

WISSENSCHAFTLICHE DISKUSSIONSPAPIERE

Heft 109

Margit Ebbinghaus
unter Mitarbeit von Christin Rothe

**Ideal und Realität
Betrieblicher Ausbildungsqualität**

Sichtweisen ausbildender Betriebe

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

Bundesinstitut
für Berufsbildung **BIBB**
► Forschen
► Beraten
► Zukunft gestalten

Die WISSENSCHAFTLICHEN DISKUSIONSPAPIERE des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) werden durch den Präsidenten herausgegeben. Sie erscheinen als Namensbeiträge ihrer Verfasser und geben deren Meinung und nicht unbedingt die des Herausgebers wieder. Sie sind urheberrechtlich geschützt. Ihre Veröffentlichung dient der Diskussion mit der Fachöffentlichkeit.

Vertriebsadresse:

Bundesinstitut für Berufsbildung
Arbeitsbereich 1.2 - Kommunikation
- Veröffentlichungen -
53142 Bonn

Bestell-Nr.: 14.109

Copyright 2009 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Internet: www.bibb.de
E-Mail: zentrale@bibb.de
Umschlaggestaltung: Hoch Drei Berlin
Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Printed in Germany

ISBN 978-3-88555-860-6

Inhalt

Vorwort	5
1. Ausgangslage und Zielsetzung	7
2. Erhebungsgrundlagen	9
2.1 Das Qualitätsmodell	9
2.2 Das Erhebungsinstrument	10
3. Erhebungsdesign und Feldphase	12
3.1 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung	12
3.2 Stichprobenaufbereitung	14
3.3 Feldverlauf, Ausschöpfung und Nettostichprobe	15
3.4 Gewichtung.....	18
4. Ergebnisse	19
4.1 Charakterisierung der Ausbildungsbetriebe.....	19
4.1.1 Strukturmerkmale	19
4.1.2 Wirtschafts- und Beschäftigungslage	20
4.2 Gründe, Strategien und Strukturen betrieblicher Ausbildung	24
4.2.1 Gründe für die Beteiligung an Ausbildung	25
4.2.2 Ausbildung als Strategie der Personalbedarfsdeckung	26
4.2.3 Strategie der Rekrutierung von Auszubildenden	29
4.2.4 Qualitätsrelevante Strukturen betrieblicher Ausbildung	33
4.3 Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität	35
4.3.1 Ansprüche und Erfüllungsgrade zur Input- und Prozessqualität.....	36
4.3.2 Angestrebte und erreichte Outputqualität.....	44
4.3.3 Ausbildungsqualität in der Zusammenschau	47
4.3.4 Generelle Zufriedenheit mit Ausbildungaspekten	48
5. Fazit	51
Anhang	53
Fragebogen	53
Tabelle der Missing-Quoten.....	69
Ergänzungen zu Ideal und Realität betrieblicher Ausbildung	77
Weitere Literatur zum Thema aus dem BIBB	78

Verzeichnis der Tabellen und Abbildungen

Tabelle 1:	Verteilung der Grundgesamtheit ausbildender Betriebe in der Betriebsdatei der BA (Stand 30.06.2007)	13
Tabelle 2:	Bruttostichprobe 1 aus der Betriebsdatei der BA	14
Tabelle 3:	Bruttostichprobe 2 auf Grundlage der Telefonnummernrecherche	15
Tabelle 4:	Ausschöpfung und Ausfallgründe beim Telefon-Screening.....	16
Tabelle 5:	Gegenüberstellung der Verteilung der Stichprobe des bereinigten Screenings und der Netto-Stichprobe – Prozentanteile	17
Tabelle 6:	Gründe für die Beteiligung an Ausbildung – Spaltenrangplätze	25
Tabelle 7:	Stellenwert verschiedener Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs – Spaltenrangplätze	28
Tabelle 8:	Nutzung verschiedener Wege, Jugendliche als Auszubildende zu gewinnen	30
Tabelle 9:	Wichtigkeit von Kriterien bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerber	31
Tabelle 10:	Relation von Ausbildern zu Auszubildenden.....	33
Abbildung 1:	Modell betrieblicher Ausbildungsqualität.....	9
Abbildung 2:	Grundstruktur Themenbereich VII des eingesetzten Fragebogens.....	11
Abbildung 3:	Wirtschaftliche Entwicklung in Betrieben unterschiedlicher Größe	21
Abbildung 4a:	Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren.....	22
Abbildung 4b:	Ausbildungsentwicklung in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren.....	22
Abbildung 5:	Ausbildungsbereiche nach Betriebsgrößenklasse	24
Abbildung 6:	Quantitatives Ausbildungsverhalten nach Betriebsgröße.....	26
Abbildung 7:	Erwarteter Fachkräftebedarf	27
Abbildung 8:	Bei der Lehrstellenbesetzung aufgetretene Probleme	32
Abbildung 9:	Anforderungen, die Betrieben an ausbildende Mitarbeiter stellen.....	34
Abbildung 10:	Ideale und reale Ausprägung materieller, organisatorischer und und personeller Rahmenbedingungen	37
Abbildung 11:	Ideale und reale Ausprägung von Merkmalen der Konzeption und Lenkung von Ausbildung	39
Abbildung 12:	Ideale und reale Ausprägung von Merkmalen der Methodik und Didaktik von Ausbildung	41
Abbildung 13:	Ideale und reale Ausprägung von Kooperationen zwischen Betrieb und externen Ausbildungsakteuren.....	43
Abbildung 14a:	Ideale und reale Ausprägung von betriebs- und berufsleistungsbezogenen Ergebnissen betrieblicher Ausbildung	45
Abbildung 14b:	Ideale und reale Ausprägung von arbeits- und lebensweltbezogenen Ergebnissen betrieblicher Ausbildung	46
Abbildung 15:	Gesamt-Indizes zu Anspruch und Erfüllungsgrad der einzelnen Qualitätsbereiche	48
Abbildung 16:	Zukünftige Analysestränge.....	52

Vorwort

Mit Nachdruck wird derzeit über Verfahren und Instrumente der Qualitätssicherung und -entwicklung für die duale Berufsausbildung diskutiert. Als ein Argument für die Einführung solcher Verfahren wird häufig die Kosten-Nutzen-Relation der Berufsausbildung angeführt, die sich durch verbesserte Qualität optimieren ließe. Hierbei ist allerdings zu bedenken, dass die Etablierung von Qualitätssicherung ihrerseits mit Kosten verbunden ist. Eine ökonomische Perspektive liegt auch dem Argument der Standortsicherung zugrunde, wonach die Qualität der Ausbildung ein mitbestimmender Faktor für den wirtschaftlichen Erfolg des einzelnen Unternehmens, aber auch für den Wirtschaftsstandort Deutschland, ist. Damit in Verbindung, wenn auch aus gesellschaftlicher Perspektive begründet, steht ein drittes Argument. Dieses begründet die Notwendigkeit von Qualitätssicherung aus der Bedeutung hochwertiger Ausbildung für die persönliche wie berufliche Entwicklung und die gesellschaftliche Teilhabe des Einzelnen. Nicht zuletzt wird aus bildungspolitischer Sicht argumentiert, dass Qualitätssicherung und -steigerung der Ausbildung auf nationaler Ebene zur Erhöhung der Attraktivität des dualen Systems gegenüber anderen beruflichen Qualifizierungswegen sowie auf europäischer Ebene zur Anerkennung seiner Leistungsfähigkeit beitrage.

Nun ist es allerdings nicht so, dass der Qualitätsgedanke im System der dualen Berufsausbildung bislang keine Rolle gespielt hätte. Die bisherigen Bemühungen um die Qualität beruflicher Ausbildung bezogen sich vor allem auf

- die Modernisierung bestehender und die Entwicklung neuer Ausbildungsberufe,
- die Verbesserung der Lernortgestaltung durch den Ausbau von überbetrieblichen Ausbildungsstätten und die Förderung der Verbundausbildung sowie
- die Durchführung von Modellversuchen insbesondere zur Entwicklung und Verbreitung innovativer Ausbildungsmethoden.

Die Sicherung und Steuerung der Ausbildungsqualität erfolgte damit vorwiegend über Input- bzw. Strukturaspekte.

Hingegen nimmt die aktuelle Qualitätsdiskussion verstärkt Prozess- und Outputaspekte in den Blick. Angesichts der Dynamik technischer, wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Entwicklungen geht es vor allem um die Fragen, was zukunftsorientierte Berufsausbildung leisten und wie sie im Hinblick auf das Erreichen dieser Ziele gestaltet sein muss, um den aus den Veränderungen erwachsenden Qualifikationsanforderungen gerecht zu werden.

Eine einfache Antwort auf diese Frage ist nicht zu erwarten, da bei den unterschiedlichen an der Berufsausbildung beteiligten Akteursgruppen interessenabhängig andere Anforderungen im Vordergrund stehen. Das vorliegende Diskussionspapier stellt die Interessen und Sichtweisen ausbildender Betriebe in den Mittelpunkt. Sie stellen nicht nur Ausbildungsplätze zu Verfügung, in ihnen findet auch in zeitlicher Hinsicht der größte Teil der Ausbildung statt. Entsprechend richten sich die Forderungen nach Ausbildungsqualität, ihrer Sicherung und Entwicklung, in erster Linie an die Ausbildungsbetriebe. Was aber bringen die Betriebe selbst mit hochwertiger Ausbildung in Verbindung? Welche Standards legen sie an die Qualität ihrer Ausbildung an und wie sehen sie sich selbst in Relation zu diesen? Welche Stärken und Schwächen der betrieblichen Ausbildungsqualität lassen sich darüber erkennen und in welche Rahmenbedingungen sind diese eingebettet?

Diese Fragen stehen im Mittelpunkt des Forschungsprojektes „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“, das vom Bundesinstitut für Berufsbildung initiiert wurde. Im Rahmen dieses Projektes erfolgte Ende 2008 eine repräsentative Befragung ausbildender Betriebe. Ziel des vorliegenden Diskussionspapiers ist es, der interessierten Öffentlichkeit zeitnah zur Erhebung erste deskriptive Ergebnisse zur Sichtweise ausbildender Betriebe auf die idealen und realen Gegebenheiten qualitativ hochwertiger Ausbildung sowie ihrer Rahmenbedingungen zur Verfügung zu stellen. Im weiteren Projektverlauf werden die deskriptiven Auswertungen durch differenziertere Analysen und – darauf aufbauend – die vertiefende Einbindung in den Kontext der aktuellen Qualitätsdiskussion und -forschung erweitert.

Bonn, im März 2009

1. Ausgangslage und Zielsetzung

„Vocational Education and Training (VET) covers a wide range of situations, stakeholders and beneficiaries. Thus, to define quality we must consider this range of situations and interests (...).“

Odile Quintin¹

Odile Quintins Statement charakterisiert in zutreffender Weise die Ausgangssituation der vorliegenden Studie: In Politik, Wissenschaft und Praxis ist in den letzten Jahren das Interesse an Instrumenten und Verfahren zur Beurteilung, Sicherung und Entwicklung der Qualität beruflicher Ausbildung deutlich gestiegen. Hierzu haben ganz wesentlich die Diskussionen um die Verortung der dualen Berufsausbildung innerhalb des Europäischen Qualifikationsrahmens (European Qualification Framework; EQF) sowie die Umsetzung des Gemeinsamen Qualitätssicherungsrahmens (Common Quality Assurance Framework; CQAF) beigetragen.² Auch knapper werdende Bildungsetats ließen zunehmend die Frage aufkommen, welche Ausbildungsqualität dem Mitteleinsatz gegenübersteht, inwieweit die vorhandenen Ressourcen also effektiv und effizient eingesetzt werden.³ Nicht zuletzt rückte der mit der Reform des Berufsbildungsgesetzes formulierte Anspruch, „eine hohe Qualität der beruflichen Ausbildung für alle jungen Menschen“⁴ zu gewährleisten, das Qualitätsthema in den Mittelpunkt der Berufsbildungsdiskussion.

Dem gesteigerten Interesse an Fragen der Qualität beruflicher Ausbildung steht allerdings ein erheblicher Mangel an Transparenz gegenüber, an welchen Verständnissen und Sichtweisen von Qualität sich die einzelnen an der Berufsausbildung beteiligten Akteure orientieren, wenn sie Ausbildungsqualität einschätzen und beurteilen. Jüngste Befragungen sprechen dafür, dass selbst unter Berufsbildungsfachleuten keinesfalls einhellige Ansichten über Anforderungen und Maßnahmen zur Sicherung betrieblicher Ausbildungsqualität bestehen. Eher das Gegenteil scheint zuzutreffen: Die Positionen der Fachleute liegen zum Teil erheblich auseinander, und zwar nicht nur bei Fachleuten, die unterschiedlichen Interessengruppen angehören, sondern auch innerhalb von Akteursgruppen.⁵

Wenn die Auseinandersetzung mit der Qualitätsthematik im Ausbildungsbereich nicht ins Leere laufen soll, ist es unerlässlich, die verschiedenen Perspektiven auf Qualität zu verstehen. Besondere Bedeutung kommt dabei der Perspektive der ausbildenden Betriebe selbst zu. Zwar geben das Berufsbildungsgesetz und die Ausbildungsordnungen den Betrieben verbindliche Rahmenbedingungen und Inhalte für die Ausbildung vor. Allerdings handelt es sich hierbei nur um Mindeststandards; zugleich werden die Vorgaben

¹ Odile Quintin ist Leiterin der Generaldirektion in der Europäischen Kommission für Bildung und Kultur. Das Zitat stammt aus einem 2008 geführten Interview anlässlich der 15. Hochschultage Berufliche Bildung und bezieht sich auf die Frage „What does „Quality in vocational education and training“ stand for from your point of view? In: HEGMANN, K., WILBERS, K. (Hrsg.): Qualität in Schule und Betrieb: Forschungsergebnisse und gute Praxis. Programm der 15. Hochschultage Berufliche Bildung, Nürnberg 2008, S. 20.

² Vgl. u.a. HANF, G. & REIN, V.: Auf dem Weg zu einem Nationalen Qualifikationsrahmen. Überlegungen aus der Perspektive der Berufsbildung. URL: <http://www.bibb.de/de/25722.htm> (Stand: Januar 2009).

EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT DER EUROPÄISCHEN UNION: Empfehlungen des Europäischen Parlaments und des Europäischen Rates vom 23. April 2008 zur Einrichtung des Europäischen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen. Amtsblatt der Europäischen Union vom 23.05.2008, C111/1 – C111/7, EUROPÄISCHES PARLAMENT UND RAT DER EUROPÄISCHEN UNION, 2008.

³ Vgl. u.a. BÜLOW-SCHRAMM, M.: Qualitätsmanagement in Bildungseinrichtungen. Münster 2006.

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Die Reform der beruflichen Bildung. Berufsbildungsgesetz 2005. Bonn/Berlin 2005, Vorwort der Bundesministerin für Bildung und Forschung

⁵ Vgl. EBBINGHAUS, M.: Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor, Juni 2007. Bonn 2007.

URL: http://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf (Stand: Januar 2009).

KREWERTH, A.; EBERHARD, V.; GEI, J.: Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn 2008. URL: https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf (Stand: Januar 2009).

zu den Ausbildungsinhalten zunehmend flexibler. Faktisch haben die Betriebe damit bei der Konzeption und Durchführung der Ausbildung relativ große Spielräume. Welche Qualitätsansprüche bei der Ausgestaltung dieser Freiräume zum Zuge kommen und wie gut es den Betrieben gelingt, diese auch einzulösen, ist vor allem mit Blick auf den demographischen Wandel relevant. Aufgrund der rückläufigen Zahl der Absolventen aus allgemeinbildenden Schulen müssen Betriebe in zunehmendem Maße aktiv um künftige Auszubildende und spätere Nachwuchsfachkräfte werben.⁶ Inwiefern sie sich dabei gegen andere Betriebe durchsetzen können, wird sich auch über die Qualität der angebotenen Ausbildung entscheiden. Über die einzelbetriebliche Perspektive hinaus hat dies letztendlich auch Auswirkungen auf die Attraktivität, die das duale System für Jugendliche im Zusammenhang mit der Entscheidung über berufliche Qualifizierungswege generell hat.

Vor diesem Hintergrund führte das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Spätherbst 2008 eine bundesweit angelegte Befragung ausbildender Betriebe durch⁷, um in Erfahrung zu bringen,

- wie Betriebe die Ausbildung planen, gestalten und durchführen,
- auf welche Qualitätsmaßstäbe sie dabei besonderen Wert legen,
- inwieweit sie ihre eigenen Qualitätsansprüche erfüllen können und
- unter welchen Rahmenbedingungen sie hierbei agieren.

Ziel der Studie ist es, zum einen zu beleuchten, über welche Aspekte ausbildende Betriebe Ausbildungsschönheit definieren, welche Aspekte für ihr Qualitätsverständnis dabei von zentraler und welche eher von randständiger Bedeutung sind. Zum anderen wird angestrebt, anhand der von den ausbildenden Betrieben selbst vorgenommenen Gegenüberstellung von Qualitätsansprüchen und deren tatsächlichen Erfüllungsgraden die aus Praxissicht maßgeblichen Stärken und Schwächen des betrieblichen Ausbildungsgeschehens zu identifizieren.

Das vorliegende Diskussionspapier gibt anhand deskriptiver Analysen einen ersten Überblick über die Ergebnisse der Betriebsbefragung. Hierzu erfolgt zunächst eine Charakterisierung der befragten Ausbildungsbetriebe hinsichtlich ausgewählter Struktur- und Wirtschaftsmerkmale sowie eine Verortung der Ausbildung in der betrieblichen Personalpolitik. Nach einem Blick auf die betrieblichen Ausbildungsstrukturen werden die Positionen der Betriebe zu verschiedenen Aspekten der Input-, Prozess- und Outputqualität betrieblicher Ausbildung dargestellt und erläutert. Eine Betrachtung der Zufriedenheit mit dem Ausbildungsgeschehen schließt die Ausführungen ab. Vertiefende Analysen sind für die Folgezeit vorgesehen.

⁶ Vgl. u.a. Ulmer, Ph.; Ulrich, J. G. (Hrsg.): Der demographische Wandel und seine Folgen für die Sicherung des Fachkräftenachwuchses. Bundesinstitut für Berufsbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106. Bonn 2008.

⁷ Die Betriebsbefragung erfolgte im Rahmen des Forschungsprojektes 2.2.201 „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung“ vgl. hierzu auch URL: http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22201.pdf

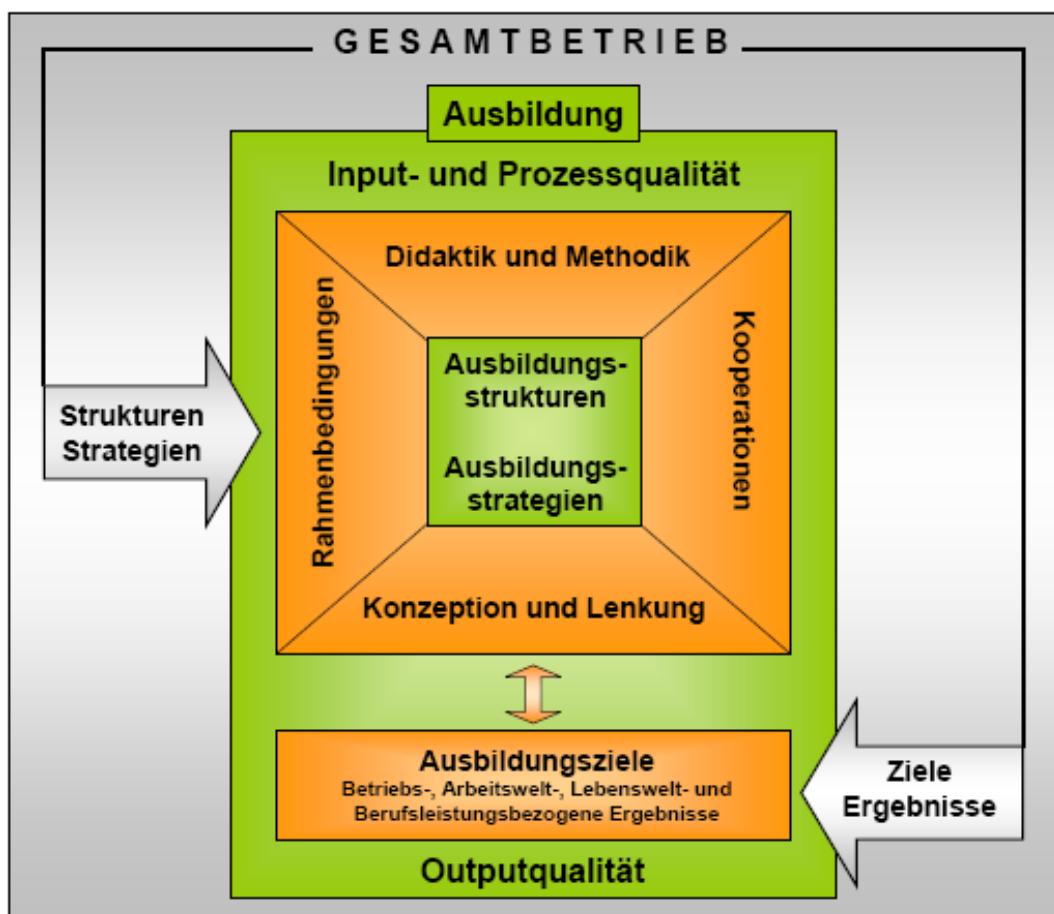
2. Erhebungsgrundlagen

Eine wesentliche Grundlage der Studie ist die Sichtweise auf Ausbildung als einen Teilbereich des Gesamtbetriebes: Ausbildung erfolgt nicht losgelöst von den übrigen betrieblichen Abläufen und Prozessen, sondern ist Bestandteil des betrieblichen Gesamtzusammenhangs bzw. ist in diesen eingebunden. Diese Sichtweise wird in dem der Studie zugrunde gelegten Qualitätsmodell sowie dem darauf fußenden Erhebungsinstrument aufgegriffen.

2.1 Das Qualitätsmodell

In dem für die Studie entwickelten Modell wird Ausbildungsqualität als eine mehrdimensionale Größe konzipiert, die verschiedene, in wechselseitigen Beziehungen zueinander stehende Teilqualitäten umfasst: die Input-, die Prozess- und die Outputqualität betrieblicher Ausbildung (vgl. Abbildung 1). Die Teilqualitäten umfassen ihrerseits verschiedene Qualitätsaspekte oder -bereiche.

Abbildung 1: **Modell betrieblicher Ausbildungsqualität**



Quelle: BIBB-Projekt 2.2.201

Inputqualität bezieht sich in erster Linie auf die für die Ausbildung zur Verfügung stehenden Rahmenbedingungen und Ressourcen, wohingegen Prozessqualität primär auf die Konzeption des Lehr-Lern-Geschehens und ihre konkrete Umsetzung fokussiert. Gleichwohl gestalten sich die Übergänge zwischen beiden Dimensionen eher fließend, da die Ressourcen erst in der unmittelbaren Ausbildungsdurchführung wirksam werden. Outputqualität schließlich thematisiert einerseits die angestrebten Ziele, andererseits aber auch die tatsächlich erreichten Ergebnisse betrieblicher Ausbildung.

Als wesentliche Einflussfaktoren auf die Input-, Prozess- und Outputqualität der betrieblichen Ausbildung werden im Modell – neben den gesetzlichen Vorgaben – die der Ausbildung unmittelbar zugrunde liegenden Strukturen und Strategien, insbesondere der Stellenwert von und die Gründe für Ausbildung, konzipiert.

Das Verständnis von Ausbildung als eines in den betrieblichen Gesamtkontext eingebundenen Teilbereichs findet seinen Niederschlag in der Berücksichtigung der auf gesamtbetrieblicher Ebene geltenden Grundsätze und Ziele. Von diesen wird angenommen, dass sie sich – zumindest mittelbar – auf die Qualität der Ausbildung auswirken, und zwar insofern, als sie den generellen Rahmen abstecken, innerhalb dessen Ausbildung realisiert werden kann und zugleich die übergreifenden Bezugspunkte und Richtgrößen vorgeben, an denen sich Gestaltung, Durchführung und Ergebnisse der Ausbildung orientieren müssen.

2.2 Das Erhebungsinstrument

Ausgehend von dem Qualitätsmodell wurde ein weitgehend standardisierter Fragebogen entwickelt, der insgesamt sieben Themenbereiche abdeckt:

- I. Betriebliche Grund- und Strukturdaten
- II. Wirtschaftslage und Unternehmensstrategie
- III. Ausbildungsstrategie
- IV. Rekrutierungsstrategie
- V. Ausbildungspersonal
- VI. Ausbildungssteuerung
- VII. Input-, Prozess- und Outputqualität der Ausbildung

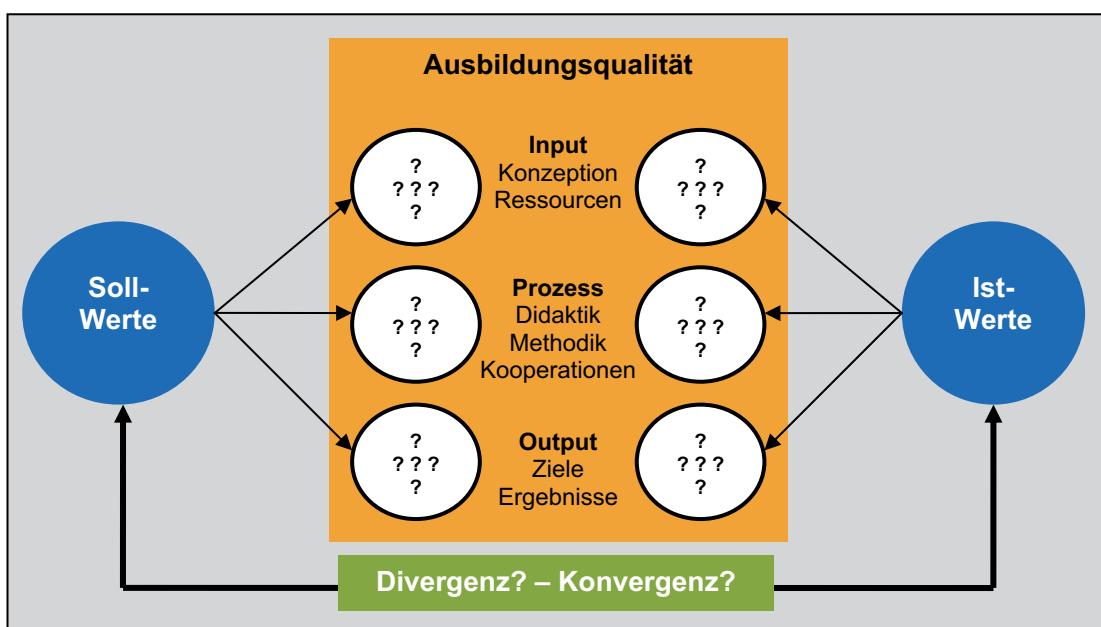
Die Themenbereiche I. und II. nehmen den Gesamtbetrieb hinsichtlich seiner für die Ausbildung relevanten Merkmale in den Blick. Hierzu gehören unter anderem die Größe, der Wirtschaftsbereich und der regionale Standort des Betriebes, aber auch die Entwicklung der Wirtschafts- und Beschäftigungssituation sowie die strategische Ausrichtung des Betriebes. Entsprechend werden mit den zu diesen Themenbereichen entwickelten Fragen vorwiegend Fakten und Sachangaben erfasst.

Im Mittelpunkt der Themenbereiche III. bis IV. stehen die grundlegenden Orientierungen und Intentionen der betrieblichen Ausbildung. Konkret beinhalten diese Themenbereiche Fragen nach den Motiven, die hinter der Ausbildungsbeteiligung stehen, dem Stellenwert, den die eigene Ausbildung für die Deckung des Fachkräftebedarfs hat, den Wegen, die bei der Gewinnung zukünftiger Auszubildender eingeschlagen werden und den Anforderungen, die an die Jugendlichen gestellt werden. Die Fragen sind dabei überwiegend so konstruiert, dass sie den Grad ermitteln, zu welchem bestimmte Merkmale auf die betriebliche Ausbildungs- und Rekrutierungsstrategie zutreffen bzw. welche Wichtigkeit diesen Merkmalen zukommt. Für die Beantwortung werden in der Regel sechsstufige Antwortskalen (1 = völlig unzutreffend/ganz unwichtig ... 6 = völlig zutreffend/sehr wichtig) angeboten.

Mit Fragen nach der Anzahl und den Qualifikationen der Ausbildenden im Themenbereich V. sowie Fragen nach dem Einsatz ausbildungsunterstützender Instrumente und Verfahren im Themenblock VI. wird das Ausbildungsgeschehen hinsichtlich seiner Strukturen beleuchtet. Die Fragen sind auch hier vorwiegend als Einschätz- und Beurteilungsfragen konzipiert, wofür ebenfalls zumeist sechsstufige Antwortskalen zur Verfügung stehen (1 = gar nicht/ganz unwichtig ... 6 = sehr stark/sehr wichtig).

Während sich damit die bislang dargestellten Themenbereiche auf Faktoren beziehen, die die Ausbildungsqualität bedingen und flankieren, nimmt Themenbereich VII die Ausbildungsqualität unmittelbar in den Blick. Hierzu wird einerseits ermittelt, welche Anforderungen Betriebe an die Qualität der Ausbildung stellen und andererseits erfasst, inwieweit die Ausbildungspraxis diesen Anforderungen Rechnung trägt. Konkret enthält der Fragebogen eine Reihe von Merkmalen zur Input-, Prozess- und Outputqualität⁸, zu denen jeweils mittels einer Doppelskala parallel erhoben wird, welche Ausprägungen der Merkmale im Betrieb konkret vorliegen (Ist-Werte) und welche Ausprägungen die Merkmale grundsätzlich aufweisen sollten (Soll-Werte).⁹ Die Ermittlung der Soll- und Ist-Ausprägungen erfolgt jeweils über sechsstufige Skalen (1 = gar nicht ... 6 = sehr stark). Die Grundstruktur der Konzeption dieses Fragebogenteils ist in Abbildung 2 schematisch dargestellt. Der vollständige Fragebogen findet sich in Anhang 1.

Abbildung 2: **Grundstruktur Themenbereich VII des eingesetzten Fragebogens**



Quelle: BIBB-Projekt 2.2.201

⁸ Die Auswahl der einbezogenen Qualitätsmerkmale orientierte sich u.a. an den Arbeiten der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der Beruflichen Bildung und den Arbeiten von Jungkunz.

Vgl. hierzu SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG: Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht). Bielefeld 1974.

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

⁹ Der gewählte Messansatz wird auch als multiattributiver, divergenzbezogener Messansatz bezeichnet; vgl. hierzu u.a. BENKENSTEIN, M.: Dienstleistungsqualität. Ansätze zur Messung und Implikationen für die Steuerung. Zeitschrift für Betriebswirtschaft, 63 (1993) 11, S. 1095-1116.

HALLER, S.: Methoden zur Beurteilung von Dienstleistungsqualität – Überblick zum State of the Art. Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung, 45 (1993) 1, S. 19-40.

3. Erhebungsdesign und Feldphase

Im Rahmen eines Pretests wurden neben dem Erhebungsinstrument vor allem unterschiedliche Verfahren der Datenerhebung (schriftlich-postalisch, online-basiert, telefonisch) erprobt, um Hinweise über ihre Akzeptanz bei der Zielgruppe sowie ihre Effekte auf die Datenqualität zu gewinnen und darauf aufbauend das optimale Erhebungsdesign für die eigentliche Betriebsbefragung zu ermitteln.¹⁰ Der Umfang und die Struktur des Fragebogens – und hier insbesondere die Verwendung der Doppelskalen im letzten Fragebogenteil – legten eine schriftlich-postalische Erhebung nahe. Ferner ergab der Pretest, dass sich ein der eigentlichen Befragung vorangehendes Telefon-Screening, mit dem die für die Befragung vorgesehenen Betriebe in knapper Form über die Erhebung informiert, zur Teilnahme motiviert und konkrete Ansprechpartner in den Betrieben ermittelt werden, positiv auf die Rücklaufquote auswirkt. Entsprechend wurde ein gestuftes Erhebungsdesign mit telefonischer Kontaktaufnahme als erster und der Zusendung der Befragungsunterlagen als zweiter Stufe gewählt. Mit der Durchführung der Befragung (Vorbereitung und Umsetzung der Feldphase) wurde das Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung (ies) beauftragt.

3.1 Grundgesamtheit und Stichprobenziehung

Ziel der vorliegenden Studie ist es, Einblicke in die von ausbildenden Betrieben selbst definierten Qualitätsansprüche an betriebliche Ausbildung einerseits und die Erfüllung dieser Qualitätsansprüche andererseits zu gewinnen. Daraus resultiert, dass nur Betriebe, die sich an Ausbildung beteiligen, in die Erhebung einzubeziehen sind. Konkret besteht die Grundgesamtheit der Befragung aus im Bundesgebiet ansässigen Betrieben,

- mit mindestens einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gemäß Beschäftigtenstatistik der Bundesagentur für Arbeit,
- unter denen sich in wenigstens einem der Jahre 2005, 2006 oder 2007 ein Auszubildender gemäß BBiG/HWO befand¹¹ und
- die einem von 13 ausgewählten Wirtschaftsbereichen¹² (vgl. Tabelle 1) angehören.

Um aus dieser Grundgesamtheit eine adäquate Stichprobe ziehen zu können, wurde die Bundesagentur für Arbeit (BA)¹³ um eine nach Beschäftigtenzahl und Wirtschaftsbereichen differenzierte Übersicht über die Verteilung ausbildender Betriebe, wie sie in der Betriebsdatei der BA zum 30. Juni 2007 registriert waren, gebeten (vgl. Tabelle 1). Diese Übersicht zeigt, dass die Verteilung sehr heterogen ist. Entsprechend wurde für die Stichprobenziehung ein geschichteter, disproportionaler Stichprobenplan entwickelt, bei welchem als Schichtungsmerkmale neben

- der Betriebsgröße mit den Größenklassen
 - „Kleinstbetriebe = 1 - 9 Beschäftigte“,
 - „Kleinbetriebe = 10 - 49 Beschäftigte“;

¹⁰ Mit der Durchführung des Pretests wurde die Agentur für Markt- und Sozialforschung Weimar (aproxima) beauftragt.

¹¹ Dieses Kriterium wurde gewählt, weil nicht alle Betriebe kontinuierlich ausbilden, sondern teilweise zwischen zwei Ausbildungsgängen ein oder zwei Jahre mit der Ausbildung aussetzen.

¹² Gemäß Klassifikation der Wirtschaftsabteilungen der BA im „WA03“; da der Begriff „Wirtschaftsabteilungen“ wenig geläufig ist, wird im Text der gängigere Begriff „Wirtschaftsbereich“ verwendet.

¹³ An dieser Stelle sei der BA herzlich für die Unterstützung gedankt.

- „Mittelbetriebe = 50 - 499 Beschäftigte“ sowie
- „Großbetriebe = 500 und mehr Beschäftigte“ auch
- die Wirtschaftsbereichszugehörigkeit mit den insgesamt 13 Ausdifferenzierungen

herangezogen wurde.

**Tabelle 1 : Verteilung der Grundgesamtheit ausbildender Betriebe in der Betriebsdatei der BA
(Stand 30.06.2007)**

Wirtschaftsbereich	Betriebe mit ... Beschäftigten				Gesamt
	1-9	10-49	50-499	500 u. m.	
C Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden	56	194	150	33	433
D Verarbeitendes Gewerbe	28.415	25.830	15.866	1.547	71.658
E Energie- und Wasserversorgung	95	462	630	84	1.271
F Baugewerbe	38.459	20.006	2.774	39	61.278
G Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern	53.172	38.823	10.271	247	102.513
H Gastgewerbe	11.008	8.398	1.351	16	20.773
I Verkehr und Nachrichtenübermittlung	3.842	4.099	2.756	207	10.904
J Kredit- und Versicherungsgewerbe	3.735	1.959	1.963	270	7.927
K Grundstück- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, (...)	33.463	15.961	5.386	344	55.154
L Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung	362	2.847	4.103	455	7.767
M Erziehung und Unterricht	1.542	1.952	1.221	116	4.831
N Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen	41.293	11.005	6.807	773	59.878
O Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen	21.537	4.813	2.103	133	28.586
Gesamt	236.979	136.349	55.381	4.264	432.973

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Durch die disproportionalen Schichtungen nach Größenklasse und Wirtschaftsbereich sollte sichergestellt werden, dass die in der Grundgesamtheit bestehende Streuung in der Stichprobe adäquat abgebildet wird. Für die weiteren Darstellungen werden die Wirtschaftsbereiche aus Gründen der Übersichtlichkeit zu den drei Sektoren

- Sekundärer Sektor (Wirtschaftsbereiche C bis F),
- Tertiärer Sektor (Wirtschaftsbereiche G bis K, O) sowie
- Öffentlicher Sektor (Wirtschaftsbereiche L bis N)

zusammengefasst.¹⁴

¹⁴ Die Zuordnung erfolgt in Anlehnung an GRÜNERT, LUTZ & WIEKERT vgl. GRÜNERT, H., LUTZ, B., WIEKERT, I.: Betriebliche Ausbildung und Arbeitsmarktlage – eine vergleichende Untersuchung in Sachsen-Anhalt, Brandenburg und Niedersachsen. Forschungsberichte aus den zsh, Bericht 07-5, S. 65 ff.

Auf Basis des Stichprobenplanes stellte die BA die Adressen einer nach dem Zufallsprinzip aus der Betriebsdatei gezogenen Bruttostichprobe 1 von rund 25.000 Ausbildungsbetrieben aus dem gesamten Bundesgebiet zur Verfügung (vgl. Tabelle 2)¹⁵.

Tabelle 2: **Bruttostichprobe 1 aus der Betriebsdatei der BA**

Wirtschaftssektor	Betriebe mit ... Beschäftigten				Gesamt absolut	Gesamt Prozent
	1-9	10-49	50-499	500 u. m		
Sekundärer Sektor	1.208	2.035	3.826	1.945	9.014	35,6
Tertiärer Sektor	2.210	2.740	4.420	1.446	10.816	42,6
Öffentlicher Sektor	1.010	780	2.250	1.492	5.532	21,8
Gesamt absolut	4.428	5.555	10.496	4.883	25.362	
Gesamt Prozent	17,4	21,9	41,4	19,3		100,0

Quelle: Bundesagentur für Arbeit / eigene Aufbereitung

3.2 Stichprobenaufbereitung

Die von der BA zur Verfügung gestellten Adressdateien enthalten grundsätzlich keine Telefonnummern. Daher erfolgte im Vorfeld des beabsichtigten Telefon-Screenings zunächst eine Telefonnummernrecherche für die Betriebe der Bruttostichprobe 1. Diese wurde primär rechnergestützt unter Rückgriff auf Telefonbuchdateien durchgeführt, insbesondere jedoch bei schwach besetzten Zellen auch durch manuelle Zuordnungen ergänzt. Da sich die von der BA gelieferten Adressangaben in der Regel erheblich vom Format der Telefonbucheinträge der Betriebe unterscheiden, wurde bei der Rufnummernrecherche mit einem „unscharfen“ Suchalgorithmus gearbeitet.¹⁶ Insgesamt ließen sich rund 60 Prozent der Bruttostichprobe 1 Rufnummern zuordnen. Parallel zu diesem Arbeitsschritt wurden doppelt in der Bruttostichprobe enthaltene Betriebe aussortiert.¹⁷

Letztendlich verblieb eine für die Befragung nutzbare Bruttostichprobe 2 von 14.838 Betrieben, wobei sich jedoch keine größeren Abweichungen von den Randverteilungen der Bruttostichprobe 1 ergaben (vgl. Tabelle 3).

Aus dieser Bruttostichprobe 2 wurde für das Telefon-Screening in mehreren Schritten eine Einsatzstichprobe 1 von insgesamt 8.688 Betrieben gezogen. Die Ziehung erfolgte im ersten Schritt mit der Vorgabe, eine kleinere Stichprobe zu generieren, die gering besetzte Zellen (u.a. Betriebe der Energie- und Wasserversorgung, vgl. Tabelle 1) vollständig und stärker besetzte Zellen anteilmäßig (d.h. proportional zur Verteilung in der Bruttostichprobe 2) umfasst. Die Ziehung weiterer Teilstichproben erfolgte dann unter dem Gesichtspunkt, sich im Verlauf des Screenings abzeichnende Verzerrungen möglichst auszugleichen.

¹⁵ Da bei der Stichprobenziehung Betriebe berücksichtigt wurden, die zwischen 2005 und 2007 in wenigstens einem Jahr ausgebildet haben, ist die Gesamtzahl der zu berücksichtigenden Betriebe etwas höher als die in Tabelle ausgewiesene Zahl ausbildender Betriebe. Das hat insbesondere zur Folge, dass die Größenklasse „500 und mehr Beschäftigte“ in der Stichprobe größer als in der Verteilung von 2007 ausfällt, da diese Größenklasse wegen ihrer hohen Variabilität vollständig in die Stichprobe aufgenommen wurde.

¹⁶ Dieser hat den Vorteil, dass für eine Telefonnummernzuordnung keine exakte Übereinstimmung notwendig ist, allerdings auch den Nachteil, dass es dadurch zu Fehlern bei der Zuordnung kommen kann, d.h. dass aufgrund vermeintlicher Ähnlichkeiten bzw. Unähnlichkeiten falsche oder keine Telefonnummern zugeordnet werden.

¹⁷ Doppelungen von Betrieben sind vor allem durch die Stichprobenziehung über mehrere Jahre begründet. Dadurch kann es u.a. vorkommen, dass ein Betrieb während des Betrachtungszeitraums in unterschiedliche Größenklassen fällt.

Tabelle 3: Bruttostichprobe 2 auf Grundlage der Telefonnummernrecherche

Wirtschaftssektor	Betriebe mit ... Beschäftigten				Gesamt absolut	Gesamt Prozent
	1-9	10-49	50-499	500 u. m		
Sekundärer Sektor	606	1.132	2.129	967	4.834	32,6
Tertiärer Sektor	1.295	1.586	2.765	1.271	6.908	46,5
Öffentlicher Sektor	377	383	1.086	1.250	3.096	20,9
Gesamt absolut	2.278	3.101	5.971	3.488	14.838	100,0
Gesamt Prozent	15,4	20,9	40,2	23,5	100,0	100,0

Quelle: BIBB-Projekt 2.2.201

3.3 Feldverlauf, Ausschöpfung und Nettostichprobe

Mitte September 2008 wurde mit der Feldphase der Betriebsbefragung begonnen. Über einen Zeitraum von knapp zwei Monaten wurde versucht, die für das Telefon-Screening gezogenen Betriebe (Einsatzstichprobe 1) anzurufen, um einen mit Ausbildungsfragen befassten Ansprechpartner im Betrieb ausfindig zu machen, diesen über die Befragung zu informieren und zur Teilnahme an selbiger zu motivieren. Angestrebt wurde, aus der Einsatzstichprobe 1 mindestens 4.500 prinzipiell teilnahmebereite Betriebe zu gewinnen. Diese Zielgröße wurde nach der telefonischen Kontaktaufnahme zu rd. 7.500 Betrieben erreicht (Einsatzstichprobe 2), so dass das Screening an diesem Punkt beendet wurde und die noch in der Einsatzstichprobe 1 enthaltenen Betriebe nicht mehr kontaktiert wurden (vgl. Tabelle 4).

Bis zum Abschluss der Feldphase beteiligten sich 1.418 Betriebe an der Befragung; in 56 Fällen wiesen die Fragebögen jedoch zu hohe Auslassungen auf, um weiter berücksichtigt werden zu können. Damit wurde letztendlich eine Fallzahl von 1.362 auswertbaren Fragebögen realisiert. Dies entspricht einer Brutto-Rücklaufquote von 15,7% (bezogen auf die gesamte Einsatzstichprobe, d.h. Einsatzstichprobe 1) und einer Netto-Rücklaufquote von 19,8% (bezogen auf den Gesamteinsatz abzüglich der qualitätsneutralen Ausfälle, d.h. bezogen auf die bereinigte Einsatzstichprobe).

Tabelle 4: Ausschöpfung und Ausfallgründe beim Telefon-Screening

	absolut	Prozent I	Prozent II
Einsatzstichprobe 1 (ES 1)	8.688	100	
Davon nach Screeningabschluss nicht mehr bearbeitet	1.001	11,5	
Einsatzstichprobe 2 (ES 2)	7.687	100	
<i>in % von ES 1</i>			88,5
davon nie erreicht	223	2,9	
davon kein Ausbildungsbetrieb	543	7,1	
davon doppelt	47	0,6	
Neutrale Ausfälle gesamt	813	10,9	
Bereinigte Einsatzstichprobe (BES)	6.874	100	
<i>in % von ES 1</i>			79,1
<i>in % von ES 2</i>			89,4
davon Verweigerung/Abbruch	1.793	26,1	
davon endlose Vertröstung	482	7,0	
Systematische Ausfälle insgesamt	2.275	33,1	
Zusendung des Fragebogens	4.599	100	
<i>in % von ES 1</i>			52,9
<i>in % von ES 2</i>			59,8
<i>in % von BES</i>			66,9
davon unbrauchbarer Rücklauf	56	1,2	
davon auswertbarer Rücklauf	1.362	29,6	
Rücklauf insgesamt	1.418	30,8	
Netto-Stichprobe	1.362	100	
<i>in % von ES 1</i>			15,7
<i>in % von ES 2</i>			17,7
<i>in % von BES</i>			19,8

Quelle: BIBB-Projekt 2.2.201

In Tabelle 5 ist die Verteilung der bereinigten Einsatzstichprobe der der Netto-Stichprobe gegenüber gestellt. Hierbei ist zu berücksichtigen, dass die Verteilung der Netto-Stichprobe auf die Zellen auf Selbstauskünften der Betriebe zur Beschäftigtenzahl und zum Wirtschaftsbereich fußt¹⁸, alle anderen Verteilungen hingegen auf den Angaben aus der Betriebsdatei der BA basieren. Da rund jeder fünfte Betrieb der Netto-Stichprobe für die Selbstauskunft zum Wirtschaftsbereich entweder von der im Fragebogen enthaltenen Kategorie „Sonstiger Bereich“ Gebrauch machte oder die Frage nach der Wirtschaftsbereichszugehörigkeit gänzlich unbeantwortet ließ, konnte in diesen Fällen keine Zuordnung zu einem der drei Wirtschaftssektoren vorgenommen werden.

¹⁸ Um die Anonymität der Befragung zu wahren, wurde von einer Kennzeichnung der Fragebögen, aus der sich die Zellzugehörigkeit gemäß Betriebsdatei der BA hätte vornehmen lassen, abgesehen.

Die Übersicht verdeutlicht, dass es im Verlauf der Feldphase zu Verzerrungen gegenüber der Brutto-Stichprobe 1 gekommen ist, die sich trotz steuernder Eingriffe während des Telefon-Screenings nicht weiter ausgleichen ließen.¹⁹ Insbesondere ist ein Anteilsrückgang bei den Kleinstbetrieben zugunsten eines Anteilsaufwuchses bei den Großbetrieben zu erkennen. Dies hat unterschiedliche Ursachen. Zunächst war es in Kleinstbetrieben besonders schwierig, einen telefonischen Erstkontakt zur Zielperson herzustellen.²⁰ Ferner beteiligten sich Kleinstbetriebe des Öfteren im Rahmen eines Verbundes an Ausbildung und zählten damit i.d.R.²¹ nicht zur Zielgruppe der Erhebung. Darüber hinaus erwies sich die Teilnahmebereitschaft bei Kleinstbetrieben prinzipiell als eher niedrig, möglicherweise weil sie – anders als größere Betriebe – oftmals über keine ausschließlich für Ausbildungsfragen zuständigen Mitarbeiter verfügen.

Tabelle 5: **Gegenüberstellung der Verteilung der bereinigten Einsatzstichprobe und der der Nettostichprobe – Prozentanteile**

Wirtschaftssektor	Betriebe mit ... Beschäftigten				Gesamt Prozent
	1-9	10-49	50-499	500 u. m	
Sekundärer Sektor	3,6 1,2 1,6*	8,2 4,1 5,2	20,9 15,2 19,3	9,5 11,9 15,2	42,2 32,4 41,3
	4,8 2,4 3,1	9,8 6,1 7,8	18,4 10,6 13,6	7,4 7,6 9,7	40,4 26,7 34,2
	2,3 0,9 1,0	2,0 1,5 1,9	5,9 7,2 9,2	7,4 9,7 12,4	17,6 19,3 24,5
Keine Zuordnung möglich	1,5	3,8	10,4	5,9	21,6
Gesamt Prozent	10,7 6,0 5,7	20,0 15,5 14,9	45,2 43,4 42,1	24,3 35,1 37,3	100,0 100,0 100,0

Legende:

Zellenwerte links oben: bereinigte Einsatzstichprobe; Zellenwerte rechts unten: Netto-Stichprobe

* Anteil bezogen auf die Netto-Stichprobe abzüglich der Fälle, die keinem Wirtschaftssektor zugeordnet werden können (Bezugsgröße: N = 1.068)

Quelle: BIBB-Projekt 2.2.201

¹⁹ Konkret wurden Betriebe aus Zellen, für die sich eine Unterrepräsentanz abzeichnete, verstärkt in das Screening einbezogen.

²⁰ Bei Kleinstbetrieben sind in der Regel die Betriebsinhaber für die Ausbildung verantwortlich. Zugleich sind sie auch stark in die Auftragsbearbeitung eingebunden, so dass sie vielfach nicht für erhebungsbezogene Telefonate zur Verfügung standen.

²¹ Im Verbund ausbildende Betriebe wurden dann der Zielgruppe zugerechnet, wenn es sich bei ihnen um den Betrieb handelt, mit dem der Ausbildungsvertrag abgeschlossen wurde.

3.4 Gewichtung

In den vorangegangenen Abschnitten wurde deutlich, dass zwischen Grundgesamtheit und realisierter Netto-Stichprobe strukturelle Abweichungen bestehen. Diese gehen zum einen – gewollt – auf den proportionalen Stichprobenansatz zurück. Zum anderen sind sie – ungewollt – durch Verzerrungen aufgrund unterschiedlich hoher Teilnahmebereitschaft bei den Betrieben bedingt.

Daher wurden auf der Grundlage der von der BA zur Verfügung gestellten Informationen über die Verteilung aller ausbildenden Betriebe nach Größenklassen und Wirtschaftsbereichen Gewichtungsfaktoren berechnet, mit denen strukturelle Differenzen korrigiert werden können.²²

Die nachfolgend dargestellten Ergebnisse basieren auf einem Datensatz, bei dem durch eine Gewichtung nach Größenklassen und Wirtschaftsbereichen²³ eine Anpassung an die in der Grundgesamtheit ausbildender Betriebe bestehende Verteilungsstruktur von Kleinst-, Klein-, Mittel- und Großbetrieben, wie sie in der Betriebsdatei der BA ausgewiesen ist, vorgenommen wurde. Da in der Betriebsdatei der BA jedoch - neben Ausbildungsbetrieben im Sinne des Projektes - auch Betriebe als Ausbildungsbetriebe ausgewiesen sind, die außerhalb des BBiG bzw. der HwO ausbilden, ist dadurch keine völlig exakte, sondern nur eine näherungsweise Anpassung zu erreichen. Gleichwohl stellt die Betriebsdatei der BA den bestmöglichen Schätzer für eine Anpassungsgewichtung dar, so dass trotz gewisser Einschränkung die hier vorgelegten Ergebnisse als repräsentativ für ausbildenden Betriebe der vier Größenklassen aus den einbezogenen Wirtschaftssegmenten angesehen werden können.

²² Dem Forschungsdatenzentrum (FDZ) des BIBB sei für die Anregungen und die Unterstützung im Zusammenhang mit der Daten-gewichtung herzlich gedankt.

²³ In den Fällen, in denen keine Zuordnung zu einem der Wirtschaftsbereiche möglich war, erfolgte die Gewichtung ausschließlich auf Grundlage der Größenklasse.

4. Ergebnisse

Die Betriebsbefragung hat zu einer Fülle an Datenmaterial geführt. Nachfolgend werden die auf deskriptiven Analysen basierenden Ergebnisse in drei Abschnitten dargestellt:

- Im ersten Abschnitt erfolgt eine Charakterisierung der Ausbildungsbetriebe über verschiedene Struktur- und Wirtschaftsdaten.
- Der zweite Abschnitt beleuchtet zum einen die Strukturen, innerhalb derer Ausbildung in Betrieben erfolgt, zum anderen werden die Strategien und Überlegungen, die der betrieblichen Ausbildung zugrunde liegen, thematisiert.
- Gegenstand des dritten Abschnittes sind sowohl die von den Betrieben formulierten Ansprüche an die Qualität der Gestaltung, der Durchführung und der Ergebnisse von Ausbildung als auch das Ausmaß, zu dem diese Ansprüche eingelöst werden. Ein Blick auf die Gesamtzufriedenheit mit der Ausbildung rundet diesen Abschnitt ab.

Die angegebenen Häufigkeiten basieren auf dem gewichteten Datensatz (vgl. Kapitel 3.3). Die ausgewiesenen Prozentanteile beziehen sich dabei immer auf die gültigen Angaben. Die Missing-Quoten zu den einzelnen Fragen bzw. Items können Anhang 2 entnommen werden.

4.1 Charakterisierung der Ausbildungsbetriebe

Die Analyse der Struktur- und Wirtschaftsdaten verdeutlicht, dass die Mehrheit der Betriebe sich kontinuierlich an Ausbildung beteiligt und sie trotz verhaltener Erwartungen an die Wirtschaftsentwicklung mit weitgehend stabilen Beschäftigungs- und Ausbildungszahlen rechnen.

4.1.1 Strukturmerkmale

Die Beteiligung an Ausbildung ist nicht an ein bestimmtes Betriebsalter gebunden. Dies zeigt ein Blick auf die Gründungsjahre. Jeder vierte Betrieb kann auf eine Betriebstradition von fünf und mehr Jahrzehnten zurückblicken. Bei einem Fünftel liegt die Firmengründung zwischen 30 und 50 Jahre zurück, bei weiteren 40% zwischen zehn und 30 Jahre. Neugründungen mit einem Betriebsalter von bis zu fünf Jahren haben einen Anteil von rund fünf Prozent unter den Ausbildungsbetrieben.

Mehrheitlich handelt es sich bei den befragten Betrieben um den einzigen bzw. den Hauptsitz des Unternehmens (84,2%), vergleichsweise wenig Betriebe gaben an, ein Filialbetrieb oder eine Zweigstelle zu sein (15,7%).²⁴

Gut die Hälfte der Betriebe unterliegt der Zuständigkeit der Industrie- und Handelskammern (IHK; 57,3%), ein Viertel der Handwerkskammern (HWK; 25,5%). Betriebe, die angaben, dass für sie weder IHK noch HWK, sondern eine andere Stelle zuständig sei (17,3%), sind überwiegend dem Gesundheits- und Sozialwesen sowie dem öffentlichen Bereich zuzuordnen.

²⁴ 0,2% der Befragten gaben an nicht zu wissen, ob es sich bei ihrem Betrieb um den Hauptsitz oder eine Zweigniederlassung handelt.

4.1.2 Wirtschafts- und Beschäftigungslage

Während zwei Dritteln aller Betriebe in den zurückliegenden drei Jahren eine stabile Wirtschaftslage verzeichneten konnten, war rund ein Drittel von wirtschaftlichen Veränderungen betroffen. Diese machten sich bei Kleinstbetrieben vorwiegend als Abwärtstrend bemerkbar, wohingegen Klein-, Mittel- und besonders Großbetriebe eher Aufwärtstrends konstatierten (vgl. Abbildung 3). Die Erwartungen für die kommenden Jahre sind über alle Betriebe hinweg durchwachsen. Jeweils die Mehrheit blickt verhalten bis pessimistisch in die Zukunft. Mit einem (fort- oder einsetzenden) Aufschwung rechnen am ehesten Klein- und Mittelbetriebe. Ein Gutteil der Betriebe sieht wechselhafte Zeiten auf sich zukommen.²⁵

Stellt man Betriebe einander gegenüber, die unterschiedlichen Wirtschaftssektoren angehören, fällt das Bild vergleichsweise ähnlich aus. Während die vergangenen drei Jahre sowohl für die meisten Betriebe des sekundären Sektors als auch für die meisten Betriebe des tertiären und öffentlichen Sektors von wirtschaftlicher Stabilität geprägt waren, fallen die Prognosen für die kommenden Jahre in allen drei Wirtschaftsbereichen recht unterschiedlich aus. Insbesondere im öffentlichen Bereich variieren die Zukunfts-erwartungen erheblich: Gut 20% der öffentlichen Einrichtungen rechnen mit einer Verbesserung der Haushaltssituation, das Gegenteil – nämlich Haushaltskürzungen – erwarten 40%; ein Drittel geht von stabilen Verhältnissen aus.²⁶

Die Befunde sind dabei insgesamt vor dem Hintergrund zu sehen, dass 12,5% der Befragten von einer Auskunft zur bisherigen und 14% von einer Prognose der zukünftigen wirtschaftlichen Entwicklung des Betriebes absahen (vgl. Anhang 2).²⁷

Weder die bisherige noch die erwartete wirtschaftliche Entwicklung hat Konsequenzen für die Strategien, sich am Markt zu platzieren: Ganz gleich, ob sich die Wirtschaftssituation positiv, stabil oder negativ zeigte und auch unabhängig davon, welcher Trend für die Zukunft erwartet wird, setzen die Betriebe im Wettbewerb primär²⁸ auf die Steigerung ihrer Produkt- und Leistungsqualität sowie darauf, ihre Produkt- und Leistungsangebote verstärkt an den Kundenwünschen auszurichten. An nächster Stelle steht für die Betriebe das Erschließen neuer Marktsegmente. Im Vergleich zu diesen Strategien kommt der (weiteren) Senkung der Betriebskosten, insbesondere jedoch dem Ansatz, sich über die günstigsten Angebotspreise am Markt zu behaupten, eine eher nachgelagerte Bedeutung zu.

²⁵ Anzumerken ist, dass sich die Finanz- und Wirtschaftskrise zum Befragungszeitpunkt zwar bereits abzeichnete, ihr Ausmaß aber noch nicht abzusehen war.

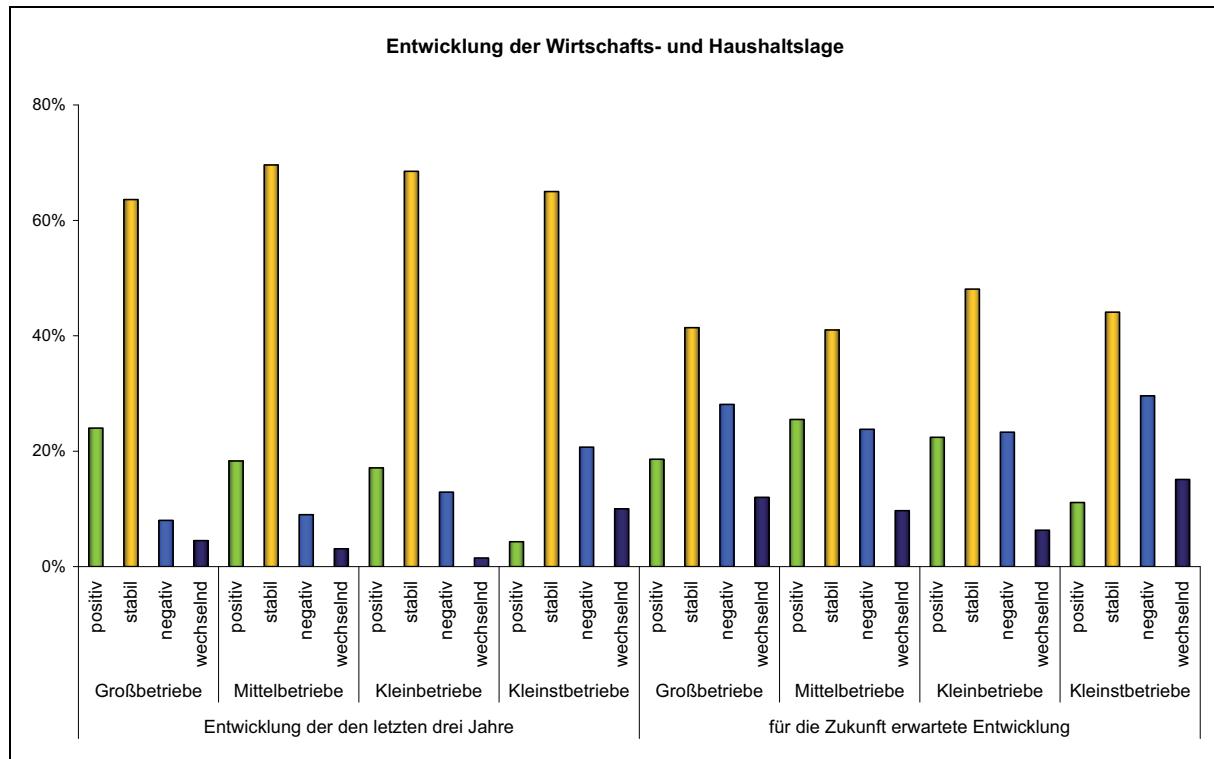
²⁶ Bei der Differenzierung von Betrieben nach Wirtschaftssektoren ist folgendes zu berücksichtigen: Aufgrund der von den Befragten erhaltenen Auskünfte konnte in 78,4% der Fälle eine eindeutige Zuordnung entweder zum sekundären, zum tertiären oder zum öffentlichen Sektor vorgenommen werden. In 21,6% der Fälle war eine solche Zuordnung nicht möglich (vgl. Kap. 3.2). Der Vollständigkeit halber sowie aufgrund ihres Umfangs wird diese Gruppe an den entsprechenden Stellen jeweils mit ausgewiesen. Da es sich hierbei allerdings um keine eigenständige Gruppe handelt, sondern um eine Gruppe, die aus Betrieben des sekundären, tertiären und öffentlichen Sektors in nicht bekannten Anteilen besteht, bleibt sie bei Interpretationen unberücksichtigt.

²⁷ Bei der vorliegenden Befragung handelt es sich um eine Betriebsbefragung, bei der die Befragten als Repräsentanten ihres Betriebes antworten sollen. Die zum Teil recht hohen Nonresponseraten bei Fragen nach Struktur- und Wirtschaftsdaten (vgl. Anhang 2), die den Gesamtbetrieb betreffen, lassen vermuten, dass die Befragten - Ausbildungsleiter, Ausbilder – aufgrund ihrer Position keinen Zugang zu den erfragten Daten haben oder sich aufgrund ihrer Funktion nicht als befugt ansehen, entsprechende Auskünfte zu erteilen.

Vgl. hierzu SCHNABEL, A.: Teilnahmeverhalten bei Unternehmensbefragungen. In: Arbeit, 6 (1997) 2, S. 154-172

²⁸ Basierend auf der Umwandlung der Mittelwerte der fünf hinsichtlich ihrer Wichtigkeit zu beurteilenden Wettbewerbsstrategien in Rangplätze.

Abbildung 3: Wirtschaftliche Entwicklung in Betrieben unterschiedlicher Größe

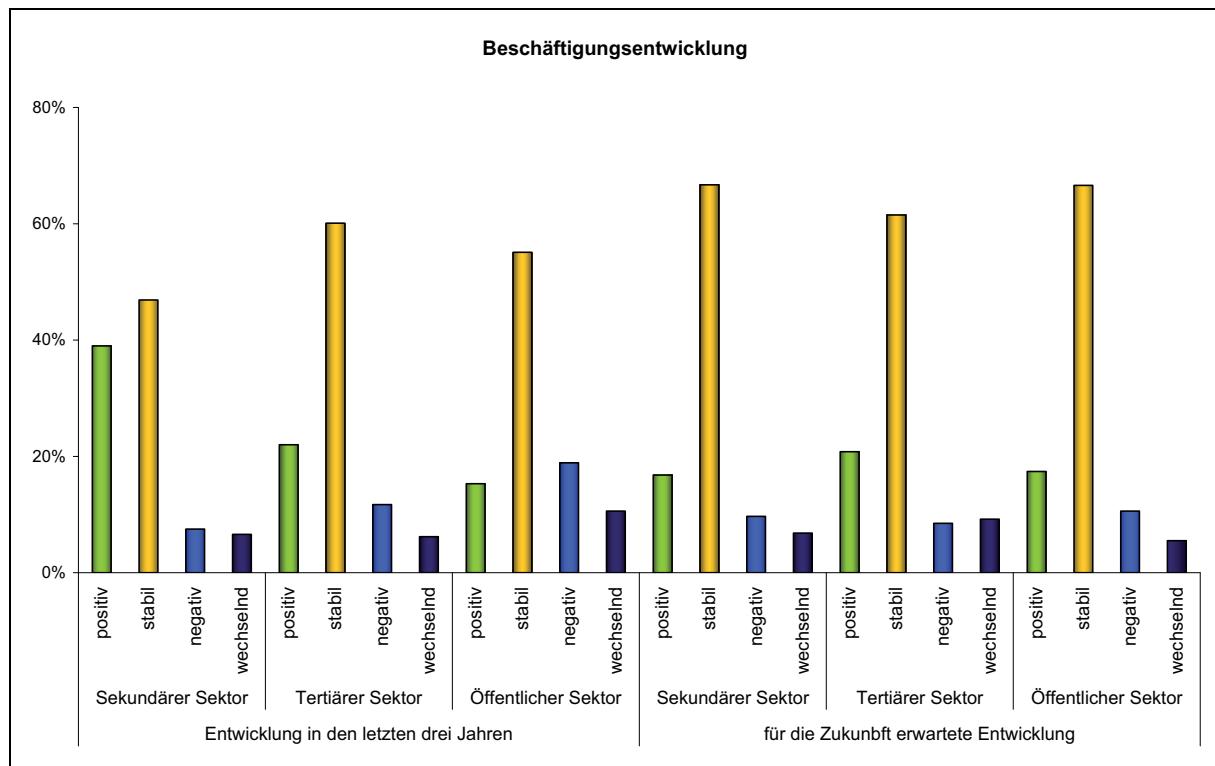


Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Die Entwicklung des Personalbestandes stellt sich im Vergleich zur Wirtschaftsentwicklung positiver dar. Gleichzeitig zeigt sich, dass die Tendenzen für die Beschäftigungszahlen etwas günstiger ausfallen als für die Ausbildungszahlen.

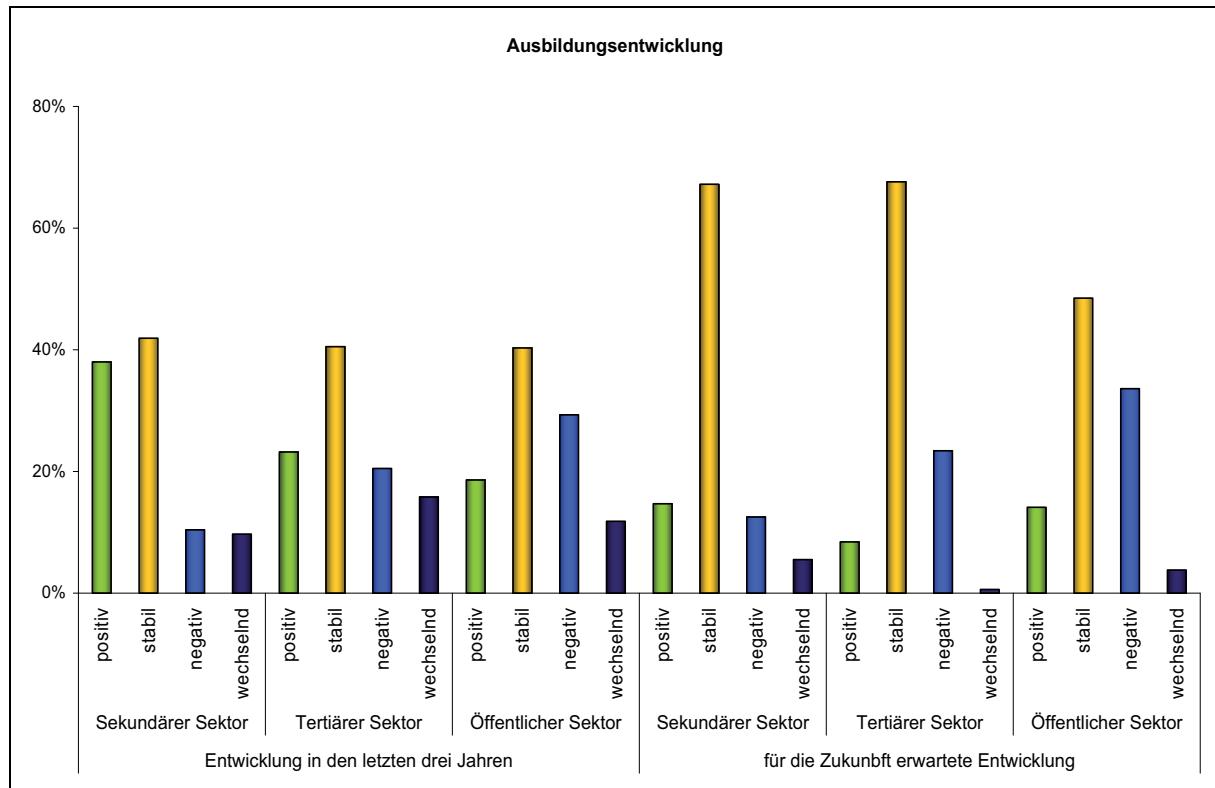
Insgesamt betrachtet konnten annähernd drei von zehn Betrieben über die letzten drei Jahre bei der Beschäftigten- bzw. der Auszubildendenzahl Zugewinne verzeichnen. Über die Hälfte der Betriebe konnte das Beschäftigungsniveau in diesem Zeitraum konstant halten. Mit Blick auf die Zahl der Ausbildungsverhältnisse ist dies einem etwas geringeren Anteil gelungen, so dass es in jedem sechsten Betrieb zu einem Rückgang der Ausbildungsverhältnisse und in jedem neunten zu ständig wechselnden Beständen an Auszubildenden kam. Interessanter als die Gegenüberstellung von Betrieben unterschiedlicher Größenklassen – die verdeutlicht, dass die Beschäftigungssituation in Kleinstbetrieben nicht ganz so prospektierte wie bei den Vergleichsgruppen – ist hier der sektorale Vergleich: Betriebe des sekundären Bereiches konnten über die zurückliegenden drei Jahre in wesentlich stärkerem Maße Zuwächse bei den Beschäftigten- und Auszubildendenzahlen verzeichnen als Betriebe des tertiären und des öffentlichen Bereiches (vgl. Abbildung 4a und 4b).

Abbildung 4a: **Beschäftigungsentwicklung in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren**²⁹



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Abbildung 4b: **Ausbildungsentwicklung in unterschiedlichen Wirtschaftssektoren**



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

²⁹ Aus Gründen der Übersichtlichkeit wird an dieser Stelle darauf verzichtet, die Gruppe der Betriebe, die keinem der drei Wirtschaftssektoren eindeutig zugeordnet werden konnten, auszuweisen.

Der Blick in die Zukunft ist vorwiegend von Optimismus geprägt: Mehrheitlich gehen die Betriebe davon aus, den aktuellen Sockel an Beschäftigten und Auszubildenden halten zu können. Wenn Veränderungen erwartet werden, fallen die Prognosen vor allem in Bezug auf die Beschäftigungszahlen hauptsächlich positiv aus: Gut jeder fünfte Betrieb vertraut darauf, die Anzahl der Mitarbeiter weiter oder wieder aufstocken zu können (vgl. Abbildung 4a). Etwas verhaltener äußern sich die Betriebe zur Entwicklung der Ausbildungsverhältnisse. Von den Betrieben, die gegenüber den aktuellen Verhältnissen Veränderungen erwarten, gehen etwas mehr Betriebe von Rückläufen als von Zuwächsen bei den Auszubildenzahlen aus. Ein vertiefender Blick zeigt, dass bei größenspezifischer Differenzierung vor allem Kleinst- und Großbetriebe damit rechnen, dass Ausbildungskapazitäten zurückgefahren werden; bei sektoraler Differenzierung trifft dies besonders auf den Öffentlichen Bereich zu (vgl. Abbildung 4b).

Knapp 90% aller Betriebe haben – bezogen auf den in der Erhebung betrachteten *Zeitraum* von 2005 bis 2008 – kontinuierlich ausgebildet, die übrigen mit zeitweisen Unterbrechungen. Zum *Zeitpunkt* der Erhebung – Herbst 2008 – traf dies allerdings nur auf knapp 4% der Betriebe zu, wohingegen gut 96% aktuell Auszubildende beschäftigten. Bei diesen lag die Ausbildungsquote, d.h. der Anteil der Auszubildenden an allen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten des Betriebes, zum Befragungszeitpunkt im Durchschnitt bei 21,3%³⁰; differenziert nach Betriebsgrößenklassen variiert die Quote von 28,4% bei Kleinstbetrieben über 15,1% bei Klein- und 7,8% bei Mittelbetrieben bis zu 5,6% bei Großbetrieben. Zwischen Betrieben, die unterschiedlichen Wirtschaftssektoren angehören, bestehen mit 18,8% im sekundären Sektor, 19,9% im tertiären Sektor und 21,1% im öffentlichen Sektor nur relativ geringe Unterschiede in der Ausbildungsquote.³¹

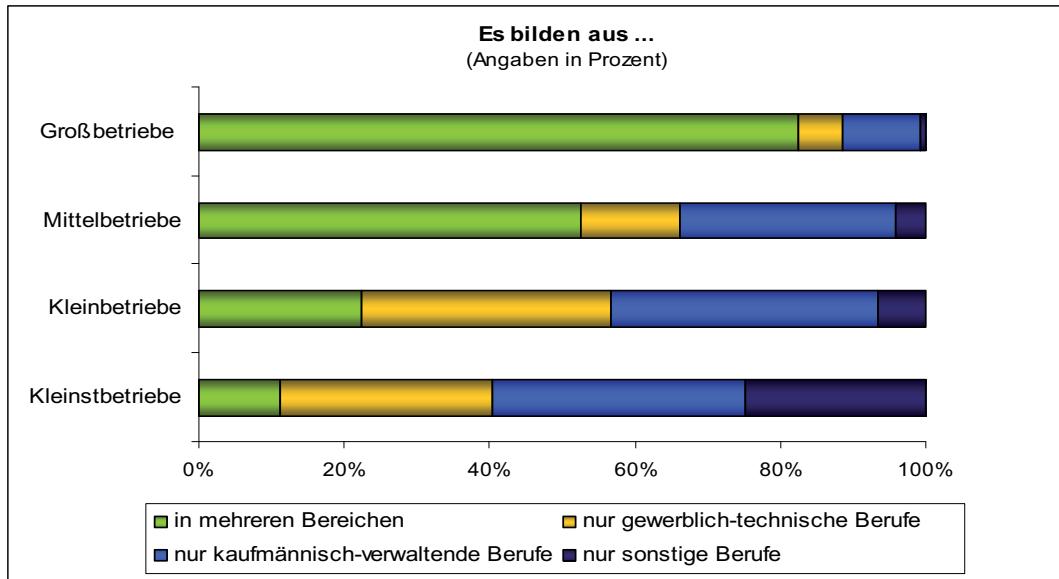
Die Berufsbereiche, in denen die Betriebe ausbilden, differieren – erwartungsgemäß – mit der Betriebsgröße (vgl. Abbildung 5). Während kleinere Betriebe vornehmlich in nur einem Berufsbereich ausbilden, bieten größere Betriebe mehrheitlich Ausbildungsberufe aus verschiedenen Bereichen an.

Auffällig – aber nicht unerwartet – sind auch die diesbezüglichen sektoralen Unterschiede: So bilden Betriebe des sekundären Sektors zu 75% ausschließlich in gewerblich-technischen Berufen aus, wohingegen bei der Hälfte der Betriebe des tertiären Bereichs eine Konzentration auf kaufmännisch-verwaltende Berufe vorliegt und im öffentlichen Bereich von knapp 60% der Einrichtungen allein Ausbildungsberufe der sonstigen Bereiche angeboten werden.

³⁰ Basierend auf den Selbstauskünften der befragten Betriebe.

³¹ In der Mischkategorie „Betriebe, die keinem Wirtschaftssektor eindeutig zugeordnet werden können“ lag die Ausbildungsquote zum Befragungszeitpunkt bei 26,2%.

Abbildung 5: Ausbildungsbereiche nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Bezogen auf die Gesamtheit der Betriebe bildet nur ein vergleichsweise geringer Anteil von 20,1% Jugendliche mit ausländischer Herkunft bzw. Migrationshintergrund aus.³² Auch hier spielt die Betriebsgröße, jedoch kaum der Wirtschaftssektor, eine Rolle: Gut 70% der Großbetriebe geben an, dass sich unter den Auszubildenden auch Jugendliche ausländischer Herkunft bzw. mit Migrationshintergrund befinden, hingegen fällt dieser Anteil bei Mittelbetrieben mit knapp 40%, bei Kleinbetrieben mit gut 25%, besonders jedoch bei den Kleinstbetrieben mit knapp 12% deutlich geringer aus. Hierbei ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass Letztere oftmals nur einen einzigen Jugendlichen ausbilden. Die Wahrscheinlichkeit, dass genau dieser Jugendliche einen ausländischen bzw. Migrationshintergrund hat, ist damit von vornherein geringer als die Wahrscheinlichkeit, dass dieses Merkmal auf einen von mehreren Auszubildenden zutrifft.

4.2 Gründe, Strategien und Strukturen betrieblicher Ausbildung

Aus der Befragung geht hervor, dass Ausbildung in allen Betrieben einen vergleichbar hohen Stellenwert hat: Die eigene Ausbildung ist für die Betriebe eines der wichtigsten Instrumente, ihren Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken. Gleichwohl stellen Betriebe nicht nur aus eigenem Interesse, sondern auch aus sozialer Verantwortung Ausbildungsplätze zur Verfügung.

Die Befunde verdeutlichen aber auch: So unterschiedlich, wie die Betriebe bei der Akquirierung und Auswahl ihrer künftigen Auszubildenden vorgehen, so heterogen sind auch die Strukturen, unter denen Ausbildung in der Praxis stattfindet.

³² Im Fragebogen wurde nicht definiert, welche Jugendlichen dieser Gruppe zuzuordnen sind.

4.2.1 Gründe für die Beteiligung an Ausbildung

Aus welchen Gründen bilden Betriebe aus? Welche Überlegungen stehen hinter der Beteiligung an Ausbildung? Die Angaben auf die Frage, inwieweit acht im Fragebogen angebotene Motive, sich an Ausbildung zu beteiligen, auf den Betrieb zutreffen, verdeutlichen: Die Verantwortung gegenüber den Jugendlichen, die Verankerung von Ausbildung in der Personalpolitik sowie die breite und flexible Einsatzfähigkeit selbst ausgebildeter Fachkräfte sind die stärksten Triebfedern für die Betriebe, Ausbildungsplätze anzubieten. Welches dieser drei Motive den Vorrang hat, variiert dabei leicht mit der Betriebsgröße (vgl. Tabelle 6).³³

Tabelle 6: **Gründe für die Beteiligung an Ausbildung - Spaltenrangplätze**
(Rangplatz 1 = Grund, der am deutlichsten zutrifft)

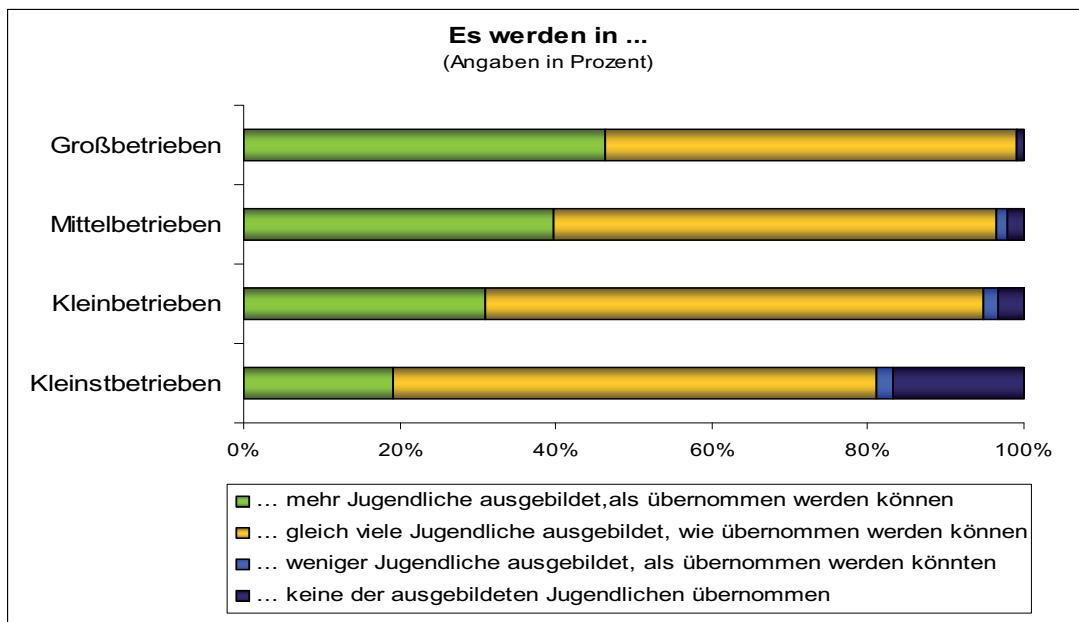
Ausbildung erfolgt, ...	Betriebe mit ... Beschäftigten			
	1 - 9	10 - 49	50 - 499	500+
... weil Ausbildung fester Bestandteil der Personalpolitik ist.	2	2	1	1
... weil selbst ausgebildete Fachkräfte im Betrieb flexibler einsetzbar sind.	3	1	2	2
... um Jugendlichen eine Perspektive zu geben.	1	3	3	3
... weil Ausbildung Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft ist.	4	4	4	4
... um Qualifikationsengpässe zu vermeiden.	6	5	7	6
... weil Ausbildung zur Betriebstradition gehört.	5	7	6	5
... weil das Risiko von Fehlbesetzungen geringer ist.	7	6	5	7
... weil die Kosten für Ausbildung geringer sind als die Einstellungskosten von Fachkräften.	8	8	8	8

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

Ihren Niederschlag finden die hinter der Ausbildungsbeteiligung stehenden Motive im quantitativen Ausbildungsverhalten (vgl. Abbildung 6). Über die Größenklassen hinweg bilden die Betriebe in erster Linie in Orientierung an den Übernahmemöglichkeiten aus. Wenn hiervon abgewichen wird, dann dargestalt, dass mehr Jugendlichen eine berufliche Qualifizierung ermöglicht wird, als später weiterbeschäftigt werden können. Zugleich zeigt sich, dass dieses Verhalten mit zunehmender Betriebsgröße häufiger anzutreffen ist.

³³ Basierend auf der Umwandlung des Ausmaßes, zu dem die Gründe als zutreffend eingestuft wurden (1 = völlig unzutreffend ... 6 = völlig zutreffend), in Rangplätze

Abbildung 6: Ausbildungsverhalten nach Betriebsgrößenklassen



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

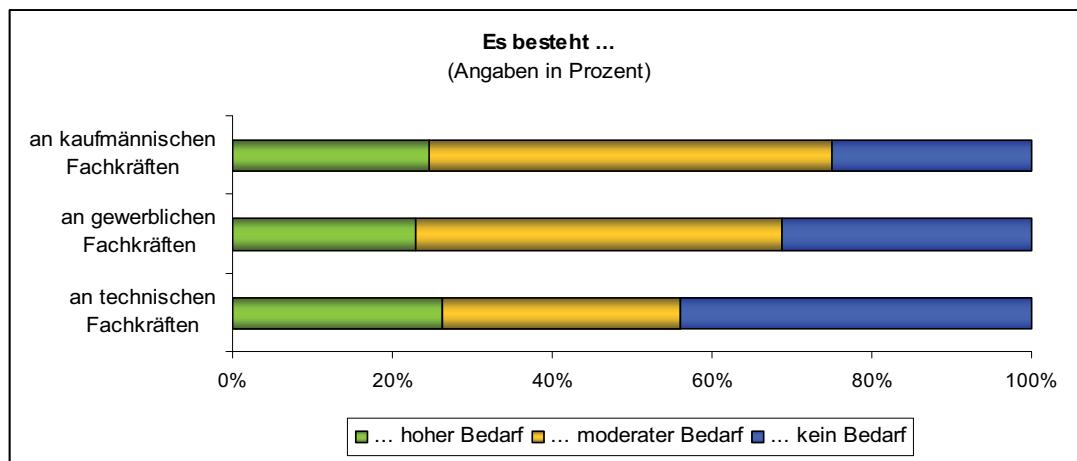
4.2.2 Ausbildung als Strategie der Personalbedarfsdeckung

Wie im vorangehenden Abschnitt gezeigt wurde, sehen die Betriebe Ausbildung vorrangig als eine Investition in die Zukunft an. Dies lässt allerdings noch die Frage offen, welchen tatsächlichen Stellenwert Ausbildung im Vergleich zu anderen Strategien hat, um den zukünftigen Fachkräftebedarf zu decken. Um diese Frage differenziert beleuchten zu können, wurden die Betriebe zunächst danach gefragt, inwieweit sich bei ihnen überhaupt in nächster Zeit ein Bedarf an Fachkräften abzeichnet. Die Frage sollte dabei separat für den Bedarf an gewerblichen, technischen und kaufmännischen Fachkräften beantwortet werden, indem jeweils auf einer sechsstufigen Skala (1 = gar nicht ... 6 = sehr stark) das Ausmaß des erwarteten Bedarfes angegeben wurde. Für die Auswertung wurden die Antworten zu den drei Kategorien „Kein Bedarf“ (Skalenpunkt 1), „Moderater Bedarf“ (Skalenpunkte 2 bis 4) und „Hoher Bedarf“ (Skalenpunkte 5 und 6) zusammengefasst.

Die Ergebnisse verdeutlichen, dass sich der künftige Bedarf an Fachkräften nicht gleichmäßig über die Berufsbereiche verteilen, sondern sich stärker auf kaufmännisch als auf gewerblich, und auf dieses wiederum stärker als auf technisch qualifiziertes Personal richten wird (vgl. Abbildung 7). Die weiteren Analysen ergaben ferner, dass nur ein eher geringer Anteil von 7,1% der Betriebe in nächster Zeit gar keinen Fachkräftebedarf erwartet. Knapp jeder zweite Betrieb geht hingegen davon aus, dass zumindest ein gewisser Bedarf an Fachkräften aller drei Berufsbereiche entstehen wird. Bei der Interpretation der Befunde ist allerdings in Rechnung zu stellen, dass die Frage von einem vergleichsweise hohen Anteil der Befragten unbeantwortet geblieben ist (zwischen 10% und 20%; vgl. Anhang 2).³⁴

³⁴ Inwieweit dies darauf zurückgeht, dass in erster Linie solche Betriebe von der Beantwortung der Frage abgesehen haben, bei denen sich kein Bedarf an Fachkräften abzeichnet, oder die Befragten diese Auskünfte – etwa weil ihnen diese Informationen nicht zugänglich waren – nicht geben konnten, kann nicht weiter erklärt werden. Vgl. hierzu auch Fußnote 23.

Abbildung 7: Erwarteter Fachkräftebedarf



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

Interessant, wenn auch zu erwartbaren Befunden führend, ist an dieser Stelle ein Blick auf die Struktur des Fachkräftebedarfs in den verschiedenen Wirtschaftssektoren. Auch hier zeigt sich zunächst, dass es künftig zu einer recht ausgeprägten Nachfrage nach kaufmännischem Fachpersonal kommen wird, wobei dies in besonderem Maße für Betriebe des tertiären Bereiches zutrifft. Im sekundären Bereich wird hingegen eher Bedarf an gewerblich und technisch qualifizierten Mitarbeitern auftreten. Im öffentlichen Bereich wird hinsichtlich der drei angegebenen Qualifikationsbereiche insgesamt mit einer eher mäßigen Nachfrage gerechnet. Eine mögliche Erklärung kann sein, dass die in der Erhebung berücksichtigten Berufsbereiche nur zum Teil mit dem Qualifikationsprofilen dieser Einrichtungen übereinstimmen. Darauf deutet zumindest hin, dass vor allem Betriebe des öffentlichen Sektors mittels der (insgesamt nur von 56% aller Betriebe genutzten) nicht näher spezifizierten Antwortkategorie „Bedarf an sonstigen Fachkräften“ hohen Bedarf signalisierten.

Um Aufschluss darüber zu gewinnen, auf welche Weise Betriebe ihren Fachkräftebedarf decken wollen und welche Rolle dabei die eigene Ausbildung von Nachwuchsfachkräften spielt, wurden den Betrieben zehn unterschiedliche Vorgehensweisen der Personalrekrutierung benannt. Jede Vorgehensweise sollte auf einer sechsstufigen Skala im Hinblick auf ihre Wichtigkeit für die Personalbedarfsdeckung eingestuft werden (zwischen „1 = ganz unwichtig“ und „6 = sehr wichtig“). In Tabelle 7 sind die Ergebnisse differenziert nach Art und Stärke des Fachkräftebedarf dargestellt, wobei die Einstufungen der Wichtigkeit in Rangplätze umgewandelt wurden (Rangplatz 1 = höchste Wichtigkeit). Berücksichtigt wurden hierbei jeweils nur jene Betriebe, die zumindest einen moderaten Bedarf an der entsprechenden Qualifikation erwarten.

Tabelle 7: **Stellenwert verschiedener Möglichkeiten zur Deckung des Fachkräftebedarfs – Spaltenrangplätze³⁵**
(Rangplatz 1 = höchste Wichtigkeit)

Deckung des Fachkräftebedarfs durch:	Erwarteter Bedarf an					
	Gewerblichen Fachkräften		Technischen Fachkräften		Kaufmännischen Fachkräften	
	moderat	hoch	moderat	hoch	moderat	hoch
Eigene betriebliche Ausbildung im gewerblichen Bereich	2	1	--	--	--	--
Eigene betriebliche Ausbildung im technischen Bereich	--	--	3	2	--	--
Eigene betriebliche Ausbildung im kaufmännischen Bereich	--	--	--	--	3	1
Fort- / Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter	1	2	1	1	1	2
Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom Arbeitsmarkt	3	3	2	3	2	3
Einstellung von Berufsanfängern, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	5	4	5	6	4	6
Beschäftigung von Praktikanten	4	7	4	7	6	5
Einstellung von schulisch ausgebildeten Berufsanfängern	6	5	7	6	5	7
Einstellung von Fach- / Hochschulabsolventen	7	6	5	5	7	4
Beschäftigung von Leiharbeitskräften	8	8	8	8	8	8

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

Bei der Besetzung von vakanten Fachkräftestellen setzen die Betriebe vorrangig auf die interne Personalgewinnung bzw. -entwicklung. Die eigene Ausbildung stellt hierbei eines der wichtigsten, wenn nicht sogar das wichtigste Instrument dar, insbesondere dann, wenn mit einer hohen Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal gerechnet wird. Bei geringfügigerem Bedarf ist hingegen die Weiterqualifizierung der eigenen Belegschaft das erste Mittel der Wahl, dem Qualifikationsbedarf zu begegnen.

Bei der Rekrutierung über den Arbeitsmarkt richtet sich das Interesse primär auf berufserfahrene Fachkräfte; ihnen gegenüber haben Berufsanfänger, und hier vor allem die Absolventen schulischer Berufsbildungsgänge, deutlich schlechtere Chancen.

³⁵ Basierend auf der Umwandlung der Mittelwerte der hinsichtlich ihrer Wichtigkeit zu beurteilenden Alternativen zur Deckung des Fachkräftebedarfs in Rangplätze.

4.2.3 Strategien der Rekrutierung von Auszubildenden

Wie gehen die Betriebe vor, um Ausbildungsplatzbewerber zu gewinnen und unter diesen ihre künftigen Lehrlinge auszuwählen?

Die konkrete Suche künftiger Auszubildender nimmt die Mehrheit der Betriebe aller Größenklassen zwischen einem halben und einem ganzen Jahr vor Ausbildungsbeginn auf (Kleinstbetriebe: 51,5%; Kleinbetriebe: 53,1%; Mittelbetriebe: 60,3%; Großbetriebe: 64,8%). Längere Vorlaufzeiten sind eher für Großbetriebe (29,3%), kürzere eher für kleinere Betriebe (Kleinstbetriebe: 38,6%; Kleinbetriebe: 38,4%) typisch. Dabei schlagen die Betriebe – je nach Größe – unterschiedliche Wege ein, um Jugendliche für eine Ausbildung im eigenen Betrieb zu interessieren (vgl. Tabelle 8). Dies geht aus den Angaben auf die Frage hervor, in welchem Ausmaß (von „1 = gar nicht“ bis „6 = sehr stark“) neun im Fragebogen aufgeführte Möglichkeiten, Jugendliche auf die im Betrieb bestehenden Ausbildungsmöglichkeiten hinzuweisen, genutzt werden.

Insgesamt betrachtet, sind kleinere Betriebe recht zurückhaltend, was die aktive Ansprache potentieller Auszubildender anbelangt. Abgesehen von der Meldung freier Lehrstellen bei der Arbeitsagentur wird kein anderer Weg, sich als Ausbildungsbetrieb zu präsentieren, von mehr als einem Viertel der kleineren Betriebe intensiv genutzt. Im Gegenteil: Die meisten der sich bietenden Möglichkeiten werden von einem erheblichen Anteil der Kleinstbetriebe gänzlich außen vor gelassen. Demgegenüber agieren größere Betriebe wesentlich offensiver. Vor allem Großbetriebe schließen nur selten eine Option komplett aus.

Zugleich zeigt sich aber auch, dass von den im Fragebogen berücksichtigten Akquirierungsmöglichkeiten – unabhängig von der Betriebsgröße – stärker auf „klassische“ Methoden, wie beispielsweise die Lehrstellenmeldung bei der Arbeitsagentur, zurückgegriffen wird, als auf „innovativere“ Ansätze, wie etwa die Präsentation der Ausbildungsangebote im Rahmen von Tagen der offenen Tür. Möglicherweise sind diese Präferenzen auch dem mit den einzelnen Ansätzen verbundenen Aufwand geschuldet.

Tabelle 8: **Nutzung verschiedener Wege, Jugendliche als Auszubildende zu gewinnen**
 Prozentangaben; Antwortkategorien „gar nicht“ und „sehr stark“

Gewinnung von Lehrlingen durch ...	Betriebe mit ... Beschäftigten							
	1-9		10-49		50-499		500+	
	gar nicht	sehr stark	gar nicht	sehr stark	gar nicht	sehr stark	gar nicht	sehr stark
... Meldung freier Lehrstellen bei der Arbeitsagentur	27,7	35,1	11,2	39,5	9,1	48,6	1,2	59,5
... Durchführung von Schülerbetriebspraktika	12,9	21,2	15,4	20,4	6,3	22,2	3,0	48,5
... Anzeigen im Internet	61,4	17,3	31,8	22,7	23,8	31,1	7,6	46,5
... Anzeigen in Zeitungen	55,4	12,8	50,3	10,1	38,5	18,8	18,9	33,5
... Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen	55,1	1,6	40,7	4,9	24,9	13,7	5,9	27,4
... Beteiligung an Lehrstellenbörsen	41,6	7,8	37,3	7,3	29,4	13,0	7,1	31,7
... Werbung durch Mitarbeiter	27,5	21,5	16,7	12,1	9,9	17,9	3,4	21,0
... Durchführung von Tagen der offenen Tür	84,2	4,4	74,4	2,6	56,5	3,6	32,2	15,8
... Angebot von Einstiegsqualifizierungen	82,5	1,4	60,3	4,1	52,3	3,7	40,7	2,6

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Mit Blick auf die Anforderungen, die die künftigen Auszubildenden erfüllen sollen, liegen die Präferenzen der Betriebe relativ nah beieinander. Allein die Großbetriebe setzen etwas andere Prioritäten als Betriebe der übrigen Größenklassen. Das ergaben die Antworten auf die Frage nach der Wichtigkeit von 13 im Fragebogen aufgeführten Auswahlkriterien (vgl. Tabelle 9).³⁶

An der Spitze steht dabei ganz „traditionell“ der über das Vorstellungsgespräch gewonnene Eindruck. Mit deutlichem Abstand wird dieses Kriterium von allen 13 aufgeführten am häufigsten als „sehr wichtig“ eingestuft. Während für Kleinst- und Kleinbetrieben zudem noch der über die Bewerbungsunterlagen gewonnene Eindruck eine hervorgehobene Bedeutung hat und die Schulleistungen in Mathematik im Vergleich dazu erst nachgeordnet berücksichtigt werden, verhält es sich bei Großbetrieben genau umgekehrt. Hier kommt der Mathematiknote erkennbar mehr Relevanz zu als einer sorgfältig angefertigten Bewerbungsmappe. Bei Mittelbetrieben fallen die beiden Kriterien annähernd gleichwertig ins Gewicht. Weit abgeschlagen mit einer Häufigkeit von jeweils unter 10% an „sehr-wichtig-Nennungen“ rangieren Anforderungen an die Fremdsprachenkenntnisse und das soziale Engagement der potentiellen Auszubildenden.

³⁶ Zur Beantwortung stand eine sechsstufige Skala mit den Randpunkten „1 = ganz unwichtig“ und „6 = sehr wichtig“ zu Verfügung. Das Item „Wichtigkeit eines *einfachen* Schulabschlusses“ wurde aus der Auswertung herausgenommen; die vergleichsweise hohen Missing-Quoten (vgl. Anhang 2) legen nahe, dass das Item bei den Befragten auf Verständnisschwierigkeiten gestoßen ist.

Tabelle 9: Wichtigkeit von Kriterien bei der Auswahl von Ausbildungsplatzbewerbern
 Prozentangaben; Antwortkategorien „ganz unwichtig“ und „sehr wichtig“

Eignungsanforderungen	Betriebe mit ... Beschäftigten							
	1-9		10-49		50-499		500+	
	ganz un- wichtig	Sehr wichtig	ganz un- wichtig	Sehr wichtig	ganz un- wichtig	Sehr wichtig	ganz un- wichtig	Sehr wichtig
Eindruck im Vorstellungsgespräch	2,8	66,8	1,0	53,2	0,2	62,7	0,1	68,4
Ordentliche Bewerbungsunterlagen	1,4	46,3	1,0	37,3	0,3	38,7	0,3	31,7
Gute Noten in Mathematik	1,4	32,6	0,9	27,8	0,3	35,7	0,6	40,7
Vorinformationen über den Lehrberuf	1,1	35,5	0,0	24,1	0,2	36,1	0,0	39,7
Mittlerer Schulabschluss	9,3	29,9	9,6	28,5	6,4	36,2	1,6	37,2
Höherer Schulabschluss	22,6	13,8	14,4	18,1	10,0	21,5	4,3	22,1
Gute Ergebnisse im Einstellungstest	16,4	30,9	7,9	15,7	8,8	22,4	4,4	28,6
Gute Noten in Deutsch	2,7	32,0	1,0	18,8	0,8	31,2	0,7	25,1
Gute Noten in den Naturwissenschaften	15,3	15,0	11,9	6,0	8,2	11,5	2,3	18,4
Berufspraktische Erfahrungen	10,1	9,3	5,1	13,3	5,7	9,1	1,9	10,7
Mindestalter von 18 Jahren	31,3	22,7	29,8	18,1	35,4	13,6	42,1	5,3
Engagement in Vereinen	24,6	1,3	14,2	5,0	14,5	2,4	4,2	4,6
Fremdsprachenkenntnisse	21,2	2,7	16,1	5,4	13,1	9,1	7,3	7,3

Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Im Intragruppenvergleich stechen vor allem die Merkmale Mindestalter sowie höherer Schulabschluss hervor. In Bezug auf die Wichtigkeit dieser Voraussetzungen variieren die Positionen weniger zwischen Betrieben unterschiedlicher Größenklassen als vielmehr zwischen Betrieben innerhalb der gleichen Größenklasse.

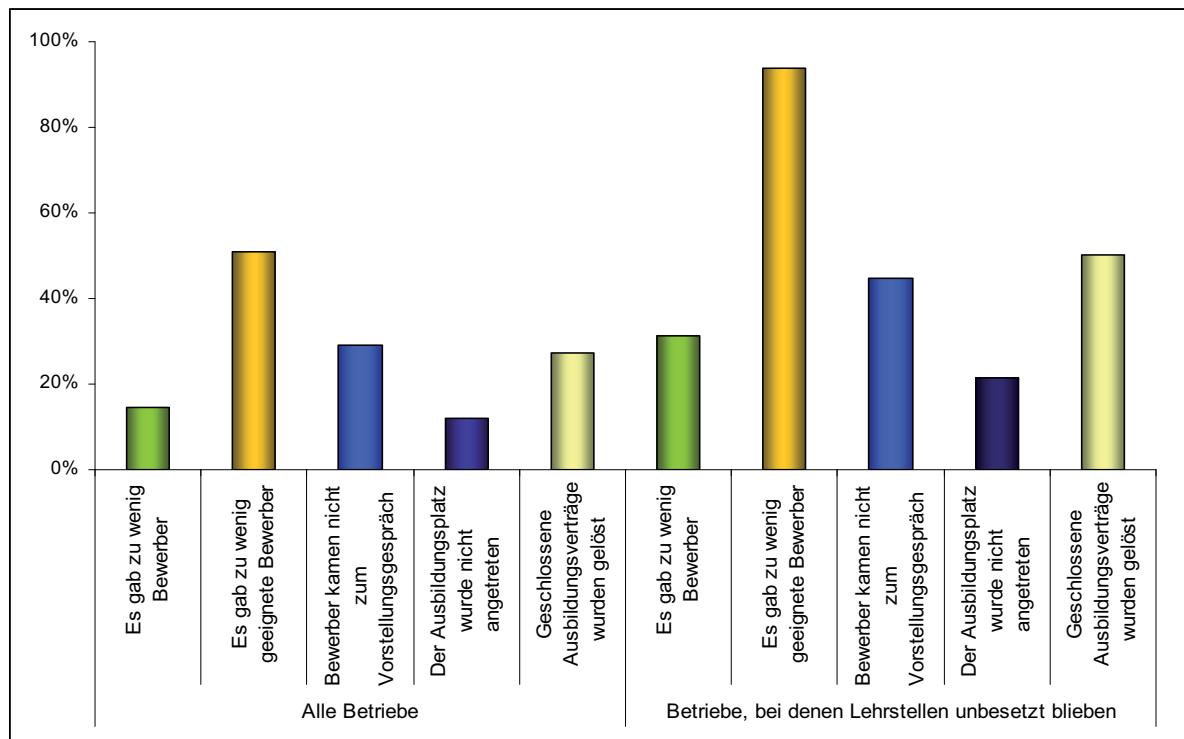
Eine ergänzende Gegenüberstellung von Betrieben aus unterschiedlichen Wirtschaftsbereichen ließ darüber hinaus erkennen, dass formale Kriterien – darunter Schulabschluss und Schulnoten – in Betrieben des tertiären Bereiches deutlich häufiger eine sehr wichtige Rolle bei der Lehrlingsauswahl spielen als in Betrieben des sekundären und des öffentlichen Bereiches.

Weit überwiegend führen die Rekrutierungsstrategien zur erfolgreichen Besetzung der angebotenen Ausbildungsplätze: 86,3% aller Betriebe konnten über die letzten drei Jahre hinweg alle freien Ausbildungsstellen vergeben. Während diesbezüglich zwischen Betrieben der drei Wirtschaftssektoren nur geringe Unterschiede bestehen (sekundärer Sektor: 84,7%, tertiärer Sektor: 86,4%, öffentlicher Sektor: 89,4%), zeigte die Differenzierung nach Betriebsgrößen, dass kleineren und mittleren Betrieben die Besetzung der Ausbildungsplätze etwas besser gelang als großen Betrieben. Von ersteren gaben zwischen 82,9% und 88,2% an, dass über die letzten drei Jahre keine der angebotenen Lehrstellen offen geblieben sei,

von letzteren 78,3%.³⁷ Zu bedenken ist hierbei allerdings, dass die Größenordnungen der offen gebliebenen sowie besetzten Ausbildungsplätze nicht miterhoben wurden.

Wenn es letztendlich auch gelungen ist, für die Ausbildungsstellen einen Lehrling zu finden, verlief der Prozess bis dahin nicht immer reibungslos. Besonders häufig sahen sich die Betriebe mit einer unzureichenden Anzahl geeigneter Bewerber konfrontiert; mehr als die Hälfte aller Betriebe berichtet von diesem Problem. Bei gut einem Viertel der Betriebe sind eingeladene Lehrstelleninteressenten nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen, bei knapp einem Viertel wurden bereits geschlossene Ausbildungsverträge wieder gelöst. Dass es insgesamt weniger Bewerber als frei Lehrstellen gegeben habe oder der Ausbildungsplatz von dem ausgewählten Jugendlichen nicht angetreten wurde, ist jeweils knapp 15% der Betriebe widerfahren. Betriebe, die nicht alle Ausbildungsstellen vergeben konnten, waren dabei - erwartungsgemäß - in besonders starkem Maße von den Problemen betroffen (vgl. Abbildung 8).

Abbildung 8: **Bei der Lehrstellenbesetzung aufgetretene Probleme**



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

³⁷ Inwieweit dies auf Unterschiede in den Rekrutierungsstrategien oder auf andere Faktoren (z.B. regionale, branchen- oder berufs-spezifische Einflussgrößen - zur Bedeutung dieser Faktoren vgl. u.a. Bundesagentur für Arbeit, Arbeitsmarktberichterstattung: Der Ausbildungstellenmarkt in Deutschland. Berufsberatungsjahr 2007/2008. Nürnberg: 2008) zurückgeht, muss separaten Analysen vorbehalten bleiben.

4.2.4 Qualitätsrelevante Strukturen betrieblicher Ausbildung

Die Strukturen, die für die Ausbildung im Betrieb geschaffen werden, stellen wichtige Faktoren für die Ausbildungsqualität dar, da sie das Ausbildungsgeschehen in unterschiedlichem Ausmaße fördern, unterstützen oder aber erschweren können. Auch hier zeigt sich – ähnlich den Befunden zu den Rekrutierungsstrategien – eine Bandbreite an Konzepten.

Die Relation zwischen Ausbildern³⁸ und Auszubildenden weist über alle Betriebe hinweg eine enorme Spannbreite auf, deren eines Ende durch das Verhältnis von 16:1 und deren anderes Ende durch das Verhältnis von 1:100 markiert wird. Auch zwischen Betrieben gleicher Größenklasse besteht diesbezüglich erhebliche Variabilität (vgl. Tabelle 10), mit den Mittelbetrieben als der Gruppe mit dem größten Schwankungsbereich.

Tabelle 10: Relation von Ausbildern zu Auszubildenden

Betriebsgrößenklasse	Ausbilderzahl : Auszubildendenzahl					
	Mittelwert	Minimum	Maximum	Perzentil 25	Perzentil 50	Perzentil 75
Kleinstbetriebe	1.60	0.17	5.00	0.50	1.00	3.00
Kleinbetriebe	1.18	0.06	7.00	0.45	1.00	1.67
Mittelbetriebe	0.74	0.02	16.25	0.22	0.43	0.96
Großbetriebe	0.54	0.01	5.02	0.15	0.35	0.75

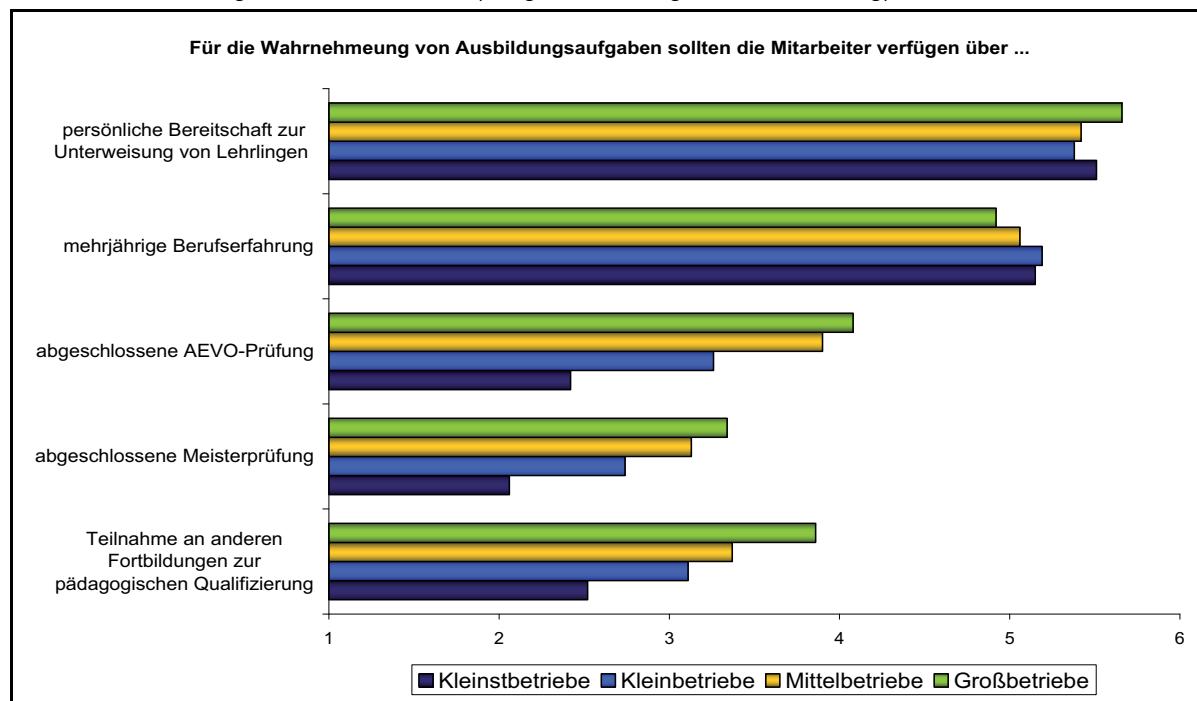
Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Die Kriterien, nach denen Mitarbeitern Ausbildungsaufgaben übertragen werden, sind in den Betrieben relativ ähnlich. So besteht in Bezug auf fünf hinsichtlich ihrer Wichtigkeit einzustufender Kriterien (von „1 = ganz unwichtig“ bis „6 = sehr wichtig“) Einigkeit, dass die Bereitschaft, Jugendliche zu unterweisen, sowie eine mehrjährige Berufserfahrung die wichtigsten Voraussetzungen seien (vgl. Abbildung 9). Erst danach spielen formale Kriterien eine Rolle, wobei auffällt, dass kleinere Betriebe formalen Qualifikationen – und hier besonders einem abgeschlossenen Ausbildungseignungslehrgang – generell weniger Gewicht beimessen als größere Betriebe.

Mitarbeiter dafür zu gewinnen, Ausbildungsaufgaben zu übernehmen, bereitet der Mehrheit der Betriebe unabhängig von ihrer Größe kaum oder gar keine Schwierigkeiten. Bei knapp jedem achten Betrieb ist allerdings das Gegenteil der Fall.

³⁸ Haupt- und nebenamtlich Ausbildende zusammengefasst; im Fragebogen wurden keine Einschränkungen definiert, ab welchem für Ausbildungstätigkeiten aufgewandtem Zeitanteil ein Beschäftigter als Ausbilder gelten soll

Abbildung 9: **Anforderungen, die Betriebe an ausbildende Mitarbeiter stellten**
 Angabe von Mittelwerten (1 = ganz unwichtig ... 6 = sehr wichtig)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Unterstützung erfahren die Ausbilder durch eine Reihe von Instrumenten und Verfahren: Fast jeder zweite Betrieb gibt seinen Mitarbeitern Leitlinien für die Unterweisung von Jugendlichen an die Hand. Checklisten, die es den Ausbildern erleichtern, einen Überblick darüber zu behalten, welche Ausbildungsinhalte bereits vermittelt wurden und welche noch ausstehen, werden ebenfalls in knapp der Hälfte aller Betriebe genutzt. Verfahren, mit denen sich die Auszubildenden selbst beurteilen, finden in annähernd 60% aller Betriebe Anwendung. Während diese Instrumente ähnlich häufig in kleineren wie größeren Betrieben zu finden sind, steigt die Durchführung standardisierter Beurteilungen der Auszubildenden sowie regelmäßiger Ausbilderrunden oder -besprechungen mit zunehmender Betriebsgröße deutlich an: So stehen 20% an Kleinstbetrieben, die standardisierte Lehrlingsbeurteilungen durchführen, knapp 90% an Großbetrieben gegenüber, die dieses Instrument nutzen, und der Anteil der Betriebe, der Ausbilderrunden abhält, erhöht sich von 38% bei Kleinstbetrieben über 44% bzw. 51% bei Klein- resp. Mittelbetrieben auf 74% bei Großbetrieben.

Was die Vereinbarkeit von Ausbildungs- und eigentlicher Arbeitstätigkeit betrifft, kommt es nur bei einem geringen Teil der Betriebe (zwischen 2% und 7%) in größerem Ausmaße zu Kollisionen. Vielmehr wird die Koordination über alle Betriebe hinweg mehrheitlich als (recht) gut, von einem Viertel der Klein-, Mittel- sowie Großbetriebe und 40% der Kleinstbetriebe sogar als sehr gut bezeichnet. Auch ausbildungsgesuignete Tätigkeiten zu finden, gestaltet sich für die Betriebe unproblematisch: Für ein Drittel der Betriebe ist dies mit keinerlei, für weitere 60% nur gelegentlich mit Schwierigkeiten verbunden.

Etwas differenzierter sieht es in Bezug darauf aus, den für den Betrieb passenden Ausbildungsberuf zu identifizieren, die zugehörige Ausbildungsordnung in einen betrieblichen Ausbildungsplan zu überführen und diesen einzuhalten. Für kleinere Betriebe stellen diese Aufgaben eher eine Herausforderung dar als für größere Betriebe, zugleich erarbeiten kleinere Betriebe deutlich seltener Ausbildungspläne – der Anteil beträgt hier etwas über 50% – als Großbetriebe, bei denen solche Pläne mehr oder weniger zum Standard gehören.

4.3 Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität

Welche Ansprüche stellen Betriebe selbst an die Qualität der Ausbildung und wie gut werden diese Ansprüche von ihnen in der Ausbildungspraxis erfüllt? Dieser Frage wird im folgenden Kapitel nachgegangen. Dabei richtet sich der Blick zunächst auf die Input- und Prozessqualität. Zu ihrer Einschätzung werden Ansprüche und Erfüllungsgrade in Bezug auf

- a) Aspekte der materiellen, personellen und organisatorischen Rahmenbedingungen betrieblicher Ausbildung,
 - b) Merkmale der Konzeption, Überwachung und Lenkung des Ausbildungsverlaufes,
 - c) Kriterien der methodischen und didaktischen Ausbildungsgestaltung sowie
 - d) Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieb und externen Akteuren in Ausbildungsfragen
- betrachtet. Anschließend richtet sich die Aufmerksamkeit auf die Outputqualität, gegliedert nach den angestrebten wie auch den erreichten Ergebnissen betrieblicher Ausbildung im Hinblick auf
- a) betriebsbezogene Ergebnisse,
 - b) berufsleistungsbezogene Ergebnisse,
 - c) arbeitsweltbezogene Ergebnisse und
 - d) lebensweltbezogene Ergebnisse.³⁹

Insgesamt zeigt sich, dass die Betriebe sich selbst mit hoch angesetzten Qualitätsansprüchen in die Pflicht nehmen. Die Ausbildungspraxis reicht je nach Qualitätsdimension mal mehr, mal weniger an die selbst gesetzten Standards heran, so dass noch verschiedentliches Potential besteht, die Qualität der betrieblichen Ausbildung weiter auszubauen.

Hinweise zur Ergebnisdarstellung in Kapitel 4.3

Die nachfolgenden Ausführungen konzentrieren sich auf eine Gegenüberstellung der Qualitätsansprüche, die Betriebe in Bezug auf die betriebliche Ausbildung formulieren, und den Einschätzungen seitens der Betriebe, wie gut sie die von ihnen selbst formulierten Ansprüche erfüllen. Betrachtet wird dabei die Ebene der Gesamtstichprobe. Zur Ermittlung der Qualitätsansprüche und deren Erfüllungsgraden wurden den Betrieben insgesamt 73 Merkmale vorgelegt, die sich auf die o.g. Qualitätsbereiche betrieblicher Ausbildung verteilen (vgl. auch Qualitätsmodell in Kapitel 2.1). Für jedes Merkmal wurden die Betriebe um zwei Beurteilungen gebeten: Zum einen sollte angegeben werden, welche Ausprägung das Merkmal im Rahmen der betrieblichen Ausbildung grundsätzlich haben sollte (Soll- bzw. Ideal-Wert), zum anderen wurde erfragt, welche Ausprägung das Merkmal im Betrieb tatsächlich aufweist (Ist- bzw. Real-Wert). Für die Einstufungen standen jeweils sechsstufige Skalen von „1 = gar nicht“ bis „6 = sehr stark“ zur Verfügung. Für die Gegenüberstellung von Ideal und Realität werden, gegliedert nach den o.g. Qualitätsbereichen, für jedes zugehörige Merkmal die jeweiligen Mittelwerte dieser Einschätzungen ausgewiesen.

Auf die Kontrastierung von Untergruppen aus der Gesamtstichprobe – insbesondere die Gegenüberstellung von Betrieben unterschiedlicher Größe – wird weitgehend verzichtet. Sie werden nur dann thematisiert, wenn die Befunde der gruppendifferenzierenden Analysen auffällig von der generellen Richtung der Ergebnisse abweichen, dass Großbetriebe sowohl ihre Qualitätsansprüche als auch den Grad ihrer Erfüllung auf einem etwas höheren Niveau einstufen als kleinere Betriebe.

In den Abbildungen sind die Merkmale teilweise verkürzt wiedergegeben. Für die Ausformulierungen vgl. Anhang 1.

³⁹ Zu den Dimensionen der Outputqualität vgl. Ebbinghaus, M.: Empirische Modellierung von Outputqualität betrieblicher Ausbildung. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Band 105 (2009) Heft 1, S. 33-52

4.3.1 Ansprüche und Erfüllungsgrade zur Input- und Prozessqualität

Für die Qualität der betrieblichen Ausbildung spielen eine Reihe von Aspekten eine Rolle. In der Regel wird dabei zwischen Aspekten der Input-, der Prozess- und der Outputqualität unterschieden. Die Inputqualität bezieht sich auf die Rahmenbedingungen, unter denen Ausbildung im Betrieb stattfindet und damit auf die Ressourcen, aus denen sich Qualität entwickeln kann. Prozessqualität betrifft hingegen die Art und Weise, in der Ausbildung im Betrieb stattfindet. Da diese Art und Weise des Lehr-Lern-Geschehens jedoch eng mit den Ressourcen, die dafür zur Verfügung stehen, verknüpft ist, ist es schwer, eine klare Trennlinie zwischen Input- und Prozessqualität zu ziehen. Aus diesem Grund werden die beiden Teilqualitäten hier gemeinsam betrachtet.

a) Materielle, organisatorische und personelle Rahmenbedingungen

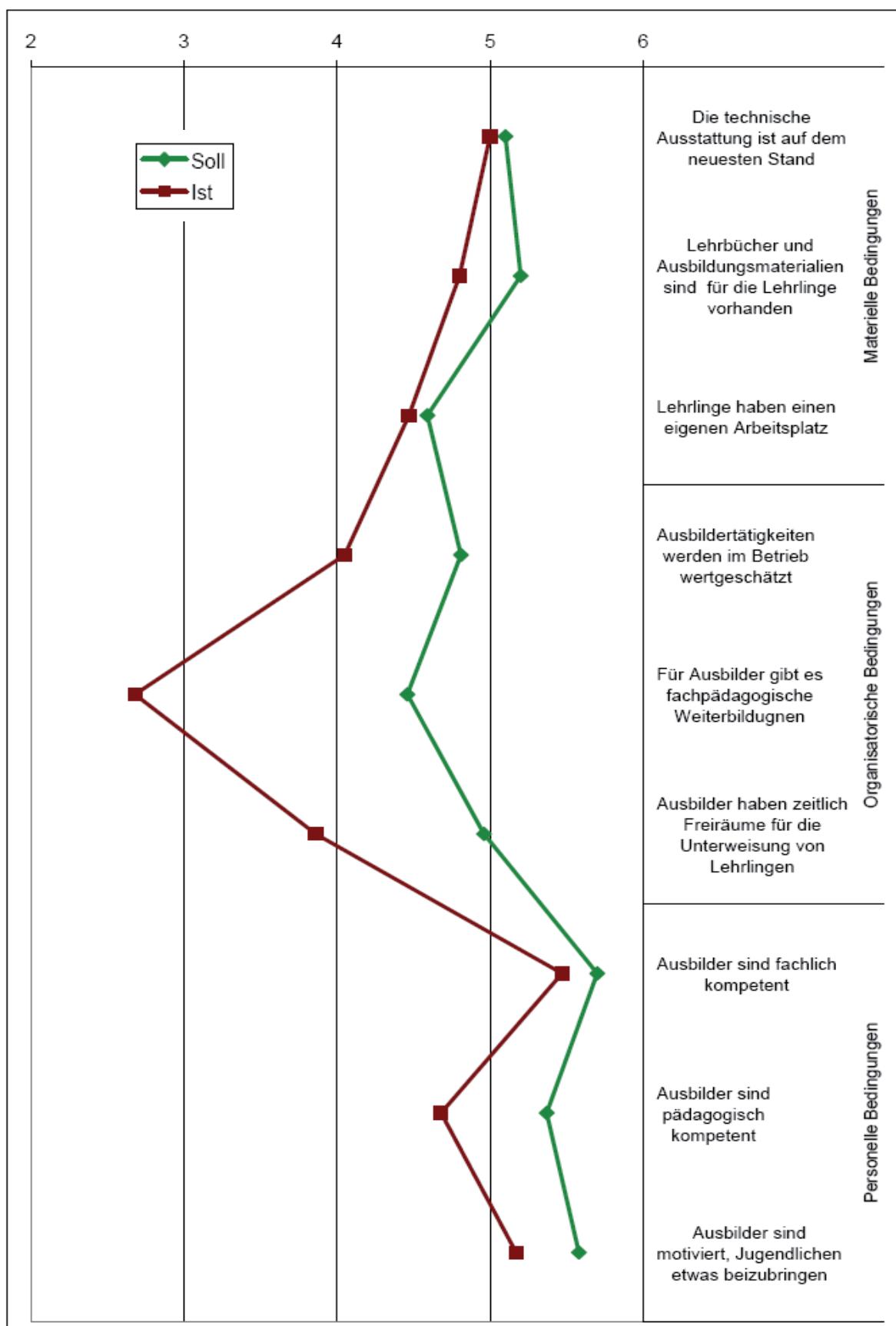
Eine wesentliche Voraussetzung für gute Ausbildung besteht darin, dass die Rahmenbedingungen angemessen sind. Was aber sind aus betrieblicher Sicht angemessene Rahmenbedingungen?

Von den drei hier betrachteten Bereichen legen die Betriebe den meisten Wert auf die personellen Voraussetzungen (vgl. Abbildung 10). Korrespondierend zu den Kriterien, nach denen Mitarbeitern die Ausbildungsaufgaben übertragen werden (vgl. Kapitel 4.2.4), kommt der fachlichen Qualifikation der Ausbilder hierbei eine herausragende Stellung zu, der pädagogischen Qualifikation eine etwas geringere. Hiermit stimmt auch überein, dass Angebote zur fachpädagogischen Weiterqualifizierungen des Ausbildungspersonals zwar durchaus als wünschenswert erachtet werden, solchen Schulungen jedoch im Vergleich zu den anderen Rahmengrößen die geringste Priorität zukommt.

Gleichwohl werden die deutlichsten Diskrepanzen zwischen idealen und faktischen Rahmenbedingungen genau im Bereich der pädagogischen Voraussetzungen der Ausbilder und den Möglichkeiten, diese weiterzuentwickeln, wahrgenommen. Darüber hinaus bleibt vor allem das Zeitbudget, über das Ausbilder für die Arbeit mit den Jugendlichen verfügen, deutlich hinter dem Optimum zurück – obwohl, wie unter 4.2.4 gezeigt wurde, die Vereinbarkeit von Ausbildungs- und Arbeitsaufgaben grundsätzlich als unproblematisch charakterisiert wird. In besonderem Maße konstatieren Mittelbetriebe, dass die faktisch für Ausbildung verfügbaren Zeiträume den Erfordernissen nicht hinreichend genügen (vgl. Anhang 3).

Demgegenüber lässt die für die Ausbildung bereitgestellte Sachausstattung kaum etwas zu wünschen übrig (vgl. Abbildung 10, oberer Teil), am allerwenigsten mit Blick auf den Aktualitätsgrad der technischen Geräte. In dieser Hinsicht liegen ideale und reale Gegebenheiten in kleineren Betrieben sogar noch enger beieinander als in mittleren und größeren (vgl. Anhang 3).

Abbildung 10: **Ideale und reale Ausprägung materieller, organisatorischer und personeller Rahmenbedingungen**
Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

b) Konzeption und Lenkung der Ausbildung

Die Gestaltungsprinzipien, die der Ausbildung zugrunde gelegt werden, und die Modalitäten, nach denen überprüft wird, ob die Ausbildung den Vorgaben entspricht, sind Aspekte, die die Ausbildungsqualität maßgeblich beeinflussen.

Bei der Konzeption der Ausbildung sollte aus Sicht der Betriebe allem voran darauf geachtet werden, dass die Auszubildenden in die Bearbeitung real vom Betrieb zu erfüllender Arbeitsaufträge eingebunden werden (vgl. Abbildung 11, oberer Teil). Anders formuliert: Die Ausbildung sollte vorzugsweise im Prozess der Arbeit erfolgen, was mit modernen Ausbildungsordnungen im Einklang steht. Dies sollte aber nicht dazu führen, dass die Auszubildenden mit jedem neuen Arbeitsauftrag, an dessen Bearbeitung sie beteiligt werden, auch an einen anderen Mitarbeiter „weitergereicht“ werden. Ganz im Gegenteil: Idealerweise sollte es einen bestimmten Mitarbeiter geben, der regelmäßiger Ansprechpartner der Auszubildenden ist. Dass bei der Einbindung in reale Arbeitszusammenhänge der Ausbildungsgedanke – und nicht der Wertschöpfungsgedanke – im Vordergrund steht, wird daran deutlich, dass Auszubildende aus Sicht der Betriebe nur bedingt wie reguläre Mitarbeiter behandelt und eingesetzt werden sollten und entsprechend auch nur eingeschränkt von den Auszubildenden gefordert werden sollte, bereits während der Lehrzeit Arbeitsleistungen durchweg selbstständig und eigenverantwortlich zu erbringen.

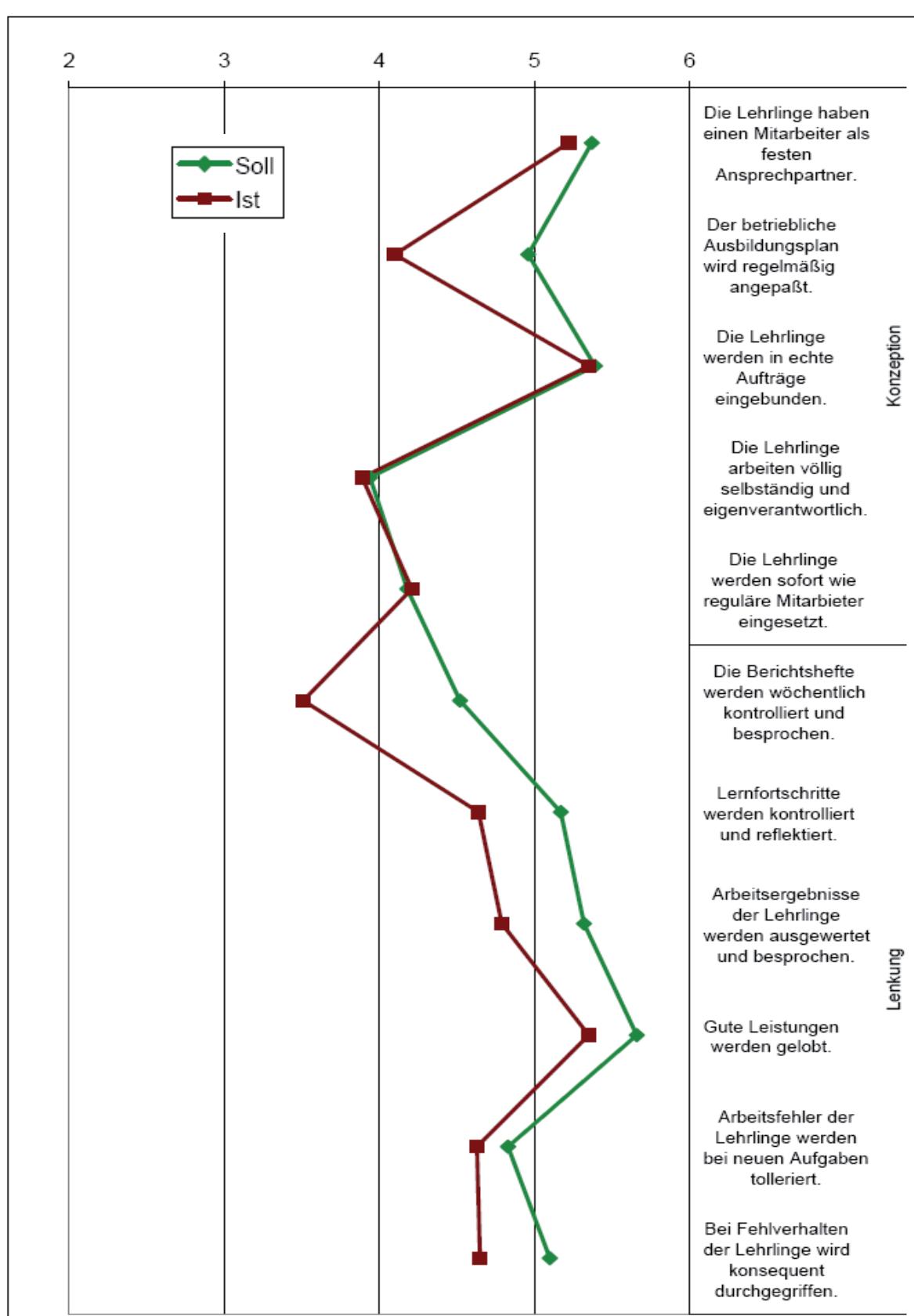
Die Einlösung der auf die Ausbildungskonzeption bezogenen Qualitätsansprüche gelingt in der betrieblichen Ausbildungspraxis insgesamt sehr gut. Allein die Regelmäßigkeit, mit der der Ausbildungsplan überarbeitet wird, bildet hier eine Ausnahme.

Mit Blick auf die Überwachung und Lenkung der Ausbildung sollten nach Ansicht der Betriebe insgesamt sehr hohe Standards gelten (vgl. Abbildung 11, unterer Teil). Das Schwergewicht sollte dabei auf positivem Feedback liegen, indem die von den Jugendlichen erbrachten Arbeits- und erzielten Lernergebnisse besprochen - und insofern gewürdigt - werden sowie mit Lob für gute Leistungen der Auszubildenden nicht gespart wird. Eine fortlaufende Steuerung des Ausbildungsverlaufes über in kurzen Abständen durchgeführte Auswertungen der Berichtshefte halten die Betriebe hingegen nur bedingt für erstrebenswert.

Die Vorstellungen darüber, in welcher Form die Ausbildung prinzipiell gesteuert werden sollte, finden ihre Entsprechung in dem, was in der Praxis realisiert wird, auch wenn diese insgesamt ein Stück weit hinter dem Ideal zurückbleibt. Dies trifft in besonderem Maße auf die tatsächliche Nutzung des Berichtsheftes zur Nachsteuerung des Ausbildungsverlauf zu. Im Ausbildungsalltag findet dies vergleichsweise selten mit fester Regelmäßigkeit statt, und zwar um so seltener, je kleiner der Betrieb ist (vgl. Anhang 3). Aber auch die für die Lenkung der Ausbildung priorisierten Reflexionen von Arbeits- und Lernleistungen reichen im Alltagsgeschäft nicht an den eigentlich für sinnvoll und zweckmäßig erachteten Umfang heran. Eine mögliche Ursache könnte der im vorherigen Abschnitt erwähnte begrenzte Zeitraum sein, der den Ausbildern für Ausbildungsaufgaben zur Verfügung steht.

Abbildung 11: Ideale und reale Ausprägung von Merkmalen der Konzeption und Lenkung von Ausbildung

Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

c) Didaktische und methodische Gestaltung der Ausbildung

Über die Didaktik und Methodik werden die der Ausbildung zugrunde liegenden konzeptionellen Leitideen in konkretes Lehr-Lern-Geschehen umgesetzt.

Im vorangegangenen Abschnitt wurde deutlich, dass das generelle Gestaltungsprinzip betrieblicher Ausbildung – das Lernen im Prozess der Arbeit – die für moderne Ausbildungsordnungen charakteristische Geschäfts- und Arbeitsprozessorientierung aufgreift. Interessanter Weise sollte sich die methodische Umsetzung jedoch vorzugsweise auf „traditionelle“ Lehr-Lern-Arrangements stützen (vgl. Abbildung 12, oberer Teil), mit dem Hauptaugenmerk auf der praktischen Unterweisung. Hingegen sollten „moderne“ Methoden, die sich explizit an berufstypische Anforderungssituationen anlehnen und insofern eine hohe Affinität zur Ausbildungskonzeption aufweisen dürfen, nach Ansicht vor allem der Kleinstbetriebe vergleichsweise zurückhaltend eingesetzt werden. Mit zunehmender Betriebsgröße wandelt sich diese Zurückhaltung mehr und mehr in die deutliche Vorgabe, die Ausbildung in Form von Projekten durchzuführen, jedoch ohne dass die Präferenz für traditionelle Methoden verloren geht (vgl. Anhang 3).

Was die Didaktik anbelangt, so entsprechen die stark ausgeprägten Forderungen, den Auszubildenden klare Arbeitsanweisungen und unmittelbare Hilfestellungen bei Ausbildungsproblemen zu geben, weitgehend den präferierten Methoden (vgl. Abbildung 12, unterer Teil). Denn sowohl die praktische Unterweisung als auch die Methode des Vor- und Nachmachens zielen eher auf die unmittelbare Vermittlung – weniger auf das eigenständige Erarbeiten – von Wissen und Können ab, was sich am ehesten durch Vorgaben und korrigierendes Eingreifen von außen einlösen lässt. Idealerweise sollte die Vermittlung von Ausbildungsinhalten jedoch nicht isoliert, sondern anwendungsbezogen sowie mit ausreichenden Möglichkeiten, die neu vermittelten Inhalte durch Übung verstetigen zu können, erfolgen.

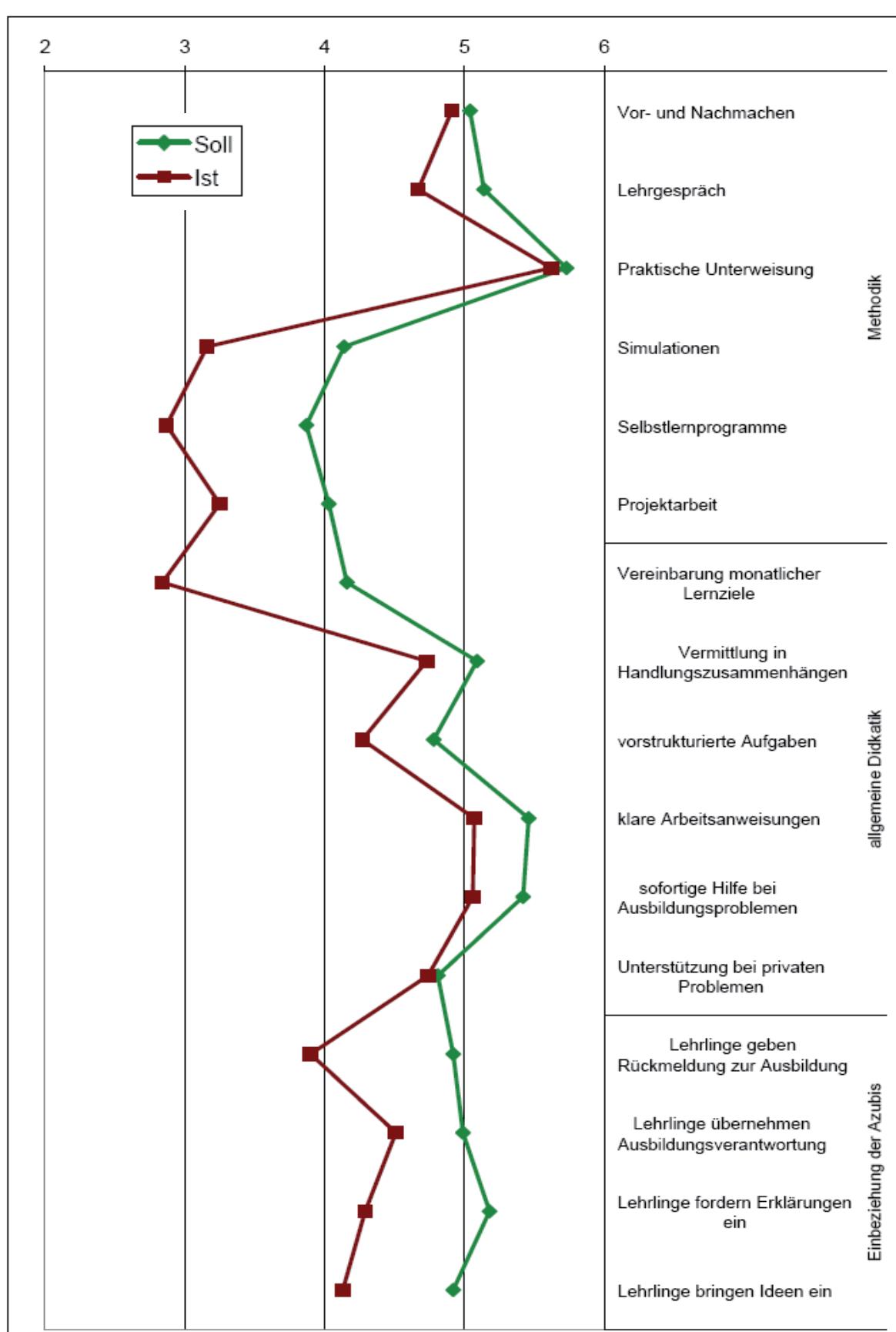
Das Ausbildungsgeschehen sollte allerdings nicht einseitig angelegt sein. Vielmehr sprechen sich die Betriebe dafür aus, nicht nur dem Ausbilder eine „Bringschuld“, sondern auch dem Auszubildenden eine „Holschuld“ zu übertragen. Anders ausgedrückt: Mit Blick auf die didaktische Ausgestaltung des Ausbildungsprozesses halten es die Betriebe für qualitätsförderlich, dass die Jugendlichen Möglichkeiten erhalten, sich aktiv in die Ausbildung einzubringen, und sie diese Chancen auch wahrnehmen.

Wie sieht nun der Ausbildungsaltag in didaktischer und methodischer Hinsicht aus? Im methodischen Bereich verzeichnen die Betriebe bei den präferierten „traditionellen“ Ausbildungsverfahren kaum Abstriche gegenüber den Zielvorstellungen; sie werden in annähernd dem Umfang eingesetzt, wie dies generell befürwortet wird. Demgegenüber klafft bei den „modernen“ Methoden zwischen idealer und tatsächlicher Nutzung eine deutlich erkennbare Lücke, mit der Konsequenz, dass diese Verfahren in der Praxis nur selten zum Zuge kommen.

Im didaktischen Bereich lassen sich größere Defizite bei den Lernzielvereinbarungen ausmachen; generell nur mit vergleichsweise geringer Priorität besetzt, finden sie noch weniger Eingang in die Ausbildungspraxis. Ferner bleiben die Initiativen der Auszubildenden für den eigenen Lernprozess insgesamt hinter den Erwartungen zurück. Klein- und Mittelbetriebe konstatieren hier besonders große Diskrepanzen.

Abbildung 12: Ideale und reale Ausprägung von Merkmalen der Methodik und Didaktik von Ausbildung

Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

d) Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieb und externen Ausbildungsakteuren

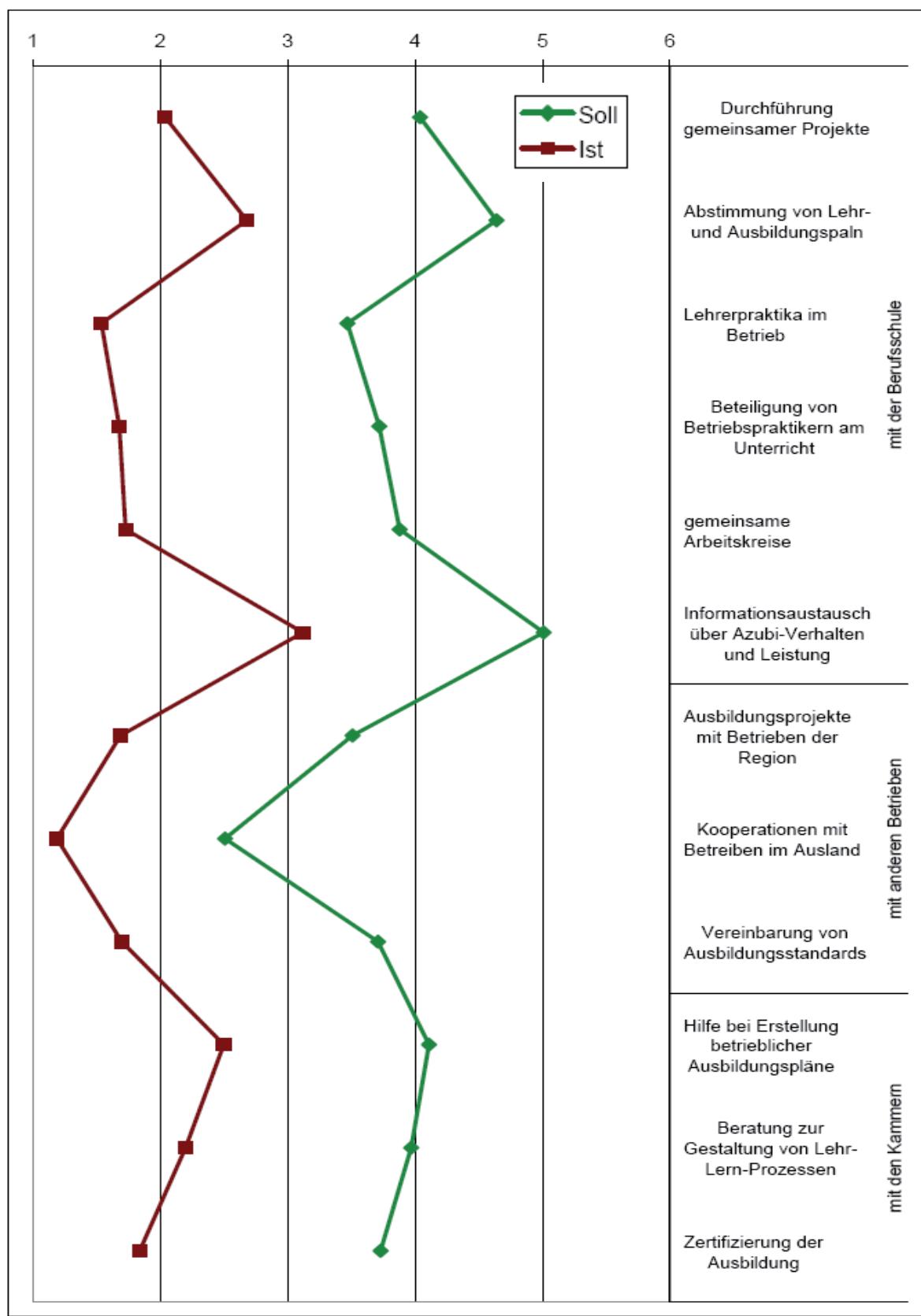
Während die Betriebe bei der Ausgestaltung der bisher betrachteten Qualitätsbereiche weitgehend autonom agieren können, setzt die Kooperation mit anderen Ausbildungsakteuren voraus, Partner zu finden, die zur Zusammenarbeit in Ausbildungsfragen bereit sind.

Prinzipiell sollten aus betrieblicher Sicht Kooperationen mit externen Ausbildungsakteuren in einem gewissen Rahmen angestrebt werden, wobei in erster Linie an den dualen Partner Berufsschule gedacht wird (vgl. Abbildung 13, oberer Teil). Diesbezüglich besteht jedoch eher Interesse an Austausch- und Abstimmungsprozessen als an wirklich gemeinsam getragenen Aktivitäten. Zurückhaltung besteht auch in Bezug darauf, betriebliches Know-how in den Berufsschulunterricht einzubringen bzw. Lehrern Einblicke in die Betriebspraxis zu gewähren.

Eine auf die Unterstützung in Planungs- und Gestaltungsfragen der Ausbildung gerichtete Kooperation mit den Kammern ist für Kleinst- und Kleinbetriebe in stärkerem Maße erstrebenswert als für Mittel- und Großbetriebe (vgl. Anhang 3). Demgegenüber ist der Wunsch nach Möglichkeiten, die Ausbildung zertifizieren zu lassen, bei Großbetrieben größer als in Klein- und Mittelbetrieben. Die Zusammenarbeit mit anderen Ausbildungsbetrieben wird generell nur mit Bedacht in Erwägung gezogen (vgl. Abbildung 13, mittlerer Teil).

Faktisch finden Kooperationen nur in sehr begrenztem Umfang statt. Dies gilt gleichermaßen für alle drei hier betrachteten potentiellen Kooperationspartner. Lediglich die wechselseitige Information zwischen Betrieb und Berufsschule über Lernstand und Verhalten der Auszubildenden wird mit etwas größerer Intensität betrieben.

Abbildung 13: Ideale und reale Ausprägung von Kooperationen zwischen Betrieb und externen Ausbildungsakteuren
Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

4.3.2 Angestrebte und erreichte Outputqualität

Unter dem Aspekt der Outputqualität werden die Ziele und Ergebnisse der betrieblichen Ausbildung thematisiert. Outputqualität beschreibt dabei keinen homogenen, rein auf berufliche Befähigung begrenzten Zielhorizont, sondern umfasst verschiedene, sich ergänzende Aspekte berufsbezogener wie berufsübergreifender Qualifikationen, Werthaltungen und Verhaltensmuster. In welchem Ausmaß die unterschiedlichen Zieldimensionen betrieblicher Ausbildung angestrebt und tatsächlich erreicht werden, wird nachfolgend differenziert nach betriebs-, berufsleistungs-, arbeitswelt- und lebensweltbezogenen Ergebnissen betrachtet.

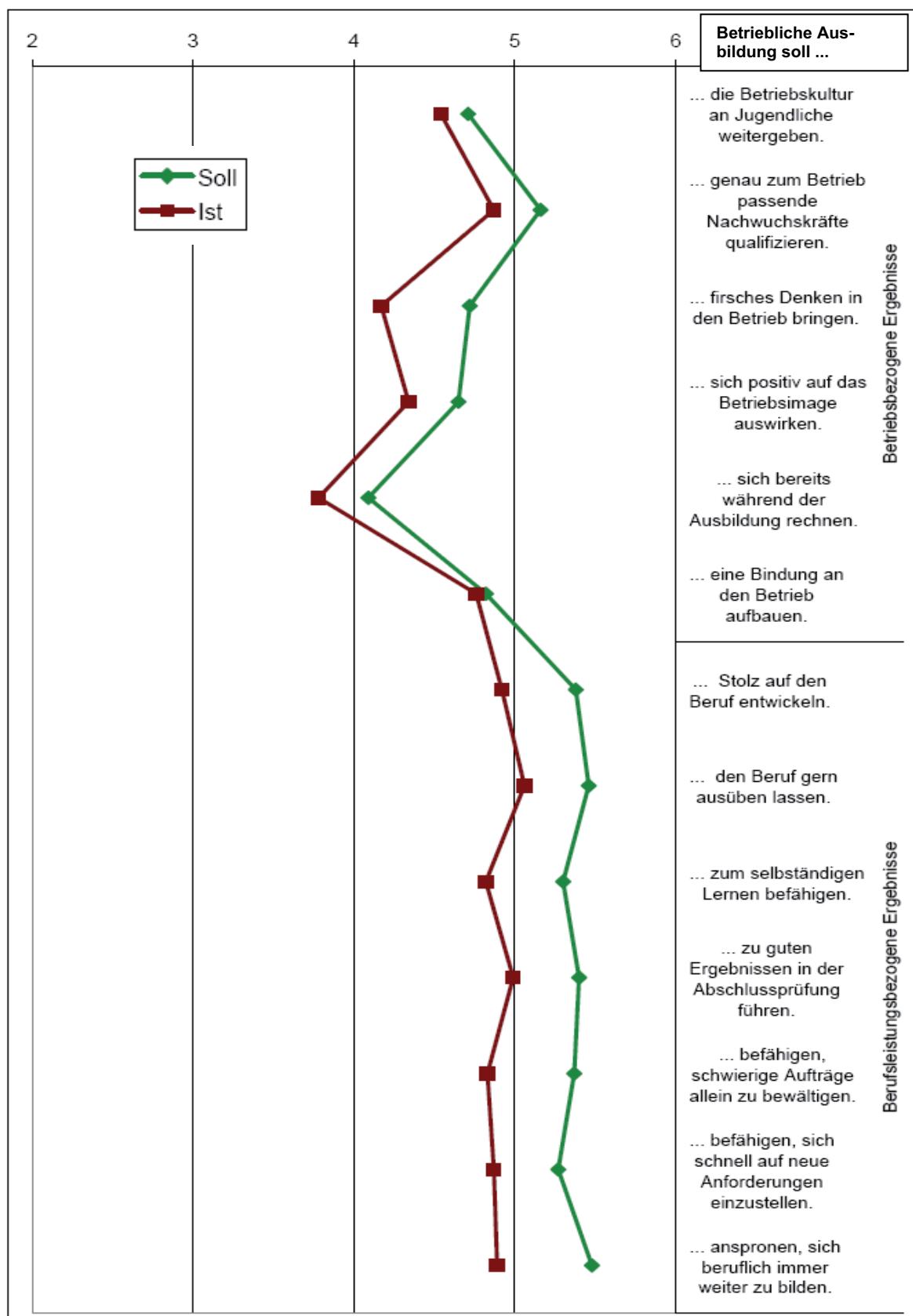
Während sich die betriebsbezogenen Ergebnisse auf die Interessen richten, die der einzelne Betrieb an die Ausbildung knüpft, beziehen sich die berufsleistungsbezogenen Ergebnisse auf die betriebsunabhängigen, allgemeinen Anforderungen an das berufliche Qualifikationsprofil und Leistungsvermögen. Im Mittelpunkt der arbeitsweltbezogenen Ergebnisse stehen für Arbeitskontexte relevante Werthaltungen und Verhaltensweisen, wohingegen bei den lebensweltbezogenen Ergebnissen für Gesellschaft und Persönlichkeit relevante Einstellungen und Handlungsweisen den Gegenstand bilden.

Mit Blick auf die betriebsbezogenen Ergebnisse steht – in Übereinstimmung mit den unter 4.2.1 dargestellten Gründen für die Beteiligung an betrieblicher Ausbildung – die Sicherung des Fachkräftenachwuchses an erster Stelle. Angestrebt wird, die Jugendlichen so zu qualifizieren, dass sie den einzelbetrieblichen Anforderungen und Erwartungen entsprechen. Zugleich sollen sie, um die bedarfsgerecht entwickelten Qualifikationen entsprechend nutzen zu können, für den Betrieb begeistert, an diesen gebunden werden (vgl. Abbildung 14a, oberer Teil). Die Intention, aus der Ausbildung kurzfristig bzw. unmittelbar wirtschaftliche Vorteile zu ziehen, ist bei kleineren Betrieben etwas ausgeprägter als bei größeren, insgesamt jedoch von eher nachrangiger Bedeutung.

An den berufsleistungsbezogenen Zielbereich werden insgesamt sehr hohe Ansprüche gestellt. Ganz gleich, ob es sich darum handelt, durch Ausbildung das aktuelle berufliche Leistungsvermögen zu entwickeln, das Interesse an seine Erhaltung und Ausweitung zu wecken oder Freude am Beruf zu fördern, fassen die Betriebe sehr ehrgeizige Ziele ins Auge (Abbildung 14a, unterer Teil). Vergleichbares trifft auf die Standards zu, die in Bezug auf die Verhaltensweisen in Arbeitskontexten formuliert werden, wobei die hohen Ansprüche an Arbeitstugenden und Umgangsformen allerdings nicht implizieren, dass keine Kritik an Vorgesetztenentscheidungen geübt werden darf (Abbildung 14b, oberer Teil).

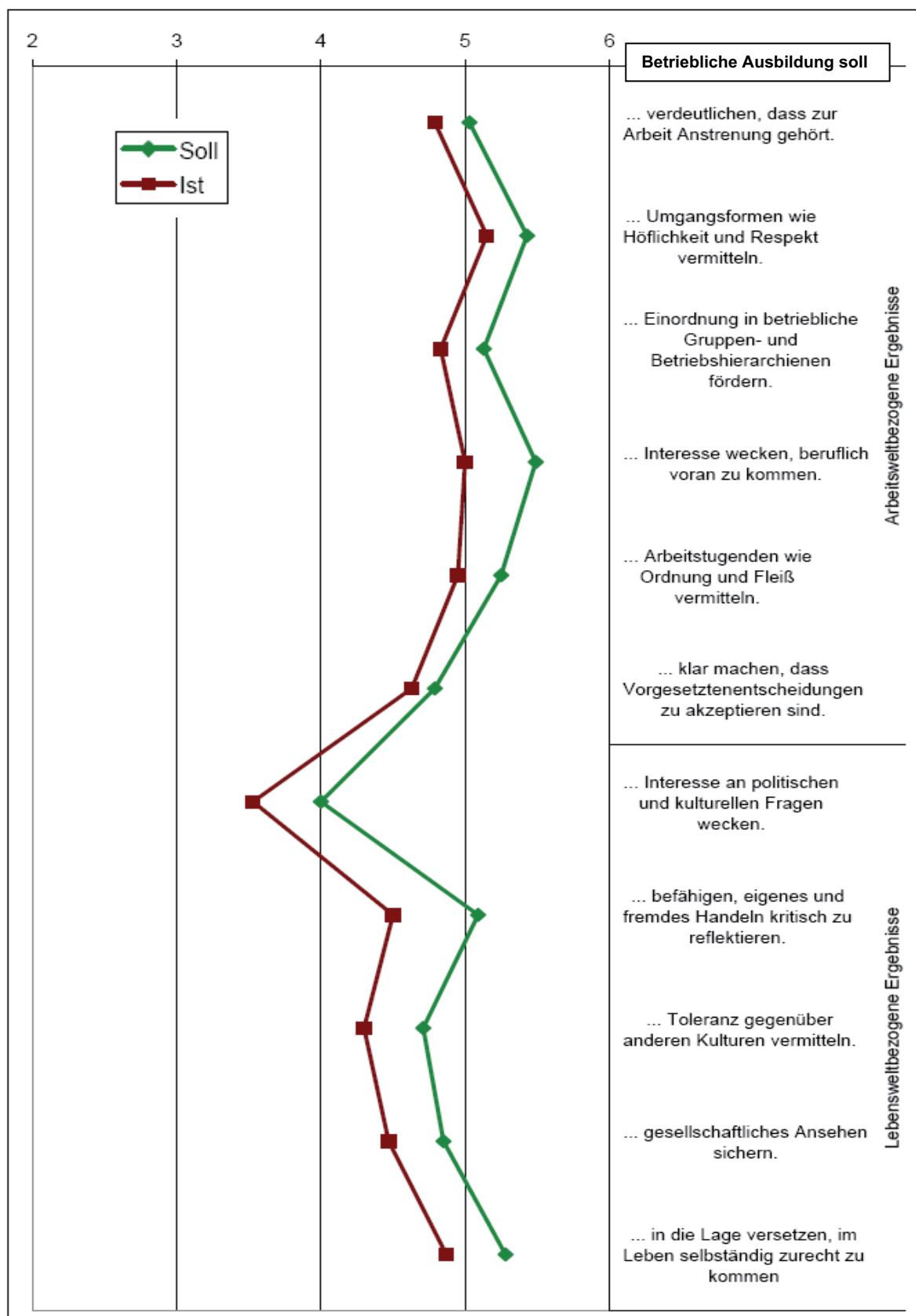
Was die Förderung gesellschaftlicher Integration und die Entwicklung der Persönlichkeit des Auszubildenden anbelangt, fordern vor allem Betriebe aus dem sekundären Sektor nicht ganz so viel von sich selbst bzw. ihrer Ausbildung. Der öffentliche Bereich sieht sich im Vergleich dazu auch in Bezug auf diese Ziele stärker in der Pflicht (vgl. Anhang 3).

Abbildung 14a: Ideale und reale Ausprägung von betriebs- und berufsleistungsbezogenen Ergebnissen betrieblicher Ausbildung
Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

Abbildung 14b: Ideale und reale Ausprägung von arbeits- und lebensweltbezogenen Ergebnissen betrieblicher Ausbildung
Mittelwerte (Ausprägung soll sein / ist: 1 = gar nicht ... 6 = sehr stark)



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.2011; gewichteter Datensatz

Wie gut werden nun die intendierten Ziele erreicht? Entsprechen die Resultate den Ansprüchen an qualitativ hochwertige Ausbildungsergebnisse? Bei der Realisierung der eigenen, mit Ausbildung verknüpften Interessen erweisen sich die Betriebe als recht erfolgreich. Lediglich das Ziel, durch die Ausbildung innovative Denkanstöße zu bekommen, wird in der Praxis nicht ganz so gut wie gewünscht eingelöst. Auch die in Bezug auf Werthaltungen und Verhaltensweisen in Arbeitszusammenhängen formulierten Zielgrößen werden in der Ausbildungspraxis annähernd erreicht. Etwas größere Diskrepanzen zwischen Ideal- und Realausprägung machen die Betriebe bei den berufsleistungsbezogenen Ergebnissen aus. Hier erreicht vor allem die bei den Jugendlichen geweckte Motivation zum kontinuierlichen beruflichen Weiterlernen noch nicht das angestrebte Ausmaß. Gewisse Defizite gestehen sich die Betriebe auch bei den Resultaten ein, die sie mit Blick auf die allgemeine Entwicklung der Jugendlichen erzielen, am ehesten hinsichtlich der Befähigung zur kritischen (Selbst-)Reflexion (vgl. Abbildung 14b).

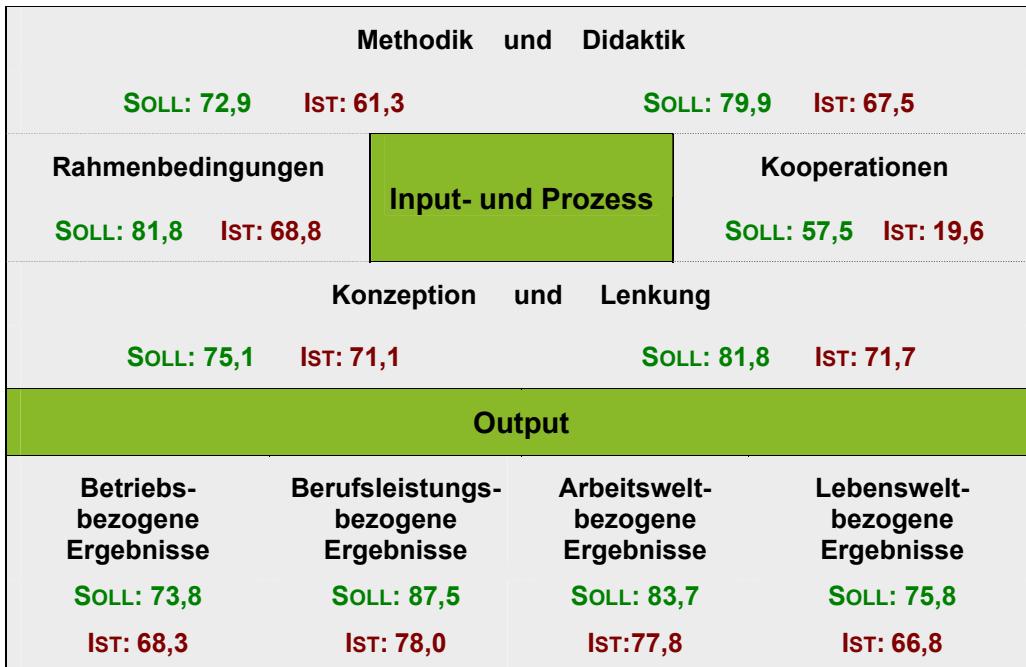
4.3.3 Ausbildungsqualität in der Zusammenschau

Wie verhalten sich nun die zu den einzelnen Qualitätsbereichen formulierten Ansprüche und ihre Erfüllungsgrade zueinander? Wird auf bestimmte Qualitätsbereiche insgesamt mehr Wert gelegt als auf andere? Stimmen bei bestimmten Qualitätsbereichen Anspruch und Wirklichkeit stärker überein als bei anderen?

Um diese Betrachtungen vornehmen zu können, wurden für jeden Qualitätsbereich sowohl ein Gesamt-Index für die ideale Ausgestaltung als auch ein Gesamt-Index für die tatsächlichen Gegebenheiten bestimmt, indem die Einschätzungen zu den zugehörigen Einzelmerkmalen aufsummiert wurden. Da die Qualitätsbereiche unterschiedlich viele Merkmale umfassen, erfolgte anschließend eine Umrechnung der Gesamt-Indizes auf den einheitlichen Wertebereich von 0 bis 100 (0 = kleinster Wert), so dass die Indizes unmittelbar miteinander vergleichbar sind. Die resultierenden Werte sind in Abbildung 15 wiedergegeben.

Hier zeigt sich, dass im Vergleich der input- und prozessbezogenen Qualitätsbereiche den Rahmenbedingungen, also den Voraussetzungen dafür, dass hochwertige Ausbildung überhaupt zustande kommen kann, herausgehobene Bedeutung zukommt. Diese werden als notwendig, nicht jedoch als hinreichend angesehen. Vielmehr ist im weiteren Verlauf der Ausbildung ganz besonders durch die Überwachung und Lenkung des Prozesses dafür Sorge zu tragen, Qualität zu gewährleisten. In der Praxis gelingt Letzteres nach Ansicht der Betriebe auch einigermaßen gut, was in Übereinstimmung zu dem recht umfangreichen Einsatz ausbildungsunterstützender Instrumente und Verfahren steht (vgl. Kapitel 4.2.4). Hingegen bestehen bei den Rahmenbedingungen von allen input- und prozessbezogenen Qualitätsbereichen – sieht man einmal von dem deutlich nachrangig gewerteten Feld der Kooperationen ab – die ausgeprägtesten Differenzen zwischen idealen und realen Gegebenheiten. Anders formuliert: In der Ausbildungspraxis müssen die Betriebe mit geringeren Ressourcen zureckkommen, als ihrer Auffassung nach angemessen wären, um gut ausbilden zu können.

Abbildung 15: Gesamt-Indizes zu Anspruch und Erfüllungsgrad der einzelnen Qualitätsbereiche



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201; gewichteter Datensatz

Mit Blick auf den Output steht die berufliche Leistungsfähigkeit an erster Stelle. Fachliche Leistungsfähigkeit allein reicht aber nach Ansicht der Betriebe nicht aus; um in der Arbeitswelt bestehen zu können, bedarf es zusätzlich eines ausgeprägten Arbeitsethos.

Setzt man die outputbezogenen Qualitätsbereiche mit den input- und prozessbezogenen in Beziehung, so fällt vor allem Folgendes auf: In Bezug auf die Ergebnisse betrieblicher Ausbildung werden insgesamt nicht nur höhere Standards formuliert als für den Input und Prozess von Ausbildung, sondern es reicht auch der Erfüllungsgrad bei den Ergebnissen weiter an die Intentionen heran, als dies bei der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung der Fall ist.

Auch wenn hier eine zusammenfassende Betrachtung vorgenommen wurde, sollte davon abgesehen werden, kurzsätzlich Kausalzusammenhänge zwischen den einzelnen Qualitätsbereichen herzustellen.

4.3.4 Generelle Zufriedenheit mit Ausbildungsaspekten

Löst der Umstand, dass die Ausbildungspraxis relativ weit an die selbst definierten Standards guter Ausbildung heranreicht, bei den Betrieben auch Zufriedenheit mit den Ausbildungsgaben aus? Das sollten die allgemeinen Voten zu den betrieblichen Ausbildungsbedingungen, zur Durchführung und Gestaltung der Ausbildung und zu den Ergebnissen der Ausbildung offen legen, um die die Betriebe am Ende des Fragebogens gebeten wurden. Auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 6 (sehr zufrieden) konnten die Betriebe eine Art Schulnote für ihre generelle (Un-)Zufriedenheit vergeben. Es zeigt sich, dass die Annäherung an selbst gesteckte Ziele zufrieden stellt.

In Übereinstimmung mit dem erreichten Qualitätsstand stellen sich die Betriebe vor allem mit Blick auf die Ausbildungsergebnisse ein gutes Zeugnis aus. Unabhängig von Größe und Branche sind diesbezüglich knapp drei Viertel der Betriebe (sehr) zufrieden.⁴⁰ Trotz der vergleichsweise hohen Diskrepanzen zwischen idealen und tatsächlich gegebenen Rahmenbedingungen äußern dennoch rund 56% der Kleinst- und Kleinbetriebe, gut 61% der Mittelbetriebe sowie rund 72% der Großbetriebe, mit den aktuellen Gegebenheiten (sehr) zufrieden zu sein. Wirklich unzufrieden mit den bestehenden Ausbildungsbedingungen ist jeweils nur ein verschwindend geringer Anteil von kaum mehr als 2%. Recht ähnlich fällt die Wertung in Bezug auf die Gestaltung und Durchführung der Ausbildung aus. Hier ist der Anteil der Betriebe, die (sehr) positive Voten abgeben, bei Groß- und Mittelbetrieben mit 71% bzw. 61% erneut etwas größer als bei Kleinst- und Kleinbetrieben mit jeweils rund 50%. Zugleich ist bei Großbetrieben der Anteil der mit der Ausbildungsgestaltung und -durchführung (gänzlich) Unzufriedenen mit 3,5% leicht höher als in den anderen Betrieben; hier liegt der Anteil zwischen 0% und 1%. Auch sektorale variiert die Zufriedenheit mit der Art und Weise, in der Ausbildung gegenwärtig im Betrieb erfolgt. Sie stellt nur 38% der Betriebe des sekundären Sektors (sehr) zufrieden, im tertiären Sektor sind es 45%; der öffentliche Bereich sticht hier mit 62% der Einrichtungen, die mit der gegenwärtigen Form der Ausbildungsgestaltung und -durchführung (sehr) zufrieden sind, deutlich heraus. Allerdings fällt auch auf: In keinem Wirtschaftsbereich finden sich mehr als 2%, die die Form der Ausbildung als (gänzlich) inakzeptabel erachten.

Ergänzend konnten die Betriebe noch angeben, wie (un-)zufrieden sie insgesamt mit dem dualen Partner Berufsschule, der Ausbildungsberatung der Kammern und der Berufsberatung der Arbeitsagenturen sind. Erwartungsgemäß liegt hier der Zufriedenheitsgrad unter dem, der das eigene Tun und Handeln betrifft.

Was die Berufsschule anbelangt, ist knapp jeder vierte Betrieb (sehr) zufrieden, jeder achte Betrieb äußert das genaue Gegenteil, nämlich (sehr) unzufrieden zu sein. Während dieser Anteil über Betriebe aller Größenklassen konstant ist, nimmt der Anteil der mit der Berufsschule (sehr) zufriedenen Betriebe mit der Größe zu; von 20% bei den Kleinstbetrieben über 25% bei den Kleinbetrieben bis zu 30% bei den Großbetrieben. Differenziert nach Wirtschaftssektoren verschiebt sich dieses Bild: Betriebe des sekundären Sektors sind mit einem Anteil von knapp 20% häufiger (sehr) unzufrieden mit der Berufsschule als Betriebe des tertiären und des öffentlichen Bereiches (8,5% bzw. 6,5%). Zugleich sind aber auch nicht nur annähernd gleich viele Betriebe des sekundären wie des tertiären Sektors mit der Berufsschule (sehr) zufrieden (24% bzw. 27%), sondern auch deutlich häufiger als Einrichtungen des öffentlichen Bereiches; von diesen gaben nur 16% dieses Votum ab.

Zur Ausbildungsberatung durch die Kammern gaben die Betriebe sehr unterschiedliche Voten ab. Einem Anteil von rund 20% (sehr) Zufriedenen steht eine Gruppe rund 25% (sehr) Unzufriedenen gegenüber. Damit bezog jeder zweite Betrieb eine gemäßigste Position gegenüber der Ausbildungsberatung der Kammern. Größenspezifisch variiert die Zufriedenheit jedoch erheblich: Mit zunehmender Betriebsgröße wird (gänzliche) Unzufriedenheit mit der Beratungsleistung der zuständigen Stellen seltener – der Anteil geht von knapp 30% bei Kleinstbetrieben über 23% bzw. 20% bei Klein- und Mittelbetrieben auf 14% bei Großbetrieben zurück – zugleich wird (völlige) Zufriedenheit häufiger – von 18% über 26% und 25% bis zu 33%. Auch sektorale Unterschiede lassen sich ausmachen. Vor allem die öffentlichen Einrichtungen üben Kritik an ihren zuständigen Stellen: Knapp 45% gaben an, die Ausbildungsberatung (sehr) unbefriedigend zu finden. Im tertiären Bereich gaben 24%, im sekundären Bereich 32% dieses Votum ab.

⁴⁰ Die sechs Skalenpunkte werden hier zu den Zufriedenheitsgrade „(sehr) unzufrieden“ (Skalenpunkte 1 und 2), „(eher) zufrieden“ (Skalenpunkte 3 und 4) und „(sehr) zufrieden“ (Skalenpunkte 5 und 6) zusammengefasst.

Hingegen sind in allen drei Wirtschaftssektoren mit 17% bis 21% ähnlich viele Betriebe (sehr) zufrieden mit der Ausbildungsberatung der Kammer.

Besonders kritisch wird die Berufsberatung der Arbeitsagenturen gesehen. Kaum 10% der Betriebe sind hiermit (sehr) zufrieden, knapp 30% hingegen (sehr) unzufrieden. Während der Anteil der (sehr) Unzufriedenen über alle Größenklassen hinweg ähnlich ausfällt, stehen Kleinstbetriebe der Berufsberatung der Arbeitsagenturen auffällig distanziert gegenüber: Nur rund 5% äußerten sich (sehr) positiv. Dieser Befund überrascht insofern, als ein nicht unerheblicher Teil der Betriebe – vor allem auch der Kleinstbetriebe – freie Ausbildungsplätze regelmäßig bei den Arbeitsagenturen meldet, um sie besetzen zu können (vgl. Kapitel 4.2.3). Bei sektoraler Differenzierung sticht erneut der öffentliche Bereich heraus: Hier äußerten 60% (gänzliche) Unzufriedenheit mit der Beratungsleistung der Arbeitsagenturen; damit liegt der Anteil verglichen mit dem tertiären Sektor um das Dreifache, verglichen mit dem sekundären Sektor um das Doppelte höher. Als (sehr) zufrieden äußerten sich zwischen 6% und 16%, Letztere interessanter Weise aus dem öffentlichen Bereich stammend.

5. Fazit

Kaum ein anderer Ausdruck prägt die heutige Diskussion um die Berufsausbildung so sehr wie der der „Qualität“. Dabei kann man sich mitunter des Eindrucks nicht erwehren, dass die Funktion des Wortes – der Bezug zu aktuell relevanten Themenstellungen – wichtiger ist als sein Inhalt. Für ausbildende Betriebe ist „Qualität“ allerdings deutlich mehr als nur ein Leitbegriff; Qualität ist für sie Programm. Das geht deutlich aus den im vorliegenden Diskussionspapier dargestellten Befunden hervor.

Der zentrale Stellenwert von Qualität kommt in den hohen Standards zum Tragen, die Betriebe an ihr eigenes Tun in Ausbildungszusammenhängen anlegen. Zugleich drückt sich darin ihr Selbstverständnis aus, neben Betrieb auch Berufsbildungseinrichtung zu sein. Letzteres spiegelt sich in besonderem Maße in der Prioritätssetzung bei den Ausbildungszielen: Die Entwicklung und Förderung von allgemeiner Berufs- und Beschäftigungsfähigkeit sind wichtiger als die einzelbetrieblichen Interessenlagen.

Auch wenn die jüngste Qualitätsdiskussion ihren Schwerpunkt im Bereich der Prozess- und Outputqualität hat, bedeutet das nicht, dass Inputfaktoren vernachlässigbar wären. Dies wissen auch die betrieblichen Ausbildungsakteure. Sie sehen durchgehend die betrieblichen Rahmengegebenheiten als wichtige Gelenkstelle, über die Ausbildungsqualität erst ermöglicht und beeinflusst wird. Gleichwohl werden auch die anderen Qualitätsdimensionen mehr oder weniger deutlich betont, was darauf hinweist, dass das Bemühen um Ausbildungsqualität das gesamte Ausbildungsgeschehen umfassen muss, sich nicht in punktuellen Maßnahmen erschöpfen darf.

Aber noch etwas anderes verdeutlichen die Befunde: Die Sichtweisen auf gute Ausbildung sind weitgehend losgelöst von den strukturellen und wirtschaftlichen Bedingungen der Betriebe; denn so sehr Letztere variieren, so sehr konvergieren Erstere. Die von den Betrieben formulierten Anforderungen an gute Ausbildung lassen sich dabei als Maximalstandards verstehen, also als Standards, denen sich Ausbildung in der Praxis so gut wie möglich annähern sollte, damit ihr hohe Qualität zuerkannt werden kann. Bei der Formulierung solcher Idealzustände kann es sehr schnell zur sogenannten Anspruchsinflation kommen, also dazu, dass ungeachtet des jeweiligen Gegenstandes die Anforderungen grundsätzlich im Extrembereich angesiedelt werden. Dass dies hier nicht der Fall ist, zwar hohe, aber keine überzogenen Anspruchsniveaus aufgestellt werden, zeigt sich daran, dass die Positionierungen sowohl zu den einzelnen Qualitätsbereichen als auch zu den jeweils zugehörigen Merkmalen sehr differenziert ausfallen. Dies legt nahe, dass die Betriebe die Anforderungen an Qualität maßgeblich vor dem Hintergrund ihrer eigenen Möglichkeiten definieren.

Schließlich fällt folgender Sachverhalt auf: Die Anforderungen an gute Ausbildung wie auch die Anstrengungen, diese einzulösen, konzentrieren sich klar auf den einzelnen Betrieb. Was Kooperationen mit externen Ausbildungsakteuren anbelangt, so werden solche zwar noch bedingt für sinnvoll erachtet, faktisch eingegangen werden Kooperationsbeziehungen indes so gut wie gar nicht.⁴¹ Hier stellt sich die Frage, ob der Verzicht auf Kooperationen der Sicherung qualitativ hochwertiger Ausbildung nicht abträglich ist, und zwar insofern, als dass Potentiale und Ressourcen ungenutzt bleiben. Zumindest indiziert die klaffende Lücke zwischen intendierten und realisierten Kooperationen, dass auch die Betriebe hier noch Ausschöpfungs- und Entwicklungsmöglichkeiten sehen.

⁴¹ Zu vergleichbaren Befunden gelangten anhand von Fallbeispielen u.a. EULER, D.: Qualitätsentwicklung in der Berufsbildung. Bund-Länder-Kommission (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und Forschungsförderung. Heft 127. Bonn: BLK, 2005 sowie EBBINGHAUS, M.: Qualität betrieblicher Ausbildung sichern – Lösungen aus der Praxis. Bielefeld 2007.

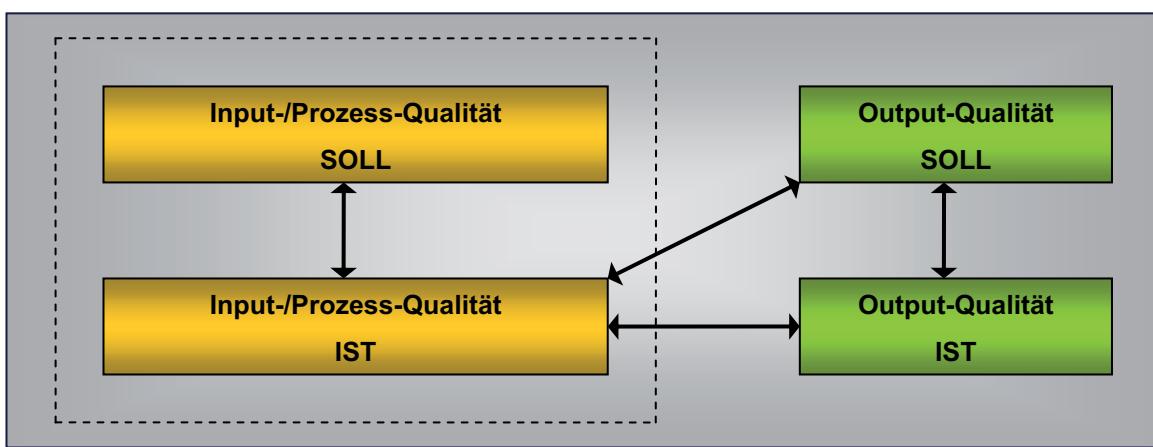
Die hier vorgestellten Befunde sollen, wie zu Beginn des Diskussionspapiers erwähnt, einen ersten Überblick über die Sichtweisen ausbildender Betriebe zu Qualitätsfragen geben. In vertiefenden Analysen wird es nun darauf ankommen, diese Befunde systematisch miteinander in Beziehung zu setzen und darüber die ihnen zugrunde liegenden Strukturen, Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Wechselwirkungen aufzudecken.

Ein Schwerpunkt wird dabei darauf liegen, innerhalb der Menge ausbildender Betriebe Gruppen mit einander ähnlichen Anspruchsmustern in Bezug auf die Qualität betrieblicher Ausbildung zu identifizieren und zu überprüfen, inwieweit sich diese Gruppen über die Anspruchsmuster hinaus anhand bestimmter Strukturmerkmale (u.a. Betriebsgröße, Branche, Region, aber auch Ausbildungsschwerpunkt, Fachkräftebedarf und Stellenwert der Ausbildung innerhalb der Personalpolitik) charakterisieren sowie von einander abgrenzen lassen.

Ein weiterer Schwerpunkt wird sich auf die Untersuchung von Zusammenhängen zwischen Input- und Prozessqualitäten auf der einen und Outputqualitäten auf der anderen Seite richten. Hierbei werden vor allem drei Fragen im Vordergrund stehen (vgl. Abbildung 16):

1. Welche Zusammenhänge bestehen zwischen realisierter Input- und Prozessqualität und erreicherter Outputqualität? Gehen hohe Input- und Prozessqualitäten auch mit hohen Outputqualitäten einher?
2. Wird das Erreichen bestimmter Ausbildungsergebnisse durch bestimmte Formen der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung zu erreichen versucht? Gehen Unterschiede in den Zielhorizonten betrieblicher Ausbildung auch mit Unterschieden in der Ausgestaltung der Ausbildung einher?
3. Ziehen bestimmte Abweichungen zwischen idealen und realen Gegebenheiten in der Gestaltung und Durchführung der Ausbildung bestimmte Differenzen zwischen angestrebten und tatsächlich erreichten Ausbildungsergebnissen nach sich? Erweisen sich Divergenzen zwischen Ideal und Realität in bestimmten Bereichen der Input- und Prozessqualität als kritischer für die Outputqualität als Abweichungen in anderen Bereichen?

Abbildung 16: Zukünftige Analysestränge



Quelle: BIBB-Betriebsbefragung 2.2.201

Auf der Grundlage der dabei gewonnenen Erkenntnisse sind letztendlich Ansatzpunkte für eine zielgerichtete Weiterentwicklung betrieblicher Ausbildungsqualität herauszukristallisieren sowie praxisgerechte Maßnahmen zu generieren.

Anhang 1
Fragebogen

Gestaltung und Durchführung der betrieblichen Ausbildung

Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung



Wir danken für Ihre
Unterstützung!

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB

- Forschen
- Beraten
- Zukunft gestalten

► Worum geht es?

In der aktuellen Berufsbildungsdiskussion nehmen Fragen der Gestaltung und Durchführung der dualen Berufsausbildung breiten Raum ein. Die Förderung der Ausbildungsqualität wird dabei als ein Schlüsselfaktor für die Zukunft von Wirtschaft und Gesellschaft in Deutschland gesehen.

Ausbildende Betriebe sind dabei ganz konkret mit der Planung und Durchführung von Ausbildung konfrontiert. Diesen Sachverhalt greift das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) in einem Forschungsprojekt auf. Das Forschungsprojekt fragt unter anderem danach,

- wie Betriebe die Ausbildung planen, gestalten und durchführen,
- unter welchen Rahmenbedingungen diese Aufgaben wahrgenommen werden und
- auf welche Qualitätsmaßstäbe Ausbildungsbetriebe dabei besonderen Wert legen.

In diesem Zusammenhang sind uns Ihre Erfahrungen sehr wichtig. Wir laden Sie ein, an unserer Befragung teilzunehmen. Sie nutzen damit die Möglichkeit, Ihre Positionen und Ansätze in die aktuelle Berufsbildungsdiskussion einzubringen. Wir erhoffen uns von den Ergebnissen neue Impulse für diese Diskussion und dadurch eine passgenauere Unterstützung für Ausbildungsbetriebe bei ihrer wichtigen und verantwortungsvollen Arbeit. Detaillierte Informationen zu dem Forschungsprojekt finden Sie im Internet unter <http://www.qualitaet-sichern.de>.

► Worum wir Sie bitten:

Wir möchten Sie bitten, den Fragebogen so genau wie möglich auszufüllen. Bitte senden Sie ihn in dem beige-fügten adressierten Umschlag **bis zum 07. November 2008** zurück an das

Institut für Entwicklungsplanung und Strukturforschung GmbH
Projekt: ABB
Bödekerstr. 7
30161 Hannover

► Was mit Ihren Angaben geschieht:

Die Teilnahme an der Befragung ist freiwillig, Angaben zur Person sind optional. Ihre Angaben werden streng vertraulich und entsprechend den gesetzlichen Bestimmungen des Datenschutzes behandelt. Das bedeutet, dass alle erhobenen Daten nur in anonymisierter Form, ohne Namen und Adressen und nur zusammengefasst mit den Daten anderer Betriebe ausgewertet werden. Die Ergebnisse lassen keine Rückschlüsse zu, welcher Betrieb welche Angaben gemacht hat.

► Hinweise zum Ausfüllen des Fragebogens:

- Bitte lesen Sie die Fragen in Ruhe durch und kreuzen Sie die für Ihren Betrieb zutreffende Antwort in dem vorgegebenen Kästchen an.
- Sollten Sie sich bei einer Antwort geirrt haben, so kreisen Sie einfach die falsche Antwort ein und kreuzen die richtige Antwort an.
- Für eine leichtere Lesbarkeit wird im Fragebogen nur die Bezeichnung Betrieb verwendet. Eine Praxis, ein Amt, eine Filiale o.ä. ist damit gleichermaßen gemeint.
- Wenn es sich bei Ihrem Betrieb um eine Filiale, eine Zweigniederlassung oder eine Zentrale handelt, bitten wir Sie, die nachfolgenden Frage nur auf Ihren Betrieb vor Ort zu beziehen und zu beantworten.
- Fragen zur Ausbildung beziehen sich ausschließlich auf die duale Berufsausbildung gemäß Berufsbildungsgesetz (BBiG) / Handwerksordnung (HwO).

► Ihre Ansprechpartner:

Sollten Sie Fragen oder Anmerkungen zum Fragebogen oder der Studie haben, stehen Ihnen gern die folgenden Ansprechpartner zur Verfügung:

beim BiBB: Margit Ebbinghaus
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Tel.: 0228/107-1616
E-Mail: ebbinghaus@bibb.de

beim Ies: Bernd Behrensdorf
Bödekerstr. 7
30161 Hannover
Tel.: 0511/3997-214
E-Mail: behrensdorf@ies.uni-hannover.de

I Grund- und Strukturdaten

1. Wann wurde Ihr Betrieb gegründet? Geben Sie bitte das Jahr an.

01.01

2. In welchem Bundesland liegt Ihr Betrieb?

02.01

3. Handelt es sich bei Ihnen um den Hauptsitz des Unternehmens oder um eine Niederlassung/Zweigstelle/Filiale?

03.01 Hauptsitz Niederlassung/Zweigstelle/Filiale kann ich nicht beurteilen

4. Zu welchem Wirtschaftsbereich gehört Ihr Betrieb?

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden | <input type="checkbox"/> Handel, Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen und Gebrauchsgütern |
| <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe | <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht |
| <input type="checkbox"/> Energie- und Wasserversorgung | <input type="checkbox"/> Gesundheits-, Veterinär- und Sozialwesen |
| <input type="checkbox"/> Baugewerbe | <input type="checkbox"/> Gastgewerbe |
| <input type="checkbox"/> Verkehr und Nachrichtenübermittlung | <input type="checkbox"/> Kredit-, Versicherungsgewerbe |
| <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung | <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen, Vermietung beweglicher Sachen, Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen |
| <input type="checkbox"/> Erbringung von sonstigen öffentlichen und persönlichen Dienstleistungen | <input type="checkbox"/> Sonstiger Bereich |

5. Welche Kammer ist für Ihren Betrieb zuständig?

05.01 Industrie- und Handelskammer (IHK) andere Kammer/zuständige Stelle Handwerkskammer (HwK)

6. Bildet Ihr Betrieb aus bzw. hat ausgebildet im Jahr ...

06.01 ... 2005? ja nein ... 2007? ja nein ... 2006? ja nein ... 2008? ja nein

Sollten Sie überall „nein“ angekreuzt haben, gehören Sie leider nicht zu unserer Zielgruppe. Senden Sie den Fragebogen bitte trotzdem zurück. Vielen Dank.

7. Wie viele sozialversicherungspflichtig Beschäftigte (einschließlich der Lehrlinge) hat Ihr Betrieb am Ort etwa zurzeit?

07.01	ungefähr	<input type="text"/>	sozialversicherungspflichtig Beschäftigte insgesamt
07.02	darunter ungefähr	<input type="text"/>	Lehrlinge über alle Ausbildungsjahre zusammen

8. Wie verteilen sich Ihre Lehrlinge ungefähr auf ...

08.01	... gewerbl.-technische Berufe?	<input type="text"/>	(Anzahl)
08.02	... kaufmännisch-verwaltende Berufe?	<input type="text"/>	(Anzahl)
08.03	... sonstige Berufe?	<input type="text"/>	(Anzahl)

9. Sind unter Ihren Lehrlingen Jugendliche mit Migrationshintergrund / ausländischer Herkunft?

09.01	ja	<input type="checkbox"/>	wie viele?	<input type="text"/>	(Anzahl)
09.02	nein	<input type="checkbox"/>			

II Wirtschaftslage und Unternehmensstrategie

10.	Wie verlief die Entwicklung der nachfolgend genannten Aspekte in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb und was erwarten Sie für die Zukunft?	in den letzten 3 Jahren				in der Zukunft			
		positiv	gleich geblieben	negativ	wechselt	positiv	gleich bleiben	negativ	wechseln
10.01	Die Anzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (positiv = Zunahme)	<input type="checkbox"/>							
10.02	Die Anzahl der Lehrlinge (positiv = Zunahme)	<input type="checkbox"/>							
10.03	Die Wirtschafts- bzw. Haushaltsslage	<input type="checkbox"/>							

11.	Welche der folgenden Managementverfahren werden bei Ihnen auf Betriebsebene eingesetzt oder sind geplant?	werden eingesetzt	sind geplant	weder eingesetzt noch geplant
11.01	Controlling	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.02	Kundenbefragung (z.B. zur Kundenzufriedenheit)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.03	Mitarbeitergespräch (z.B. zur Potenzialentwicklung)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.04	Qualitätsmanagement-System (z.B. in Orientierung an ISO)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11.05	Zielvereinbarungssystem	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

12.	Wie wichtig ist es für Ihren Betrieb ...						
		ganz unwichtig	sehr wichtig				
		1	2	3	4	5	6
12.01	... der preisgünstigste Anbieter am Markt zu sein?	<input type="checkbox"/>					
12.02	... die Qualität der Produkte, Angebote bzw. Leistungen ständig zu steigern?	<input type="checkbox"/>					
12.03	... die Betriebskosten immer weiter zu verringern?	<input type="checkbox"/>					
12.04	... das Produkt- bzw. Leistungsangebot zunehmend an den individuellen Wünschen der Kunden auszurichten?	<input type="checkbox"/>					
12.05	... neue Marktsegmente zu erschließen?	<input type="checkbox"/>					

III Ausbildungsstrategie

13.	Verfolgt Ihr Betrieb eher die Strategie ...	
13.01	... mehr Jugendliche auszubilden, als übernommen werden können?	<input type="checkbox"/>
13.02	... genau so viele Jugendliche auszubilden, wie übernommen werden können?	<input type="checkbox"/>
13.03	... weniger Jugendliche auszubilden, als übernommen werden könnten?	<input type="checkbox"/>
13.04	... keinen der ausgebildeten Jugendlichen zu übernehmen?	<input type="checkbox"/>

14.	Wie wichtig sind für Sie die folgenden Möglichkeiten, um den Bedarf an qualifizierten Fachkräften zu decken?						
		ganz unwichtig	sehr wichtig				
		1	2	3	4	5	6
14.01	eigene betriebliche Ausbildung im gewerblichen Bereich	<input type="checkbox"/>					
14.02	eigene betriebliche Ausbildung im technischen Bereich	<input type="checkbox"/>					
14.03	eigene betriebliche Ausbildung im kaufmännischen Bereich	<input type="checkbox"/>					
14.04	Einstellung von Berufsanhängern, die in anderen Betrieben ausgebildet wurden	<input type="checkbox"/>					
14.05	Einstellung von schulisch ausgebildeten Berufsanhängern	<input type="checkbox"/>					
14.06	Einstellung berufserfahrener Fachkräfte vom Arbeitsmarkt	<input type="checkbox"/>					
14.07	Fort-/Weiterbildung der eigenen Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>					
14.08	Einstellung von Fach-/Hochschulabsolventen	<input type="checkbox"/>					
14.09	Beschäftigung von Leiharbeitskräften	<input type="checkbox"/>					
14.10	Beschäftigung von Praktikanten	<input type="checkbox"/>					

15. Wie schätzen Sie den zukünftigen Fachkräftebedarf Ihres Betriebes ein?		gar nicht	sehr stark				
Zukünftig besteht Bedarf an ...		1	2	3	4	5	6
15.01	... kaufmännischen Fachkräften	<input type="checkbox"/>					
15.02	... gewerblichen Fachkräften	<input type="checkbox"/>					
15.03	... technischen Fachkräften	<input type="checkbox"/>					
15.04	... anderen Fachkräften:	<input type="text"/>					

16. Warum bildet Ihr Betrieb aus?		völlig unzutreffend	völlig zutreffend				
Wir bilden aus, ...		1	2	3	4	5	6
16.01	... um Jugendlichen eine berufliche Perspektive zu geben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.02	... weil Ausbildung fester Bestandteil der Personalpolitik ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.03	... weil Ausbildung zur Betriebstradition gehört.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.04	... weil selbst ausgebildete Fachkräfte im Betrieb flexibler einsetzbar sind.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.05	... weil die Kosten für die eigene Ausbildung geringer sind als die Einstellungskosten von ausgebildeten Fachkräften.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.06	... weil das Risiko von Fehlbesetzungen geringer ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.07	... um Qualifikationsengpässe zu vermeiden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.08	... weil Ausbildung Gemeinschaftsaufgabe der Wirtschaft ist.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

17. Konnte Ihr Betrieb in den letzten drei Jahren alle angebotenen Lehrstellen besetzen?	
17.01	ja <input type="checkbox"/>
17.01	nein <input type="checkbox"/>

18. Traten bei der Besetzung der Lehrstellen bestimmte Probleme auf?		nein	ja
18.01	Es gab zu wenig Bewerber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.02	Es gab nicht genügend geeignete Bewerber.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.03	Bewerber sind nicht zum Vorstellungsgespräch erschienen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.04	Der Ausbildungsplatz wurde nicht angetreten.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18.05	Geschlossene Ausbildungsverträge wurden vorzeitig gelöst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

IV Rekrutierungsstrategie

19.	Inwiefern nutzen Sie folgende Möglichkeiten, um zukünftige Lehrlinge zu gewinnen?							
		gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark
19.01	Kontakte zu allgemeinbildenden Schulen	<input type="checkbox"/>						
19.02	Durchführung von Schülerbetriebspraktika	<input type="checkbox"/>						
19.03	Beteiligung an Lehrstellenbörsen	<input type="checkbox"/>						
19.04	Meldung freier Lehrstellen bei der Arbeitsagentur	<input type="checkbox"/>						
19.05	Anzeigen in Zeitungen	<input type="checkbox"/>						
19.06	Anzeigen im Internet	<input type="checkbox"/>						
19.07	Werbung durch Mitarbeiter	<input type="checkbox"/>						
19.08	Durchführung von Tagen der offenen Tür	<input type="checkbox"/>						
19.09	Angebot von Einstiegsqualifizierungen	<input type="checkbox"/>						
20.	Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Lehrlinge ...							
		ganz unwichtig	1	2	3	4	5	sehr wichtig
20.01	... mindestens 18 Jahre alt sind?	<input type="checkbox"/>						
20.02	... ordentliche und fehlerfreie Bewerbungsunterlagen vorlegen?	<input type="checkbox"/>						
20.03	... im Einstellungstest gute Ergebnisse erzielen?	<input type="checkbox"/>						
20.04	... im Vorstellungsgespräch einen guten Eindruck machen?	<input type="checkbox"/>						
20.05	... sich in Vereinen engagieren?	<input type="checkbox"/>						
20.06	... gute Fremdsprachenkenntnisse haben?	<input type="checkbox"/>						
20.07	... sich umfassend über den Lehrberuf informiert haben?	<input type="checkbox"/>						
20.08	... berufspraktische Erfahrungen haben (z.B. Praktika, Ferienjobs)?	<input type="checkbox"/>						
20.09	... einen einfachen Schulabschluss haben?	<input type="checkbox"/>						
20.10	... einen mittleren Schulabschluss haben?	<input type="checkbox"/>						
20.11	... einen höheren Schulabschluss haben?	<input type="checkbox"/>						
20.12	... gute Schulnoten in Deutsch vorweisen können?	<input type="checkbox"/>						
20.13	... gute Schulnoten in Mathematik vorweisen können?	<input type="checkbox"/>						
20.14	... gute Schulnoten in den Naturwissenschaften vorweisen können?	<input type="checkbox"/>						

21. Wann beginnen Sie mit der Suche nach Ihren künftigen Lehrlingen?

- 21.01 mehr als 12 Monate vor Ausbildungsbeginn
- 7 bis 12 Monate vor Ausbildungsbeginn
- 3 bis 6 Monate vor Ausbildungsbeginn
- weniger als 3 Monate vor Ausbildungsbeginn

V Ausbildungspersonal**22. Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die ausschließlich oder vorwiegend mit Ausbildungsaufgaben befasst sind (d.h. hauptberufliche Ausbilder)?**

- 22.01 ja wie viele? (Anzahl)
- nein

23. Gibt es darüber hinaus in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die neben Ihrer eigentlichen Tätigkeit mit Ausbildungsaufgaben befasst sind (d.h. nebenberufliche Ausbilder)?

- 23.01 ja wie viele? (Anzahl)
- nein

24. Wie wichtig sind in Ihrem Betrieb folgende Aspekte, um Beschäftigten Ausbildungsaufgaben zu übertragen?

	24.01	mehrjährige Berufserfahrung	ganz unwichtig						sehr wichtig					
			1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
	24.02	abgeschlossener Ausbilder-Eignungs-Lehrgang (AEVO-Prüfung)	<input type="checkbox"/>											
	24.03	abgeschlossene Meisterprüfung	<input type="checkbox"/>											
	24.04	Teilnahme an anderen Fortbildungen zur pädagogischen Qualifizierung	<input type="checkbox"/>											
	24.05	persönliche Bereitschaft zur Unterweisung von Lehrlingen	<input type="checkbox"/>											

VI Ausbildungssteuerung

25.	Inwieweit gelingt es in Ihrem Betrieb, ...	gar nicht	sehr gut					
			1	2	3	4	5	6
25.01	... die für den künftigen Qualifikationsbedarf passenden Ausbildungsberufe zu finden?	<input type="checkbox"/>						
25.02	... die Anzahl der Ausbildungsplätze festzulegen?	<input type="checkbox"/>						
25.03	... die Ausbildungsordnung in einen betrieblichen Ausbildungsplan umzusetzen?	<input type="checkbox"/>						
25.04	... den betrieblichen Ausbildungsplan einzuhalten?	<input type="checkbox"/>						
25.05	... die Ausbildung an technische Entwicklungen anzupassen?	<input type="checkbox"/>						
25.06	... ausbildungsgünstige Tätigkeiten und Aufgaben zu finden?	<input type="checkbox"/>						
25.07	... die Ausbildung mit den eigentlichen Arbeitsaufgaben zu vereinbaren?	<input type="checkbox"/>						
25.08	... Mitarbeiter für Ausbildungstätigkeiten zu gewinnen?	<input type="checkbox"/>						

26.	Welche der folgenden ausbildungsunterstützenden Verfahren und Instrumente werden in Ihrem Betrieb eingesetzt oder sind geplant?	werden eingesetzt	sind geplant	weder eingesetzt noch geplant										
					26.01	26.02	26.03	26.04	26.05	26.06	26.07	26.08	26.09	26.10
	betriebsspezifische Ausbildungspläne	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	standardisierte Beurteilung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Checklisten zur Kontrolle vermittelter Ausbildungsinhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Selbsteinschätzungen der Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Leitlinien für die Unterweisung von Auszubildenden	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Einführungsprogramme für neue Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Förderprogramme für leistungsschwache Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Zusatzqualifikationen für leistungsstarke Auszubildende	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	regelmäßige Ausbilderrunden/-besprechungen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Kosten-Nutzen-Analysen der Ausbildung	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										
	Erfassung und Auswertung von Ausbildungsdaten wie Abbruchquoten, Prüfungsleistungen u.ä.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>										

VII Ausbildungsgestaltung und -durchführung

Mit den nun folgenden Fragen möchten wir jeweils zwei Dinge in Erfahrung bringen:
1) wie die betriebliche Ausbildung prinzipiell (idealer Weise) gestaltet sein sollte,

<p>Hier geht es um Merkmale zu verschiedenen Aspekten der betrieblichen Ausbildung. Bitte geben Sie an:</p> <p>1) Inwieweit sollte betriebliche Ausbildung diese Merkmale aufweisen?</p> <p>2) Wie stark treffen diese Merkmale auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?</p>														
29.	a) Merkmale der Organisation von Ausbildung	sollte so sein						trifft konkret auf uns zu						
		gar nicht	1	2	3	4	5	6	gar nicht	1	2	3	4	5
29.01 a	Die Lehrlinge werden vom ersten Tag an wie reguläre Mitarbeiter behandelt und eingesetzt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.02 a	Die Lehrlinge arbeiten schon während der Ausbildung völlig selbstständig und eigenverantwortlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.03 a	Die Lehrlinge werden in die Erledigung „echter“ Aufgaben und Aufträge eingebunden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.04 a	Der betriebliche Ausbildungsplan wird in zeitlichen Intervallen überprüft und angepasst.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.05 a	Die Lehrlinge haben einen Mitarbeiter als festen Ansprechpartner.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.	b) Merkmale der Überwachung und Lenkung des Ausbildungsverlaufes	sollte so sein						trifft konkret auf uns zu						
		gar nicht	1	2	3	4	5	6	gar nicht	1	2	3	4	5
29.01 b	Die Berichtshefte werden wöchentlich kontrolliert und besprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.02 b	Bei Fehlverhalten der Lehrlinge wird unmittelbar und konsequent durchgegriffen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.03 b	Lernfortschritte werden kontrolliert und reflektiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.04 b	Arbeitsfehler der Lehrlinge werden bei neuen Aufgaben toleriert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.05 b	Arbeitsergebnisse der Lehrlinge werden ausgewertet und besprochen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.06 b	Gute Leistungen werden gelobt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.	c) Merkmale der verantwortlichen Einbindung der Lehrlinge in die Ausbildung	sollte so sein						trifft konkret auf uns zu						
		gar nicht	1	2	3	4	5	6	gar nicht	1	2	3	4	5
29.01 c	Die Lehrlinge bringen eigene Ideen in die Ausbildung ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.02 c	Die Lehrlinge fordern fachliche Erklärungen und Informationen selbst ein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.03 c	Die Lehrlinge sind selbst mitverantwortlich für ihre Ausbildung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
29.04 c	Die Lehrlinge geben den Ausbildern Rückmeldung über Ausbildungsinhalte und -verlauf.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

	29.	d) Merkmale der didaktischen Gestaltung der Ausbildung	solte so sein						trifft konkret auf uns zu						
			gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark	gar nicht	1	2	3	4	5
	29.01.d	Die Lehrlinge werden auch bei privaten Problemen unterstützt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.02.d	Die Lehrlinge erhalten bei Ausbildungsproblemen sofort Hilfestellungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.03.d	Die den Lehrlingen übertragenen Aufgaben werden in einzelne Arbeitsschritte vorstrukturiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.04.d	Die Lehrlinge haben bei neuen Aufgaben genug Zeit zum Ausprobieren und Üben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.05.d	Mit den Lehrlingen werden monatlich konkrete Lernziele vereinbart.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.06.d	Ausbildungsinhalte werden in beruflichen Handlungszusammenhängen vermittelt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	29.07.d	Die Lehrlinge erhalten klare Arbeitsanweisungen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

	30.	Im nächsten Block geht es um Kooperationen zwischen Ausbildungakteuren. Bitte geben Sie an: 1) Inwiefern sollten folgende Kooperationen im Rahmen der Ausbildung stattfinden? 2) Inwiefern finden diese Kooperationen konkret in Ihrem Betrieb statt?	solte stattfinden						findet konkret bei uns statt						
			gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark	gar nicht	1	2	3	4	5
	30.01.a	Gemeinsame Projekte zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	30.02.a	Abstimmung von betrieblichem Ausbildungsplan und schulischem Lehrplan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	30.03.a	Praktika von Berufsschullehrern im Ausbildungsbetrieb	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	30.04.a	Beteiligung betrieblicher Praktiker am Berufsschulunterricht	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	30.05.a	Gemeinsame Arbeitskreise betrieblicher Ausbilder und Berufsschullehrer	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
	30.06.a	Informationsaustausch zwischen Schule und Betrieb über Leistung und Verhalten der Lehrlinge	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

30.	b) Kooperationen mit anderen Betrieben und mit Kammern		sollte stattfinden						findet konkret bei uns statt						
			gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark	gar nicht	1	2	3	4	5
30.01 b	Gemeinsame Ausbildungsprojekte zwischen mehreren Betrieben der Region		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30.02 b	Ausbildungskooperationen mit Betrieben im Ausland		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30.03 b	Freiwillige Verpflichtung der Branchenbetriebe auf gemeinsame Ausbildungsstandards		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30.04 b	Unterstützung durch die Kammer bei der Erstellung betrieblicher Ausbildungspläne		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30.05 b	Beratung durch die Kammer zur Gestaltung von Lehr-Lern-Prozessen		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						
30.06 b	Zertifizierungsmöglichkeiten für die betriebliche Ausbildung		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>						

31.	a) Mit Blick auf berufliche Qualifikationen und Werthaltungen soll betriebliche Ausbildung ...		sollte Ausbildung leisten						trifft konkret auf uns zu						
			gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark	gar nicht	1	2	3	4	5
31.01 a	... den Jugendlichen verdeutlichen, dass Mühe und Anstrengung zur Arbeit dazugehören.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.02 a	... die Jugendlichen dazu anspornen, sich beruflich immer weiter zu bilden.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.03 a	... den Jugendlichen Umgangsformen wie Respekt, Höflichkeit und Pünktlichkeit vermitteln.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.04 a	... dazu beitragen, dass sich die Jugendlichen in Gruppenstrukturen und Betriebshierarchien einordnen können.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.05 a	... das Interesse der Jugendlichen wecken, beruflich voran zu kommen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.06 a	... den Jugendlichen Arbeitstugenden wie Ordnung und Fleiß vermitteln.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.07 a	... die Jugendlichen befähigen, sich schnell auf neue Arbeitsanforderungen und -bedingungen einstellen zu können.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.08 a	... die Jugendlichen befähigen, schwierige Arbeitsaufgaben selbstständig zu bewältigen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.09 a	... dazu führen, dass die Jugendlichen bei der Abschlussprüfung gute Ergebnisse erzielen.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.10 a	... den Jugendlichen klar machen, dass Entscheidungen von Vorgesetzten zu akzeptieren sind.		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

			sollte Ausbildung leisten						trifft konkret auf uns zu					
			gar nicht	1	2	3	4	5	sehr stark	gar nicht	1	2	3	4
31.	b) Mit Blick auf den Betrieb soll betriebliche Ausbildung ...													
31.01b	... bei den Jugendlichen eine Bindung an den Betrieb aufbauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.02b	... sich bereits während der Ausbildung rechnen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.03b	... sich positiv auf das Betriebsimage auswirken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.04b	... frisches Denken in den Betrieb bringen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.05b	... Nachwuchskräfte qualifizieren, die genau den betrieblichen Anforderungen entsprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.06b	... die Betriebskultur an die Jugendlichen weitergeben.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.	c) Mit Blick auf die Persönlichkeitsentwicklung soll betriebliche Ausbildung ...													
31.01c	... das Interesse der Jugendlichen an politischen und kulturellen Fragen wecken.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.02c	... die Jugendlichen zum selbstständigen Lernen befähigen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.03c	... die Jugendlichen befähigen, eigenes und fremdes Handeln kritisch zu reflektieren.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.04c	... die Jugendlichen den Beruf gern ausüben lassen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.05c	... bei den Jugendlichen Stolz auf den erlernten Beruf entwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.06c	... bei den Jugendlichen Toleranz gegenüber verschiedenen Kulturen fördern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.07c	... den Jugendlichen gesellschaftliche Anerkennung sichern.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
31.08c	... die Jugendlichen in die Lage versetzen, im Leben selbstständig zurecht zu kommen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

32.	Bitte geben Sie nun noch an, wie zufrieden Sie insgesamt sind mit ...	sehr unzufrieden						sehr zufrieden					
		1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
32.01	... Ihren betrieblichen Ausbildungsbedingungen.	<input type="checkbox"/>											
32.02	... der Durchführung und Gestaltung Ihrer Ausbildung.	<input type="checkbox"/>											
32.03	... den Ergebnissen Ihrer Ausbildung.	<input type="checkbox"/>											
32.04	... der Berufsschule.	<input type="checkbox"/>											
32.05	... der Berufsberatung der Arbeitsagenturen.	<input type="checkbox"/>											
32.06	... der Ausbildungsberatung durch die Kammern.	<input type="checkbox"/>											

Für die statistische Auswertung möchten wir abschließend noch von Ihnen wissen:

33. a) Welche Aufgaben haben Sie im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung?

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|--------------------------------------|--------------------------|
| Planung der Ausbildung | <input type="checkbox"/> | Kontrolle/Überwachung der Ausbildung | <input type="checkbox"/> |
| Durchführung der Ausbildung | <input type="checkbox"/> | Sonstiges (bitte angeben): | <input type="text"/> |

33. b) Welche Funktion haben Sie im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung?

- | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|----------------------------|--------------------------|
| Ausbildungsleiter | <input type="checkbox"/> | hauptberuflicher Ausbilder | <input type="checkbox"/> |
| Ausbildungsverantwortlicher | <input type="checkbox"/> | nebenberuflicher Ausbilder | <input type="checkbox"/> |

33. c) Ihr Geschlecht?

d) Ihr Alter?

- | | | | | | |
|-----------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|----------------------|
| 33.03 c,d | männlich | <input type="checkbox"/> | weiblich | <input type="checkbox"/> | <input type="text"/> |
|-----------|----------|--------------------------|----------|--------------------------|----------------------|

► Wenn Sie etwas ergänzen möchten, können Sie dies hier aufschreiben:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Bitte senden Sie den Fragebogen nun mit dem Freumschlag an uns zurück.

Anhang 1
Missing-Quoten

Missing-Quoten je Frage und Item	Gesamtstichprobe	
	Ungewichteter Datensatz	Gewichteter Datensatz
Frage 1 bis 9: Grund- und Strukturdaten		
01.01	10,0	4,5
02.01	3,2	2,4
03.01	4,4	2,8
04.01	3,8	3,3
05.01	14,1	7,0
06.01	4,7	6,0
06.02	4,0	4,4
06.03	3,6	4,1
06.04	0,1	0,3
07.01	0,0	0,0
07.02	0,3	0,4
09.01	1,1	1,3
Frage 10: Wie verlief die Entwicklung nachfolgend genannter Aspekte in den letzten drei Jahren in Ihrem Betrieb und was erwarten Sie für die Zukunft		
10.01g	2,6	0,9
10.01z	1,6	0,8
10.02g	5,9	4,4
10.02z	11,5	12,8
10.03g	10,6	12,5
10.03z	14,2	13,0
Frage 11: Welche der folgenden Managementverfahren werden bei Ihnen auf Betriebsebene eingesetzt oder sind geplant?		
11.01	4,3	10,7
11.02	6,9	7,0
11.03	3,0	2,4
11.04	6,0	3,9
11.05	4,3	5,4

Frage 12: Wie wichtig ist es Ihrem Betrieb ... (Wettbewerbsstrategie)?		
12.01	7,5	3,1
12.02	4,4	0,8
12.03	4,6	1,5
12.04	5,1	0,9
12.05	6,8	1,7
Frage 13: Welche Ausbildungsstrategie verfolgt Ihr Betrieb?		
13.00	1,8	4,2
Frage 14: Wie wichtig sind für Sie die folgenden Möglichkeiten, um den Bedarf an Fachkräften zu decken?		
14.01	11,0	18,5
14.02	13,1	21,8
14.03	3,7	7,8
14.04	6,0	9,1
14.05	7,1	9,9
14.06	4,4	7,9
14.07	1,0	1,1
14.08	5,0	11,2
14.09	5,4	9,4
14.10	2,6	5,6
Frage 15: Wie schätzen Sie den zukünftigen Fachkräftebedarf Ihres Betriebes ein?		
15.01	7,0	9,6
15.02	11,9	18,5
15.03	11,6	20,1

Frage 16: Warum bildet Ihr Betrieb aus?		
16.01	2,0	1,6
16.02	2,1	2,6
16.03	4,1	4,5
16.04	2,2	2,1
16.05	4,8	4,2
16.06	4,0	4,3
16.07	4,6	4,8
16.08	4,3	3,4
Frage 17: Konnte Ihr Betrieb in den letzten drei Jahren alle Lehrstellen besetzen		
17.01	1,6	1,4
Frage 18: Traten bei der Besetzung der Lehrstellen bestimmte Probleme auf?		
18.01	3,2	6,4
18.02	2,4	5,3
18.03	3,2	7,4
18.04	3,0	3,1
18.05	3,2	3,9
Frage 19: Inwieweit nutzen Sie folgende Möglichkeiten, um zukünftige Lehrlinge zu gewinnen?		
19.01	2,6	4,9
19.02	1,2	1,0
19.03	2,5	3,4
19.04	2,0	3,9
19.05	2,5	5,0
19.06	2,5	4,0
19.07	2,5	3,8
19.08	2,9	4,7
19.09	4,3	5,7

Frage 20: Wie wichtig ist es für Sie, dass Ihre zukünftigen Lehrlinge ... (Voraussetzungen)		
20.01	1,0	0,3
20.02	0,4	0,1
20.03	3,5	4,0
20.04	0,5	0,9
20.05	1,0	1,1
20.06	1,0	0,9
20.07	0,6	0,7
20.08	0,9	0,7
20.09	11,6	10,6
20.10.	3,1	2,4
20.11	3,9	4,3
20.12	0,7	0,2
20.13	0,5	0,1
20.14	1,1	0,7
Frage 21: Wann beginnen Sie mit der Suche nach Ihren künftigen Lehrlingen?		
21.01	0,4	0,7
Frage 22 / 23: Gibt es in Ihrem Betrieb hauptamtliche / nebenamtlich Ausbilder?		
22.01	0,2	0,2
23.01	0,3	1,0
Frage 24: Wie wichtig sind in Ihrem Betrieb folgende Aspekte, um Beschäftigten Ausbildungsaufgaben zu übertragen?		
24.01	0,7	3,3
24.02	1,8	6,6
24.03	6,2	7,5
24.04	3,1	6,0
24.05	1,0	2,3

Frage 25: Inwieweit gelingt es Ihrem Betrieb ... (Aspekte der Ausbildungssteuerung)		
25.01	3,6	11,9
25.02	1,3	5,1
25.03	0,7	5,3
25.04	0,7	2,5
25.05	3,0	9,1
25.06	1,0	1,2
25.07	1,0	1,2
25.08	1,1	1,9

Frage 26: Welche der folgenden ausbildungsunterstützenden Verfahren und Instrumente werden in Ihrem Betrieb eingesetzt oder sind geplant?		
26.01	0,8	0,8
26.02	1,5	3,5
26.03	1,5	1,6
26.04	2,5	3,5
26.05	2,1	3,5
26.06	1,7	3,7
26.07	1,8	3,4
26.08	2,3	2,6
26.09	1,2	2,1
26.10	2,2	3,8
26.11	1,7	3,6

Frage 27 (Soll): Inwieweit sollten nachfolgende Methoden grundsätzlich bei der betrieblichen Ausbildung angewendet werden?

Frage 27 (Ist): Inwiefern werden diese Methoden konkret in Ihrem Betrieb angewendet?

27.01s	5,0	3,9
27.02s	5,3	4,5
27.03s	5,1	6,3
27.04s	5,4	6,8
27.05s	5,5	6,3
27.06s	5,7	6,3
27.01i	1,0	3,0
27.02i	1,3	2,0
27.03i	2,1	3,7
27.04i	3,4	4,1
27.05i	2,9	3,0
27.06i	2,0	2,9

Frage 28 (Soll): Inwieweit sollten nachfolgende Rahmenbedingungen prinzipiell vorliegen?

Frage 28 (Ist): Wie stark werden diese Rahmenbedingungen in Ihrem Betrieb erfüllt?

28.01s	5,9	9,9
28.02s	5,5	7,4
28.03s	5,5	6,9
28.04s	5,1	6,7
28.05s	5,2	6,5
28.06s	5,4	6,5
28.07s	4,8	5,9
28.08s	5,2	5,9
28.09s	5,1	5,9
28.01i	1,6	5,9
28.02i	1,3	3,9

28.03i	1,1	2,2
28.04i	1,8	3,4
28.05i	0,9	1,9
28.06i	1,2	2,0
28.07i	2,6	7,2
28.08i	1,2	1,0
28.09i	1,0	0,9

Frage 29a (Soll): Inwieweit sollte betriebliche Ausbildung folgende Merkmale der Ausbildungsorganisation aufweisen?

Frage 29a (Ist): Inwieweit treffen diese Merkmale auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

29a.01s	5,1	5,3
29a.02s	5,1	8,2
29a.03s	5,4	7,1
29a.04s	5,4	7,3
29a.05s	5,3	7,1
29a.01i	1,0	0,6
29a.02i	1,3	0,9
29a.03i	0,9	1,0
29a.04i	1,1	1,0
29a.05i	0,9	0,8

Frage 29b (Soll): Inwieweit sollte betriebliche Ausbildung folgende Merkmale der Überwachung und Lenkung aufweisen?

Frage 29b (Ist): Inwieweit treffen diese Merkmale auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

29b.01s	5,1	7,1
29b.02s	4,8	6,4
29b.03s	5,4	6,4
29b.04s	5,5	7,1
29b.05s	5,3	7,0
29b.06s	5,1	6,3

29b.01i	0,8	2,6
29b.02i	0,7	3,4
29b.03i	0,8	1,4
29b.04i	1,2	1,8
29b.05i	0,7	0,6
29b.06i	0,5	0,5

Frage 29c (Soll): Inwieweit sollte betriebliche Ausbildung folgende Merkmale der verantwortlichen Einbindung der Lehrlinge aufweisen?

Frage 29c (Ist): Inwieweit treffen diese Merkmale auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

29c.01s	4,3	7,3
29c.02s	4,6	8,4
29c.03s	4,6	8,8
29c.04s	4,9	8,1
29c.01i	1,0	4,7
29c.02i	1,2	4,2
29c.03i	1,4	5,0
29c.04i	1,0	5,0

Frage 29d (Soll): Inwieweit sollte betriebliche Ausbildung folgende Merkmale der didaktischen Gestaltung aufweisen?

Frage 29d (Ist): Inwieweit treffen diese Merkmale auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

29d.01s	5,1	4,8
29d.02s	5,2	5,6
29d.03s	5,7	6,6
29d.04s	5,6	6,7
29d.05s	4,7	5,4
29d.06s	6,1	5,8
29d.07s	6,0	5,7

29d.01i	0,8	1,6
29d.02i	1,0	0,9
29d.03i	1,3	1,0
29d.04i	1,3	1,9
29d.05i	1,4	1,1
29d.06i	1,7	1,1
29d.07i	1,3	1,0

Frage 30a (Soll): Inwieweit sollten folgende Kooperationen mit der Berufsschule stattfinden?

Frage 30a (Ist): Inwieweit finden diese Kooperationen konkret in Ihrem Betrieb statt?

30a.01s	5,4	6,5
30a.02s	5,1	5,9
30a.03s	5,2	6,1
30a.04s	5,2	8,7
30a.05s	5,4	8,1
30a.06s	5,5	6,4
30a.01i	1,8	1,9
30a.02i	2,0	2,4
30a.03i	2,1	1,9
30a.04i	2,4	4,4
30a.05i	1,6	3,9
30a.06i	1,7	1,7

Frage 30b (Soll): Inwieweit sollten folgende Kooperationen mit anderen Betrieben und der Kammer stattfinden?

Frage 30b (Ist): Inwieweit finden diese Kooperationen konkret in Ihrem Betrieb statt?

30b.01s	5,8	7,7
30b.02s	6,4	8,5
30b.03s	8,3	9,4
30b.04s	6,8	6,7
30b.05s	7,9	7,3
30b.06s	9,3	12,3
30b.01i	3,2	5,6
30b.02i	3,4	4,6
30b.03i	6,5	7,7
30b.04i	4,2	2,9
30b.05i	4,9	4,3
30b.06i	6,5	9,0

Frage 31a (Soll): Was soll betriebliche Ausbildung mit Blick auf berufliche Qualifikationen und Werthaltungen der Lehrlinge leisten?

Frage 31a (Ist): Was trifft konkret auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

31a.01s	5,5	6,2
31a.02s	5,3	6,5
31a.03s	5,1	6,5
31a.04s	5,3	6,2
31a.05s	5,1	6,1
31a.06s	5,4	6,8
31a.07s	5,3	6,6
31a.08s	5,4	6,7
31a.09s	5,4	6,5
31a.10s	5,6	6,5

31a.01i	1,6	1,6
31a.02i	1,3	1,1
31a.03i	1,4	1,1
31a.04i	1,3	2,3
31a.05i	1,5	1,4
31a.06i	1,3	1,0
31a.07i	1,3	1,0
31a.08i	1,3	1,2
31a.09i	1,3	1,1
31a.10i	1,3	1,5

Frage 31b (Soll): Was soll betriebliche Ausbildung mit Blick auf den Betrieb leisten?

Frage 31b (Ist): Was trifft konkret auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

31b.01s	5,5	7,1
31b.02s	6,3	7,4
31b.03s	6,0	6,7
31b.04s	5,4	6,7
31b.05s	5,7	6,7
31b.06s	5,8	7,4
31b.01i	1,4	1,5
31b.02i	2,4	1,6
31b.03i	2,1	2,1
31b.04i	1,6	1,8
31b.05i	1,5	1,8
31b.06i	1,8	1,7

Frage 31c (Soll): Was soll betriebliche Ausbildung mit Blick auf die Persönlichkeitsentwicklung der Lehrlinge leisten?

Frage 31c (Ist): Was trifft konkret auf die Ausbildung in Ihrem Betrieb zu?

31c.01s	5,0	4,9
31c.02s	5,2	6,3
31c.03s	5,6	6,4
31c.04s	5,7	6,4
31c.05s	5,5	6,4
31c.06s	5,7	6,2
31c.07s	6,0	6,9
31c.08s	6,4	5,9
31c.01i	2,9	3,3
31c.02i	1,8	2,4
31c.03i	2,1	1,6
31c.04i	2,3	1,8
31c.05i	2,3	2,4
31c.06i	2,6	2,6
31c.07i	2,0	2,0
31c.08i	2,8	3,1

Frage 32: Wie zufrieden sind Sie insgesamt mit ... (Ausbildungsaspekt)

32.01	1,3	2,6
32.02	1,5	2,6
32.03	1,3	2,6
32.04	1,8	2,7
32.05	5,2	4,9
32.06	6,0	4,8

Anhang 3

Ergänzungen zu Ideal und Realität betrieblicher Ausbildungsqualität

Ergänzungen zu 4.3.1

a) Materielle, organisatorische und personelle Rahmenbedingungen

Die Mittelwerte der Beurteilungen betragen:	Kleinstbetriebe		Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Die Ausbilder haben zeitliche Freiräume für die Unterweisung Jugendlicher.	4,98	3,91	4,85	3,76	5,14	3,88	5,43	4,31
Die technische Ausstattung ist auf dem neuesten Stand	5,00	5,00	5,19	5,00	5,24	5,01	5,36	5,06

b) Konzeption und Lenkung der Ausbildung

Die Mittelwerte der Beurteilungen betragen:	Kleinstbetriebe		Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Die Berichtshefte werden wöchentlich kontrolliert und besprochen.	4,40	3,21	4,71	3,81	4,55	4,00	4,59	4,16

c) Methodische und didaktische Gestaltung der Ausbildung

Die Mittelwerte der Beurteilungen betragen:	Kleinstbetriebe		Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Nutzung der Methode der Projektarbeit	3,67	3,01	4,40	3,49	4,58	3,60	4,99	4,33

d) Kooperationen zwischen Ausbildungsbetrieb und externen Ausbildungsakteuren

Die Mittelwerte der Beurteilungen betragen:	Kleinstbetriebe		Kleinbetriebe		Mittelbetriebe		Großbetriebe	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
Unterstützung durch die Kammer ...	3,99	2,46	4,41	2,60	3,92	2,44	3,93	2,55
... bei der Erstellung von Ausbildungsplänen	3,90	2,24	4,16	2,15	3,82	2,14	3,88	2,22

Ergänzungen zu 4.3.2

Die Mittelwerte der Beurteilungen betragen: Betriebliche Ausbildung soll ...	Sekundärer Sektor		Tertiärer Sektor		Öffentlicher Sektor		Keine Zuordnung möglich	
	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist	Soll	Ist
... das Interesse Jugendlicher an politischen und kulturellen Fragen wecken.	3,66	3,12	4,17	3,68	4,41	3,91	3,86	3,51
... die Jugendlichen befähigen, eigenes und fremdes Handeln kritisch zu reflektieren.	4,93	4,25	5,17	4,52	5,23	4,64	5,07	4,67
... bei den Jugendlichen Toleranz gegenüber verschiedenen Kulturen fördern.	4,36	3,72	4,90	4,68	4,90	4,39	4,64	4,18
... den Jugendlichen gesellschaftliche Anerkennung sichern.	4,79	4,19	4,88	4,65	5,05	4,57	4,75	4,40
... die Jugendlichen in die Lage versetzen, im Leben selbstständig zurecht zu kommen.	5,16	4,61	5,41	5,02	5,39	4,74	5,12	4,96

Weitere Literatur zum Thema aus dem BIBB

ARBEITSGRUPPE „QUALITÄTSSICHERUNG VON BERUFLICHER AUS- UND WEITERBILDUNG“: Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Ergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006 http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetssicherung.pdf

BALLI, CH.; KREKEL, E. M. (HRSG.): Qualitätsentwicklung in der Weiterbildung – Wo steht die Praxis? Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 262. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2004

Der vorliegende Band dokumentiert den Stand der Qualitätssicherung bei Weiterbildungsanbietern auf nationaler und internationaler Ebene unter drei Schwerpunkten:

- Qualitätsentwicklung von Weiterbildungseinrichtungen in Deutschland
- internationale Ansätze der Qualitätsentwicklung
- Qualitätsentwicklung in der Praxis



EBBINGHAUS, M.: Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Juni 2007. Bonn, 2007

https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20070904.pdf



EBBINGHAUS, M.: Qualität betrieblicher Ausbildung sichern. Lösungen aus der Praxis. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2007

Wie sichern Betriebe die Qualität ihrer Ausbildung? Antworten liefern die Ergebnisse einer explorativen schriftlichen Befragung ausbildender Betriebe sowie sechs exemplarische Fallbeispiele aus der betrieblichen Ausbildungspraxis.

EBBINGHAUS, M.; KREWERTH, A.: Zwischenbericht zum BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Projekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung und Projekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_22201.pdf

KREWERTH, A., EBERHARD, V. & GEI, J.: Merkmale gute Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn, 2008 https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf

QUANDTE-BRANDT, E.; GRABOW, T.: Die Sicht von Auszubildenden auf ihre Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess. Bielefeld: W. Bertelsmann, 2009

Das Innovative dieser regionalen Studie ist die Perspektive auf Ausbildungsqualität: Im Mittelpunkt steht die subjektiv Betrachtung durch die Auszubildenden. Aus dieser Perspektive wird u.a. den Fragen nachgegangen, welche betrieblichen Ausbildungsbedingungen die Auszubildenden vorfinden und wie sich die Qualität im Ausbildungsprozess auf die Zufriedenheit der Auszubildenden auswirkt.



Abstract

In der beruflichen Ausbildung wird derzeit intensiv über Instrumente und Verfahren der Qualitätssicherung diskutiert. In Vordergrund stehen dabei die Fragen, welchen Anforderungen und Zielen eine zukunftsorientierte Berufsausbildung gerecht werden muss und wie eine entsprechend ausgerichtete Ausbildung gestaltet sein sollte.

Das vorliegende Diskussionspapier beantwortet diese Fragen aus Sicht ausbildender Betriebe. Anhand einer bundesweit durchgeführten Befragung wird ermittelt, über welche Merkmale ausbildende Betriebe Ausbildungsqualität definieren und welche Aspekte für ihr Qualitätsverständnis dabei von zentraler, welche von eher randständiger Bedeutung sind. Abschließend wird gefragt, inwieweit Betriebe ihren eigenen Qualitätsansprüchen im Ausbildungsaltag gerecht werden.

Instruments and methods for quality assurance are currently the subject of intense discussion in the vocational training field. This discussion focuses on the questions of which requirements and objectives future-oriented vocational training must meet and how this type of training should be organized.

This discussion paper answers these question from the standpoint of enterprises that provide in-company vocational training ('training firms'). Drawing on a nationwide survey, it ascertains which attributes training firms use to define training quality and which aspects are of central importance to their understanding of quality and which are of marginal importance. It then examines the extent to which firms meet their own quality standards in day-to-day training practice.