Auszubildenden und der tatsächlichen betrieblichen Realität gedeutet und die Zufriedenheit daraus abgeleitet.<sup>5</sup>

Zudem ermöglicht die Wahrnehmung von sozialer Anerkennung indirekt Rückschlüsse auf die Zufriedenheit. Wenn die Auszubildenden persönliche Anerkennung im Betrieb erleben, steht diese Anerkennung in der Untersuchung immer im Zusammenhang mit kommunikativen Aspekten der Ausbildung. Sie erleben Anerkennung, wenn sich der Betrieb mit ihnen als Person und Arbeitskraft auseinandersetzt. Umgekehrt wird von der Annahme ausgegangen, dass ohne die persönliche Anerkennung im Ausbildungsgeschehen, die Ausbildung zu

<sup>5</sup> Die Frage nach der Motivation der Berufswahl beantworten am Ende der Ausbildung noch etwa 28% der Auszubildenden mit dem Wunschberuf. Eher negativ anmutende Antworten wie Kompromissberuf, Sprungbrettberuf, Notlösung oder unklare Berufswahl wählten 37% der Auszubildenden.

wenige persönlichkeitsstabilisierende Anteile hat. Diese sind zentral für die Entwicklung von beruflicher Handlungskompetenz.

## 2.1 Darstellung der Potential- oder Strukturqualität in der dualen Berufsausbildung

Die Qualität der gesetzlichen Ordnungsvorgaben und die der finanziellen und zeitlichen Rahmenbedingungen werden in den ersten beiden Themenfeldern der Untersuchung abgebildet. Die untersuchten Ordnungsvorgaben sind die Umsetzung und Integration der Strukturierungselemente Ausbildungsrahmenplan und der Ausbildungsnachweis.<sup>6</sup> Beide Instrumente sind gesetzliche Ordnungsvorgaben, um die Umsetzung der Kern-Inhalte einer Ausbildung zu garantieren und damit Vergleichbarkeit in der Ausbildung herzustellen. Positive Qualität ist eingelöst, wenn die Betriebe die gesetzlichen Vorgaben einhalten.

Welche formalen Voraussetzungen finden die Auszubildenden vor?

Die Auszubildenden der Untersuchung erleben nur teilweise, dass Ausbildungsrahmenplan und Berichtsheft umfassend im Ausbildungsprozess eingesetzt werden. Lediglich 30% bzw. 40% der Auszubildenden erleben eine Bezugnahme der AusbilderInnen auf den Ausbildungsnachweis, in dem sie diesen entweder während der Arbeitszeit schreiben oder gemeinsam im Betrieb besprechen. Der Ausbildungsrahmenplan wird im Gegensatz dazu häufig am Anfang der Ausbildung ausgehändigt, in der Ausbildungspraxis verliert er aufgrund der Ausbildungsbedingungen von Kleinst- und Kleinbetrieben jedoch an strukturierender Relevanz für die Auszubildenden dieses Samples. Die Untersuchung der zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen zeigt, dass die Auszubildenden andere Erwartungen an den Rahmen ihrer Ausbildungen haben. 80% aller Auszubildenden sehen ihre finanzielle Entlohnung nicht als angemessen an. Trotzdem zeigen die Auszubildenden eine hohe Leistungsbereitschaft. Ihr Engagement für die Betriebe zeigt sich besonders in der hohen Bereitwilligkeit Überstunden in der Ausbildung zu leisten. Fast drei Viertel aller untersuchten Auszubildenden leisten Mehrarbeit in den Betrieben. Viele Auszubildende arbeiten mit unregelmäßigen Arbeitszeiten. Problematisch werden solche Ausbildungsbedingungen erst, wenn die Auszubildenden den Überblick über ihre Arbeitszeiten verlieren, was bei 50% der Auszubildenden der Fall ist, oder wenn für geleistete Mehrarbeit kein Ausgleich vom Betrieb erfahren wird. Ohne Ausgleich der Überstunden bleiben ca. 20% der Auszubildenden.

Die Untersuchung zeigt, dass fast allen Auszubildenden die Vergütung nicht angemessen erscheint. Die hohe Vergütungsspanne zwischen den unterschiedlichen Berufen und Branchen ist weit gefächert.<sup>7</sup> Hinzu kommt, dass die ohne hin geringe Vergütung bei 25% der Auszubildenden nicht regelmäßig ausgezahlt wird. Diese Bedingungen bringen finanzielle Unsicherheiten mit sich, die ohne familiäre oder staatliche Hilfen in prekäre Lebenslagen führen können. Die zeitlichen Anforderungen in der Ausbildung sind zwar gesetzlich festgelegt, in der Realität dieser Untersuchung wird allerdings abweichend damit umgegangen. Die

---

<sup>6</sup> Das Berichtsheft.

<sup>7</sup> Die Ausbildungsvergütungen der untersuchten Branchen erstrecken sich in einem Durchschnitt über drei Jahre von mindestens 399 Euro bei MalerInnen und LackierInnen bis hin zu maximal 859 Euro in den Bauhauptberufen wie z.B. StrassenbauerInnen oder BetonbauerInnen.

Hälfte der Auszubildenden hat Arbeitszeiten, die über die gesetzlich vorgesehenen acht Stunden hinausgehen und Dreiviertel der Auszubildenden leisten regelmäßig Überstunden in den Betrieben. Es kommt sogar vor, dass bei einigen die Überstunden nicht gesondert abgegolten werden.

Welche Unterschiede der Qualitätsbeurteilungen zeigen sich nach sozio- oder betriebsstrukturellen Merkmalen?

Ein zentrales Ergebnis der Untersuchung der Qualität der Ausbildungsrahmenbedingungen ist die starke Unterscheidung der Qualität zwischen den beobachteten Betriebsgrößenklassen. Strukturelle Voraussetzungen der Betriebe haben sich als bestimmende Faktoren erwiesen, um die Einhaltung und Integration der Strukturelemente zu garantieren. Zwar können die großen Betriebe eine bessere Integration aufgrund der Ausbildungsstruktur bieten als die kleinen Betriebe. Da aber der Schwerpunkt dieser Untersuchung mit 75% bei Ausbildungen in den kleinsten und kleinen Betrieben liegt und mittlere und große Betriebe einen geringen Anteil Ausbildungsplätze stellen, kommt das eigentlich interessante Ergebnis durch die Binnendifferenzierung der beiden kleinen Ausbildungsgrößen zum Tragen. Obwohl die Integration externer Ordnungsvorgaben in beiden kleinen Betriebsgrößen nicht so systematisch ermöglicht wird und eine stärkere Verbindung zwischen Ausbildungsprozess und der Einhaltung der Strukturelemente noch erarbeitet werden muss, wird deutlich, dass die Auszubildenden der Kleinstbetriebe ihre Qualität trotzdem überwiegend positiver bewerten. Kleinstbetrieblich ergibt sich im Vergleich zu den Kleinbetrieben eine bessere Ausgangsbedingung, weil Auszubildende dort eng in Verbindung mit ihren „Vorgesetzten“ ausgebildet werden. Sie haben bessere Möglichkeiten über die Arbeitsinhalte und Probleme zu kommunizieren als in den Kleinbetrieben, weil der Austausch direkt im Arbeitsprozess am Gegenstand erfolgt. Die Einhaltung und Kontrolle der Strukturierungselemente wird dort stärker berücksichtigt.

Unterschiede hinsichtlich besserer finanzieller Entlohnung sind nur aus den Ausbildungen in unterschiedlich großen Betrieben heraus zu erkennen. Der von den Auszubildenden als angemessen empfundene Verdienst stellt sich eher in den größeren als in den kleineren Betrieben ein. Aufgrund der Dominanz des kleinst-kleinbetrieblichen Segments erklärt sich die hohe Zahl von 80% der Auszubildenden, die ihre Vergütungen als unangemessen ansehen. Die kleineren Betriebe haben häufig nicht die Möglichkeit, ihre Auszubildenden angemessen zu entlohnen. An dieser Stelle sollte der Gesetzesgeber stärker unterstützend intervenieren, damit eine Ausbildungssituation nicht in wirtschaftlich prekäre Lagen führt. In den Kleinbetrieben fordern die formalen Rahmenbedingungen der Arbeitszeiten und Überstunden mehr Zeit von den Auszubildenden ab als in anderen Betriebsgrößen. Weil auch in den Kleinbetrieben häufiger unpünktliche Zahlungen der Ausbildungsvergütungen in der Untersuchung festgestellt werden, muss von einer gewissen Unzuverlässigkeit dieser Betriebe gegenüber den Auszubildenden ausgegangen werden. Die Ausbildungsbetriebe dieser Größenordnung müssen ihre Ausbildungsbedingungen hinsichtlich des formalen Rahmens dringend überprüfen, stärker systematisieren und verbessern. Mit dieser Untersuchung wird deutlich, dass die betriebliche Diskrepanz zur Einhaltung von finanziellen und zeitlichen Bedingungen zwischen den Ausbildungen erheblich ist.

Im Gegensatz zu den Betriebsgrößenklassen bestehen zwischen den beobachteten Berufsbe-  
reichen hinsichtlich der formalen Ausbildungsbedingungen kaum Abweichungen. Keine  
Branche wird von den Auszubildenden als besonders benachteiligend hinsichtlich der Umset-  
zung der formalen Strukturierung dargestellt. Die Inhalte der einzelnen Ausbildungen können  
nicht als Ursachen für unterschiedliche Integration herangezogen werden. Lediglich in den  
Friseurausbildungen wird auffällig stärker – vermutlich wegen der überwiegend kleinstbe-  
trieblicher Organisation - auf eine Integration des Berichtshefts geachtet, die auf der Ein-  
haltung des Schreibens während der Arbeitszeit beruht. Die Ausbildung an einem Standort  
begünstigt die Integration des Berichtsheftes in die Arbeitszeit, weil im Vergleich zu Aus-  
bildungen, Leerlaufzeiten besser genutzt werden können. Die AusbilderInnen im Friseur-  
handwerk räumen der Kontrolle des Ausbildungsverlaufs durch dieses Instrument einen grö-  
ßeren 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 Integration überbetrieblicher Lehreinheiten macht sich  
positiv bei der erlebten Ausbildungsqualität bemerkbar. Die untersuchten männlich-domi-  
nierten Ausbildungsbereiche arbeiten oft nicht nur an einem festen Ort, sondern auf Baustel-  
len oder im Kundendienst. Ein entsprechend strukturierter Ausbildungsalltag erschwert die  
Integration von Schreib- und Besprechungszeiten des Berichtsheftes in den betrieblichen  
Ablauf.

Aus den unterschiedlichen Berufsbranchen heraus ergeben sich Zusammenhänge zu abwei-  
chenden zeitlichen Rahmenbedingungen der Auszubildenden. Die angegebenen Arbeitszeiten  
und die Leistung von Überstunden weisen auf eine starke Beanspruchung der Auszubilden-  
den des Friseurhandwerks hin. In dieser Branche führen die hohen Überstundenanforderun-  
gen sowie die häufig fehlende Abgeltung der Überstunden zu einem Mangel an Ausbildungs-  
qualität. Die hohe Belastung der Auszubildenden wirkt sich negativ auf gelingende Lernpro-  
zesse aus. Die männlich-dominierten Branchen bieten in dieser Untersuchung die besseren  
zeitlichen Rahmenbedingungen, gleichzeitig aber eine etwas schlechtere Integration der  
Strukturelemente in den Ausbildungsprozess als die weiblich-dominierten Berufsbranchen.  
Der Unterschied resultiert vermutlich daraus, dass die männlich-dominierten Ausbildungsbe-  
rufe traditionell stärker gewerkschaftlich organisiert sind und dort auf diese formalen  
Arbeitsbedingungen vermehrt geachtet wird. Wenn Überstunden geleistet werden, achten die  
Ausbilder auf die Entlohnung der Mehrarbeit und es gibt in diesen Branchen mehr Betriebe,  
die Tarifvertragspartner sind. 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 Umden-  
ken der Meister in Betrieben nötig, um für Auszubildende die Ausbildungsqualität zu sichern.

Eine Benachteiligung oder Bevorzugung aufgrund des Migrationshintergrundes ist aus beiden  
Themenfeldern kaum zu erkennen. Lediglich kennen MigrantInnen die Strukturelemente  
häufiger, aber daraus kann nicht abgeleitet werden, dass während des Ausbildungsprozesses  
verstärkt auf sie eingegangen wird. Die in der Ausbildung verbliebenen Auszubildenden mit  
migrantischen Lebenskontext 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 sie stärker als die Struktur der kleinen und mittleren Betriebe, denn die gesetzlichen Regelungen bezüglich der Ausbildungsorganisation werden dort eher eingehalten. Zusammenhänge zu schlechteren finanziellen oder zeitlichen Bedingungen von Auszubildenden mit Migrationshintergrund gibt es in dieser Untersuchung nicht.

Den Zusammenhang zum fehlenden Schulabschluss und einer besseren Integration der Strukturierungselemente, und damit auch zur Förderung der sehr leistungsschwachen Auszubildenden zeigt sich auf der Struktur- oder Potentialqualität lediglich am Berichtsheft. Bei Auszubildenden mit diesen Bildungsvoraussetzungen setzen die Betriebe die Instrumente regelmäßig ein und kommen somit ihrer Verpflichtung nach. Damit wird für diese Auszubildende die Stabilisierung ihres Ausbildungsverlaufs durch Transparenz und durch die strukturierte Begleitung und Reflexion unterstützt. Auf der finanziellen und zeitlichen Ebene bestehen zwischen den Auszubildenden mit unterschiedlichen Schulabschlüssen keine Unterschiede.

Wie wirkt sich die Qualität der formalen Voraussetzungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

Positive Auswirkungen haben die Aspekte der Strukturqualität, die für die Auszubildenden im Ausbildungsprozess erfahrbar sind. Unwesentlich für Zufriedenheit der Auszubildenden ist das Wissen über einen theoretischen Ausbildungsrahmenplan, der die Ausbildungsinhalte vorgibt. Die strukturellen und formalen Regelungen sind für die Auszubildenden wenig von Bedeutung, weil sie ihnen kaum Sicherheiten im Ausbildungsprozess vermitteln. Das Vorhandensein des Ausbildungsrahmenplans, der formal die Inhalte im Ausbildungsprozess sichert, berührt sie nicht. Erst in der Umsetzung im Betrieb bekommt dieser eine Bedeutung für sie. Denn Auszubildende stehen ihrer Ausbildung retrospektiv positiv gegenüber, wenn sie eine Integration des Berichtsheftes in ihren Ausbildungsalltag erleben.

Die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen haben noch stärkeren Einfluss auf ihre Einstellungen als die Strukturierungselemente. Im Vergleich zwischen zeitlichen und finanziellen Bedingungen sind jedoch die finanziellen Faktoren stärker negativ ausschlaggebend. Finanzielle Belastungen schränken die Zufriedenheit ein, zeitliche Überforderungen wie z.B. Überstunden im Arbeitsprozess beeinträchtigen die Zufriedenheit hingegen nur begrenzt.

Da sich 50% der Auszubildenden im Verlauf der Ausbildung hin und wieder bis sehr oft mit Abbruchgedanken beschäftigten, deuten diese Angaben auf eine innere Lösungsbereitschaft der Auszubildenden im Ausbildungsbemühen hin. Aufkommende Abbruchgedanken zeigen eine Destabilisierung des Ausbildungsprozesses an und stehen auch im Zusammenhang mit unangemessenen finanziellen und zeitlichen Bedingungen.

Gute finanzielle Bedingungen und geregelte Arbeitszeiten bewirken bei Auszubildenden einen positiven Gesamteindruck ihrer Ausbildungsbedingungen zu erhalten. Wenn sich die Ausbildungsbedingungen nicht förderlich für sie darstellen, stellen sie das Ausbildungsbe-

mühen häufiger in Frage und stehen der gesamten Ausbildung am Ende negativ gegenüber. Demnach besteht ein Zusammenhang zwischen finanziellen Faktoren und der Zufriedenheit mit der Ausbildung. Erstaunlich ist, dass die Auszubildenden zwischen den betrieblichen Gegebenheiten und dem Bezug zu ihrer Person unterscheiden können. Denn die schlechte finanzielle Situation während der Ausbildung deuten sie nicht in mangelnde soziale Anerkennung um. Sie erkennen, dass die schlechte Vergütung ein strukturelles und kein persönliches (auf sie als Person bezogenes) Problem ist.

Die Auszubildenden sind auch 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 als sinnvoll. 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.

## **2.2 Darstellung der Durchführungs- oder Prozessqualität in der dualen Berufsausbildung**

Die Frage nach der Qualität von den Durchführungsbedingungen ist nicht einfach zu beantworten. Im Vergleich zu den Bedingungen der Struktur- oder Potentialqualität sehen die Bewertungen im Durchschnitt etwas positiver aus. Die Belastungen durch nicht förderliche, äußere Lernbedingungen sind recht stark. Ausgleichend finden bereits viele Faktoren, die die berufliche Handlungsfähigkeit fördern sollen, umfassend Eingang in die unterschiedlichen Ausbildungen. Einer umfassenden Prüfungsvorbereitung wird hingegen zu wenig Relevanz entgegengebracht.

Welche betrieblichen Lernbedingungen finden die Auszubildenden vor?

Äußere Lernbedingungen, die hier in Form von Belastungsfaktoren (oder so genannten Regulationsüberforderungen) untersucht worden sind, treten häufig und summativ in den unterschiedlichen Ausbildungen auf. Deutlich negativ wird Leistungsdruck und die ständige Arbeitshetze bewertet, die etwa die Hälfte der Auszubildenden regelmäßig belasten. Nur wenige der Auszubildenden fühlen sich durch häufige ausbildungsfremde Tätigkeiten oder monotones Wiederholen der Selben Tätigkeit in ihrem Lernen gestört. Durch hohe Anforderungen sind 20% der Auszubildenden häufig überfordert.

Der Lernprozess fördert die berufliche Handlungskompetenz, wenn die Auszubildenden fachlich gut angeleitet werden, das erleben 66% der Auszubildenden. Hohe fachliche Kompetenz fördert zugleich die Entwicklung von Selbstständigkeit, die für den Übergang in das

Erwerbsleben von elementarer Bedeutung ist. In dieser Untersuchung fühlen sich 68% dahingehend ausreichend unterstützt. Das die Lernsituation in diesen Ausbildungen in der Regel einen angemessenen Stellenwert zugeschrieben bekommt, verdeutlichen die Angaben, dass 62% der Auszubildenden genügend Zeit beim Lernen von neuen Aufgaben eingeräumt bekommen, dass 66% Auszubildenden Fehler machen dürfen und dass bei 68% die Aufgaben mit ihnen gemeinsam besprochen werden. In diesem Themenfeld zeigt sich eine Qualität, die besonders durch die Kommunikation über den Arbeitsgegenstand gefördert und beeinflusst wird.

Vor dem Hintergrund der hohen Wiederholerquoten der Abschlussprüfungen von 15% der Auszubildenden im Handwerk, die ihre Prüfungen nicht bestehen, ist auch das negative Ergebnis der Prüfungsvorbereitungen in dieser Untersuchung nicht mehr erstaunlich. Zwar werden in 80% der Betriebe Prüfungsvorbereitungen geboten, die Inhalte und Umfänge variieren jedoch erheblich. 58% der Auszubildenden urteilen positiv über die Prüfungsvorbereitungen, aber nur 38% der Auszubildenden üben regelmäßig im Betrieb. Nur knapp über die Hälfte der Auszubildenden beginnt bereits ein halbes Jahr vor der Abschlussprüfung mit den Vorbereitungen, die anderen werden zwischen fünf Monaten bis zu einem Monat vor der Abschlussprüfung mit den Vorbereitungen konfrontiert. Um eine umfassende Prüfungsvorbereitung zu garantieren, ist eine sehr kurzfristige Vorbereitung nicht geeignet. In solchen Ausbildungen kommen die AusbilderInnen ihrer Ausbildungsverantwortung nicht in vollem Umfang nach.

Welche Unterschiede der Qualitätsbeurteilungen zeigen sich nach sozio- oder betriebsstrukturellen Merkmalen?

Die Entwicklung von beruflicher Handlungsfähigkeit kann sich in den dualen Ausbildungen dieses Samples nicht unter allen Ausbildungsbedingungen gleichermaßen entfalten. Die multivariate Untersuchung der Durchführungsbedingungen verdeutlicht auffällige Unterschiede zwischen den verschiedenen 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 somit 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 Lernbedingungen 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 Ausbildungskonzept ist an einigen Stellen brüchig und fördert die Ausbildungsqualität nicht unbedingt. 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 in Groß- aber auch in Kleinstbetrieben. Die Aus-

zubildenden 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. Diese Nachteile der kleinstbetrieblichen Ausbildung betreffen ebenso die jungen Frauen. Es besteht also eindeutig noch Entwicklungsbedarf in den Betrieben, der sich in den Kleinbetrieben noch stärker als in den Kleinstbetrieben zeigt. Denn die Ausbildungsbedingungen dieser kleinen Betriebsgrößen (11-49 Beschäftigte) werden von den Auszubildenden qualitativ besonders benachteiligend dargestellt. Auch der inhaltliche Rahmen der Ausbildung wird in diesen Kleinbetrieben auffallend negativ bewertet. Hohe Überforderungsanteile, hoher Leistungsdruck, wenig gemeinsame Absprachen über Aufgabenstellungen und insgesamt negative Beurteilungen der Prüfungsvorbereitungen - wenn vorhanden - sind Indizien dafür, dass Auszubildenden in diesen Betrieben die lernförderlichen Ausbildungsstrukturen fehlen.

Die kleinstbetriebliche Ausbildung weist sich gegenüber den kleinbetrieblichen durch den Vorteil aus, dass die Auszubildenden in direktem Kontakt mit einem, höchstens mit zwei AusbilderInnen arbeiten, so dass eine persönliche Beziehung zwischen Auszubildenden und AusbilderIn aufgebaut werden kann. Dadurch können Inhalte besser besprochen oder nachgefragt werden. Insofern bietet die kleinstbetriebliche Ausbildung eine höhere Qualität als die kleinbetriebliche. Im Gegensatz zur kleinbetrieblichen Ausbildung haben Auszubildende in den ganz kleinen Betrieben (1-10 Beschäftigte) zwar nicht von der Hand zu weisende Defizite in den Lernbedingungen (z.B. bei Arbeitshetze oder fehlende fachlich gute Anleitung), jedoch nähern sie sich in den Qualitätsergebnissen den Großbetrieben an, wenn die Bedingungen dafür gegeben sind. Auf finanzieller und zeitlicher Ebene schaffen sie dies jedoch nicht.

Unterschiede der Lernbedingungen zwischen den verschiedenen 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 angelegten Planungen leidet die Qualität der Prüfungsvorbereitungen zu Ungunsten der Auszubildenden, denn handlungsfähige und selbstständige Auszubildende gehen diesem letzten Schritt der Ausbildung mit mehr Sicherheit entgegen.

Die anderen Einflussfaktoren, wie Schulabschluss oder Migrationshintergrund zeigen nur wenige Unterschiede. MigrantInnen sind weniger durch ein Leistungsdruck-Gefühl 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 klar gekommen 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, gleichzeitig wird ihnen eine geringere Fehlertoleranz zugestanden. Eine mögliche Ursache kann im mangelnden Sprachverständnis dieser Auszubildenden liegen. Besonders im Bezug auf das Verstehen über berufsspezifische Inhalte kann sich das zum Problem entwickeln. Auf dieses eingeschränkte Sprachverständnis reagieren die AusbilderInnen möglicherweise nicht angemessen, wenn die Selbständigkeit im Arbeitsprozess eingeschränkt wird und so bei den Auszubildenden der Eindruck entsteht, Fehler seien im Ausbildungsprozess unangebracht.

Wie wirkt sich Qualität der Lernbedingungen auf die Zufriedenheit der Auszubildenden aus?

Entscheidend auf eine positive Einstellung aus retrospektivem Blick ist die Vermeidung von den Belastungsfaktoren und die Förderung der inneren Lernbedingungen. Besonders die Entstehung von hohem Leistungsdruck und die ständige Arbeitshetze werden von den Auszubildenden negativ bewertet. Es ist zu erkennen, dass unter beiden Faktoren die Ausbildung deutlich negativer wahrgenommen wird und gleichzeitig häufiger negative Bilanzen aus den betrieblichen Erfahrungen gezogen werden. Zeit- und Leistungsdruck weisen sich als hemmende Faktoren der Zufriedenheit aus, deshalb sind beide Faktoren gute Ansatzpunkte, um Ausbildungsbedingungen für Auszubildende lernförderlich zu gestalten.

Wesentlicher Bestandteil der Handlungskompetenz ist die Entwicklung der fachlichen, personalen, methodischen und sozialen Kompetenzen, die durch die Merkmale der inneren Lernbedingungen gefördert werden. Diese überwiegend kommunikativen Aspekte der Ausbildung (wie z.B. eine hohe Fehlertoleranz, ausreichend Zeit im Lernprozess, die Förderung der Selbstständigkeit oder die Kommunikation über die Aufgabeninhalte) bilden die Ausgangslage, um die Auszubildenden zur beruflichen Tüchtigkeit und weiter in die berufliche Mündigkeit zu führen. Betriebe können die von ihnen gewünschten zukünftigen Fachkräfte nur dann zufrieden stellend ausbilden, in dem 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. An dieser Stelle wird angenommen, dass Auszubildende nicht davon ausgehen, dass ihre Bedingungen negativ sind und dementsprechend reagieren sie nicht unzufrieden darauf. Möglicherweise verändert sich der retrospektive Blick auf die Vorbereitungen, wenn der Prüfungserfolg ausgeblieben ist. Vermutlich hängt dieses eher erstaunliche Ergebnis, dass sie keinen Zusammenhang zwischen den Prüfungsvorbereitungen und ihrer Zufriedenheit entwickelt haben, damit zusammen, dass sie überhaupt keine Vorstellungen von sinnvollen Prüfungsvorbereitungen in ihrem Berufsfeld entwickelt konnten.

### **3 Fazit**

Die Untersuchung hat gezeigt, dass sich Unterschiede in den beiden berücksichtigten Qualitätsdimensionen zeigen. Auch die Zufriedenheitsuntersuchung hat ergeben, dass die Einstellungen der Auszubildenden durch einzelne Qualitätsmerkmale unterschiedlich intensiv

beeinflusst werden. Es liegt ein Zusammenhang zwischen Qualität der Ausbildung und der Zufriedenheit der Auszubildenden vor.

Auf der formalen Ebene finden Auszubildende betriebliche Voraussetzungen vor, in denen die Strukturierungselemente des Ausbildungsrahmenplans oder des Ausbildungsnachweises (Berichtsheft) keinen angemessenen Raum in der Ausbildung einnehmen. Die zeitlichen und finanziellen Rahmenbedingungen widersprechen den Interessen der Auszubildenden. Die Entwicklung einer zufriedenen Bilanz bezüglich der Ausbildungsbedingungen steht in direktem Zusammenhang mit finanziellen aber auch zeitlichen Faktoren. Die Integration der gesetzlichen Strukturvorgaben ist für die Auszubildenden nur von Bedeutung, wenn sie im Ausbildungsprozess auch eingesetzt werden. Ob theoretisch ein Ausbildungsrahmenplan bestimmte Inhalte vorsieht, macht sich in ihrer Zufriedenheit nicht bemerkbar. Wenn aber über das Berichtsheft regelmäßig gesprochen wird und es während der Arbeitszeit geführt werden kann, unterstützt der Betrieb damit die Zufriedenheit der Auszubildenden. Nicht nur, weil die Auszubildenden keine weitere Belastung in der Freizeit erleben, sondern weil mit der Unterstützung des Betriebes den Auszubildenden Anerkennung entgegengebracht wird, die den Auszubildenden in seiner Funktion als Lernenden bestätigt und sie letztendlich im Ausbildungsbemühen stabilisieren. Die gesetzlichen Ordnungsvorgaben müssen strikter eingehalten werden, um die Auszubildenden zu unterstützen.

Die Gestaltung der Lernprozesse zeichnet sich in dieser Untersuchung durch einerseits belastende Lernkonstellationen z.B. durch hohen Zeitdruck und Leistungsdruck aus, andererseits wird aber auch die Handlungskompetenzentwicklung der Auszubildenden gefördert. Die Betriebe haben die Relevanz gemeinsamer Prüfungsvorbereitungen noch nicht umfassend erkannt. Die Auszubildenden bemerken zwar, dass wenige Vorbereitungen stattfinden, stellen diese jedoch nicht in einen Zusammenhang zur gesamten Ausbildung.

Um qualitativ hochwertige Ausbildungsbedingungen in der Ausbildung vorzufinden ist nicht entscheidend, welchen Schulabschluss die Auszubildenden vor der Ausbildung erreicht haben oder ob sie mit einem Migrationshintergrund aufgewachsen sind. Entscheidende Unterschiede der Ausbildungsbedingungen ergeben sich aus den Größen der Betriebe. Auf den ersten Blick ist die Ausbildung im mittleren oder großen Betrieb ein Indikator für positive Ausbildungsqualität. Mit der Dominanz der kleinst- und kleinbetrieblichen Ausbildung dieser Handwerksberufe muss der Fokus dieses Beitrags auf diese kleinen Betriebsgrößen gelegt werden, weil die große Mehrheit der Auszubildenden dort ausgebildet wird. Unseres Erachtens wird das Gelingen des Integrationsprozesses formaler Voraussetzungen unterstützt, wenn besonders die Kleinst- und Kleinbetriebe stärker auf die Strukturelemente absichernd zurückgreifen und gleichzeitig bessere Kommunikations- und Reflexionsstrategien für und mit den Auszubildenden entwickeln. Andererseits ergibt sich aus der verstärkten Einmündung in

Kleinst- und Kleinbetriebe ein schlechter finanzieller und zeitlicher Ausbildungsrahmen sowie eine ungünstige Chance der Übernahme in das Beschäftigungssystem.<sup>8</sup>

Die sehr kleinen Betriebe haben überwiegend die Auszubildenden mit niedrigen schulischen Eingangsqualifikationen in den Ausbildungsprozess integriert. In dieser Untersuchung zeigt sich, dass das schulische Qualifikationsniveau nicht zu einem Ausschlussfaktor von guter Ausbildungsqualität werden muss, wenn betriebliche Kommunikationsstrukturen und Reflexionsmöglichkeiten bestehen. Diese Integrationsleistung bietet der Kleinstbetrieb deutlich stärker als der Kleinbetrieb. In den Kleinbetrieben über 10 und bis zu 50 Beschäftigte bestehen oftmals eher diffuse und unklare Betriebsstrukturen und Zuständigkeiten, die im betrieblichen Ablauf gegen die Integration äußerer Strukturierungsvorgaben wirken.

Zwischen den unterschiedlichen Berufsbranchen kommen Qualitätsunterschiede beider Dimensionen nur punktuell auf. Hinsichtlich der formalen Strukturierungselemente bestehen in allen Berufsbranchen Entwicklungsbedarfe. Auszubildende des Friseurhandwerks stehen qualitativ etwas besser da, weil in dieser Branche bereits etwas stärker an der Integration des Berichtsheftes gearbeitet wird. Trotzdem ist es hier nur etwa die Hälfte der Auszubildenden, die das Heft schreiben und noch weniger mit denen das Heft besprochen wird.

In den männlich-dominierten Berufsbranchen des Bauhandwerks, der Sanitär-Heizungs- und Klimatechnik und der Kfz-Elektro-Technik stellen die Auszubildenden bessere zeitliche und auch finanzielle Rahmenbedingungen fest. Dies liegt zum einen an der stärkeren betrieblichen Mitbestimmung und zum anderen an dem höheren Anteil der großbetrieblichen Ausbildung in diesen Branchen. Aus der Qualitätsperspektive heraus müssen die zeitlichen und finanziellen Bedingungen der Ausbildungen in weiblich-dominierten Berufsbranchen überprüft und den gesetzlichen Vorgaben angepasst werden.

Die Sicht der Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen verdeutlicht, dass ihnen das Erlangen von beruflicher Handlungsfähigkeit wichtig ist. Sie sind zufrieden, wenn sie entweder kommunikative Fähigkeiten entwickeln können oder wenn sie eine Entwicklung von fachlichen Wissen und Kompetenzen feststellen können. Die Untersuchung hat darüber hinaus ergeben, dass ein Zusammenhang zwischen der Qualität der Ausbildungsbedingungen und der Zufriedenheit der Auszubildenden festzustellen ist.

## Literatur

BIERBAUM, H./ HOUBEN, M./ SCHMIDT, M. (2005): Expertise „Kosten und Nutzen der Mitbestimmung in KMU“. INFO-INSTITUT. Saarbrücken. [http://www.infoinstitut.de/doc/KMU\\_Studie.pdf](http://www.infoinstitut.de/doc/KMU_Studie.pdf) (27-05-2008).

---

<sup>8</sup> 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 (BERUFSBILDUNGSBERICHT 2007, Übersicht 81, 208).

BOHLINGER, S. (2002): Ausbildungsabbruch – Eine Herausforderung für die betriebliche Berufsausbildung. In: BOHLINGER, S./ JENEWEIN, K.: Ausbildungsabbrecher – Verlierer der Wissensgesellschaft. Bielefeld.

BRUGGEMANN, A./ GROSKURTH, P./ ULICH, E. (1975): Arbeitszufriedenheit. Bern.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) (2006): Arbeitsgruppe „Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung“. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufliche Bildung, Heft 78. Bonn.

BUNDESINSTITUT FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.) (2007): Berufsbildungsbericht 2007. Bonn und Berlin.

BÜSSING, A. (1991): Struktur und Dynamik von Arbeitszufriedenheit: Konzeptuelle und methodische Überlegungen zu einer Untersuchung verschiedener Formen von Arbeitszufriedenheit. In: FISCHER, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit. Stuttgart, 85-113.

DGB-BUNDESVORSTAND (Hrsg.)(2005): Das Schwarzbuch der Ausbildung. 77 Fälle aus der Praxis der Online-Beratung. Berlin. <http://www.doktor-azubi.de> (10-04-2008).

DGB-BUNDESVORSTAND (Hrsg.) (2007): DGB-Ausbildungsreport 2007. Die 25 wichtigsten Ausbildungsberufe in einem Ranking. Berlin.

DORMANN, C./ ZAPF, D. (2001): Job satisfaction: a meta-analysis of stabilities. In: Journal of Organizational Behavior, 22, 5, John Wiley & Sons, 483-504.

EULER, D.(2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.) St. Gallen.

GRANATO, M./ ULRICH, J. G. (2006): „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, 30-50.

HERZBERG, F./ MAUSNER, B./ BLOCH SNEYDERMAN, B.(1959): The motivation to work. New York.

JUNGKUNZ, D.(1995): Berufsausbildungserfolg in ausgewählten Ausbildungsberufen des Handwerks. Theoretische Klärung und empirische Analyse. Weinheim.

LAPPE, L.(2000): Die Veränderung der Arbeitswelt und ihre psychosozialen Folgen für Jugendliche. In: MARSTEDT, G. u.a. (Hrsg.): Jugend, Arbeit und Gesundheit. Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse, Band 15. St. Augustin, 74-105.

KEUPP, H. u.a.(1999): Identitätskonstruktionen. Das Patchwork der Identitäten in der Spätmoderne. Hamburg, 189-271.

MEYER, A./ WALTER, H. (Hrsg.) (2000): „Das liegt bestimmt an Dir...“: Ausbildungsabbrüche von Frauen im Bremer Friseurhandwerk. Fallbeispiele und Beratungskonzepte. Kooperation Universität – Arbeiterkammer Bremen.

QUANTE-BRANDT, E. (2000): Qualitätsverbesserung in der handwerklichen Berufsausbildung - Ausbildungsabbruch vermeiden. In: RÜTZEL, J. (Hrsg.): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung, Band 17. Bielefeld, 39-53.

QUANTE-BRANDT, E. (2003): Konflikte im Spannungsfeld von Arbeit und Beruf. Chancen für die Gestaltung arbeitsorientierter Bildungsprozesse. Bielefeld.

QUANTE-BRANDT, E./ ROSENBERGER, S./ BREDEN, M. (2006): Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit. Studie zum Wandel von Wahrnehmungen und Einstellungen. Auszubildender im Ausbildungsverlauf. Akademie für Arbeit und Politik der Universität Bremen.

RÜTZEL, J.(2000): Entwicklung und Umsetzung von Qualitätsstandards in der Berufsbildung. Berufsbildung zwischen innovativer Programmatik und offener Umsetzung, Band 17. Bielefeld.

SAUTER, E.(2003): Strukturen und Interessen. Auf dem Weg zu einem kohärenten Berufsbildungssystem. BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.). Bonn.

TAYLOR, C. (1993): Die Politik der Anerkennung. In: GUTMANN, A. (Hrsg.): Multikulturalismus und die Politik der Anerkennung. Frankfurt a. M., 13-78.

WASSERMANN, W. (2004): Konfliktfeld Kleinbetrieb. Mittelstand zwischen Alleinherrschaft und Mitbestimmung. Mit einem Beitrag von Wolfgang Rhode, IG Metall Vorstand. Frankfurt a. M.

WIELAND, R./ KRAJEWSKI, J./ MEMMOU, M. (2006): Arbeitsgestaltung, Persönlichkeit und Arbeitszufriedenheit. In: FISCHER, L. (Hrsg.): Arbeitszufriedenheit: Konzepte und empirische Befunde (2. Aufl.) Göttingen, 226-242.