

Margit Ebbinghaus

Qualität betrieblicher Ausbildung: Einigung auch unter Experten schwierig

- Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor -

„Qualität muss oberstes Ziel betrieblicher Ausbildung sein“ - „Die betriebliche Ausbildungsqualität muss gesichert werden“ – Solche und ähnliche Forderungen prägen die aktuelle Berufsbildungsdiskussion. Die Begründungen sind vielfältig: Die einen stellen die Bedeutung heraus, die gut ausgebildete Fachkräfte für Leistungs- und Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen haben, die anderen heben die Notwendigkeit hervor, die für Ausbildung aufgewandten Mittel und Ressourcen anhand von Ergebnissen zu rechtfertigen. Es gibt solche, die den Stellenwert beruflicher Bildung für die persönliche Entwicklung und gesellschaftliche Teilhabe betonen, wie auch solche, die auf den Handlungsbedarf abstellen, welchen Berichte über Ausbildungsmissstände und Zahlen zu Ausbildungsabbrüchen signalisieren.

Die Spannweite der Argumente wirft unter anderem die Frage nach den Zielvorstellungen auf, die sich mit der Forderung nach (mehr, besserer) Ausbildungsqualität verbinden.

Expertenbefragung soll zur Klärung beitragen

Vor diesem Hintergrund erfolgte im Juni 2007 eine Befragung der im BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung zusammengeschlossenen 1.163 Fachleute. Antworten gingen von insgesamt 437 Fachexperten (37,6%) ein. Diese sind in unterschiedlichen institutionellen Kontexten mit der beruflichen Bildung befasst: Neben Vertretern aus Betrieben, Schulen und überbetrieblichen Bildungsstätten beteiligten sich auch Vertreter aus Wirtschaftsverbänden, Gewerkschaften, Forschungseinrichtungen sowie weiteren Institutionen, darunter staatlichen Bildungsverwaltungen und öffentlichen Dienststellen.

Expertenmonitor Berufliche Bildung – was ist das?

Der Expertenmonitor Berufliche Bildung ist ein Online-Befragungssystem des Bundesinstituts für Berufsbildung. Es umfasst einen feststehenden Kreis von Fachleuten aus Wissenschaft und Praxis, der in unregelmäßigen Abständen zu jeweils aktuellen Themen der beruflichen Aus- und Weiterbildung befragt wird. Die Zusammensetzung des Expertenkreises berücksichtigt das Spektrum der in unterschiedlichen Kontexten mit Aspekten der beruflichen Bildung befassten Akteure, bildet dieses jedoch nicht repräsentativ ab. Die beteiligten Experten können somit zwar als stellvertretend, nicht jedoch als repräsentativ für bestimmte Akteursgruppen angesehen werden.

Weitere Informationen: www.expertenmonitor.de



Qualität betrieblicher Ausbildung – Worauf kommt es an?

Wer Qualität sichern will, muss zunächst einmal wissen, was Qualität ist. Gerade hierin besteht eine der Hauptschwierigkeiten der aktuellen Qualitätsdiskussion. Es ist zwar weitgehend in konzeptioneller, jedoch weitaus weniger in inhaltlicher Hinsicht geklärt, was Qualität betrieblicher Ausbildung meint.

Mittlerweile unstrittig ist, entlang des Ausbildungsgeschehens zwischen Inputqualität (den Voraussetzungen), Prozessqualität (der Durchführung) und Outputqualität (den Ergebnissen betrieblicher Ausbildung) zu unterscheiden. Weitgehend akzeptiert ist inzwischen auch, in der Diskussion verstärkt die Outputqualität in den Blick zu nehmen.

Hingegen gehen die Meinungen darüber auseinander, welche Faktoren und Komponenten – berufsfachliche vs. übergreifende, ökonomische vs. pädagogische – Outputqualität umfasst und damit auch darüber, anhand welcher konkreten Zielgrößen (Fertigkeiten, Kenntnisse, Fähigkeiten, Erfahrungen, Einstellungen) Qualität betrieblicher Ausbildung auf der Outputebene definiert, bestimmt und gemessen werden kann. Die Vorstellungen hierzu hängen letztendlich immer vom Standpunkt der beteiligten Akteure ab. Entsprechend kann eine Verständigung über und Einigung auf festzulegende Qualitätsziele nur auf dem Wege des (ständig neu zu führenden) Diskurses aller Beteiligten erreicht werden.

Qualitätsziel

Qualitätsziel wird hier als allgemeine Bezeichnung für etwas im Hinblick auf Qualität zu Erreichendes oder Anzustrebendes verwendet. Ein Qualitätsziel beschreibt somit einen anzustrebenden Zustand, so dass das Erreichen dieses Zustandes als Ausdruck vorhandener Qualität angesehen werden kann.

Welche Qualitätsziele könnten – gleich, um welchen Ausbildungsberuf es geht – unter den Akteuren Akzeptanz finden?

Um Hinweise hierauf zu gewinnen, wurden bei den Experten Wertigkeiten verschiedener, auf den Output betriebliche Ausbildung gerichtete Ziele erfragt. Die Schwerpunktsetzungen in ihren Antworten zeigen, dass fast alle Experten übereinstimmend hohen Wert auf sieben Outputziele legen: Betriebliche Ausbildung muss

1. den Beruf gern ausüben lassen;
2. befähigen, sich schnell auf neue Arbeitsbedingungen und -anforderungen einzustellen;
3. in die Lage versetzen, schwierige Aufträge selbständig zu bewältigen;
4. anspornen, beruflich immer auf den aktuellen Stand zu sein;
5. zum selbständigen Lernen befähigen;
6. Qualifikationen vermitteln, die am Arbeitsmarkt verwertbar sind sowie
7. zum Bestehen der Abschlussprüfung führen.

Die akzeptanzfähigen Qualitätsziele wurden wie folgt ermittelt:

Zunächst wurden für jede der sieben nach ihrer institutionellen Herkunft differenzierten Expertengruppen separat diejenigen der 35 zur Beurteilung vorgegebenen Qualitätsziele herausgefiltert, über deren Wichtigkeit eine klare Mehrheitsmeinung besteht (Kriterium: Anteil ‚absolut wichtig‘ $\geq 50\%$ & kumulierter Anteil ‚absolut wichtig‘ & ‚eher wichtig‘ $\geq 90\%$)¹.

Anschließend wurde ermittelt, ob in Bezug auf diese Ziele zwischen allen, zwischen einigen oder zwischen keinen der Expertengruppen Übereinstimmungen bestehen.²

Ein analoges Vorgehen wurde für die Bestimmung generell unwichtiger Qualitätsziele angewandt.

Das gewählte Vorgehen hat den Vorteil, die ungleichen Einzelgruppengrößen zu berücksichtigen. Als Nachteil kann angesehen werden, dass abweichende Einzelmeinungen verloren gehen, selbst wenn sie auf gewichtigen Gründen basieren.

¹ Bezogen auf eine Beurteilungsskala mit den Stufen ‚absolut wichtig‘, ‚eher wichtig‘, ‚eher unwichtig‘ und ‚absolut unwichtig‘ sowie der Antwortkategorie ‚kann ich nicht beurteilen‘

² Vgl. auch Müller, M.: Sichtweise von Lehrkräften, Schülern und Ausbildungsbetrieben zur Ausbildungsqualität an einer Berufsschule am Beispiel des dualen Ausbildungsberufs Augenoptiker/-in. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 102. Band, Heft 2, 2006, S. 249-276

Allgemein konsensfähig ist danach, die Outputqualität betrieblicher Ausbildung an der Befähigung zur Berufsausübung bzw. an der Berufsbefähigung festzumachen. Anders ausgedrückt: Die Berufsbefähigung ist ausbildungsberufsübergreifend das zentrale Bestimmungstück für Outputqualität betrieblicher Ausbildung. Angesichts der bereits in den 1970er Jahre geführten Diskussion darüber, dass berufliche Bildung einen über die berufsbezogene Qualifizierung hinausgehenden allgemeinen Bildungsauftrag habe, ist diese enge Perspektive etwas überraschend.

Konsensfähige Qualitätsziele: Betrieblicher Ausbildung muss ...	
Experten aus Betrieben, Schulen und der Wirtschaft ... Umgangsformen vermitteln. ... Arbeitstugenden vermitteln. ... den Beruf gern ausüben lassen. ... zum selbständigen Lernen befähigen. ... zum Bestehen der Abschlussprüfung führen. ... anspornen, berufliche immer auf den aktuellen Stand zu sein.	Experten aus Schulen, Forschung und Gewerkschaften ... in die Lage versetzen, im Leben selbständig zurecht zu kommen. ... befähigen sich selbständig in beruflichen Situationen und -bedingungen zurecht zu finden. ... in die Lage versetzen, schwierige Aufgaben selbständig zu bewältigen. ... arbeitsmarktverwertbare Qualifikationen vermitteln. ... befähigen, eigenes und fremdes Handeln kritisch zu reflektieren.
Experten aus Gewerkschaften ... Wissen über Arbeitsrecht und -pflichten vermitteln.	Experten aus Betrieben, Gewerkschaften, Forschung und anderen Institutionen

Abbildung 2a

Allerdings: Gänzlich außen vor bleiben übergreifende Qualitätsziele nicht. Das zeigt sich in den Zielanforderungen, denen jeweils bestimmte Teile der Experten über die Berufsbefähigung hinaus ebenfalls hohe Relevanz beimessen.

- So sind Experten der Gewerkschaften und der Forschung nahezu uneingeschränkt der Ansicht, dass betriebliche Ausbildung auch zur selbständigen Lebensführung befähigen muss.
- Fast alle Vertreter aus Betrieben, Gewerkschaften, Forschungs- und sonstigen Institutionen legen noch hohen Wert auf die Entwicklung von Reflexionsfähigkeit.
- Für die Mehrheit der Experten aus Betrieben, Wirtschaftsverbände und Schulen muss Ausbildung auch Arbeitstugenden und Umgangsformen vermitteln.
- Schließlich stellen noch die Gewerkschaftsvertreter fast ausnahmslos den Anspruch, dass im Rahmen der betrieblichen Ausbildung zudem Wissen über Arbeitsrechte und -pflichten erworben werden muss.

Von den Experten kontrovers beurteilte Qualitätsziele	
Muss betriebliche Ausbildung ...	
... passgenau auf den späteren Arbeitsplatz vorbereiten? ... zur Kritik am Arbeits- und Betriebsgeschehen befähigen? ... Toleranz zwischen verschiedenen Kulturen fördern? ... sich bereits während der Ausbildungszeit rechnen? ... Fachkräfte formen, die zum Betrieb passen? ... frisches Denken in den Betrieb bringen? ... Ansprüche an Karriere und Einkommen eindämmen? ... soziales Engagement fördern? ... befähigen, sich in Gruppenstrukturen und Betriebshierarchien einzuordnen? ... Loyalität gegenüber dem Betrieb aufbauen?	... Bindung an den Betrieb aufbauen? ... bewirken, das Privatleben der Arbeit unterzuordnen? ... Stolz auf den Beruf entwickeln? ... Konformität mit gesellschaftlichen Werten und Normen erzeugen? ... verdeutlichen, dass Arbeit Anstrengung bedeutet? ... Ehrgeiz wecken, berufliche voran zu kommen? ... Mitwirkung in betrieblichen Interessenvertretungen fördern? ... einschärfen, dass bei der Arbeit keine Fehler passieren dürfen? ... vermitteln, Vorgesetztenentscheidungen zu akzeptieren? ... Zufriedenheit mit Fachkräfteposition entwickeln? ... dem Marketing des Betriebes nutzen?

Abbildung 2b

Bei der überwiegenden Anzahl der Ziele sind sich die Experten jedoch (auch innerhalb ihrer eigenen Gruppe) uneins darüber, ob sie wirklich als Anspruch an die betriebliche Ausbildung zu stellen sind, wie auch darüber, ob bestimmte Ziele generell ausgeklammert werden sollten.

Sicherung betrieblicher Ausbildungsqualität – Ansatzpunkte

Mehr noch als über Fragen nach der Bestimmung wird aktuell über Fragen nach der Sicherung von Ausbildungsqualität diskutiert, also darüber, welche Aktivitäten, Tätigkeiten oder Maßnahmen dazu führen, dass die angestrebte Qualität erreicht wird. Auch hierzu wurden die Experten befragt.

Aus einer Hauptkomponentenanalyse³ ihrer Antworten geht hervor, dass die Experten zwischen sieben Ansätzen der Qualitätssicherung differenzieren⁴:

1. Unterstützung betrieblicher Ausbildung durch Kammern,
2. Vergleich der Ausbildung zwischen Betrieben und mit Standards durch Kammern,
3. Orientierung des Berufsschulunterrichts an der Betriebspraxis,
4. Gestaltung der Rahmenbedingungen von Ausbildung durch Betriebe,
5. Kooperative betriebliche Ausbildungskultur,
6. Überwachung und Steuerung des Lernverlaufs durch Betriebe und Schulen und
7. Übernahme von Ausbildungsverantwortung durch Auszubildende.

Die Ansätze werden jedoch nicht alle als gleichermaßen effektiv erachtet. Darin stimmen die Experten ebenso überein wie in der jedem einzelnen Ansatz attestierten Wirksamkeit. Hier zeigt sich ein recht überraschendes Ergebnis: Die Experten setzen vor allem auf die beiden Ansätze, die die Jugendlichen und die Schulen in die Pflicht nehmen. Ansätzen, die Engagement seitens der ausbildenden Betriebe einfordern, stehen sie demgegenüber eher verhalten oder gar skeptisch gegenüber.

Differenziert blicken die Fachleute auch auf Initiativen der zuständigen

Stellen. Während sie von Kooperationen und Wettbewerben ausbildender Betriebe unter Federführung der Kammern noch eher positive Effekte auf die betriebliche Ausbildungsqualität erwarten, zweifeln sie eher daran, dass Hilfestellungen der Kammern bei der betrieblichen Ausbildungsplanung und -gestaltung wirklich nützlich sind.

Welcher Ansatz korreliert mit welchem Ziel?

Die ermittelten Ansätze zur Sicherung betrieblicher Ausbildungsqualität korrelieren zum Teil mit verschiedenen der von den Experten als zentral angesehenen Qualitätsziele, wobei die Zusammenhänge im mittleren Bereich liegen.

Die Ansätze *Übernahme von Ausbildungsverantwortung durch die Jugendlichen* und *kooperative Ausbildungskultur* stehen vor allem im Zusammenhang mit den Zielen ‚Befähigung zum selbständigen Lernen‘, ‚Befähigung zur schnellen Anpassung an neue Anforderungen‘, ‚Befähigung zur selbständigen Bewältigung schwieriger Aufträge‘.

Der Ansatz *Kontrollen und Korrekturen des Lernverlaufes* weist Verbindungen zu den Zielen ‚Bestehen der Abschlussprüfung‘ sowie ‚Erwerb arbeitsmarktverwertbarer Qualifikationen‘ auf.



Abbildung 3

³ Die Hauptkomponentenanalyse ist ein statistisches Verfahren, das dazu dient, die „hinter“ den Antworten liegenden Dimensionen aufzudecken.

⁴ Eine weitere Kategorie umfasst Aktivitäten, die keiner eindeutigen Interpretation zugänglich sind. Diese ‚Restkategorie‘ wird hier nicht weiter dargestellt.

Zwischen dem Ansatz *praxisorientierter Berufsschulunterricht* lässt sich ebenfalls ein Zusammenhang mit dem Ziel ‚Bestehen der Abschlussprüfung‘ feststellen, darüber hinaus noch zu den Zielen ‚Entwicklung von Arbeitsmotivation‘ sowie ‚Befähigung zur selbständigen Bewältigung schwieriger Aufgaben‘.

Veränderungen in den Rahmenbedingungen betrieblicher Ausbildung

Betriebe bilden im Kontext wirtschaftlicher, technischer, gesellschaftlicher und politischer Rahmenbedingungen aus. Ändern sich diese, sind in der Folge Auswirkungen auf die Ausbildung und damit letztendlich auch auf Ausbildungsqualität zu erwarten.

Aufgrund der aktuellen Veränderungsdynamik sollte in Erfahrung gebracht werden, welche Rahmenbedingungen im Hinblick auf Ausbildungsqualität besondere Herausforderungen an Betriebe stellen.

Veränderungen der Arbeitswelt lassen sich meistern

Die Auswirkungen der wirtschaftlichen und technischen Entwicklungen auf die betriebliche Ausbildung schätzen die Experten als eher unproblematisch ein: Trotz der Entwicklungsdynamik lässt sich durch Ausbildung sowohl vorausschauend für den zukünftigen Bedarf qualifizieren als auch flexibel auf sich verändernden oder neu entwickelnden Qualifikationsbedarf reagieren; hiervon sind drei Viertel bis vier Fünftel der Experten überzeugt.

Uneinig sind sich die Experten jedoch darüber, ob diese Möglichkeiten nur um den Preis komplexer und inhaltlich anspruchsvoller werdender Ausbildungsordnungen zu haben sind. Kontrastierende Positionen hierzu beziehen Vertreter der Gewerkschaften (Ausbildungsordnungen sind verständlich, aber inhaltlich zu anspruchsvoll) und Vertreter der Wirtschaft (Ausbildungsordnungen sind inhaltlich angemessen, aber zu kompliziert aufgebaut). Zwischen diesen beiden Polen bewegen sich die Standpunkte der übrigen Expertengruppen.

Gesellschaftliche Verschiebungen sind gravierender

Deutliche Herausforderungen an betriebliche Ausbildung resultieren nach Expertenmeinung vor allem aus gesellschaftlichen Veränderungen.

Knapp 80 Prozent der Experten rechnen mit sich verschärfenden Konkurrenzbeziehungen der Betriebe um Auszubildende. Angesichts der prognostizierten demographischen Entwicklungen ist diese Einschätzung nicht sehr überraschend. Dass die Konkurrenz zwischen Betrieben noch durch die Konkurrenz zwischen berufsqualifizierenden Bildungsgängen an Schärfe gewinnt, glaubt hingegen nur ein Drittel der Fachleute. Damit im Einklang steht auch die von rund drei Vierteln der Experten geteilte Einschätzung, eine duale Ausbildung sei nach wie vor auch für leistungsstarke Jugendliche attraktiv.

Neben der sich verringernden Anzahl der für Ausbildung in Frage kommenden Jugendlichen wird noch die zunehmend heterogener werdende sozio-kulturelle Prägung der Jugendlichen als eine von Ausbildungsbetrieben zu bewältigende Herausforderung gesehen. Dies bedeutet aber nicht, dass die Experten eine negative Wahrnehmung der Jugendlichen hätten, ganz im Gegenteil: Die Experten sprechen sich eindeutig (mit einer Mehrheit von zwei Dritteln bis vier Fünfteln) dagegen aus, dass bei den Jugendlichen die Orientierungen auf Freizeit und Geld dominanter seien als das Interesse an der Ausbildung. Insofern scheint die Herausforderung eher im Umgang mit unterschiedlichen Werte- und Normsystemen zu bestehen, was sich unter anderem durch den steigenden Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund erklären ließe.

Differenzierte Positionen im Qualitätsdiskurs

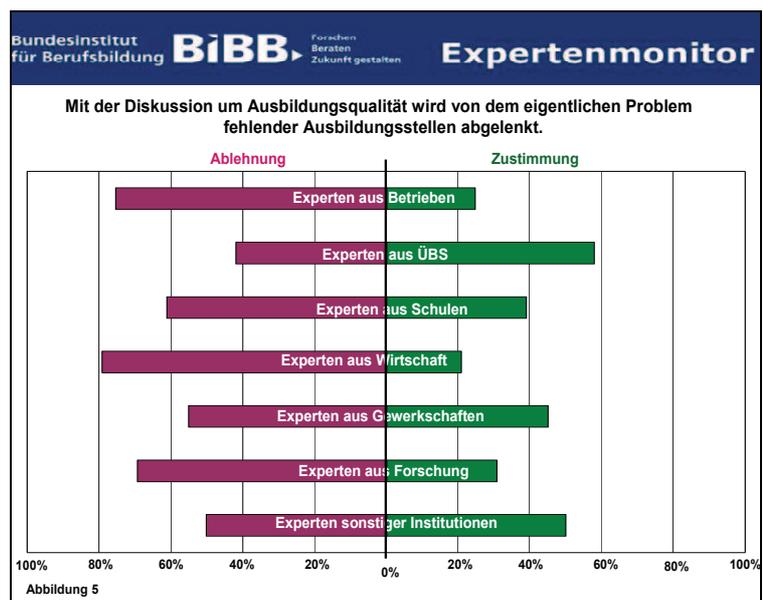
Die Positionen der Experten zu verschiedenen Thesen zur betrieblichen Ausbildungsqualität verdeutlichen zuallererst eines: Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Facetten des Qualitätsthemas erfolgt differenziert, entsprechend komplex stellt sich das Meinungsbild dar (vgl. Tabelle 1 im Anhang).

So sind zwar Vertreter der Betriebe und der Wirtschaft annähernd geschlossen sowohl davon überzeugt, dass sich Betriebe aus eigenen Interessen um Ausbildungsqualität bemühen als auch davon, dass Ausbildungsabbrüche nicht per se auf Defizite in der Ausbildung hinweisen. Gleichwohl konzidiert eine guter Teil von ihnen (35% bzw. 52%) aber auch, dass Klagen Jugendlicher über Ausbildungsmissstände durchaus ernst zu nehmen sind.

Umgekehrt ist es für die Mehrheit der Gewerkschaftsvertreter unstrittig, dass Ausbildungsabbrüche sehr wohl Hinweise auf betriebliche Ausbildungsdefizite sind, wie auch, dass Berichten Jugendlicher über Ausbildungsmissstände entsprechende Tatsachen zu Grunde liegen. Nichts desto trotz geht die Hälfte von ihnen aber auch davon aus, dass die Betriebe um Ausbildungsqualität bestrebt sind.

Die Mehrheit der Experten aus Wirtschaft und Forschung wiederum erachtet die im Berufsbildungsgesetz enthaltenen Regelungen und Instrumente als ausreichend für die Sicherung betrieblicher Ausbildungsqualität. Doch während fast alle Vertreter aus der Forschung daran zweifeln, sind die Experten der Wirtschaft sogar mehrheitlich davon überzeugt, dass das Instrument Abschlussprüfung allein ausreichender Indikator für Ausbildungsqualität ist.

In gewisser Weise überraschend sind die Standpunkte der Experten zu der Frage, ob mit der Qualitätsdiskussion vom Problem des Lehrstellenmangels abgelenkt werden soll, die Qualitätsdiskussion insofern nur ‚vorgeschoben‘ ist. Obwohl die Wirtschaftsvertreter, wie oben dargestellt, in erster Linie davon ausgehen, dass an der Ausbildungsqualität wenig zu bemängeln ist, weisen sie die These einer rein aus Ablenkungsgründen geführten Qualitätsdiskussion trotzdem entschieden zurück. Hingegen stimmen vor allem Vertreter der Schulen, aber auch knapp die Hälfte der Gewerkschaftsvertreter der These zu.



Die übrigen Experten liegen - je nach These - in ihren Positionen mal näher bei der einen, mal näher bei der anderen Gruppe. Teilweise sind sie aber auch innerhalb ihrer eigenen Gruppe uneins in ihrem Meinungsbild.

Ausblick

Es ist nicht einfach, die Qualitätsdiskussion stringent zu führen. Dem steht allein schon entgegen, dass sich der Qualitätsbegriff einem klaren definitorischen Zugriff entzieht. Das kommt auch in den Ergebnissen der Expertenbefragung zum Tragen: Es besteht mehr Dissens als Konsens darüber, auf welche Zielgrößen es im Hinblick auf Outputqualität betrieblicher Ausbil-

dung ankommt. Dass hier ‚nur‘ die Berufsbefähigung akteursübergreifend ein hohes Maß an Akzeptanz findet, mag einerseits ernüchtern, vielleicht sogar enttäuschen. Andererseits heißt das aber auch, dass es mit der Berufsbefähigung einen für alle Ausbildungsberufe intersubjektiv geltenden Maßstab für Ausbildungsqualität zu geben scheint und damit eine entscheidende Grundlage für rationale, zielgerichtete Qualitätssicherung und -entwicklung.

Gleichwohl lassen die Ergebnisse der Expertenbefragung noch viele Fragen offen. So ist noch klärungsbedürftig, ob und inwieweit Outputqualität betrieblicher Ausbildung berufs- oder berufsgruppenspezifische Komponenten aufweist, worin diese bestehen und inwiefern sich hierin Systematiken erkennen lassen.

Auch die über die Expertenbefragung gewonnenen Hinweise auf Zusammenhänge zwischen Qualitätszielen und Qualitätssicherungsansätzen bedürfen der Ausweitung und Vertiefung. Weitgehend unklar ist, welche Gestaltungsmerkmale einzelner qualitätssichernder Ansätze sich unter welchen Rahmenbedingungen als bedeutsam erweisen. In diesem Zusammenhang ist auch die Frage zu stellen, zu welchem Grad sich Gestaltungsmerkmale und Rahmenbedingungen überlagern und welches die letztendlich entscheidenden Determinanten sind.

Nicht zuletzt ist genauer aufzuklären, in welchem Umfang Ausbildungsprozesse in der betrieblichen Praxis tatsächlich von den gewünschten Ergebnissen her organisiert werden und inwiefern outputorientierte Qualitätssicherung an bestimmte Voraussetzung, etwa im Hinblick auf personelle Ressourcen oder organisatorische Strukturen, gebunden ist.

Aufgegriffen werden diese Fragen unter anderem in einem BIBB-Forschungsprojekt zur Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung.⁵

Ausgewählte Literatur zum Thema:

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualitätssicherung beruflicher Aus- und Weiterbildung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere, Heft 78. Bonn: BIBB, 2006

http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_78_qualitaetssicherung.pdf

Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Qualität in der beruflichen Bildung. Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 6/2006. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Ebbinghaus, Margit: Qualität betrieblicher Ausbildung sichern. Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, 2007

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

Münk, Dieter; Weiß, Reinhold (Hrsg.): Qualität in der beruflichen Bildung – Forschungsergebnisse und Desiderata. Schriftenreihe der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (In Vorbereitung)

⁵ Vgl. hierzu : http://www2.bibb.de/tools/fodb/pdf/at_22201.pdf

Anhang

Tabelle 1: Zustimmung zu verschiedenen Thesen zur Qualität betrieblicher Ausbildung (Angaben in Prozent*)

	Alle Experten	Darunter Experten aus (institutionelle Herkunft)						
		Betriebe	Schulen	ÜBS	Wirtschaft	Gewerkschaften	Forschung	Sonstige
Mit der Diskussion um Ausbildungsqualität wird vor allem auf mangelnde Ausbildungsqualität in den Betrieben abgelenkt.	35,7	24,7	58,1	39,0	20,9	45,0	30,8	50,0
Abbrüche von Ausbildungsverhältnissen gehen vor allem auf mangelnde Ausbildungsqualität in den Betrieben zurück.	23,0	17,1	35,7	9,1	4,8	61,5	38,3	18,2
Das Berufsbildungsgesetz reicht völlig aus, um Ausbildungsqualität zu sichern.	53,7	52,3	56,1	44,8	78,3	36,8	36,1	56,9
Betriebe bemühen sich schon im eigenen Interesse um hohe Ausbildungsqualität	76,7	82,2	72,1	72,1	93,1	46,2	66,7	83,6
Die Ergebnisse der Abschlussprüfungen sind als Indikator für Ausbildungsqualität ausreichend.	34,9	26,0	45,5	29,0	61,6	25,0	16,4	32,8
Klagen von Jugendlichen über unzureichende Ausbildungsqualität sind das Ergebnis falscher Vorstellungen vom Arbeitsleben.	32,6	33,8	35,7	31,0	52,5	12,8	15,9	34,5
Die hohen Anforderungen an Ausbildungsqualität halten Betriebe davon ab, Lehrstellen anzubieten.	31,8	36,2	32,6	37,3	32,6	15,4	23,0	39,3
Überbetriebliche Ausbildungsanteile sind in allen Berufen notwendig, um Ausbildungsqualität zu sichern.	58,7	52,1	57,1	83,6	44,2	81,6	55,6	52,4
*Die ausgewiesenen Prozentanteile beziehen sich auf die Experten, die zu der jeweiligen These Stellung genommen haben und nicht die Antwortkategorie ‚kann ich nicht beurteilen‘ gewählt haben.								