

Qualität der betrieblichen Ausbildung im Urteil von Auszubildenden und Berufsbildungsfachleuten

► Angesichts des erheblichen Ausbildungsplatzmangels ist seit den 1990er-Jahren die Frage nach der Qualität der dualen Berufsausbildung in den Hintergrund geraten. Mit dem Rückgang der Lehrstellennachfrage aufgrund der demografischen Entwicklung ändert sich dies jedoch zunehmend. Denn nur Betriebe, die eine gute Ausbildung bieten, werden sich im Wettbewerb um die Jugendlichen behaupten können. Welches aber sind die Ansprüche junger Menschen an eine qualitativ hochwertige Ausbildung? Inwieweit decken sich diese mit den Anforderungen von Berufsbildungsfachleuten? Und wie stellt sich im Vergleich dazu momentan die Ausbildungsrealität aus Perspektive der Auszubildenden dar? Antworten hierauf gibt das BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“, aus dem ausgewählte Ergebnisse vorgestellt werden.

Das Qualitätsmodell des Forschungsprojekts

Bei Untersuchungen zur Ausbildungsqualität ist es üblich, zunächst aus berufspädagogischen Anforderungen und gesetzlichen Bestimmungen Qualitätskriterien abzuleiten und in der Empirie dann deren Erfüllungsgrade zu messen. Offen bleibt bei einem solchen Vorgehen allerdings, welche Relevanz die befragten Akteure selbst – z. B. Auszubildende, Betriebe oder Berufsschulen – den verwendeten Qualitätskriterien beimessen. Im Forschungsprojekt „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ wurde daher nicht nur ermittelt, wie Auszubildende die Qualität der aktuellen Ausbildungspraxis beurteilen, sondern auch, für wie wichtig sie die jeweiligen Qualitätsaspekte halten. Damit kann verdeutlicht werden, in welchen Bereichen die Auszubildenden ihre spezifischen Qualitätsansprüche erfüllt sehen und wo es aus ihrer Perspektive besondere Verbesserungsbedarfe gibt.

Das im Forschungsprojekt entwickelte Qualitätsmodell spezifiziert 52 Qualitätskriterien, die in der berufspädagogischen und bildungspolitischen Diskussion als Kennzeichen einer „guten dualen Ausbildung“ verstanden und verschiedenen Bereichen zugeordnet werden. Während zehn Kriterien sich auf die *Outputqualität* beziehen, also auf die Ergebnisse der gesamten Ausbildung, wurde der Schwerpunkt des Modells mit 42 Kriterien bei der *Input- und Prozessqualität* der Ausbildung gesetzt. Diese bezieht sich auf die Art und Weise, wie die Ausbildung in Betrieb und Berufsschule organisiert und durchgeführt wird. Hierbei wurden einerseits klassische Qualitätsanforderungen berücksichtigt, die seit der Studie der Sachverständigenkommission Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung (1974) anerkannt sind (z. B. die fachliche und pädagogische Eignung der Ausbilder/-innen). Andererseits wurden aber auch Qualitätskriterien aufgegriffen, denen von der Berufspädagogik aktuell eine wichtige Rolle zugeschrieben wird. Dies betrifft z. B. die Forderung, Auszubildende möglichst intensiv in reale Geschäftsprozesse einzubinden, in denen sie selbstständig und produktiv tätig sein sollen (vgl. RAUNER 2007; DEHNBOSTEL 2007). Um dabei eine Überforderung der Auszubildenden zu vermei-



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung“ im BIBB



ANDREAS KREWERTH

M. A., wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Berufsbildungsangebot und -nachfrage/
Bildungsbeteiligung“ im BIBB

Tabelle Design und Ergebnisse der Auszubildendenbefragung

Stichprobe	5.901 Auszubildende aus 15 nach BBiG/HwO anerkannten Ausbildungsberufen im zweiten Ausbildungsjahr aus sechs Bundesländern (Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Thüringen)
Auswahlverfahren	Zufallsauswahl von 340 Klassen an 205 Berufsschulen
Erhebungsmethode	Schriftliche Klassenzimmerbefragung unter Anleitung einer Interviewerin/eines Interviewers
Gewichtung	Anpassung an Grundgesamtheit durch Gewichtung im Hinblick auf Verteilung der Auszubildenden nach Berufen und Regionen (West-/ Ostdeutschland) sowie persönlichen Merkmalen (Geschlecht, Alter, Schulabschluss)
Erhebungszeitraum	April bis Juli 2008
Zentrale Ergebnisse, Informationen zur Methode und zum Qualitätsmodell	BEICHT, U.; KREWERTH, A.; EBERHARD, V.; GRANATO, M.: Viel Licht, aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. BIBB Report 9/2009. Verfügbar unter www.bibb.de/de/51844.htm
Kurzberichte zu allen 15 Berufen	Abrufbar unter www.bibb.de/de/wlk29213.htm Hier sind die jeweiligen Einschätzungen der Auszubildenden zur realisierten Ausbildungsqualität für alle 52 Qualitätskriterien des Qualitätsmodells grafisch dargestellt.

den, sei gleichzeitig ein positives Lernklima im Betrieb notwendig, das durch eine angemessene Fehlertoleranz und allgemeinen Respekt gegenüber den Auszubildenden geprägt sein müsse (vgl. FRACKMANN/TÄRRE 2009). Eher bildungspolitischen Hintergrund haben die berücksichtigten Forderungen, dass Betriebe Ausbildungsabschnitte im Ausland durchführen und über die Ausbildungsordnungen hinausgehende Zusatzqualifikationen vermitteln sollen.

Um die Wichtigkeit der Qualitätskriterien und ihre Umsetzung in der Ausbildungspraxis einschätzen zu lassen, wurde in der ersten Jahreshälfte 2008 eine repräsentative schriftliche Befragung von rund 6.000 Auszubildenden aus 15 ausgewählten Berufen in West- und Ostdeutschland durchgeführt (vgl. Tabelle). Um einen Vergleichsmaßstab für die Einschätzungen der Auszubildenden zu erhalten, wurden im Rahmen des BIBB-Expertenmonitors auch 355 Berufsbildungsfachleute zur Relevanz der vorgegebenen Qualitätskriterien befragt (vgl. KREWERTH/EBERHARD/GEI 2008). Es handelt sich dabei um Personen, die in unterschiedlichen Institutionen der beruflichen Aus- und Weiterbildung tätig sind (z. B. Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften, Arbeitgeberorganisationen, Kammern, Ausbildungsabteilungen von Unternehmen, Berufsschulen). Sowohl die Auszubildenden als auch die Expertinnen und Experten gaben jeweils anhand einer sechsstufigen Bewertungsskala an, für wie wichtig sie die einzelnen Kriterien im Hinblick auf eine gute Ausbildung halten (SOLL-Ebene: von 1 = „sehr wichtig“ bis 6 = „gar nicht wichtig“). Die Auszubildenden beurteilten darüber hinaus, wie stark die jeweiligen Qualitätskriterien in ihrer Ausbildung tatsächlich erfüllt werden, und zwar ebenfalls auf einer sechsstufigen Bewertungsskala (IST-Ebene: von 1 = „trifft sehr stark zu“ bis 6 = „trifft gar nicht zu“).

Im Folgenden werden die Ergebnisse aus zwei Qualitätsbereichen vorgestellt, die sich auf die *betrieblichen Ausbildungsbedingungen* beziehen und mit insgesamt 24 Qualitätskriterien am differenziertesten untersucht wurden. Dies sind die Bereiche „Inhalte, Methoden und Lernklima“ sowie „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen“.

Inhalte, Methoden und Lernklima: Hohe Anforderungen nicht voll erfüllt

Von hoher Relevanz für eine gute Ausbildung ist neben den Lerninhalten auch, wie Kenntnisse und Fertigkeiten methodisch und didaktisch vermittelt werden und ob ein günstiges Lernklima herrscht. Hierum geht es im *Qualitätsbereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“*. Aus Abbildung 1 geht hervor, für wie wichtig die Expertinnen und Experten sowie Auszubildenden die einzelnen Kriterien halten (SOLL-Ebene) und inwieweit die Auszubildenden diese Anforderungen in ihrer Ausbildung als umgesetzt ansehen (IST-Ebene). Dargestellt sind die jeweiligen durchschnittlichen Bewertungen der Expertinnen und Experten sowie der Auszubildenden aller 15 untersuchten Berufe.

Bei den Einschätzungen zur *Wichtigkeit* der einzelnen Qualitätsaspekte zeigen sich vielfach hohe Übereinstimmungen zwischen den befragten Expertinnen und Experten und den Auszubildenden. So wird von beiden Gruppen als sehr bedeutsam erachtet, dass die Auszubildenden in größere Aufgaben eingebunden werden und nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen. Nach gemeinsamer Auffassung soll die Arbeit vielseitig und abwechslungsreich sein und von den Auszubildenden selbstständig geplant, durchgeführt und kontrolliert werden. Für wichtig wird jeweils auch gehalten, dass die Auszubildenden respektvoll behandelt werden, ausreichende Übungszeiten zugestanden bekommen und Fehler bei neuen Aufgaben toleriert werden. Am stärksten divergieren die Ansichten über mögliche Belastungsfaktoren in der Ausbildung: So sehen es die Expertinnen/Experten sehr kritisch, wenn die Auszubildenden im Betrieb häufiger nichts zu tun haben, ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten oder viele Überstunden ableisten müssen, während die Auszubildenden dies alles als weniger störend empfinden. Werden nun die Beurteilungen der *Ausbildungsrealität* durch die Auszubildenden betrachtet, so zeigen sich nahezu durchgängig größere Abweichungen zu den geäußerten Anforderungen an eine gute Ausbildung. So wünschen sich die Auszubildenden insbesondere deutlich mehr Möglichkeiten, im Betrieb Zusatzqualifikationen zu erwerben und Teile der Ausbildung im Ausland zu absolvieren, als es der Ausbildungsrealität entspricht. Relativ schwach wird auch der Wunsch der Auszubildenden nach vielseitigen und abwechslungsreichen Arbeitsaufgaben sowie genügender Zeit zum Üben und Ausprobieren erfüllt. Verhält-

nismäßig gut wird demgegenüber die Forderung der Auszubildenden erfüllt, „echte Arbeit“ für den Betrieb leisten zu können und hierbei an größeren Aufgaben richtig beteiligt zu werden.

Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen: Auch hier Verbesserungsbedarf

Von zentraler Bedeutung für den gesamten Ausbildungsprozess sind die im Betrieb eingesetzten Ausbilder/-innen. Diese sollen nicht nur fachlich und didaktisch qualifiziert sein, sondern sich auch durch ein gutes pädagogisches Verhalten auszeichnen und sich zudem für die Auszubildenden Zeit nehmen und verantwortlich fühlen. Diese Aspekte werden im *Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen“* betrachtet.

Wie Abbildung 2 zeigt, halten die Expertinnen und Experten die Kriterien hinsichtlich der fachlichen und pädagogischen Eignung der Ausbilder/-innen für noch wichtiger als die Auszubildenden. Sie stellen deutlich höhere Anforderungen an die Ausbilderpräsenz, halten es für sehr viel bedenklicher, wenn sich im Betrieb niemand richtig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt, und sehen es kritischer, wenn die Auszubildenden oft völlig allein für Arbeiten verantwortlich sind. Auch betonen sie wesentlich stärker die Wichtigkeit von intensiven Rückkopplungsgesprächen in Bezug auf die Arbeitsergebnisse der Auszubildenden.

Nach Einschätzung der Auszubildenden bleiben die Ausbilder/-innen in der Ausbildungsrealität deutlich hinter den formulierten hohen Qualitätsansprüchen zurück. Eine große Diskrepanz zwischen Wunsch und Wirklichkeit tritt bei den – von den Expertinnen/Experten besonders stark geforderten – Besprechungen über die erledigten Arbeitsaufgaben auf. Auch ist es in der betrieblichen Ausbildungspraxis bei weitem nicht immer selbstverständlich, dass jemand die Verantwortung für die Ausbildung tatsächlich übernimmt. Nach Empfinden der Auszubildenden erteilen die Ausbilder/-innen viel zu selten ein Lob bei guten Leistungen, während es an Kritik bei schlechten Leistungen kaum mangelt.

Deutliche Qualitätsunterschiede zwischen den Berufen

Im Folgenden soll der Frage nachgegangen werden, inwieweit sich die von den Auszubildenden wahrgenommene Ausbildungsqualität zwischen *einzelnen Berufen* unterscheidet. Dies erfolgt am Beispiel von zwei Berufen, die bei Bildung eines Gesamtindex der realisierten Input- und Prozessqualität am besten abschnitten – Bankkauffmann/-frau und Industriemechaniker/-in – sowie zwei weiteren

Abbildung 1 Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Aspekte der Input- und Prozessqualität im Bereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“

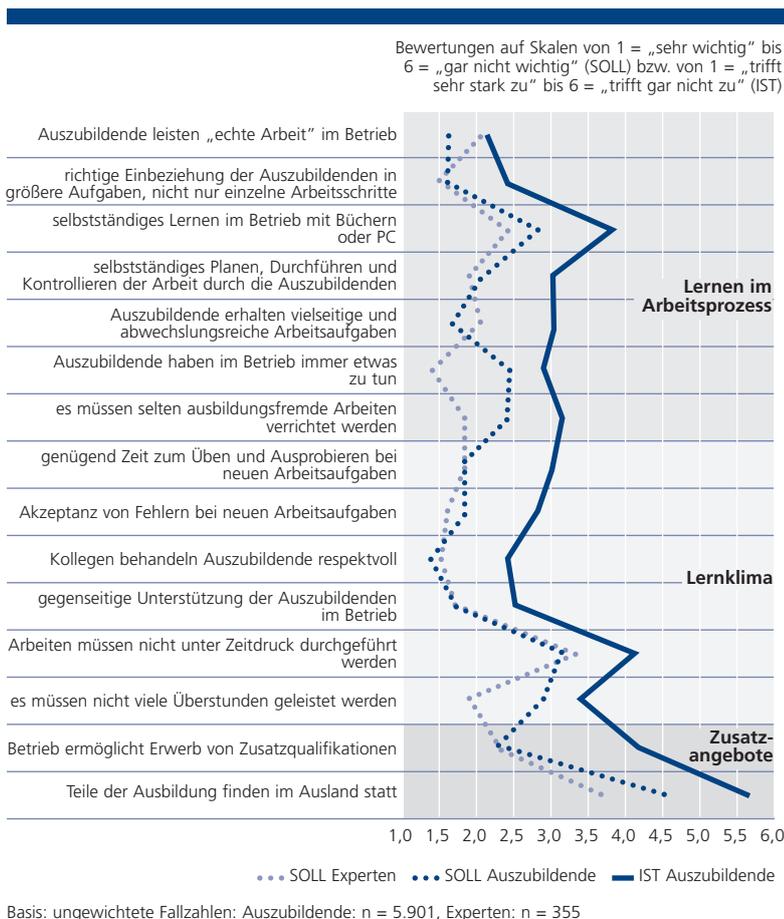
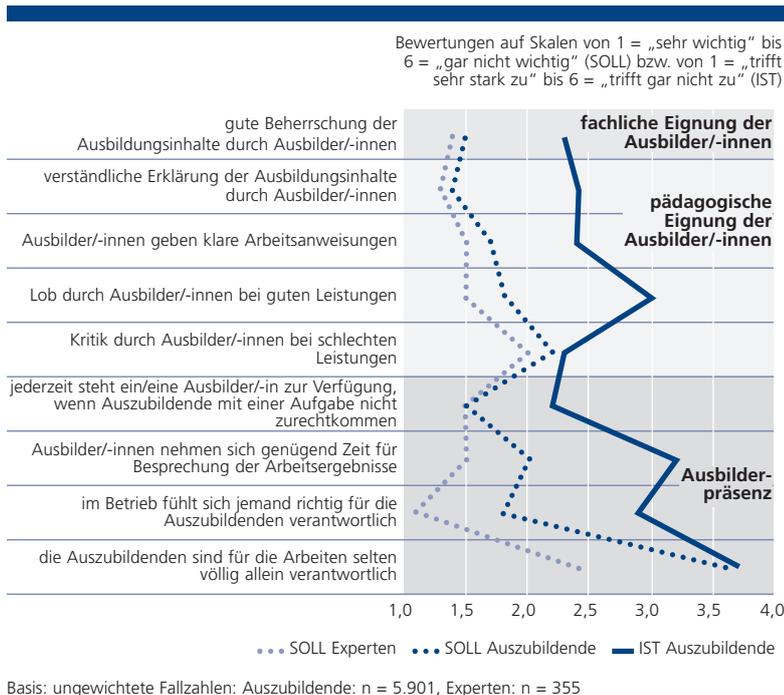


Abbildung 2 Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Aspekte der Input- und Prozessqualität im Bereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen“



Berufen, für die sich die ungünstigsten Werte ergaben – Bürokaufmann/-frau und Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik (vgl. BEICHT u. a. 2009).

In Abbildung 3 ist für die Qualitätskriterien des Bereichs „Inhalte, Methoden und Lernklima“ dargestellt, wie die Auszubildenden in den vier Berufen ihre Ausbildungspraxis einschätzen (IST-Ebene) und wie im Vergleich hierzu die durchschnittlichen Anforderungen aller Auszubildenden in den 15 untersuchten Berufen sind (SOLL-Ebene).

VIELSEITIGE ARBEITSAUFGABEN FÜR INDUSTRIEMECHANIKER/-INNEN

Im Hinblick auf das *Lernen im Arbeitsprozess* zeigt sich, dass es in allen vier Berufen sehr verbreitet ist, die Auszubildenden für „echte Arbeit“ im Betrieb einzusetzen und dabei auch in größere Aufgaben richtig einzubeziehen. Als vielseitig und abwechslungsreich werden die Arbeiten am stärksten von den Industriemechanikerinnen/-mechanikern empfunden. Bei ihnen ist auch das selbstständige Planen, Durchführen und Kontrollieren der Arbeit am ehesten üblich. Bei den Elektronikerinnen/Elektronikern ist dies weniger der Fall, obwohl die neueren Ausbildungsordnungen die Vermittlung dieser methodischen Kompetenz ausdrücklich vorsehen. Selbstständiges Lernen mittels Büchern oder PC kommt in der Ausbildung der Bankkaufleute relativ oft vor, bei den Elektronikerinnen/Elektronikern dagegen kaum. Ausbildungsfremde Arbeiten stellen für Bürokaufleute und Elektroniker/-innen ein deutlich größeres Problem dar als für die Auszubildenden der beiden anderen Berufe. Problematisch in der Ausbildung der Bankkaufleute ist, dass die Auszubildenden im Betrieb häufiger nichts zu tun haben.

GÜNSTIGES LERNKLIMA BEI BANKKAUFLEUTEN

Zum *Lernklima* in der Ausbildung ist festzustellen, dass den Bankkaufleuten während der Ausbildung relativ viel Zeit zum Üben und Ausprobieren gegeben wird. Dies trifft bei den Elektronikerinnen/Elektronikern deutlich seltener zu. Die Tolerierung von Fehlern bei der Erledigung neuer Aufgaben ist nach Wahrnehmung der Elektroniker/-innen und Bürokaufleute nicht immer selbstverständlich, anders als bei den Bankkaufleuten, die hier mit deutlich mehr Verständnis rechnen können. Auch wird den angehenden Bankkaufleuten von ihren Kolleginnen und Kollegen merklich mehr Respekt entgegengebracht als den Auszubildenden der drei anderen Berufe. Allen vier Berufen gemeinsam ist, dass sehr häufig Arbeiten unter Zeitdruck durchgeführt werden müssen. Viele Überstunden müssen vor allem die Elektroniker/-innen in ihrer Ausbildung ableisten.

NUR WENIGE ZUSATZANGEBOTE

Was die insgesamt nicht stark verbreiteten *Zusatzangebote* in der Ausbildung anbetrifft, schätzen die Industriemechaniker/-innen die Möglichkeit zum Erwerb zusätzlicher, über die Ausbildungsordnung hinausgehender Qualifikationen

am besten ein, die Elektroniker/-innen sehen für sich dagegen die geringsten Chancen. Nach Angabe der Auszubildenden aller vier Berufe werden nur selten Ausbildungsabschnitte im Ausland durchgeführt.

GUTE AUSBILDER/-INNEN FÜR BANKKAUFLEUTE UND INDUSTRIEMECHANIKER/-INNEN

In Abbildung 4 sind für die vier ausgewählten Berufe die Ergebnisse im Qualitätsbereich „*Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen*“ grafisch veranschaulicht. Demnach schätzen die Industriemechaniker/-innen die *fachliche Eignung der Ausbilder/-innen* am besten ein. Dagegen sind die Bürokaufleute und Elektroniker/-innen deutlich seltener der Meinung, dass ihre Ausbilder/-innen die Ausbildungsinhalte gut beherrschen.

Im Hinblick auf die *pädagogische Eignung* bescheinigen die Bankkaufleute und Industriemechaniker/-innen ihren Ausbilderinnen/Ausbildern sehr häufig die Fähigkeit, die Ausbildungsinhalte verständlich zu erklären. Die Bürokaufleute und Elektroniker/-innen sehen dies deutlich kritischer. Klare Arbeitsanweisungen vermissen die Bürokaufleute merklich öfter als die Auszubildenden der anderen drei Berufe. Nach Einschätzung insbesondere der Elektroniker/-innen werden schlechte Leistungen häufig kritisiert, während das lernpsychologisch noch wichtigere Lob bei guten Leistungen wesentlich seltener erfolgt.

In Bezug auf die *Ausbilderpräsenz* geben die Bankkaufleute und die Industriemechaniker/-innen sehr häufig an, dass für sie jederzeit ein Ausbilder/eine Ausbilderin zur Verfügung steht. Der Auffassung, dass sich die Ausbilder/-innen genügend Zeit für die Besprechung der Arbeitsergebnisse nehmen, sind die Auszubildenden aller Berufe deutlich seltener, am wenigsten die Elektroniker/-innen und Bürokaufleute. In diesen beiden Berufen wird auch relativ häufig beklagt, dass sich niemand im Betrieb richtig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt. In allen vier Berufen geben die Auszubildenden sehr oft an, dass sie für viele Arbeiten im Betrieb völlig allein verantwortlich sind.

Fazit: Auszubildende in Geschäftsprozesse integriert, positives Feedback fehlt

Auszubildende haben hohe Ansprüche an die Qualität ihrer betrieblichen Ausbildung. Aber es sind keineswegs überzogene Vorstellungen, sondern die Anforderungen von Berufsbildungsexpertinnen und -experten an eine gute Ausbildung sind vielfach noch höher.

Gute Ausbildungsqualität hängt für die Auszubildenden am stärksten davon ab, dass fachlich gut qualifizierte Ausbilder/-innen zur Verfügung stehen, die die Inhalte gut erklären können. Ebenfalls sehr hohen Wert legen die Auszubildenden darauf, von ihren Kolleginnen und Kollegen respektvoll behandelt zu werden. Somit besitzen für Aus-

zubildende die personellen Aspekte innerhalb der Betriebe höchste Priorität. Das Vermeiden von belastenden Ausbildungsbedingungen wie ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden, Zeitdruck oder die alleinige Verantwortung für Arbeiten hat dagegen aus Sicht der Auszubildenden die geringste Relevanz von den hier betrachteten Qualitätskriterien. Die Expertinnen und Experten schätzten solche Belastungen viel kritischer ein. Insgesamt entsteht im Hinblick auf die Qualitätsansprüche der Auszubildenden somit das Bild, dass sie durchaus bereit sind, belastende Arbeitsbedingungen in einem gewissen Umfang auf sich zu nehmen – allerdings nur, wenn dies in einem guten sozialen Arbeitsumfeld geschieht.

Der Vergleich zwischen Anspruch und Wirklichkeit zeigt, dass die Wünsche der Auszubildenden in der heutigen Ausbildungspraxis keineswegs vollständig erfüllt werden. Selbst in den beiden am besten beurteilten Berufen – Bankkaufmann/-frau und Industriemechaniker/-in – hält die Ausbildungsrealität den Ansprüchen der Auszubildenden nicht stand. Dabei sind die Diskrepanzen im Qualitätsbereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen“ insgesamt größer als im Qualitätsbereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“.

Allerdings wird auch deutlich, dass bei den einzelnen Qualitätskriterien Wunsch und Realität unterschiedlich weit voneinander entfernt liegen: So gelingt es den Betrieben recht gut, Auszubildende mit „echter Arbeit“ zu betrauen, die nicht nur aus einzelnen Arbeitsschritten besteht, sondern auch Einblick in größere Zusammenhänge gewährt. Die berufspädagogische Forderung nach prozessorientierter Ausbildung anhand von realen Geschäftsabläufen wird also schon relativ oft umgesetzt. Starke Entwicklungsbedarfe zeigen sich allerdings bezogen auf die Feedbackkultur innerhalb der betrieblichen Ausbildung. So steht den Auszubildenden zwar meist ein Ansprechpartner zur Verfügung, wenn sie mit Aufgaben nicht zurechtkommen. Ausführliche Besprechungen der Arbeitsergebnisse und positive Rückmeldungen bei guten Leistungen finden aber viel zu selten statt. ■

Literatur

BEICHT, U. u. a.: *Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden.* BIBB Report 9/2009. – URL: www.bibb.de/de/51844.htm (Stand: 1. 9. 2009)

DEHNBOSTEL, P.: *Lernen im Prozess der Arbeit.* Münster 2007

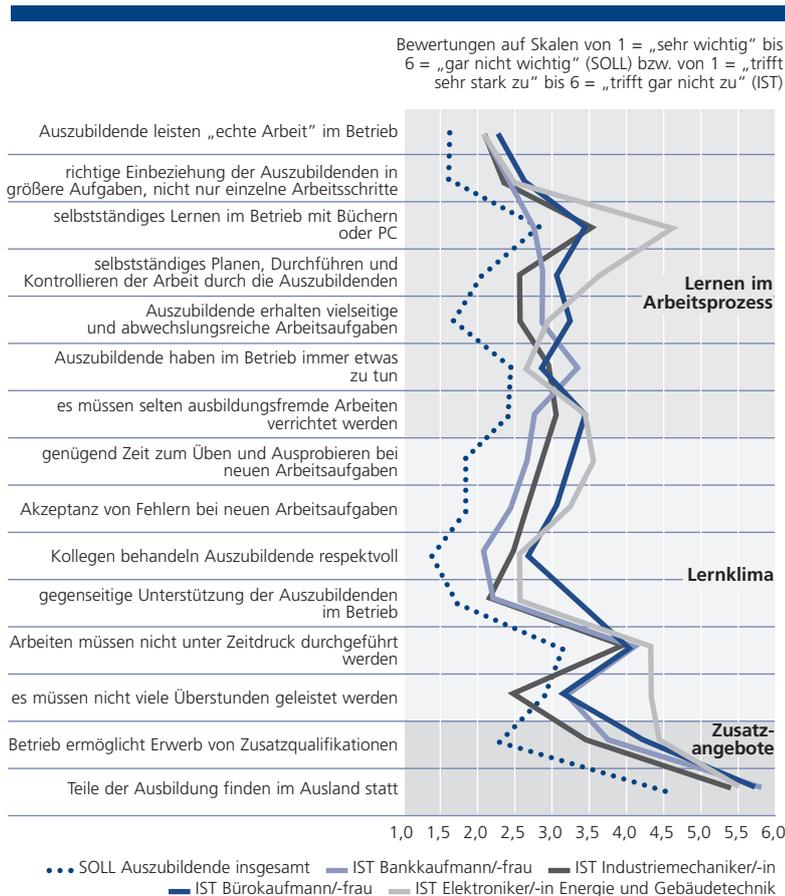
FRACKMANN, M.; TÄRRE, M.: *Lernen und Problemlösen in der beruflichen Bildung.* Medienhandbuch. Bielefeld 2009

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: 1. 9. 2009)

RAUNER, F.: *Kosten, Nutzen und Qualität der beruflichen Ausbildung.* ITB-Forschungsberichte (23/2007). Bremen 2007

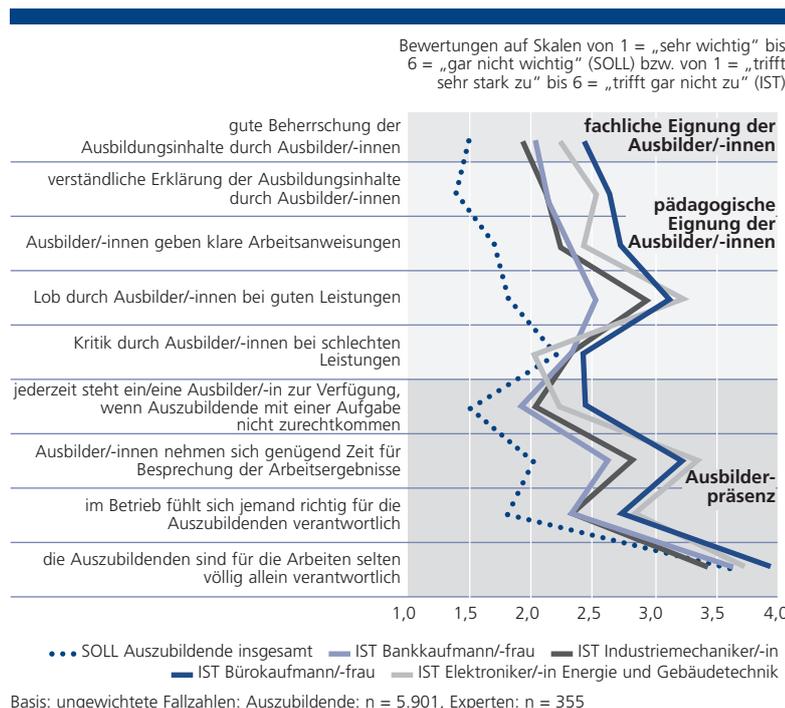
SACHVERSTÄNDIGENKOMMISSION KOSTEN UND FINANZIERUNG DER BERUFLICHEN BILDUNG: *Kosten und Finanzierung der außerschulischen beruflichen Bildung (Abschlussbericht).* Bielefeld 1974

Abbildung 3 **Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Aspekte der Input- und Prozessqualität im Bereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“ durch die Auszubildenden in ausgewählten Berufen**



Basis: ungewichtete Fallzahlen: Auszubildende: n = 5.901, Experten: n = 355

Abbildung 4 **Durchschnittliche Bewertung der einzelnen Aspekte der Input- und Prozessqualität im Bereich „Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen“ in ausgewählten Berufen**



Basis: ungewichtete Fallzahlen: Auszubildende: n = 5.901, Experten: n = 355