



## **Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden**

**Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen**

## Weitere Informationen zur Umfrage:

Falls Sie über weitere Veröffentlichungen aus der Umfrage informiert werden möchten, schicken Sie bitte eine E-Mail mit dem Betreff „**Mailingliste**“ an: **Krewerth@bibb.de**

Die Umfrage erfolgte im Rahmen des BIBB-Forschungsprojekts „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“. Dieses wird im Verbund mit einem weiteren BIBB-Forschungsprojekt zur „Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“ durchgeführt. Ausführliche Informationen zu den Projekten finden Sie unter:

- ▶ **Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“**  
<http://www.bibb.de/de/wlk29213.htm>
- ▶ **Forschungsprojekt „Qualitätssicherung in der betrieblichen Ausbildung“**  
<http://www.bibb.de/de/wlk29219.htm>

Bei Rückfragen wenden Sie sich bitte an:

Andreas Krewerth

✉ Krewerth@bibb.de

☎ 0228/107-1110

Ursula Beicht

✉ Beicht@bibb.de

☎ 0228/107-1314

Beicht, Ursula; Krewerth, Andreas (2008): Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen. Bonn. Abrufbar unter: <http://www.bibb.de/de/wlk29213.htm>

## Ausbildungsqualität in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden

### Erste Ergebnisse einer Umfrage des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) unter Teilzeitberufsschülern und -schülerinnen

#### **Zusammenfassung**

*Auszubildende haben hohe Ansprüche an die Qualität ihrer Ausbildung. Von allen untersuchten Qualitätskriterien ist für sie die Qualifikation der Berufsschullehrer und betrieblichen Ausbilder am wichtigsten, vor allem deren Fähigkeit, die Lerninhalte gut erklären zu können. Zudem sollte nach Auffassung der Auszubildenden immer ein Ausbilder im Betrieb als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Sehr ausgeprägt ist auch ihr Wunsch, im Ausbildungsbetrieb in größere Aufgaben richtig eingebunden und nicht nur für einzelne Arbeitsschritte eingesetzt zu werden. Großen Wert legen sie außerdem darauf, von ihren Kollegen respektvoll behandelt zu werden.*

*Inwieweit die einzelnen Qualitätsanforderungen in ihrer Ausbildung erfüllt werden, beurteilen die Auszubildenden sehr unterschiedlich. Überwiegend positiv werden die betrieblichen Ausbilder eingeschätzt: Sie gelten als fachlich qualifiziert, können nach Meinung der Auszubildenden gut erklären und sind präsent. Kritischer werden dagegen die Berufsschullehrer gesehen: Eine gute fachliche Qualifikation und die Fähigkeit zu verständlichem Erklären wird ihnen seltener zugeschrieben. Das Bestreben der Auszubildenden, an größeren betrieblichen Projekten beteiligt zu werden, wird relativ häufig realisiert. Auch gehen die Kollegen im Betrieb meist respektvoll mit den Auszubildenden um. Bei allen untersuchten Qualitätskriterien gibt es allerdings jeweils einen mehr oder weniger großen Teil der Auszubildenden, die mit ihren Beurteilungen deutliche Qualitätsmängel in der Ausbildung zum Ausdruck bringen.*

### **Ausbildungsqualität: Perspektive der Jugendlichen wird immer wichtiger**

Der seit Mitte der 1990er-Jahre bestehende und noch bei weitem nicht vollständig überwundene Lehrstellenmangel wurde lange Zeit als das Hauptproblem im Bereich der dualen Berufsausbildung angesehen. Dies wird sich in absehbarer Zukunft aber wohl deutlich ändern: Der Mangel an Ausbildungsplatzangeboten wird aufgrund der demographischen Entwicklung abgelöst durch einen Mangel an Nachfragern (vgl. Ulmer/Ulrich 2008, Gericke u.a. 2008). Dadurch werden Betriebe bei ihrer Nachwuchskräfte-sicherung unter einen zunehmenden Wettbewerbsdruck geraten. Um sich gegenüber anderen Betrieben möglichst gut positionieren zu können, müssen sie sich intensiv mit Fragen der Qualitätssicherung und -verbesserung ihrer Ausbildung auseinandersetzen. Dabei ist es vor allem erforderlich, die Perspektive der Jugendlichen zu berücksichtigen. Nur wenn auch deren Qualitätsansprüche

an eine gute Berufsausbildung erfüllt werden, wird ein Betrieb sie als Auszubildende gewinnen und später als Nachwuchskräfte übernehmen können.

#### **Methodisches Vorgehen bei der Befragung**

Es erfolgte eine **Klassenzimmer-Befragung** von rund 6.000 Teilzeiterwerbsschülern und -schülerinnen, die sich im zweiten Ausbildungsjahr befanden. Einbezogen wurden **15 stark besetzte Ausbildungsberufe**, die ein breites Berufsspektrum und somit die Vielfalt der Ausbildungsbedingungen im dualen System repräsentieren. Die Umfrage wurde von dem **Institut für angewandte Sozialforschung (infas)** im Auftrag des **Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)** durchgeführt.

Die Schüler und Schülerinnen erhielten einen schriftlich zu beantwortenden Fragebogen, der innerhalb einer Unterrichtsstunde in der Berufsschulklasse auszufüllen war. Bei jedem Befragungstermin war ein Ansprechpartner von infas anwesend. Dieser erläuterte Ziel und Ablauf der Befragung und stand für Rückfragen zur Verfügung.

Die Umfrage fand in **vier west- und zwei ostdeutschen Bundesländern** statt (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen). Diese wurden nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien bestimmt und spiegeln damit die regionale Vielfalt Deutschlands wider. Innerhalb der einzelnen Länder wurden die einbezogenen Berufsschulen und Klassen nach einem **Zufallsverfahren** ausgewählt. Die Zahl der beteiligten Berufsschulen und Klassen variierte dabei erheblich nach Größe der Bundesländer, da diese entsprechend ihren Auszubildendenzahlen berücksichtigt wurden.

Bei der Anlage der Stichprobe wurde für jeden Ausbildungsberuf eine gleich hohe Gesamtzahl an zu befragenden Auszubildenden vorgesehen. Für die ostdeutschen Länder wurde dabei ein überproportionaler Anteil festgelegt, um auch hier eine genügend große Fallzahl zu erreichen. Vor allem aufgrund dieses disproportionalen Stichprobendesigns war anschließend eine **Gewichtung der Befragungsdaten** erforderlich. Dabei wurde die Stichprobe jedoch nicht nur in Bezug auf die Verteilung der Auszubildenden auf die Berufe sowie die west- und ostdeutschen Länder, sondern zusätzlich auch hinsichtlich wichtiger persönlicher Merkmale der Auszubildenden (Geschlecht, Alter, Schulabschluss) an die Strukturen der Grundgesamtheit angepasst. Im Ergebnis sind die gewichteten Daten repräsentativ für die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr der 15 untersuchten Ausbildungsberufe in den sechs beteiligten Bundesländern.

Momentan ist davon auszugehen, dass sich die Qualität der dualen Berufsausbildung je nach Beruf und Betrieb deutlich unterscheidet. Zwar sind mit dem Berufsbildungsgesetz und den Ausbildungsordnungen bundeseinheitliche verbindliche Rahmenbedingungen und Inhalte für den betrieblichen Teil der Ausbildung festgelegt. Da diese jedoch nur Mindeststandards darstellen und die vorgeschriebenen Ausbildungsinhalte zunehmend flexibilisiert werden, haben die Betriebe bei der Durchführung der Ausbildung selbst im gleichen Beruf relativ große Spielräume. Im Zuge dessen dürften beträchtliche Unterschiede im konkreten Ausbildungsgeschehen existieren.

Vor diesem Hintergrund wurden in der ersten Jahreshälfte 2008 rund 6.000 Teilzeit-

berufsschüler und -schülerinnen aus 205 Berufsschulen in West- und Ostdeutschland befragt (zur Methode: siehe Kasten). Untersucht werden sollte vor allem, welche Qualitätsaspekte die Auszubildenden in ihren Betrieben und Berufsschulen als wichtig ansehen und inwieweit ihre Qualitätsansprüche tatsächlich erfüllt werden. Somit zeigen sich in den Umfrageergebnissen einerseits die besonderen Stärken der dualen Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Andererseits werden aber auch die kritischen Punkte deutlich, an denen Verbesserungsinitiativen ansetzen müssten.

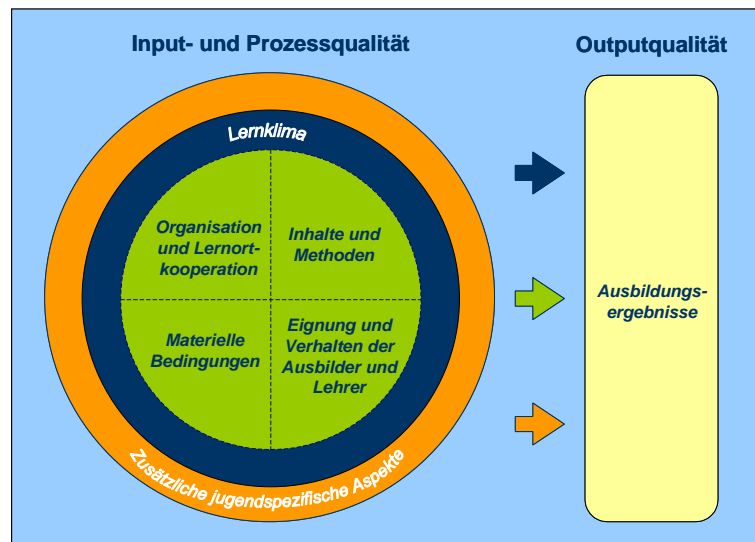
#### **Das zugrunde gelegte Qualitätsmodell**

Für die Befragung der Auszubildenden wurde ein Qualitätsmodell entwickelt, das zum einen betrachtet, unter welchen Bedingungen und auf welche Art und Weise die Ausbildung in der Praxis organisiert und durchgeführt wird (Input- und Prozessqualität). Zum anderen umfasst das Modell die Outputqualität, d.h. die Ergebnisse der Ausbildung. Eine schematische Darstellung des Gesamtmodells ist in Übersicht 1 enthalten. Für das Modell wurden Qualitätskriterien herangezogen, die aktuell von berufspädagogischer und bildungspolitischer Seite als relevant für die duale Berufsausbildung angesehen werden (vgl. u.a. Euler 2005). Darüber hinaus wurden aber auch Qualitätsansprüche berücksichtigt, die aus jugendsoziologischer Sicht von Bedeutung sind (z.B. die Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeitinteressen).

Das entwickelte Qualitätsmodell konzentriert sich vor allem auf die Ausbildung im Betrieb.<sup>1</sup> Aber auch wichtige Qualitätsaspekte in Bezug auf den berufsschulischen Teil der Ausbildung sowie die Abstimmung zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule wurden einbezogen.

In der Befragung wurden die Auszubildenden zunächst um eine Einschätzung gebeten, für wie wichtig sie persönlich die einzelnen Kriterien der Input-, Prozess- und Outputqualität halten. Anschließend sollten sie beurteilen, inwieweit die Qualitätskriterien in ihrer Ausbildung auch realisiert sind (Input- und Prozessqualität) bzw. wahrscheinlich erreicht werden (Outputqualität). Beide Bewertungen waren anhand einer sechsstufigen Skala vorzunehmen.<sup>2</sup> In der Verbindung beider Angaben lässt sich feststellen, ob wichtige

Übersicht 1: **Qualitätsmodell der Befragung „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“**



Qualitätsansprüche der Auszubildenden in ihrer Ausbildung tatsächlich erfüllt sind oder ob es mehr oder weniger große Abweichungen gibt. Dies stellt somit gewissermaßen eine „Evaluation“ der Ausbildung durch die Auszubildenden dar.

### Beurteilung der einzelnen Kriterien der Ausbildungsqualität

Die nachfolgende Beschreibung orientiert sich an dem vorgestellten Qualitätsmodell. In dessen Zentrum stehen die vier wichtigsten Bereiche, in denen Betriebe und Berufsschulen die Ausbildungsqualität unmittelbar beeinflussen und steuern können (siehe Übersicht 1). Das Lernklima und die jugendspezifischen Aspekte wirken zwar ebenfalls auf die Ausbildungsqualität ein, sind jedoch nur bedingt steuerbar. Im Folgenden wird zunächst dargestellt, welches die Anforderungen des Modells in den einzelnen Qualitätsbereichen sind. Anschließend wird jeweils berichtet, wie die Auszubildenden ihre tatsächlichen Ausbildungsbedingungen für die unterschiedlichen Aspekte der Input- und Prozessqualität beurteilen. Bei den vorgestellten Ergebnissen handelt es sich jeweils um Gesamtdurchschnitte über die 15 untersuchten Berufe.

Für das Erreichen einer hohen Ausbildungsqualität ist im Bereich „**Organisation und Lernortkooperation**“ vor allem Folgendes notwendig: Betriebe müssen ihre Ausbildung gut und systematisch planen und trotz des vorher oft nicht genau kalkulierbaren Arbeitsalltags diese Planungen auch weitestgehend einhalten. Sie sollten sicherstellen, von den Auszubildenden Rückmeldungen zum Ausbildungsablauf zu erhalten, um bei Schwierigkeiten gegensteuern zu können. Betriebe und Berufsschulen sollten ihre Ausbildungsinhalte soweit wie möglich aufeinander abstimmen, im besten Fall durch gemeinsame Ausbildungsprojekte. In den Be-

<sup>1</sup> Es waren auch Auszubildende in die Umfrage einbezogen, die in außerbetrieblichen Einrichtungen ausgebildet wurden. Ihre Angaben waren dann auf diese zu beziehen. Aus Vereinfachungsgründen wird im vorliegenden Text jedoch immer nur die Bezeichnung „Betrieb“ verwendet.

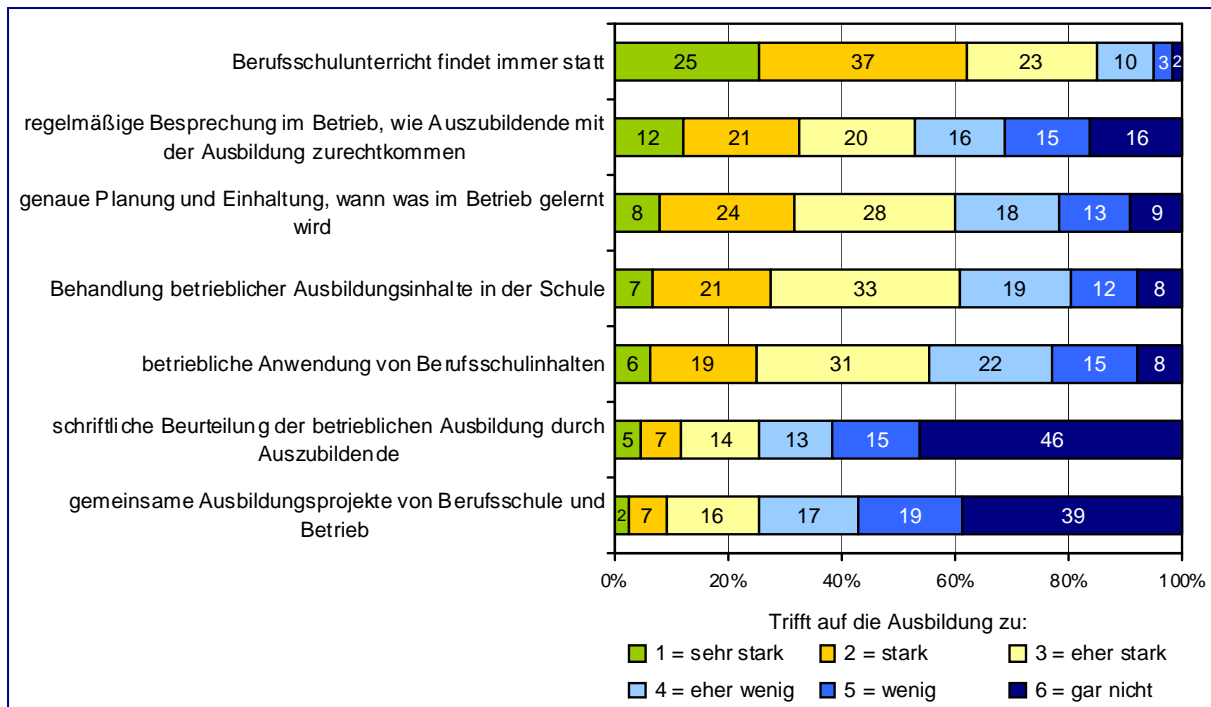
<sup>2</sup> Skala von „1 = sehr wichtig“ bis „6 = gar nicht wichtig“ bzw. „1 = trifft sehr stark zu“ bis „6 = trifft gar nicht zu“.

rufsschulen müssen personelle Engpässe vermieden werden, damit der Unterricht möglichst selten ausfällt.

Inwieweit diese Qualitätskriterien aus Sicht der Auszubildenden in ihrer Ausbildung realisiert sind, ist in Übersicht 2 dargestellt. Demnach findet der Berufsschulunterricht bei den meisten Auszubildenden (fast) immer statt, nur ein kleiner Teil berichtet von einem häufigeren Unterrichtsausfall. Regelmäßige Rückkoppelungsprozesse über die Ausbildung sind in den Betrieben vergleichsweise wenig verbreitet, insbesondere in schriftlicher Form sind sie kaum üblich. Eine genaue betriebliche Planung der Ausbildung erfolgt ebenfalls nicht sehr häufig. Auch eine gegenseitige Abstimmung der Ausbildungsinhalte zwischen den Lernorten Betrieb und Berufsschule erfolgt eher selten, und gemeinsame Projekte werden kaum durchgeführt, so die Auszubildenden.

### Übersicht 2: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Organisation und Lernortkooperation“

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



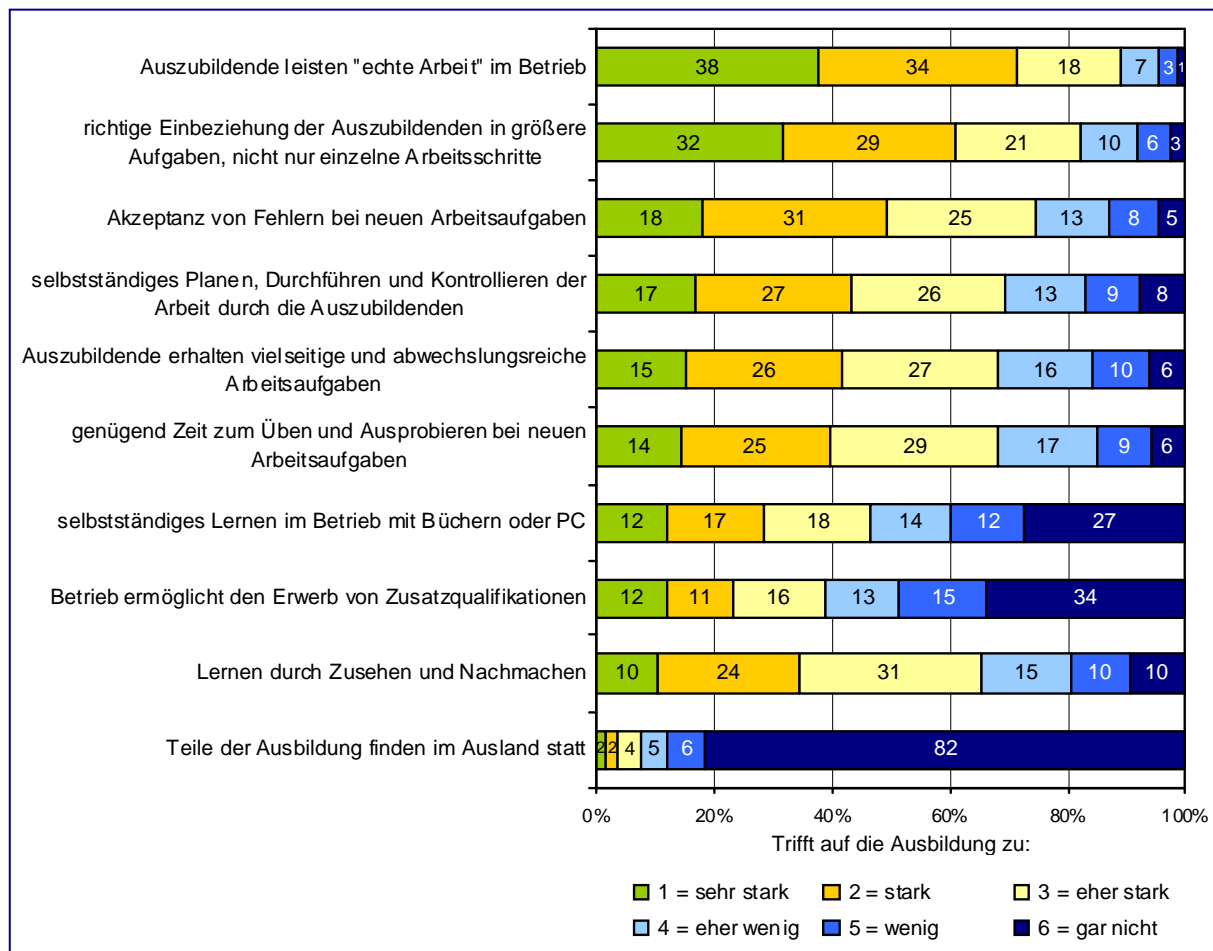
Für eine gute Ausbildung ist neben den eigentlichen Lerninhalten vor allem auch von hoher Relevanz, wie bei der Vermittlung der Kenntnisse und Fertigkeiten methodisch und didaktisch vorgegangen wird. Hierum geht es im Qualitätsbereich „**Inhalte und Methoden**“. Während es früher vor allem in der handwerklichen Lehre üblich war, dass die Auszubildenden durch „Zusehen und Nachmachen“ lernten, werden inzwischen völlig andere Anforderungen an die Wissensvermittlung gestellt: Die Auszubildenden sollen in größere Aufgaben eingebunden werden und nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sie sollen ihre Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren, und es soll sich um abwechslungsreiche sowie wirtschaftlich verwertbare („echte“) Arbeit für den Betrieb handeln. Bei diesen somit komplexen Arbeitsaufgaben sind den Auszubildenden ausreichende Übungszeiten zuzugestehen und Fehler zu tolerieren. Darüber hinaus soll der Betrieb den Auszubildenden ermöglichen, zusätzliche Qualifikationen, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind, zu erwerben, gegebenenfalls auch dadurch, dass Teile der Ausbildung im Ausland durchgeführt werden.



Für den überwiegenden Teil der Auszubildenden entspricht es der Ausbildungsrealität, dass sie in ihrem Ausbildungsbetrieb für „echte“ Arbeit eingesetzt werden, und relativ oft werden sie auch in größere Aufgaben richtig einbezogen (siehe Übersicht 3). Deutlich seltener werden die Arbeitsaufgaben jedoch als vielseitig und abwechslungsreich empfunden. Die Akzeptanz von Fehlern bei der Erledigung neuer Aufgaben ist nach Meinung der Auszubildenden nicht immer selbstverständlich. Nach ihrer Bewertung steht auch nur eher selten genügend Zeit zum Üben zur Verfügung. Nicht sehr stark verbreitet ist ein selbstständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren der Arbeit, obwohl alle neueren Ausbildungsordnungen die Vermittlung dieser methodischen Kompetenz ausdrücklich vorsehen. Das herkömmliche Lernen durch Zusehen und Nachmachen hat keinesfalls völlig an Bedeutung verloren, sondern ist in der betrieblichen Ausbildungspraxis noch immer üblicher als das selbstständige Lernen mittels Büchern oder PC. Lediglich einem relativ kleinen Teil der Auszubildenden wird es durch den Ausbildungsbetrieb ermöglicht, Zusatzqualifikationen zu erwerben, und nur vereinzelt findet die Ausbildung teilweise im Ausland statt.

### Übersicht 3: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)

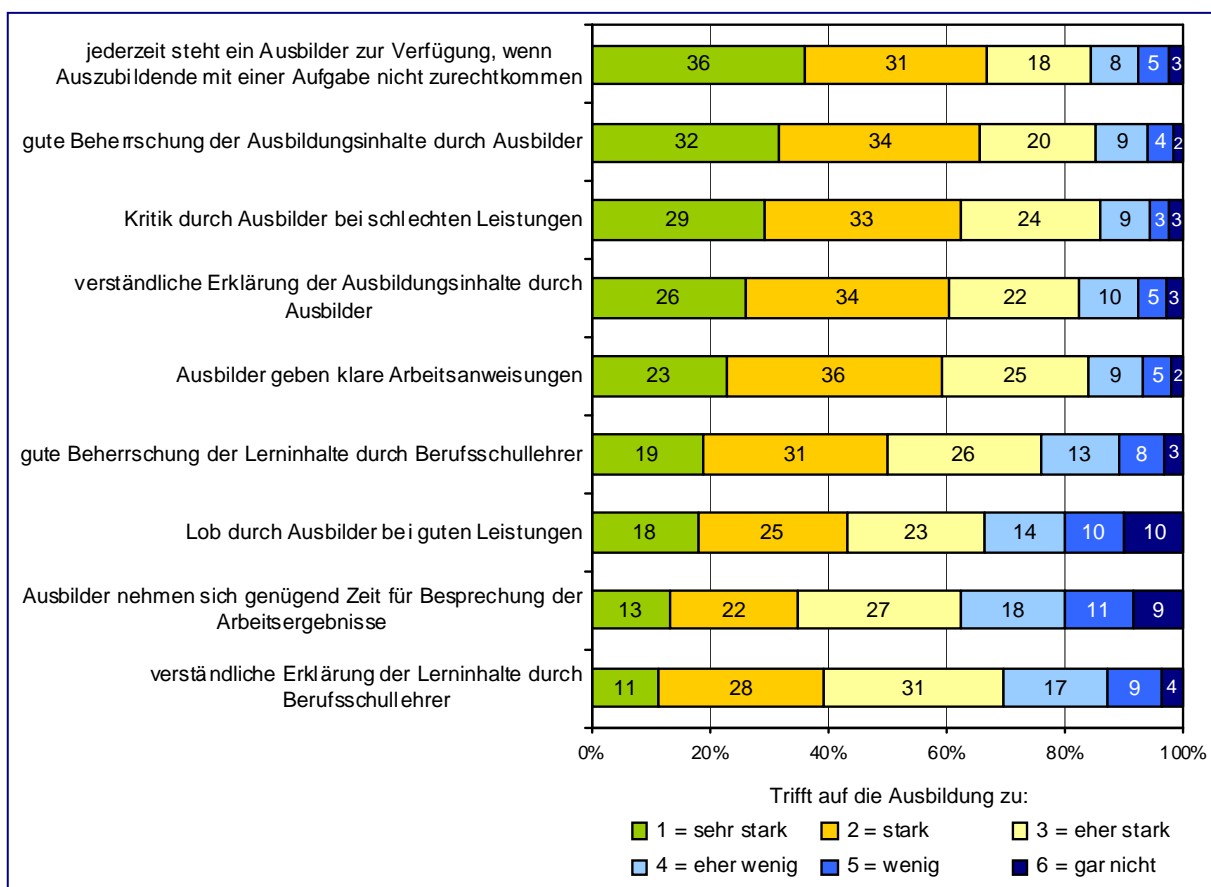


Von zentraler Bedeutung für den gesamten Ausbildungsprozess sind die im Betrieb eingesetzten Ausbilder sowie die Lehrer in der Berufsschule. Diese sollten nicht nur fachlich und didaktisch qualifiziert sein, sondern sich auch durch ein gutes pädagogisches Verhalten auszeichnen. Diese Aspekte werden im Qualitätsbereich „**Eignung und Verhalten der Ausbilder und Lehrer**“ betrachtet.

Die Auszubildenden beurteilen ihre Ausbilder und Lehrer in Bezug auf die unterschiedlichen Kriterien folgendermaßen (siehe Übersicht 4): Am häufigsten wird positiv vermerkt, dass im Betrieb immer ein Ausbilder als Ansprechpartner zur Verfügung steht, wenn sie mit einer Arbeitsaufgabe nicht zurechtkommen. Gute fachliche Kenntnisse werden den betrieblichen Ausbildern stärker bescheinigt als den Berufsschullehrern. Auch die Fähigkeit, die Lerninhalte verständlich zu erklären, wird den Ausbildern im Betrieb deutlich öfter zugeschrieben als den Lehrern. Während schlechte Leistungen vergleichsweise oft von den Ausbildern kritisiert werden, erfolgt das lernpsychologisch noch wichtigere Lob deutlich seltener – so die Wahrnehmung der Auszubildenden. Relativ wenige Ausbilder nehmen sich nach Meinung der Auszubildenden genügend Zeit, um mit ihnen über die erledigten Arbeitsaufgaben zu sprechen und ihnen eine Rückmeldung zu geben.

#### Übersicht 4: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder und Lehrer“

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



Einen nicht unerheblichen Einfluss auf die Ausbildungsqualität haben auch die „**materiellen Bedingungen**“. Hierunter sind die für die Ausbildung genutzten Werkzeuge, technischen Ausstattungen, Bücher, Lernmaterialien und Medien sowie die Räumlichkeiten in Betrieb und Berufsschule zu verstehen.

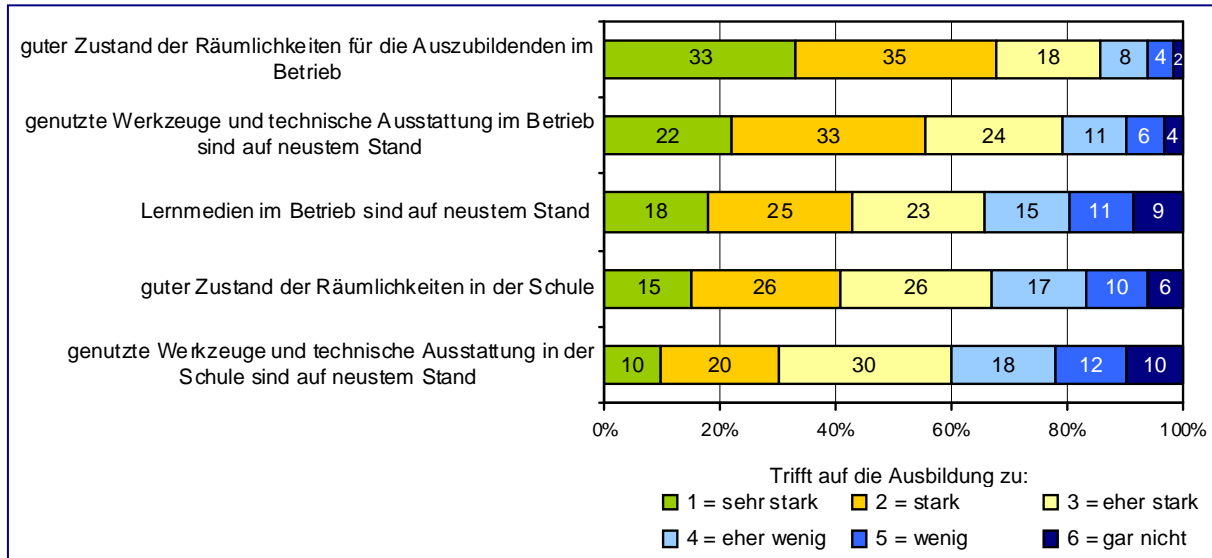
Die Auszubildenden bewerten dabei den Zustand der betrieblichen Räume am positivsten. Schon deutlich zurückhaltender fällt die Beurteilung der im Betrieb zur Verfügung stehenden Werkzeuge und technischen Ausstattung aus. Sie befindet sich nach Einschätzung der Auszubildenden bei weitem nicht immer auf dem neuesten Stand. Noch stärker trifft dies auf die im Betrieb vorhandenen Lernmedien zu. Sehr kritisch hingegen beurteilen die Auszubildenden die Bedingungen in der Berufsschule. Der Zustand der dortigen Räumlichkeiten wird nur



selten als gut beurteilt, und die Werkzeuge und technischen Ausstattungen werden relativ häufig als veraltet angesehen.

### Übersicht 5: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Materielle Bedingungen“

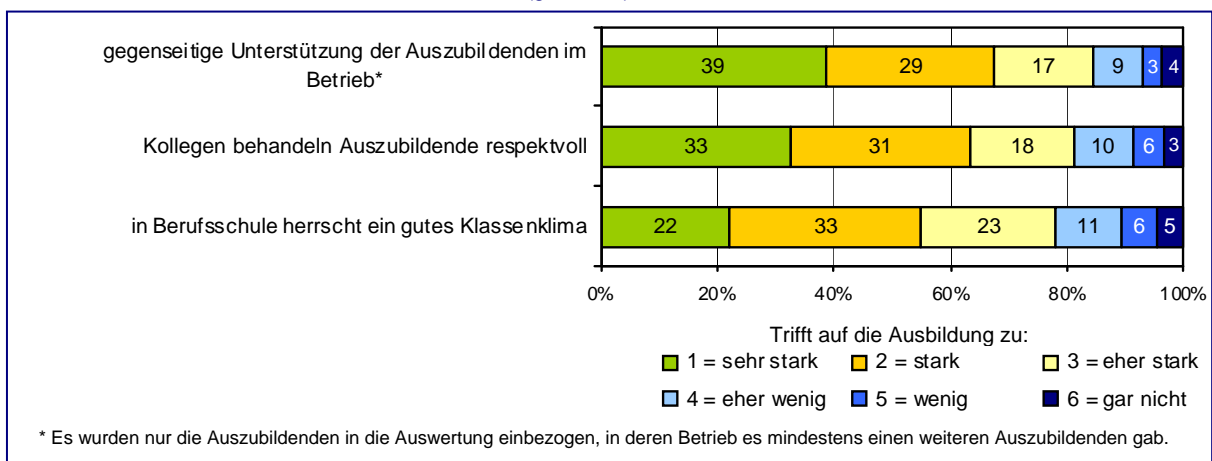
Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



Als wesentliche Rahmenbedingung einer guten Ausbildung gilt ein günstiges „Lernklima“. Hierzu zählt vor allem, dass den Auszubildenden in ihrem betrieblichen Arbeitsumfeld von den Kollegen Respekt entgegengebracht wird, die Auszubildenden sich im Betrieb gegenseitig unterstützen und in der Berufsschule ein gutes Klassenklima herrscht. In diesem Qualitätsbereich wird von den Auszubildenden am positivsten ihr Umgang untereinander im Betrieb beurteilt. Aber auch von den Kollegen fühlen sie sich meist gut behandelt. Das Klassenklima in der Berufsschule wird dagegen seltener als günstig empfunden.

### Übersicht 6: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Lernklima“

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)

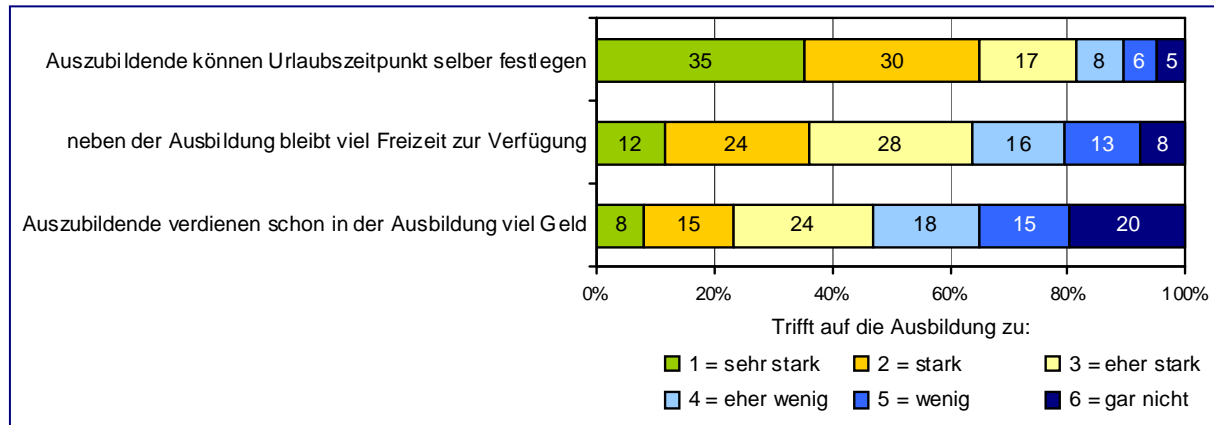


Im Bereich „jugendspezifische Aspekte“ sind Anforderungen an die Ausbildung zusammengefasst, die von der eher „privaten“ Interessenslage der Auszubildenden ausgehen, jedoch einen hohen Einfluss auf ihre Zufriedenheit mit der Ausbildung haben können. Zum einen geht es dabei um den finanziellen Gesichtspunkt, zum anderen um die Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeitinteressen.

Von ihrem Ausbildungsbetrieb wird den Auszubildenden relativ häufig Freiheit bei der Festlegung ihrer Urlaubstermine zugestanden. Dagegen bleibt nach ihrer Einschätzung neben der Ausbildung häufig nur wenig Freizeit übrig. Nur selten sind die Auszubildenden der Auffassung, dass sie bereits mit ihrer Ausbildungsvergütung viel Geld verdienen.

### Übersicht 7: Beurteilung der Ausbildung im Qualitätsbereich „Jugendspezifische Aspekte“

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



### Wichtigste Qualitätsanforderungen und ihre Realisierung

Vorangehend wurde geschildert, wie die Auszubildenden die Realität ihrer Ausbildung bezogen auf die einzelnen Aspekte des Qualitätsmodells beurteilen. Welches sind nun aber die Kriterien, die sie selbst als die wichtigsten einschätzen? Aufschluss hierüber gibt Übersicht 8, in der alle Ausbildungsbedingungen aufgeführt sind, die von mindestens 90 % der Auszubildenden mit "1 = sehr wichtig" oder "2 = wichtig" bewertet wurden.<sup>3</sup>

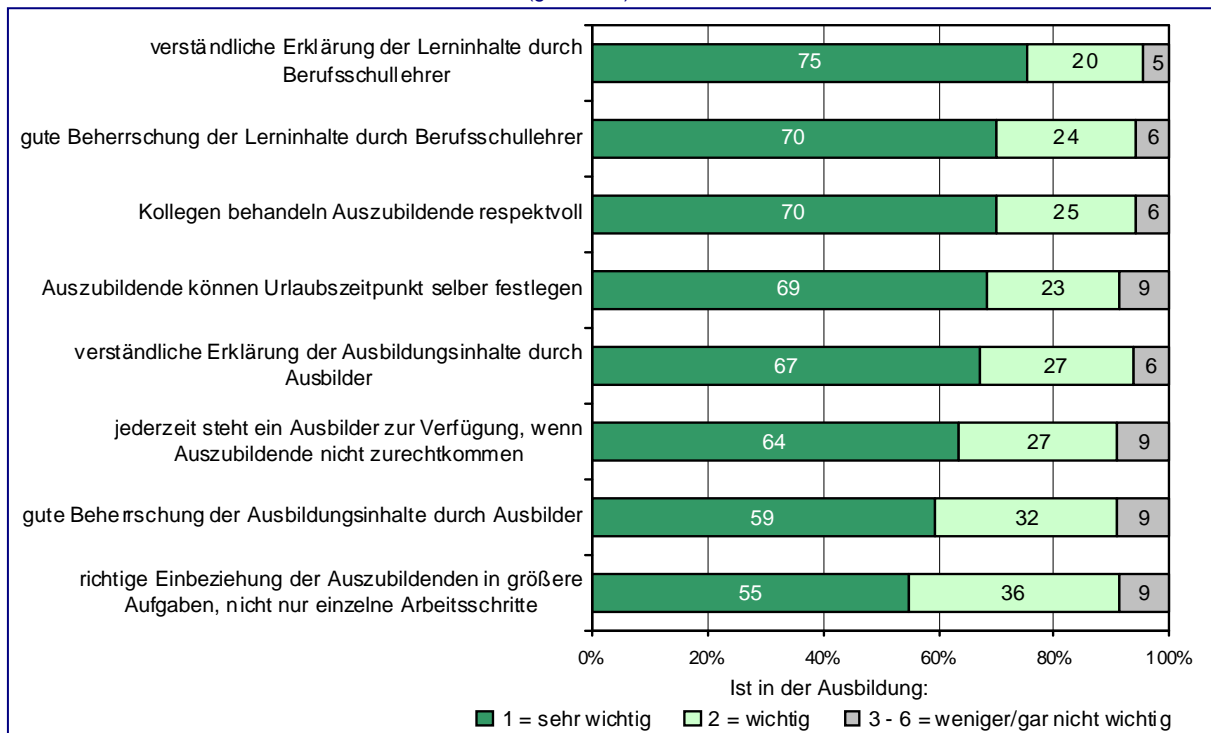
Die höchste Bedeutung wird demnach den Qualitätskriterien zugeschrieben, die sich auf das Lehrpersonal beziehen, und zwar insbesondere in der Berufsschule. Hier halten es die Auszubildenden für sehr wichtig, dass die Lehrer die Unterrichtsinhalte verständlich erklären und von ihnen auch selbst gut beherrscht werden. Die gleichen Anforderungen werden in leicht abgeschwächter Form auch an die betrieblichen Ausbilder gestellt, d.h. von ihnen erwarten die Auszubildenden ebenfalls in besonderem Maße verständliche Erklärungen und eine gute fachliche Qualifikation. Als sehr bedeutsam sehen die Auszubildenden auch an, dass im Betrieb jederzeit ein Ausbilder als Ansprechpartner vorhanden ist, an den sie sich bei Schwierigkeiten wenden können. Darüber hinaus wünschen sich die Auszubildenden sehr stark, im Betrieb nicht nur für kleine Arbeitsschritte eingesetzt zu werden, sondern auch bei größeren Aufgaben richtig mitwirken zu können. Sehr großen Wert legen sie auch darauf, dass sie von ihren Kollegen im Betrieb mit Respekt behandelt werden. Einen hohen Stellenwert hat für die Auszubildenden zudem, dass sie ihren Urlaub terminlich frei festlegen können.<sup>4</sup>

<sup>3</sup> Es handelte sich wiederum um Einstufungen auf einer sechsstufigen Skala. In der Übersicht sind die Bewertungen von "3 = eher wichtig" bis "6 = gar nicht wichtig" wegen ihrer sehr geringen Anteile zusammengefasst worden.

<sup>4</sup> Im Rahmen des Forschungsprojekts wurde auch eine Befragung von Experten aus dem Bereich der beruflichen Bildung zu aus ihrer Sicht wichtigen Qualitätskriterien der dualen Berufsausbildung durchgeführt. Die Experten bewerteten dabei die gleichen Aspekte wie die Auszubildenden in der vorliegenden Befragung. Sie schätzten nahezu die gleichen Qualitätsanforderungen als die wichtigsten ein – mit Ausnahme der Festlegung des Urlaubs durch die Auszubildenden, die sie als wenig relevant ansahen (vgl. Krewerth/Eberhard/Gei 2008).

## Übersicht 8: Von den Auszubildenden am wichtigsten eingeschätzte Qualitätsaspekte

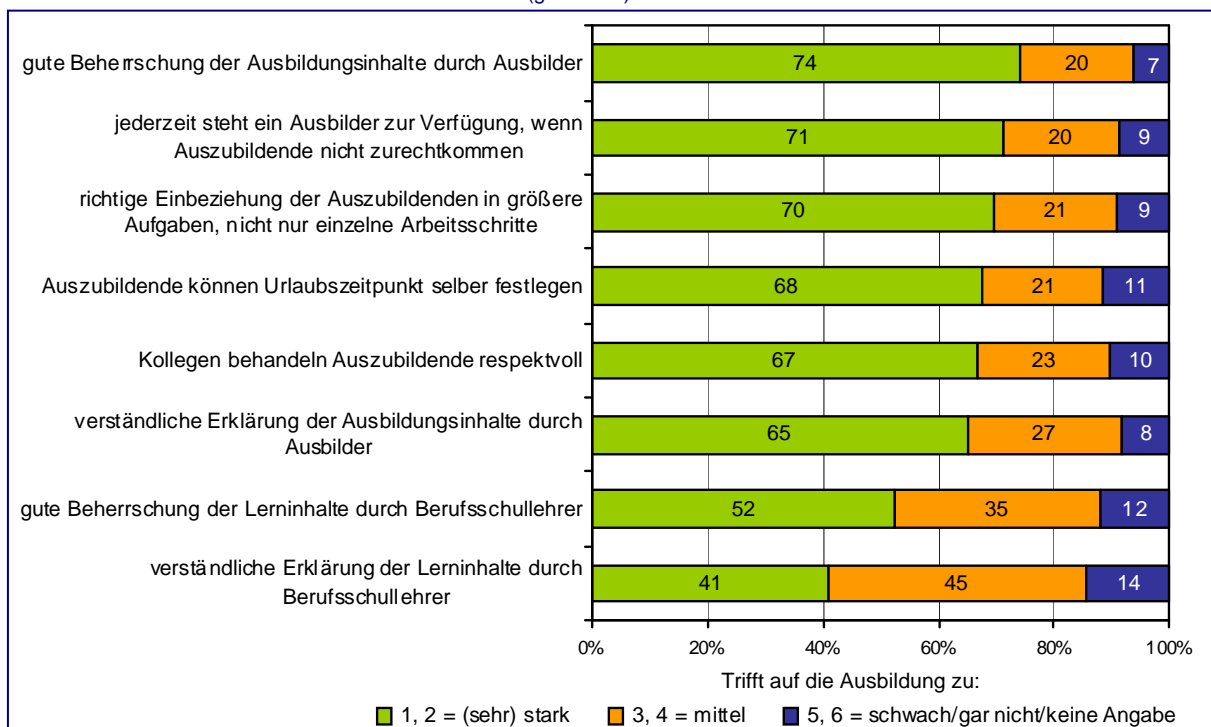
Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



Welche dieser besonders wichtigen Anforderungen werden aus Sicht der Auszubildenden in der betrieblichen oder berufsschulischen Praxis nun tatsächlich eingelöst? Bei der folgenden Überprüfung werden *ausschließlich* die Auszubildenden einbezogen, die zuvor die jeweiligen Qualitätsaspekte mit der *Höchstnote* "1", d.h. als „sehr wichtig“ bewerteten.

## Übersicht 9: Beurteilung der Ausbildungsrealität durch die Auszubildenden, die die jeweiligen Qualitätsaspekte als "sehr wichtig" einstufen

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



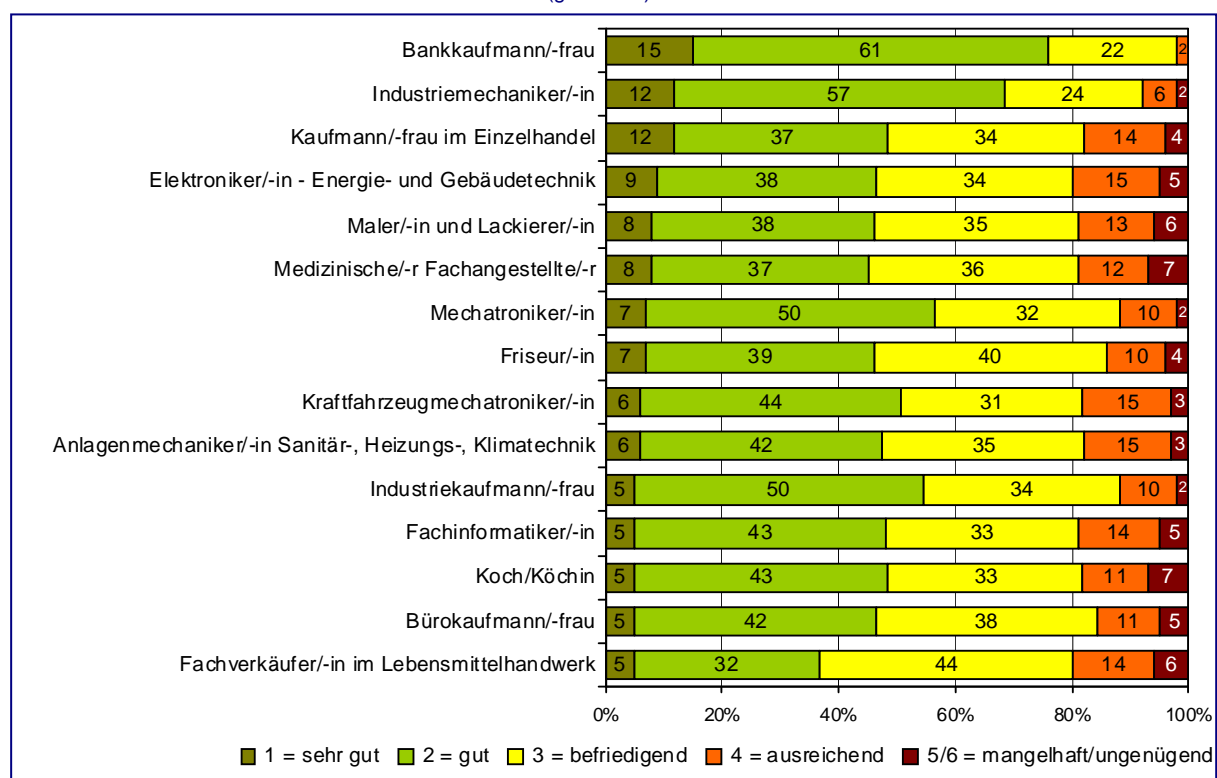
Bei der Bewertung der tatsächlichen Bedingungen schneiden die Berufsschullehrer wiederum eher ungünstig ab: Ihnen wird von den Auszubildenden vergleichsweise seltener bescheinigt, dass sie die Inhalte gut erklären und fachlich qualifiziert sind (vgl. Übersicht 9). Deutlich besser werden auch hier die betrieblichen Ausbilder beurteilt: Verständliches Erklären wird ihnen wesentlich häufiger zugeschrieben, ebenso wie eine gute fachliche Qualifikation. Auch steht sehr oft ständig ein Ausbilder als Ansprechpartner zur Verfügung. Der Wunsch der Auszubildenden nach Einbeziehung in größere betriebliche Projekte wird ebenfalls meist erfüllt, gleiches trifft auf den erwarteten respektvollen Umgang der Kollegen zu. Vielfach wird den Auszubildenden vom Betrieb auch ermöglicht, ihren Urlaubstermin selbst zu bestimmen. Die besonders bedeutsamen Anforderungen der Auszubildenden an ihren Ausbildungsbetrieb sind somit meistens erfüllt. Allerdings muss auch beachtet werden, dass jeweils ein Viertel bis ein Drittel der Auszubildenden ihre als sehr wichtig eingestuftem Qualitätskriterien nicht als weitgehend realisiert einschätzen.

## Gesamtbewertung der Ausbildung

In der Befragung wurden die Auszubildenden abschließend gebeten, die Ausbildungsbedingungen im Überblick zu beurteilen. Sie sollten hierbei Gesamtnoten zum einen getrennt nach Betrieb und Berufsschule vergeben, und zum anderen für die Ausbildung als Ganzes.

### Übersicht 10: Vergebene Noten für die Ausbildungsbedingungen insgesamt

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



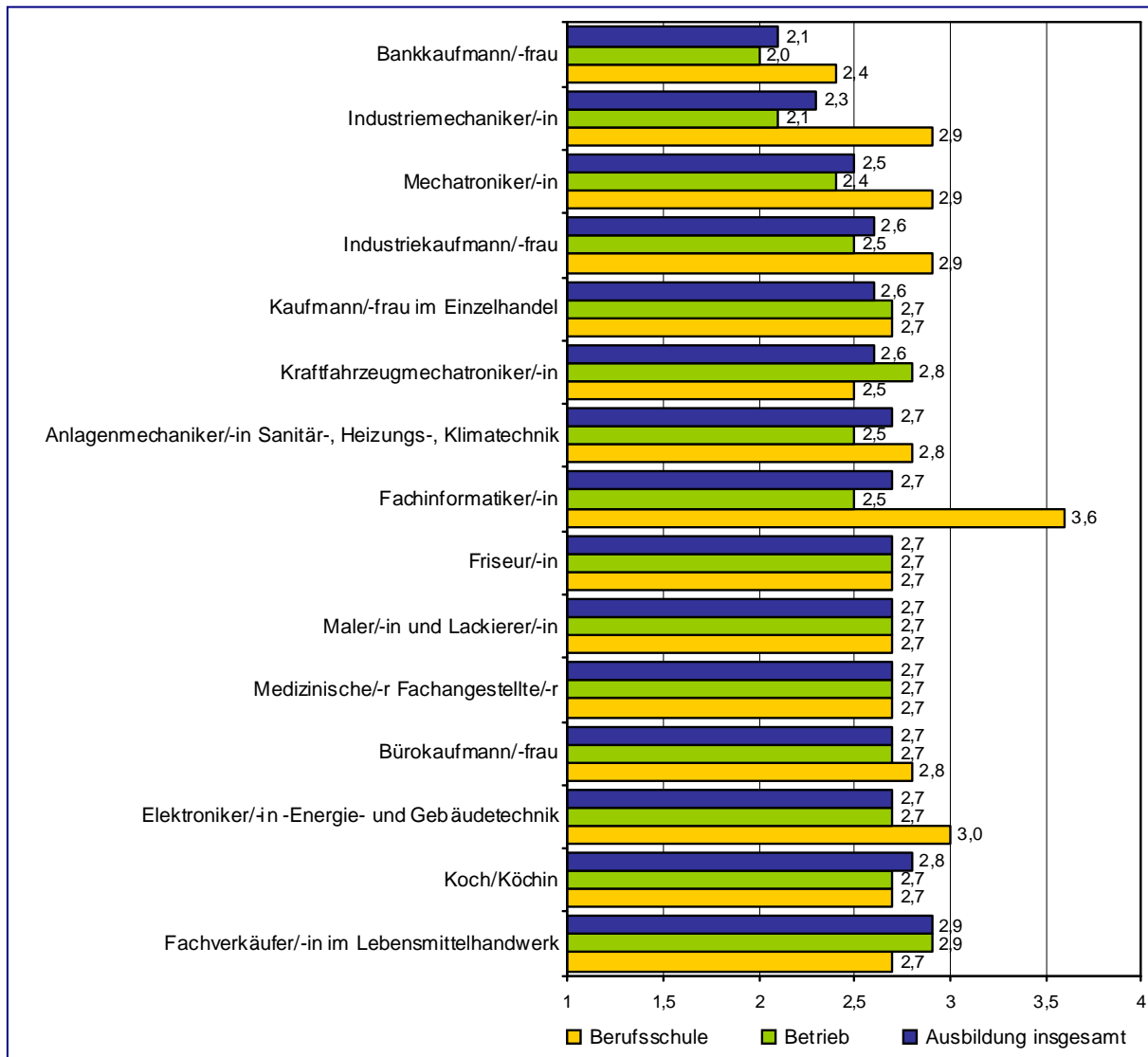
Wie viele Auszubildenden die unterschiedlichen Noten für ihre gesamte Ausbildung vergaben, ist in Übersicht 10 differenziert nach den 15 untersuchten Ausbildungsberufen dargestellt. Hierbei zeigt sich insgesamt ein recht positives Stimmungsbild. In allen Berufen bewerteten jeweils mindestens 80 % der Auszubildenden die Ausbildungsbedingungen mit "sehr gut" bis "befriedigend". Die schlechteren Noten "ausreichend" bis "ungenügend" wurden maximal von einem Fünftel vergeben. Auf der Ebene der Einzelberufe wird die Ausbildung im Beruf „Bankkaufmann/-frau“ am positivsten gesehen. Auch die Ausbildung zum/zur „Indust-

riemechaniker/-in“ schneidet sehr günstig ab. Bei den angehenden „Einzelhandelskaufleuten“ ist die Zufriedenheit mit den Ausbildungsbedingungen schon merklich geringer. Am schlechtesten beurteilen die Auszubildenden im Beruf „Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk“ ihre Ausbildung. Relativ große Unzufriedenheit wird z.B. auch in den Ausbildungsberufen „Bürokaufmann/-frau“ und „Fachinformatiker/-in“ deutlich.

Im Durchschnitt über die 15 Berufe beurteilen 8 % der Auszubildenden ihre Ausbildung alles in allem als „sehr gut“ und 43 % als „gut“. 34 % schätzen sie als „befriedigend“ und 11 % als „ausreichend“ ein. 3 % halten sie für „mangelhaft“, und knapp 1 % der Auszubildenden vergibt die Note „ungenügend“.

**Übersicht 11: Durchschnittsnoten für die Ausbildungsbedingungen insgesamt sowie im Betrieb und in der Berufsschule**

Anteile der Auszubildenden in Prozent (gewichtet)



Für die einzelnen Ausbildungsberufe wurden auch Notendurchschnitte berechnet. Diese sind für die Ausbildung insgesamt sowie für Betrieb und Berufsschule der Übersicht 11 zu entnehmen. Die beste durchschnittliche Note für die gesamte Ausbildung beträgt dabei 2,1 (Bankkaufmann/-frau), die schlechteste 2,9 (Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk). In den meisten Berufen liegt die Durchschnittsnote bei 2,6 oder 2,7.

Zwischen den für Betrieb und Berufsschule gebildeten Notendurchschnitten gibt es in vielen Berufen keine oder nur geringe Abweichungen. Bei den Berufen, in denen größere Unterschiede auftreten, sind meistens die Noten für den berufsschulischen Teil der Ausbildung schlechter als für den betrieblichen Teil. Am stärksten ausgeprägt ist dies im Beruf „Fachinformatiker/-in“. Aber auch bei den Berufen „Industriemechaniker/-in“ und „Mechatroniker/-in“ schneidet die Berufsschule wesentlich ungünstiger ab. Etwas kleiner sind die Unterschiede bei den Berufen „Bankkaufmann/-frau“ und „Industriekaufmann/-frau“. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass die Berufsschule insbesondere in anspruchsvollen gewerblich-technischen und kaufmännischen Berufen den Anforderungen der Auszubildenden nicht so gut gerecht wird.

Über die 15 Berufe errechnet sich ein Notendurchschnitt von 2,6 für die Ausbildung insgesamt. Für die Ausbildung im Betrieb ist ebenfalls ein durchschnittlicher Wert von 2,6 zu verzeichnen, für die Berufsschule liegt er bei 2,8.

## Fazit und Ausblick

Die hier vorgestellten ersten Auswertungen der Befragung "Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden" belegen, dass die Ausbildungsqualität in Betrieben und Berufsschulen von Auszubildenden keineswegs einheitlich bewertet wird. Stattdessen zeigen sich sowohl zwischen den einzelnen Qualitätsmerkmalen als auch zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen deutliche Bewertungsunterschiede. Ziel der weiteren Auswertungen wird es sein, diese Unterschiede genauer zu analysieren: Wo liegen die Stärken und Schwächen bei der Ausbildung in den einzelnen Berufen? Welche Anforderungen stellen bestimmte Gruppen innerhalb der Auszubildenden – z.B. Männer und Frauen, Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund – an die Bildungspraxis und inwiefern werden diese erfüllt? Und welche Aspekte der Input- und Prozessqualität wirken sich in welcher Form auf die Ausbildungszufriedenheit und die im vorliegenden Bericht noch nicht behandelte Outputqualität aus?

In der Umfrage wurden jedoch nicht nur Qualitätsthemen behandelt. Zusätzlich ging es auch um folgende Fragestellungen:

- ▶ Mit welchen **konkreten Problemen** sehen sich Auszubildende in ihrem Ausbildungsalltag konfrontiert? Wie reagieren sie darauf und auf welche **Hilfsangebote** greifen sie dabei zurück?
- ▶ Welche **Zusatzqualifikationen**, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind, werden in den einzelnen Berufen vermittelt?
- ▶ Wie zufrieden sind die Auszubildenden in den verschiedenen Berufen mit ihren **Ausbildungsvergütungen**? Wie häufig und aus welchen Gründen jobben die Jugendlichen neben der Ausbildung?
- ▶ Welche **Werteorientierungen** haben die Auszubildenden? Verstehen sie sich noch als Jugendliche oder – angesichts des in den letzten Jahrzehnten deutlich gestiegenen Durchschnittsalters der Auszubildenden – eher als Erwachsene?

Die Antworten auf diese Fragen können für Betriebe, Berufsschulen und politische Initiativen Ansatzpunkte liefern, um die Ansprüche, Wahrnehmungen und Orientierungen der aktuellen Auszubildendengeneration besser zu verstehen und die Ausbildungsbedingungen genauer darauf abzustimmen.



## Literatur

Ebbinghaus, Margit; Krewerth, Andreas u.a. (2008): BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland. Forschungsprojekt 2.2.201 Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung. Forschungsprojekt 2.2.202 Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. Zwischenbericht. Bonn. Abrufbar unter:

[http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw\\_22202.pdf](http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/zw_22202.pdf)

Euler, Dieter (2005): Qualitätsentwicklung in der Berufsausbildung. Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (Hrsg.): Materialien zur Bildungsplanung und zur Forschungsförderung, Heft 127. Bonn. Abrufbar unter:

<http://www.blk-bonn.de/papers/heft127.pdf>

Gericke, Naomi; Kroll, Stephan; Trotsch, Klaus; Ulrich, Joachim Gerd (2008): Die aktuelle Situation auf dem Ausbildungsmarkt in den neuen Ländern. Datenlage zu "Angebot" und "Nachfrage" in der Ausbildung. Bonn. Abrufbar unter:

<http://www.bibb.de/de/50069.htm>

Krewerth, Andreas; Eberhard, Verena; Gei, Julia (2008): Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Bonn. Abrufbar unter:

[https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse\\_20081114.pdf](https://www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf)

Ulmer, Philipp; Ulrich, Joachim Gerd (Hrsg.) (2008): Der demografische Wandel und seine Folgen für die Sicherstellung des Fachkräftenachwuchses. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 106, Bonn. Abrufbar unter:

[http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd\\_106\\_demografischer\\_wandel\\_und\\_seine\\_folgen.pdf](http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_106_demografischer_wandel_und_seine_folgen.pdf)