

**Philipp Thiele:
Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der
Auszubildenden in der dualen
Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt
Replikation der Studie des Bundesinstituts
für Berufsbildung aus dem Jahr 2008**

Hrsg. von Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Heft 1 | 2016
ISSN 1865-2247

Herausgeber:

Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Lehrstuhl für Berufspädagogik

Fakultät für Humanwissenschaften

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Zschokkestraße 32

D-39104 Magdeburg

Telefon: +49-(0)391-67-56 625

Telefax: +49-(0)391-67-56 550

E-Mail: dietmar.frommberger@ovgu.de

Quelle/ Zitationshinweis:

Thiele, P. (2016): Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt. Replikation der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2008. In: Frommberger, D. (Hrsg.), *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 1, Jg. 2016. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Online Zugriff unter: http://www.ibbp.ovgu.de/Institut/Berufsp%C3%A4dagogik/Magdeburger+Schriften+zur+Berufs_+und+Wirtschaftsp%C3%A4dagogik.html

© Copyright

Die in der Reihe *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik* erscheinenden Veröffentlichungen sind einschließlich Graphiken und Tabellen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Microverfilmungen und Einspeicherung auf elektronischen Datenträger.

Abstract

Das duale Berufsausbildungssystem Deutschlands gilt als ‚weltweiter Exportschlager‘. Die Verbindung von Theorie und Praxis durch die Kooperation der Lernorte Berufsschule und Betrieb erhält im internationalen Vergleich große Anerkennung. Doch wie sieht die Ausbildungsrealität tatsächlich aus? Auch das international beste Ausbildungssystem kann qualitative Mängel aufweisen. Daher muss die Frage gestellt werden, wie die Auszubildenden die Ausbildungsqualität in ihren Betrieben und Berufsschulen einschätzen und ob sie mit ihrer Ausbildung zufrieden sind.

Der theoretische Ansatz der vorliegenden Masterarbeit ordnet die Adressaten der Studie zunächst in ihren Ausbildungshintergrund ein, indem das duale Berufsausbildungssystem kurz erläutert wird. Darüber hinaus sind die Begrifflichkeiten ‚Ausbildungsqualität‘ und ‚Ausbildungszufriedenheit‘ zu definieren und miteinander in Zusammenhang zu bringen, da diese das zentrale Thema der Arbeit abbilden. Eine umfassende Literatursichtung von Studien, die sich ebenfalls mit diesem Thema beschäftigt haben, dient zur Bildung der Hypothesen für die vorliegende Untersuchung.

Eine Klassenzimmerbefragung von insgesamt 240 Schülerinnen und Schülern an acht Berufsschulen des Landes Sachsen-Anhalt diente zur Gewinnung der Daten für die Einschätzung der Ausbildungsqualität und –zufriedenheit. Hierbei wurde der Fragebogen der bundesweiten Studie des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG mit dem Namen ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ aus dem Jahr 2008 übernommen. Im Fokus der vorliegenden Forschung liegen die Qualitätseinschätzungen seitens der Auszubildenden von sechs verschiedenen Ausbildungsberufen bezüglich der Qualitätsdimension Input- und Prozessqualität und der Qualitätsdimension Outputqualität. Die Ebene Input- und Prozessqualität wird dabei weiter in die Qualitätsfaktoren Betrieb, Berufsschule, Kooperation der Lernorte und jugendspezifische Aspekte unterteilt. Augenmerk wird bei Betrachtung der Gesamtbewertungen der Befragten auf die Differenzierung nach ihren persönlichen Merkmalsdimensionen gelegt, um mögliche Einflüsse dieser auf die Einschätzung der Ausbildungsbedingungen zu ermitteln. Überdies werden mögliche Ursachen für das Evaluationsverhalten der Auszubildenden und für ihre Ausbildungszufriedenheit ergründet.

Das Resultat zeigt, dass grundsätzlich ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit besteht. Studienteilnehmer mit vergleichsweise negativeren Einschätzungen der Ausbildungsbedingungen sind im Wesentlichen unzufriedener als Auszubildende mit positiveren Bewertungen.

Die Differenzierung nach persönlichen Merkmalsdimensionen offenbart, dass bezüglich der Ausbildungsberufe die handwerklich-gewerblichen Berufe weit hinter den kaufmännischen und technisch-industriellen Berufen zurückliegen. Starke Unterschiede wurden auch hinsichtlich der Betriebsgröße sichtbar. Je größer der Betrieb, desto besser wurde die Ausbildungsqualität eingeschätzt und somit höhere Zufriedenheitswerte erreicht. Es konnten keine Auswirkungen durch das Geschlecht, das Alter und den schulischen Abschluss der Studienteilnehmer auf die Einschätzung der Ausbildungsbedingungen ermittelt werden. Beim Vergleich des Endergebnisses von Sachsen-Anhalt mit dem der bundesweiten Studie des BIBB wurden in der vorliegenden Studie insgesamt leicht bessere Gesamtbewertungen erzielt. Dennoch liegen die Ergebnisse nach Schulnotensystem im Großen und Ganzen nur im befriedigenden Bereich. Es besteht besonders Verbesserungspotential seitens der Betriebe und in Bezug auf die Kooperation der beiden Lernorte. Die international lobgepreiste Verzahnung von Theorie und Praxis erreichte nur ein ‚Ausreichend‘. Die Berufsschulen schneiden mit einer guten Bewertung ab. Erforderlich ist im Hinblick auf die Ausbildungsberufe das Aufdecken der Stärken und Schwächen, um gezielt qualitative Mängel abzustellen. Die Ausbildungsbedingungen werden durch die Auszubildenden äußerst unterschiedlich wahrgenommen. Eine Minimierung der qualitativen Mängel kann nachhaltig für bessere Ausbildungsbedingungen sorgen, so dass künftig mehr Auszubildende mit ihrer Ausbildung zufrieden sind.

Philipp Thiele: Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen- Anhalt.

Replikation der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem Jahr 2008

Inhaltsübersicht

Abstract.....	3
Abbildungsverzeichnis.....	3
Tabellenverzeichnis.....	4
Abkürzungsverzeichnis.....	6
1. Einleitung und Problemstellung.....	1
2. Theoretischer Hintergrund.....	3
2.1 Das duale Berufsausbildungssystem.....	3
2.2 Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit.....	5
2.3 Forschungsstand.....	8
2.3.1 Studien zur Ausbildungsqualität und -zufriedenheit.....	9
2.3.2 Zwischenfazit zum Forschungsstand.....	16
2.4 Hypothesenbildung.....	16
2.4.1 Ausbildungsberuf.....	17
2.4.2 Geschlecht, Alter, Schulabschluss.....	19
2.4.3 Betriebsgröße.....	19
3. Methodische Vorgehensweise.....	21
3.1 Studiendesign.....	21
3.2 Qualitätsmodell des Forschungsprojekts.....	22
3.3 Stichprobe.....	25
3.4 Erhebungsinstrument.....	30
3.5 Datenaufbereitung und -auswertung.....	31
4. Ergebnisse.....	32

4.1 Gesamtbewertungen der Input- und Prozessqualität und Outputqualität.....	32
4.2 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf.....	33
4.2.1 Deskriptive Analyse.....	33
4.2.2 Hypothesenprüfung.....	35
4.3 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Geschlecht.....	37
4.3.1 Deskriptive Analyse.....	37
4.3.2 Hypothesenprüfung.....	38
4.4 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Alter.....	38
4.4.1 Deskriptive Analyse.....	38
4.4.2 Hypothesenprüfung.....	39
4.5 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Schulabschluss.....	39
4.5.1 Deskriptive Analyse.....	39
4.5.2 Hypothesenprüfung.....	40
4.6 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.....	41
4.6.1 Deskriptive Analyse.....	41
4.6.2 Hypothesenprüfung.....	42
4.7 Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von Qualitätsindikatoren.....	43
4.7.1 Arbeitsklima.....	43
4.7.2 Ausbildungsvergütung.....	44
4.7.3 Ausbildungsfremde Tätigkeiten.....	47
4.7.4 Probleme und Belastungen.....	50
4.7.5 Überstunden.....	52
4.8 Qualitätsindikatoren in Abhängigkeit von Ausbildungszufriedenheit.....	53
4.8.1 Ausbildungsabbrucherwägungen.....	53
4.8.2 Ablehnungsneigung Beruf.....	56
4.8.3 Ablehnungsneigung Betrieb.....	57

5. Interpretation und Diskussion.....	60
5.1 Gesamtbewertungen der Input- und Prozessqualität und Outputqualität.....	60
5.2 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf.....	62
5.3 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Geschlecht.....	64
5.4 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Alter.....	65
5.5 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Schulabschluss.....	66
5.6 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit von der Betriebsgröße.....	67
6. Fazit und Ausblick.....	70
Literaturverzeichnis.....	73
Anhang.....	IX

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Duales Ausbildungssystem in Deutschland.....	5
Abb. 2: Qualitätsmodell ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘.....	23
Abb. 3: Verteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsberuf.....	27
Abb. 4: Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht.....	28
Abb. 5: Verteilung der Auszubildenden nach Geburtsjahr.....	28
Abb. 6: Verteilung der Auszubildenden nach höchstem Schulabschluss.....	29
Abb. 7: Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgröße.....	30
Abb. 8: Mittelwerte der Gesamtbewertung der Auszubildenden für die Dimensionen Input- und Prozessqualität und Outputqualität der bundesweiten Studie und der vorliegenden Studie für Sachsen-Anhalt im Vergleich.....	33
Abb. 9: Mittelwerte der Ausbildungsvergütung bzgl. der Persönlichkeitsmerkmale der Auszubildenden.....	45
Abb. 10: Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildungsvergütung für die Arbeit, die sie im Betrieb leisten, als zu niedrig empfinden.....	46

Abb. 11: Anteil der Auszubildenden, die in ihrem Betrieb ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen.....	48
Abb. 12: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung bereits Problemen gegenüberstanden, die sie stark belasteten.....	50
Abb. 13: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung im Betrieb regelmäßig Überstunden leisten müssen.....	52
Abb. 14: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung bereits einen Ausbildungsabbruch in Erwägung gezogen haben.....	54
Abb. 15: Anzahl der Auszubildenden und ihre Ursachen für einen Ausbildungsabbruch (mit Mehrfachwahl).....	55
Abb. 16: Anteil der Auszubildenden, die sich nicht noch einmal für den Ausbildungsberuf entscheiden würden.....	56
Abb. 17: Anteil der Auszubildenden, die sich nicht noch einmal für den Ausbildungs- betrieb entscheiden würden.....	58

Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Auszug der Rangfolge der 25 meist frequentierten Ausbildungsberufe bzgl. ihrer Gesamtbewertung durch die Auszubildenden aus den Jahren 2013, 2014 und 2015.....	18
Tab. 2: Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Ausbildungsberufe bzgl. der Input- und Prozessqualität und der Outputqualität.....	33
Tab. 3: Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Ausbildungsberufe bzgl. der Input- und Prozessqualität und der Outputqualität der bundesweiten Studie des BIBB mit der vorliegenden Studie für das Land Sachsen-Anhalt.....	34
Tab. 4: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Geschlechts der Auszubildenden.....	37
Tab. 5: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Alters der Auszubildenden.....	38
Tab. 6: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Schulabschlusses der Auszubildenden.....	39
Tab. 7: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. der Betriebs- größe des ausbildenden Betriebs.....	41
Tab. 8: Mittelwerte des Arbeitsklimas im auszubildenden Betrieb bzgl. der Persönlichkeitsmerkmale der Auszubildenden.....	43

Abkürzungsverzeichnis

BIBB	Bundesinstitut für Berufsbildung
BK	Bankkaufmann/-frau
DGB	Deutscher Gewerkschaftsbund
EL	Elektroniker/-in für Energie und Gebäudetechnik
F	Wert für Fisher-Verteilung
H	Hypothese
IK	Industriekaufmann/-frau
IKK	Innungskrankenkasse
IM	Industriemechaniker/-in
KÖ	Koch/Köchin
M	Mittelwert
ME	Mechatroniker/-in
N	Größe der Grundgesamtheit
p	Signifikanzwert
SD	Standardabweichung
α	Signifikanzniveau

1. Einleitung und Problemstellung

Das duale Berufsausbildungssystem Deutschlands genießt international hohes Ansehen und gilt als das „beste Ausbildungsmodell der Welt“ (Schwarze-Reiter 2011, S. 1). Besonders die Verzahnung von Theorie und Praxis sei ein großer Vorteil gegenüber anderen Ausbildungssystemen (Vgl. Heckel 2014, S. 1). Doch wie sieht die Ausbildungsrealität wirklich aus? Welcher Ausbildungsqualität begegnen die Auszubildenden¹ im Betrieb und in der Berufsschule? Wie wird diese von ihnen eingeschätzt und wie zufrieden sind sie mit ihrer Ausbildung?

Diese Leitfragen wurden in der Vergangenheit bereits von mehreren Institutionen und Organisationen innerhalb verschiedenster Studien zum Thema Ausbildungsqualität und –zufriedenheit untersucht. Jedoch konnten die vorhandenen Daten stets nur auf bestimmte Regionen, Ausbildungsberufe oder einzelne Betriebe und Berufsschulen bezogen werden. Bundesweite Forschungen, die repräsentative Aussagen für die Ausbildungsbedingungen im dualen Ausbildungssystem Deutschlands liefern, sind nur begrenzt vorhanden (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 32). Das BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) nahm diese Grauzone zum Anlass, eine Untersuchung mit dem Namen ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ auf nationaler Ebene im Jahr 2008 an verschiedenen Berufsschulen in sechs Bundesländern per schriftlicher Befragung durchzuführen. Die Publikation der ersten Ergebnisse folgte im Jahr 2009. Berücksichtigt wurden die Länder Baden-Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen, die die Sichtweise der Auszubildenden bezüglich der Ausbildungsqualität generalisierend widerspiegeln sollen (Vgl. ebd., S. 33, 36) und „nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt wurden.“ (Beicht et al., 2009, S. 3)². Das Land Sachsen-Anhalt fiel dabei nicht in die Auswahl. Fraglich ist, ob das Ergebnis der Studie des BIBB auch auf Sachsen-Anhalt bezogen werden kann oder ob die Auszubildenden hierzulande eine völlig andere Wahrnehmung ihrer Ausbildung haben. Die Untersuchung des BIBB wertete weiter keine Ursachen für Ausbildungszufriedenheit bzw. für die im Ergebnis erzielten Gesamtbewertungen seitens der Studienteilnehmer hinsichtlich der Ausbildungsqualität aus. Zwar wurden zunächst verschiedenste Qualitätsindikatoren mithilfe eines Fragebogens erhoben, doch fanden die meisten Aspekte in den Berichten des BIBB keine Anwendung.

1 Aus Gründen der Vereinfachung wird ausschließlich die männliche Form verwendet. Personen weiblichen und männlichen Geschlechts sind darin gleichermaßen eingeschlossen.

2 siehe Anhang 1: Übersicht zur Auswahl der Bundesländer für die Studie des BIBB.

Diese Masterarbeit ist eine Replikation der oben vorgestellten Studie für das Land Sachsen-Anhalt und übernimmt das dort verwendete Erhebungsinstrument, um einen Einblick über die Einschätzung der Auszubildenden über die Ausbildungsqualität an ihren Betrieben und Berufsschulen zu erhalten. Das Resultat für Sachsen-Anhalt wird mit dem bundesweiten Ergebnis verglichen. Der Schwerpunkt der vorliegenden Arbeit liegt jedoch in der Differenzierung der Gesamtbewertungen nach den persönlichen Merkmalsdimensionen der Studienteilnehmer, wie zum Beispiel Geschlecht, Ausbildungsberuf und Betriebsgröße. Es wird analysiert, ob die bewertete Ausbildungsqualität abhängig von persönlichen Merkmalen der Studienteilnehmer ist und ob Unterschiede zwischen einzelnen Gruppen bestehen. Ein Vergleich mit der Studie des BIBB ist hierbei nur in Betrachtung der Merkmalsdimension Ausbildungsberuf möglich, da eine Auswertung seitens des BIBB für weitere Persönlichkeitsmerkmale nicht vorgenommen wurde. Anschließend werden Ursachen für das Evaluationsverhalten der Auszubildenden ergründet. Das Erhebungsinstrument beinhaltet hierfür Frageblöcke zu verschiedenen Qualitätsindikatoren, die in Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit stehen könnten.

Bevor die Auswertung der Untersuchung erfolgen kann, werden die theoretischen Grundlagen im Kapitel 2 aufgearbeitet. Einzuordnen sind die Adressaten zunächst in ihren Ausbildungshintergrund, weshalb eine kurze Analyse des dualen Berufsausbildungssystems erforderlich ist. Im Anschluss daran werden die Termini ‚Ausbildungsqualität‘ und ‚Ausbildungszufriedenheit‘ definiert und in Zusammenhang gebracht. Es folgt eine umfangreiche Darlegung des Forschungsstandes mit Vorstellung der Resultate verschiedenster themenbezogener Studien. Auf deren Grundlage werden die Hypothesen für die Untersuchung und Auswertung gebildet.

Im dritten Kapitel erfolgt die Darstellung der methodischen Vorgehensweise. Als erstes wird begründet, weshalb die quantitative Sozialforschung in Form einer schriftlichen Befragung als am besten geeignetes Studiendesign ausgewählt wurde. Die Beschreibung der Stichprobe der vorliegenden Untersuchung, Ausführungen zum Erhebungsinstrument und einige Anmerkungen zur Datenaufbereitung und –auswertung umfassen die weiteren Schritte des methodischen Hintergrunds.

Kapitel 4 zeigt die Ergebnisse der Gesamtbewertungen der Auszubildenden des Landes Sachsen-Anhalt hinsichtlich der Ausbildungsqualität zum einen im Vergleich zur bundesweiten Studie des BIBB und zum anderen differenziert nach den persönlichen Merkmalsdimensionen der Studienteilnehmer, um mögliche Unterschiede zwischen den

Gruppen zu ermitteln. Hierzu werden mithilfe grafischer Darstellungen zunächst deskriptive Analysen der Daten vorgenommen und diese anschließend für die Überprüfung der Hypothesen den Signifikanztests unterzogen. Des Weiteren wird als Diskussionsgrundlage eine Auswertung verschiedener Qualitätskriterien vorgenommen, die im Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit stehen könnten, und somit Motive für das Evaluationsverhalten der Auszubildenden abbilden.

Das fünfte Kapitel dieser Arbeit umfasst die Interpretation und Diskussion der im Ergebnisteil gewonnen und ausgewerteten Daten. Die Unterschiede der Gesamteinschätzungen entlang der persönlichen Merkmale der Befragten werden anhand dieser Daten und mithilfe der früheren Studien erläutert und reflektiert.

Die Masterarbeit rundet im Kapitel 6 mit einem Fazit ab. Überdies wird erörtert, an wen sich das Resultat richtet und in welchen Bereichen es als Vorlage für weitere Forschungen dienen kann.

2. Theoretischer Hintergrund

Bevor eine Auseinandersetzung mit Ausbildungszufriedenheit erfolgen kann, ist es notwendig, den Ausbildungshintergrund der Adressaten der gegenwärtigen Studie zu erfassen. Hierzu wird eine kurze Analyse des dualen Berufsausbildungssystems vorgenommen, welchem die Ausbildung der Adressaten angehört. Im Anschluss wird anhand dessen der Terminus Ausbildungsqualität ausgiebig erläutert und mit dem in der vorliegenden Studie im Mittelpunkt stehenden Thema Ausbildungszufriedenheit in Zusammenhang gebracht.

Für die theoretische Untermauerung wird von der Dokumentenanalyse Gebrauch gemacht. Das bedeutet, dass sämtliche Informationen aus Quellen und Texten von Autoren stammen, die sich innerhalb der Berufsbildungsforschung mit Themen wie Ausbildungsqualität und –zufriedenheit beschäftigt haben (Vgl. Mayring 2002, S. 46 – 47). Die Entscheidung für die Dokumentenanalyse nach MAYRING wurde getroffen, da es dem Verfasser dieser Arbeit für sinnvoll erschien, anhand von Publikationen und Studien über Ausbildungsqualität und –zufriedenheit zunächst den Forschungsstand zu ergründen und darauf folgend auf Hypothesen für die vorliegende Untersuchung zu schließen. Außerdem ist es erforderlich, einige Begriffe für die spätere Auswertung im Vorfeld zu definieren.

2.1 Das duale Berufsausbildungssystem

Das deutsche Berufsbildungssystem unterteilt sich in verschiedene Formen von Ausbildungen. Den Kern bildet das duale Berufsausbildungssystem, in welchem eine Vielzahl an Heranwachsenden ihre Erstausbildung durchläuft (Vgl. Ebbinghaus 2016, S. 47). Dieses Konstrukt wurde in seiner heutigen Form nie bewusst geplant, sondern hat sich historisch „auf der Basis von sozio-ökonomischen und berufspädagogischen Traditionen langsam“ entwickelt (Greinert 1997, S. 23, 25). Der Begriff ‚duales System‘ wurde erstmals in einem Gutachten des DEUTSCHEN AUSSCHUSSES FÜR DAS ERZIEHUNGS- UND BILDUNGSWESEN im Jahr 1964 verwendet. Der Ausschuss verstand darunter das „System der gleichzeitigen Ausbildung in Betrieb und Berufsschule“ (Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen 1965, S. 57). Die rechtliche Grundlage hierfür bietet das Berufsbildungsgesetz, welches im Jahr 1969 in Kraft getreten ist und im Jahr 2005 novelliert wurde, was jedoch keine Änderung an der Rechtsgrundlage zur Folge hatte (Vgl. Ebbinghaus 2016, S. 47 – 48). Dem Gesetz nach wird einer Berufsausbildung das Ziel zugeordnet, „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten (berufliche Handlungsfähigkeit) in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln.“ (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2005, §1/III). Der Paragraph 2 des Gesetzes spricht von den Lernorten des dualen Berufsausbildungssystems. Die Ausbildung findet demnach zum einen „in Betrieben der Wirtschaft“ (ebd., §2/I Nr. 1), in welchen der praktische Teil der Ausbildung vollzogen wird, und zum anderen „in berufsbildenden Schulen“ (ebd., §2/I Nr. 2), in denen der theoretische Teil der Ausbildung absolviert wird, statt. Punkt 3 des Absatzes löst die eigentliche ‚Dualität‘ insofern auf, dass die Auszubildenden zuzüglich auch „in sonstigen Berufsbildungseinrichtungen außerhalb der schulischen und betrieblichen Berufsbildung (außerbetriebliche Berufsbildung)“ Teile ihrer Ausbildungszeit verbringen (ebd., §2/I Nr. 3). Im Vordergrund stehen jedoch der Lernort Betrieb, welcher dem Bund unterstellt ist und durch das Berufsbildungsgesetz bzw. der Handwerksordnung normiert wird, und der Lernort Schule, welcher durch die jeweiligen Landes- und Schulgesetze der einzelnen Bundesländer geregelt wird (Vgl. Ebbinghaus 2016, S. 48 – 49). Die Abbildung 1 zeigt die entsprechenden Zuständigkeiten.

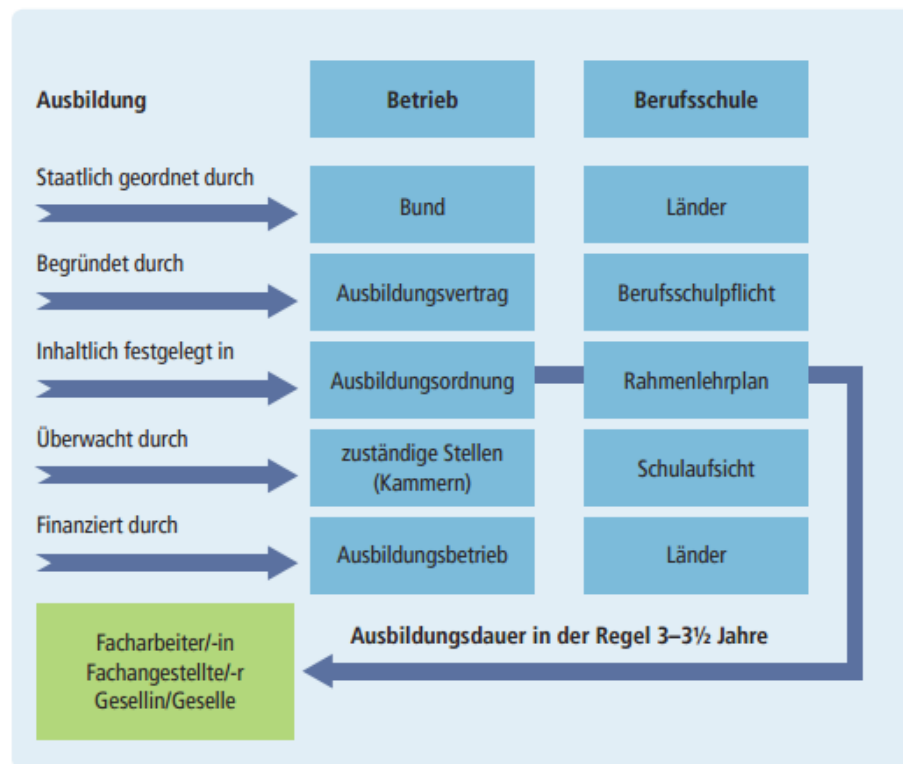


Abb. 1: Duales Ausbildungssystem in Deutschland.

Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung 2011, S. 9.

Aus der Darstellung geht hervor, dass die Ausbildung von Seiten der Betriebe durch einen Ausbildungsvertrag begründet und in der Ausbildungsordnung inhaltlich festgelegt wird. Die Überwachung erfolgt durch die zuständigen Stellen, wie zum Beispiel durch die Industrie- und Handelskammern oder auch durch die Handwerkskammern. Seitens der Berufsschulen begründet sich das Ausbildungsverhältnis durch die Erfüllung der Berufsschulpflicht. Die Inhalte sind im Rahmenlehrplan eines jeden Ausbildungsberufs bestimmt. Die Überwachung der Berufsschulen wird von der Schulaufsicht der jeweiligen Bundesländer übernommen (Vgl. Ebbinghaus 2016, S. 48 – 49; Bundesinstitut für Berufsbildung 2011, S. 9; Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2005, §§ 3, 5, 10).

2.2 Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit

Grundlegend ist Ausbildungszufriedenheit abhängig von der Ausbildungsqualität, die die Ausbildung der Auszubildenden prägt (Jungkunz 1996, S. 403; Zielke 1998, S. 10; Krewerth et al., 2010, S. 5, 33). Bevor Aussagen über die Thematik Ausbildungszufriedenheit getroffen werden können, ist es notwendig darzustellen, worum es sich bei Ausbildungsqualität handelt.

Bereits seit Ende der 1960er Jahre gewinnt das Thema ‚Ausbildungsqualität‘ oder auch ‚Qualität der Berufsausbildung‘ in der Berufsbildungsforschung an Bedeutung (Vgl. Greinert 1997, S. 33; Ebbinghaus 2006, S. 31). Doch worum handelt es sich bei diesem Terminus?

Recherchen ergaben, dass keine eindeutige Definition des Qualitätsbegriffes bezüglich der Berufsbildung in der Literatur vorgefunden werden kann. Im Allgemeinen lässt sich der Terminus ‚Qualität‘ zunächst aus dem lateinischen Wort ‚qualis‘ ableiten, welches im Deutschen mit ‚wie beschaffen‘ übersetzt werden kann (Vgl. Stowasser et al., 2006, S. 421). Die europaweit angewendete Norm DIN EN ISO 8402 sieht Qualität als „die Gesamtheit von Merkmalen einer Einheit bezüglich ihrer Eignung, festgelegte und vorausgesetzte Erfordernisse zu erfüllen.“ (Zollondz 2011, S. 176). Diese Norm wurde im Jahr 2005 durch die DIN EN ISO 9000 abgelöst, welche Qualität als „Grad, in dem ein Satz inhärenter Merkmale Anforderungen erfüllt“, bezeichnet (Zollondz 2011, S. 176). In Anlehnung an MIRBACH kann der Begriff ‚Qualität‘ auf zwei Bedeutungsvarianten zurückgeführt werden. Zum einen wird hierbei die Beschaffenheit einer Sache oder eines Phänomens hinsichtlich eines qualitativen Merkmals verstanden. Dabei handelt es sich um eine rein beschreibende Funktion, die keinerlei Urteil oder Wertungen beinhaltet. Zum anderen kann der Terminus ‚Qualität‘ aber auch eine wertende Funktion einnehmen und somit zur Bezeichnung der Güte einer Sache oder eines Phänomens herangezogen werden (Vgl. Mirbach 2009, S. 59).

Ausbildungsqualität kann entlang des Ausbildungsprozesses in die drei Ebenen ‚Inputqualität‘, ‚Prozessqualität‘ und ‚Outputqualität‘ unterteilt werden. Unter Inputqualität werden Rahmenbedingungen verstanden, die bereits vor der Ausbildung gegeben sein müssen. Hierzu gehören beispielsweise die sachliche und technische Ausstattung der Betriebe und Berufsschulen, die Qualifikation der Ausbilder und Lehrkräfte oder auch Arbeitsmittel. Die Prozessqualität umfasst sämtliche Faktoren, die während des Ausbildungsgeschehens wirksam werden. Besonders geht es hierbei um Arbeits- und Lernmethoden und die vermittelten Ausbildungsinhalte. Schließlich erhält der Auszubildende bei erfolgreichem Durchlaufen des Ausbildungsprozesses seinen Ausbildungsabschluss. Die Outputqualität beschreibt hierbei das zum Ende der Ausbildung vorliegende Ergebnis. Genauer beinhaltet diese Ebene Faktoren wie die Note der Abschlussprüfung, die Anwendbarkeit in der beruflichen Praxis und zukünftige berufliche Entwicklungen des Auszubildenden (Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009, S. 21).

Ausbildungsqualität kann des Weiteren aus verschiedenen Blickwinkeln betrachtet werden. Ein Betrieb kann beispielsweise eine ganz andere Sichtweise auf die Qualität der Ausbildung haben als die Auszubildenden, die im selben Betrieb ausgebildet werden (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, Loter, 2010, S. 24). In der vorliegenden Arbeit wird ausschließlich Augenmerk auf

die Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden gelegt, da die Studie Ausbildungszufriedenheit seitens der Auszubildenden untersucht hat.

Die Heranwachsenden beziehen Ausbildungsqualität primär auf personelle Gegebenheiten in Betrieb und Berufsschule. Von hoher Relevanz sehen sie ein fachlich und pädagogisch geeignetes Ausbildungs- bzw. Lehrpersonal an beiden Lernorten (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 5), wobei sie die pädagogischen Kompetenzen verglichen zum Fachwissen vorrangig bemessen (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, Loter, 2010, S. 25). Dem praxisbezogenen Lernen, wie zum Beispiel den Einbezug in alltägliche Geschäftsprozesse, wird ebenfalls eine wichtige Rolle zugeordnet. Darüber hinaus möchten die Auszubildenden innerhalb eines angenehmen Arbeitsklimas lernen, in dem Integration und Respekt zur Tagesordnung gehören und sie ausreichend Feedback zu ihrer Leistung durch ihre Ausbilder erhalten. Weiter möchten die Auszubildenden in umfangreichen Aufgabenbereichen mitbeteiligt werden, Aufträge unter eigener Verantwortung ausführen und dabei Fehler machen dürfen (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 5 – 6; Ebbinghaus, Krewerth, Loter, 2010, S. 25). Moderne technische Gegebenheiten im Betrieb sind ebenfalls Bestandteil von Ausbildungsqualität aus Sicht der Heranwachsenden (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, Loter, 2010, S. 26). Letztendlich sind die Auszubildenden bestrebt, im Ergebnis der Ausbildung eine ordentliche Abschlussprüfung abzulegen und einen guten Abschluss zu erzielen. Die Ausbildung soll außerdem dazu beitragen, dass sie sich sowohl im Berufsalltag als auch im privaten Leben selbstständig zurechtfinden (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, 2014, S. 84 – 85).

Im nächsten Schritt gilt es, den Terminus ‚Ausbildungszufriedenheit‘ zu definieren, um eine Arbeitsgrundlage für die anschließende Auswertung der Studie zu schaffen. Der Ursprung dieses Begriffes liegt in der ‚Arbeitszufriedenheit‘, die 1978 von NEUBERGER und ALLERBECK als „kognitiv-evaluative Einstellung zur Arbeitssituation“ beschrieben wurde (Neuberger, Allerbeck, 1978, S. 9). JUNGKUNZ griff diese Interpretation des Begriffes ‚Arbeitszufriedenheit‘ im Jahr 1996 auf und stellte eine Verbindung zum Terminus ‚Ausbildungszufriedenheit‘ her, dessen Definition im weiteren Verlauf dieser wissenschaftlichen Arbeit Anwendung findet. Demnach sei ‚Ausbildungszufriedenheit‘ als „kognitiv-evaluative Einstellung des Auszubildenden zur Ausbildungssituation“ zu verstehen (Jungkunz 1996, S. 403).

„Diese Einstellung setzt die Wahrnehmung und Beurteilung von Situationen, Personen und Sachen, allgemein von Objekten voraus. Diese Beurteilungen können positiv, negativ oder neutral sein. Vor die Messung der Ausbildungszufriedenheit muß [sic!] die

Frage nach der Relevanz des zu beurteilenden Objekts von den Auszubildenden gestellt werden.“ (Jungkunz 1996, S. 403)

Interpretativ handelt ‚Ausbildungszufriedenheit‘ demnach im Grunde von der Einstellung eines jeden Auszubildenden zu bestimmten Aspekten seiner Ausbildungszeit und seinen Erwartungen gegenüber diesen. Die Beurteilung dieser Aspekte, die auch als Kriterien, bzw. verbunden mit Qualität, als Qualitätskriterien bezeichnet werden können, hängt von deren Realisierung ab und folglich von den Erwartungen des Auszubildenden, ob diese erfüllt wurden oder nicht. Je nach Erfüllung fällt das Urteil über ein Qualitätskriterium entweder gut oder schlecht aus. Diese Qualitätskriterien sind für die Auszubildenden, subjektiv betrachtet, von unterschiedlicher Wichtigkeit. Die Ausbildungszufriedenheit setzt sich in der Konsequenz aus den Urteilen der Auszubildenden über sämtliche, subjektiv gewichtete Qualitätskriterien der Ausbildung zusammen.

Fraglich ist nun, welche bestimmten Kriterien Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit haben. JUNGKUNZ stellt diese als ein gedankliches „Bild der Auszubildenden“ dar, welches sich „über eine Berufsausbildung aus vielen Einzelinformationen über Merkmale der Berufsausbildung zusammensetzt.“ (ebd., S. 403). Er erklärt weiter, dass für die Findung der Kriterien innerhalb des dualen Berufsausbildungssystems die Zufriedenheit der Auszubildenden in eine ‚Unterrichtszufriedenheit‘, am Lernort Berufsschule, und in eine ‚betriebliche Ausbildungszufriedenheit‘, am Lernort Betrieb, untergliedert werden kann. Die beiden Kategorien haben wiederum weitere, untergeordnete Kriterien, die untersucht werden müssen, um Aussagen über Ausbildungszufriedenheit treffen zu können. So gehören beispielsweise einerseits die Fachkompetenz der Lehrkräfte und das Klassenklima zur Unterrichtszufriedenheit, zum anderen die fachliche und pädagogische Eignung der Ausbilder und auch die technische Ausstattung zur betrieblichen Ausbildungszufriedenheit (Vgl. ebd., S. 404 – 405).

2.3 Forschungsstand

Untersuchungen zum Thema Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden wurden in der Vergangenheit regelmäßig, im Abstand von einigen Jahren, vorgenommen. Die meisten Studien waren entweder regional begrenzt oder auf bestimmte Adressatengruppen bezogen, wie zum Beispiel Auszubildende von Handwerksberufen oder Auszubildende bestimmter Betriebe oder Berufsschulen. Erhebungen, die für die gesamte Bundesrepublik Deutschlands repräsentativ sind, gehören eher zur Seltenheit auf diesem Forschungsgebiet. Zu nennen sind

hierbei die jährlichen Ausbildungsreports des DEUTSCHEN GEWERKSCHAFTSBUNDES, ABTEILUNG JUGEND (im Nachfolgenden einfachheitshalber als ‚DGB‘ bezeichnet) und die Studie ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘ des BUNDESINSTITUTS FÜR BERUFSBILDUNG aus dem Jahr 2008.

2.3.1 Studien zur Ausbildungsqualität und -zufriedenheit

Im Folgenden werden, chronologisch geordnet, Studien betrachtet, die sich mit Ausbildungsqualität und –zufriedenheit befassen haben. Dies ist relevant für die Formulierung von Hypothesen für die empirische Untersuchung dieser Arbeit, bei der besonderes Augenmerk auf die Ergebnisse der Studie des BIBB von 2008 gelegt wird, da es sich hierbei um eine Replikation dieser Studie handelt.

Der hier präsentierte Forschungshintergrund setzt im Jahr 1993 an (Vgl. Zielke 1998) und führt über Studien aus den Jahren 2003 (Vgl. Rose, Staack, Wittwer, 2003; Ebner 2003), 2004 (Vgl. Grabow, Quante-Brandt, 2008), 2006 (Vgl. Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH 2006), 2008 (Vgl. Beicht et al., 2009) bis zur aktuellsten Untersuchung aus dem Jahr 2015 (Vgl. DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2015).

Eine empirische Untersuchung aus den Jahren 1993 und 1994 wurde in Betrieben der Bundesländer Berlin, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen und Sachsen-Anhalt vorgenommen, um Ursachen der Ausbildungszufriedenheit herauszufinden. Im Mittelpunkt stand die betriebliche Ausbildungssituation. An der Umfrage hat aus 214 Betrieben je ein Auszubildender teilgenommen (Vgl. Zielke 1998, S. 10, 14).

Insgesamt wurde eine sehr hohe betriebliche Ausbildungszufriedenheit festgestellt. Die Heranwachsenden konnten anhand einer Ratingskala von 1 bis 5 bewerten, ob ihnen die Berufsausbildung ‚gefällt‘ (5) bis hin zu ‚nicht gefällt‘ (1). Es ergab sich ein Mittelwert von $M = 4.11$ (Vgl. ebd., S. 10). Im Weiteren wurden Gründe untersucht, die positiv in Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit gebracht werden konnten. Signifikant zufriedener äußerten sich die Auszubildenden, wenn sie vielfältige Aufgabenbereiche abdecken durften, eine pädagogisch wertvolle Unterweisungspraxis erfuhren (Vgl. ebd., S. 12), mit Arbeitsmaterialien und Benutzerhandbüchern ausgestattet waren, ausreichende fachliche Betreuung durch ihre Ausbilder erhielten und keinerlei Problemen oder Belastungen, der Ausbildung zugrunde liegend, gegenüberstehen mussten (Vgl. ebd., S. 13). Persönliche Merkmale der Auszubildenden, wie Schulabschluss, Alter und Geschlecht,

spielten keine Rolle bei der Wirkung auf Ausbildungszufriedenheit. Es konnte ebenfalls kein eindeutiger Zusammenhang zwischen der Betriebsgröße und den Zufriedenheitsaussagen der Jugendlichen hergestellt werden (Vgl. ebd., S. 14).

Eine Pilotstudie des LÜTTFELD- UND DES HANSE-BERUFSSKOLLEGS IN LEMGO untersuchte im Jahr 2003 die Einstellung zur Ausbildung von Automobilkaufleuten und Kraftfahrzeugmechanikern mit Schwerpunkt Nutzfahrzeugtechnik und ihren Erwartungen an die Ausbildung (Vgl. Rose, Staack, Wittwer, 2003, S. 4). Im Vordergrund der Studie stand unter anderen die Beantwortung der Fragen: „Wie erleben die Jugendlichen bzw. jungen Erwachsenen die Ausbildung konkret?“ und „Welche Erwartungen verknüpfen sie mit Ausbildung und Beruf?“ (ebd., S. 3).

Befragt wurden Auszubildende der oben genannten Ausbildungsberufe des ersten und letzten Ausbildungsjahrs. Die Lernenden des ersten Ausbildungsjahrs schätzten sowohl das Arbeitsklima im Betrieb als auch die Vielfältigkeit der Aufgabenfelder als positiv ein (Vgl. ebd., S. 4). Die Auszubildenden kritisierten bezüglich des zweiten Aspekts jedoch, dass sie teilweise sogenannte „Azubi-Arbeiten“ [...] wie z.B. Aufräumen, Reinigungsarbeiten etc.“ verrichten müssen. Diese Arbeiten werden „nicht grundsätzlich abgelehnt, nur darf ihr Umfang innerhalb der Ausbildung nicht allzu großen Raum einnehmen.“ (ebd., S. 5). Weiter wurde beklagt, dass aufgrund der langen Arbeitszeiten und dem Arbeiten im Betrieb nach vollendetem Schultag nicht genügend Freizeit zum Erholen zur Verfügung stünde (Vgl. ebd., S. 4). Hinsichtlich des theoriebezogenen Teils der Ausbildung, dem Lernort Berufsschule, urteilten die Heranwachsenden, dass die schulische Ausbildung soweit in Ordnung sei. Die Auszubildenden des ersten Lehrjahrs äußerten hierbei wenig fachbezogene Gesichtspunkte, was vermuten lässt, dass ihnen dies aufgrund ihrer erst kurzen Erfahrungszeit nicht präziser möglich gewesen ist. Anders verhielt sich dies bei den Auszubildenden des letzten Lehrjahrs, da diese insgesamt viel konkretere Vorstellungen über einen gewünschten Verlauf ihrer Ausbildung hatten (Vgl. ebd., S. 5). Übereinstimmungen der beiden Lehrjahre waren in Bezug auf das betriebliche Arbeitsklima erkennbar, da dieses jeweils als angenehm bewertet wurde. Auch die unerwünschten „Azubi-Arbeiten“ finden sich in den Äußerungen der Auszubildenden des letzten Lehrjahrs wieder. Ein weiterer Kritikpunkt sind Samstagsarbeit und Überstunden, die auch hier zu Lasten der Freizeit gehen (Vgl. ebd., S. 5 – 6). Die Berufsvorbereitung, die durch die Ausbildung sichergestellt werden soll, sahen die Auszubildenden je nach Übernahmechance unterschiedlich stark erfüllt. Während die Heranwachsenden mit zugesicherter Übernahme von einer guten Vorbereitung auf die Berufs-

und Arbeitswelt sprachen, bezweifelten die Auszubildenden ohne Übernahme, dass sie ihre erworbenen Kompetenzen im vollen Umfang in anderen Betrieben nutzen können. Mit Blick auf die Berufsschule wurden auch hier überwiegend positive Bewertungen abgegeben. Die wenigen Kritikpunkte lagen zum einen in der fehlenden Aktualität der Schulbücher und zum anderen in der Nichtabstimmung des Unterrichts mit den Prüfungen. Auch die Koordination von Berufsschule und Betrieb wurde bemängelt (Vgl. ebd., S. 6).

Im selben Jahr nahm der LEHRSTUHL FÜR WIRTSCHAFTSPÄDAGOGIK DER UNIVERSITÄT MANNHEIM ebenfalls eine Untersuchung vor. An der Befragung teilgenommen haben ca. 3.200 Auszubildende des Berufsfeldes Wirtschaft & Verwaltung aus den Bundesländern Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Baden-Württemberg und Niedersachsen. Themenschwerpunkte der Studie waren, unter anderen, die Bewertung der Handlungen des Ausbildungspersonals und der Zusammenhang dessen mit Ausbildungszufriedenheit der Befragten (Vgl. Ebner 2003, S. 8). Hintergrund der Untersuchung war die Hypothese, dass „die vorzeitige Lösung des Ausbildungsvertrags häufig damit begründet wird, dass Auszubildende und Ausbildungspersonal nicht miteinander zurechtkommen.“ (ebd., S. 8, zitiert nach: Bundesministerium für Bildung und Forschung 2003, S. 96).

Der Bericht beschreibt, dass die Handlungen des Ausbildungspersonals im Gesamten als positiv beurteilt wurden. Auf der einen Seite haben die Auszubildenden die fachliche Qualifikation des Ausbildungspersonals im Durchschnitt mit dem Attribut ‚gut‘ bewertet, auf der anderen Seite blieb das gerechte Handeln des Ausbilders jedoch etwas auf der Strecke. Die Eignung des Ausbildungspersonals wurde von den männlichen Auszubildenden als auch Auszubildenden höherer Lehrjahre schlechter beurteilt als von weiblichen Auszubildenden bzw. von Auszubildenden, die noch nicht besonders weit in ihrer Ausbildung fortgeschritten waren (Vgl. Ebner 2013, S. 8). Weiter ließen sich insofern Zusammenhänge erkennen, dass Auszubildende, die sich nochmals sowohl für den Betrieb als auch für den Beruf entscheiden würden, bessere Bewertungen für das Ausbildungspersonal abgaben, als jene Auszubildende, die aus heutiger Sicht eher nicht nochmal im gewählten Betrieb oder Beruf ausgebildet wollen würden. Dies lässt darauf schließen, dass das Ausbildungspersonal als eine Art Repräsentant des Betriebs wahrgenommen wird (Vgl. ebd., S. 9). Ein weiterer Zusammenhang kann letztendlich zwischen der Beurteilung des Ausbildungspersonals und der Ausbildungszufriedenheit hergestellt werden: „Je besser bzw. schlechter die Noten für das Ausbildungspersonal, desto höher bzw. niedriger sind die Werte für Ausbildungszufriedenheit.“ (ebd., S. 10).

Im Jahr 2004 wurde im Rahmen des Projektes ‚Ausbildung – Bleib dran!‘ in Bremen eine empirische Untersuchung durchgeführt und die Auswertung unter dem Titel ‚Ausbildungsrealität – Anspruch und Wirklichkeit‘ im Jahr 2006 veröffentlicht. Das Projekt bezieht sich auf die Befragung von Auszubildenden im Handwerksbereich im dritten Lehrjahr. Die Untersuchung handelt von der Ausbildungszufriedenheit der Lehrlinge. Anhand verschiedenster Faktoren wie die Einhaltung der Ausbildungsordnung, die fachliche Eignung des Ausbildungspersonals, Arbeitszeiten, Entgeltbedingungen, Leistungsdruck oder auch Arbeitshetze konnten Ergebnisse gesammelt und somit die Ausbildungszufriedenheit interpretiert werden (Vgl. Grabow, Quante-Brandt, 2008, S. 23).

Eine Vielzahl der Auszubildenden kritisierte, dass sie nicht am Ausbildungsrahmenplan orientiert ausgebildet wurden. Die Ausbildungszeit wurde eher genutzt, um betriebsinterne Anforderungen abzudecken. Die Betriebe vernachlässigten dabei die Ausbildungsstandards (Vgl. ebd., S. 36 – 37). Die Auszubildenden bemängelten weiterhin, dass teilweise keine tariflich geregelten Arbeitszeiten eingehalten wurden und viele von ihnen Überstunden leisten mussten. Positiv war jedoch, dass die Überstunden überwiegend bezahlt und die Ausbildungsvergütung pünktlich auf den Konten der Lehrlinge einging (Vgl. ebd., S. 41 – 46). Außerdem kritisierten sie, dass ein hoher Leistungsdruck und Konkurrenzkampf herrschte, gerade wenn es um die Übernahme ins Arbeitsverhältnis ging. Einige Studienteilnehmer empfanden Überforderung, da sie ausbildungsfremde Tätigkeiten verrichten mussten und keine Fehler machen durften. Anderen störte die Monotonie beim Arbeiten, da längere Zeit die gleiche Tätigkeit ausgeführt werden musste. Auch Mobbing wurde von einigen thematisiert (Vgl. ebd., S. 63 – 68). In Bezug auf die fachliche Eignung des Ausbildungspersonals zeigten sich die meisten zufrieden. Dies wurde damit begründet, dass die Auszubildenden fachlich eine gute Anleitung erhielten und Aufgaben vorher gemeinsam besprachen (Vgl. ebd., S. 70 – 71). Ebenfalls positiv galt das regelmäßige, gemeinsame Üben im Rahmen der Prüfungsvorbereitung (Vgl. ebd., S. 75 – 78).

Die INNUNGSKRANKENKASSE BRANDENBURG UND BERLIN ließ eine Untersuchung zum Thema Ausbildungszufriedenheit vornehmen. Genauer wurden im Jahr 2006 über 5.000 Auszubildende des Handwerks bzw. stark handwerklich bezogenen Berufen an 12 Oberstufenzentren zum Thema ‚Ausbildung und Gesundheit im Handwerk‘ befragt (Vgl. Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH 2006, S. 2, 16).

Im Ergebnis der Studie gaben knapp drei Viertel der Befragten an, dass sie den gewünschten Ausbildungsberuf bekommen haben. Ein Sechstel der Auszubildenden äußerten jedoch Bedenken, auch wirklich den richtigen Beruf gewählt zu haben (Vgl. ebd., S. 3). Die Anzahl an Auszubildenden mit dieser Erkenntnis stieg im Laufe der Ausbildungszeit kontinuierlich an (Vgl. ebd., S. 5). Dem gegenüber standen mehr als drei Viertel der Befragten, die mit der Ausbildung im Betrieb insgesamt zufrieden waren. Etwa die Hälfte von ihnen hatte den Wunsch, nach Vollendung der Ausbildung weiterhin im Betrieb angestellt zu sein (Vgl. ebd., S. 4). Dies unterschied sich jedoch stark nach der Betriebsgröße. An der Übernahme waren eher Auszubildende von Großbetrieben interessiert, weniger jedoch jene, die in kleineren Betrieben ausgebildet wurden (Vgl. ebd., S. 5). Die Wahrnehmung eines angenehmen Betriebsklimas schwand im Verlauf der Ausbildungsjahre. Die Auszubildenden bemängelten besonders ungerechtfertigte Kritik oder unzureichendes Feedback des Ausbildungspersonals. Außerdem beklagten die Lernenden, dass ihnen zu wenig zugetraut würde und sie daher ihre Leistung nicht im vollen Umfang zeigen könnten (Vgl. ebd., S. 7 – 8). Das Arbeitsklima im Betrieb stand allerdings im Kontrast zum Schulklima, welches als gut und stimmig beurteilt wurde. Die Studienteilnehmer vertraten jedoch im großen Maß die Ansicht, dass sie der Berufsschulunterricht nur gering auf das Arbeitsleben vorbereitet, da hierbei der Praxisbezug fehle (Vgl. ebd., S. 8).

Ein besonders wichtiger Schwerpunkt der Umfrage ist die Gesundheit der Auszubildenden bzw. welche Belastungen die Ausbildung mit sich bringt. Etwa 30 Prozent der Befragten gaben an, dass sie physische Belastungen empfinden. Der Großteil von ihnen ist den Handwerksbetrieben zugeordnet, weniger jedoch den Industriebetrieben (Vgl. ebd., S. 11). Auch Auszubildende mit psychischen Belastungen, beispielsweise durch Zeitdruck verursachter Stress, werden verstärkt in Handwerksbetrieben vorgefunden. Weitere, oft genannte Ursachen hierfür sind bei den weiblichen Auszubildenden vorwiegend die Angst, dass der Ausbildungsabschluss nicht geschafft werden könnte, als auch die unzureichende Erholung von der Arbeit in der Freizeit. Bei den Männern wird eher das Verhältnis zu den Lehrkräften in der Berufsschule problematisiert (Vgl. ebd., S. 12 – 14).

Eine weitere empirische Untersuchung der Auszubildendenzufriedenheit wurde im Jahr 2008 vom BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG vorgenommen und trägt den Namen ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘. Diese Forschung bildet die Grundlage für die vorliegende Masterarbeit. Befragt wurden knapp 6.000 Auszubildende des zweiten Lehrjahrs aus 15 stark nachgefragten Ausbildungsberufen des dualen Ausbildungssystems. Die Bundesländer Baden-

Württemberg, Brandenburg, Hamburg, Hessen, Nordrhein-Westfalen und Thüringen wurden für die Erhebung „nach wirtschaftlichen und sozialstrukturellen Kriterien ausgewählt und spiegeln die regionale Vielfalt Deutschlands wieder.“ (Beicht et al., 2009, S. 3).

Die Umfrageergebnisse zeigten, dass die Eignung und das Verhalten der Ausbilder in den Betrieben sowie die materiellen Bedingungen als besonders positiv hervorzuheben waren. Im Gegensatz dazu standen Faktoren wie Organisation, Inhalte, Methoden und Lernklima, die an diesem Lernort weniger gut erfüllt wurden. Auf Seite der Berufsschulen war vor allem das Klassenklima positiv zu betonen. Verglichen zu den Betrieben schnitten die materiellen Bedingungen in den Schulen jedoch eher schlecht ab. Auch die Eignung der Lehrkräfte und ihre Vermittlung der Lerninhalte waren nicht zufriedenstellend. Der schwerwiegendste Kritikpunkt lag jedoch bei der Kooperation der beiden Lernorte. Die Vernetzung von Theorie und Praxis durch den Betrieb und die Berufsschule war nach Aussagen der Auszubildenden nicht gegeben (Vgl. ebd., S. 13). Überdies wurden die unterschiedlichen Ausbildungsberufe differenziert betrachtet. Es zeigte sich, dass bezüglich der Ausbildungsqualität im Betrieb die Auszubildenden des Ausbildungsberufs Bankkaufmann und Industriemechaniker am besten bewerteten. Die schlechtesten Einschätzungen kamen hierbei von Seiten der Kraftfahrzeugmechatroniker und Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk. Diese wiederum bewerteten allerdings, neben anderen Ausbildungsberufsgruppen, die Qualität der Berufsschulen am besten. Die Berufsschulen schnitten bei den Fachinformatikern und Bürokaufleuten am schlechtesten ab. Die Kooperation der beiden Lernorte wurde ebenfalls von den zuletzt genannten Ausbildungsberufsgruppen am ungünstigsten bewertet. Die beste Einschätzung erfolgte diesbezüglich durch die Bankkaufleute (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 44).

Die aktuellste Studie zur Ausbildungszufriedenheit findet sich im Jahr 2015 wieder. Der DGB veröffentlicht jährlich einen Ausbildungsreport, der das Ergebnis einer empirischen Erhebung von Auszubildenden der 25 am häufigsten frequentierten dualen Ausbildungsberufe bezüglich ihrer Ausbildungszufriedenheit beinhaltet. Im Zeitraum von 2014 bis 2015 wurden hierzu 18.627 Auszubildende deutschlandweit schriftlich befragt (Vgl. DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2015, S. 4, 71).

Der Großteil der Auszubildenden zeigte sich in der Umfrage zufrieden, es bestünde „in vielen Branchen aber erheblicher Verbesserungsbedarf“ (ebd., S. 4). Es wird weiter geäußert, dass es in einigen Branchen, wie z.B. die der Köche oder Hotelfachleute, mehr Anstrengungen seitens der Betriebe für gute Ausbildungsbedingungen bedürfe und dass zum Teil die gesetzlichen

Mindeststandards nicht eingehalten würden (Vgl. ebd., S. 4). Das Ergebnis der Umfrage offenbart, dass es innerhalb der verschiedenen Berufsbranchen bzw. Ausbildungsberufsberufe starke Differenzen in Bezug auf die Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität gibt. Während die der Industrie- und Handelskammer zugeordneten Berufe des Zerspanungsmechanikers und des Mechatronikers auf Platz eins und zwei rangieren, bilden handwerkliche Berufe wie Maler und Lackierer und Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, aber auch Zahnmedizinischer Fachangestellter und Hotelfachmann, das hinterste Feld (Vgl. ebd., S. 6 – 7). Der Bericht differenziert weiterhin nach Betriebsgröße. Die Studie zeigte, dass die Ausbildungszufriedenheit an Großbetrieben höher ist als an Klein- und Kleinstbetrieben. Als mögliche Begründung wurde genannt, dass an Großbetrieben bessere personelle und materielle Voraussetzungen herrschen und die Klein- bzw. Kleinstbetriebe eher bestrebt sind, personelle Engpässe durch die Einbindung ihrer Auszubildenden zu kompensieren, wodurch die Heranwachsenden jedoch öfter ausbildungsfremde Tätigkeiten bewerkstelligen müssen und somit die eigentliche fachliche Ausbildung nicht im vollen Umfang gewährleistet werden kann (Vgl. ebd., S. 7). Im Ergebnis stehen 71,5 Prozent der Befragten, die mit ihrer Ausbildung entweder ‚zufrieden‘ oder gar ‚sehr zufrieden‘ sind. Ähnliche Werte konnten in den Vorjahren 2014, mit 71,4 Prozent (Vgl. DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2014, S. 7), und 2013, mit 72,8 Prozent (Vgl. DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2013, S. 8), festgestellt werden. Die Studie untersuchte ebenfalls mögliche Ursachen für Unzufriedenheit. Hierbei wurden die Auszubildenden unter anderem nach der Häufigkeit ausbildungsfremder Tätigkeiten, der Verfügbarkeit des Ausbilders am Ausbildungsplatz, dem Leisten regelmäßiger Überstunden, der Einhaltung des Jugendarbeitsschutzes, den Übernahmechancen nach der Ausbildung und der Qualität der Berufsschule befragt (Vgl. DGB 2015, S. 7 – 11). Jeder zehnte Studienteilnehmer beklagte, häufig oder immer ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen zu müssen (Vgl. ebd., S. 8, 19). Etwa jeder Fünfte bemängelte, dass entweder kein Ausbilder oder ihr Ausbilder nur selten für sie zur Verfügung stünde (Vgl. ebd., S. 8). Mehr als ein Drittel der Lernenden gaben an, regelmäßig Überstunden leisten zu müssen (Vgl. ebd., S. 9, 26), wovon ebenfalls Minderjährige trotz Jugendarbeitsschutzgesetzes betroffen seien. Hierbei führten ein Zehntel der unter 18-Jährigen an, dass sie mehr als 40 Stunden pro Woche arbeiteten und nur teilweise dafür einen Freizeitausgleich erhielten (Vgl. ebd., S. 9, 32). Des Weiteren wurden zum Zeitpunkt der Befragung die meisten Auszubildenden noch nicht über ihre Übernahmechancen in Kenntnis gesetzt. Nur knapp jedem Dritten konnte eine Stelle nach Beendigung der Ausbildung zugesagt werden (Vgl. ebd., S. 10, 40). Zusammenfassend wird

die fachliche Qualität der Ausbildung im Betrieb von insgesamt 71,6 Prozent der Befragten als ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘ betitelt (Vgl. ebd., S. 22). Mit Blick auf die Qualität der Berufsschule haben nur etwas mehr als die Hälfte der Heranwachsenden (55,5 Prozent) die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts mit ‚gut‘ oder ‚sehr gut‘ beurteilt (Vgl. ebd., S. 11, 23).

2.3.2 Zwischenfazit zum Forschungsstand

Die Ergebnisse der aufgeführten Forschungen zeigen studienübergreifende Übereinstimmungen der Auszubildenden hinsichtlich einiger Qualitätsindikatoren. Teilweise führten die Untersuchungen jedoch zu völlig unterschiedlichen Erkenntnissen. Generell kann festgehalten werden, dass sich die Auszubildenden zum großen Teil zufrieden über ihre Ausbildung äußerten. Dabei wurde die betriebliche Ausbildungsqualität überwiegend gut eingeschätzt. Auch seitens der Berufsschulen zeigten sich die Befragten zufrieden, hier jedoch im Vergleich zu den Betrieben mit einigen Abstrichen. Während das Ausbildungspersonal des Betriebs grundsätzlich positiv bewertet wurde, bemängelten die Auszubildenden die Eignung der Lehrkräfte der Berufsschulen, da dem Unterricht zum einen der Praxisbezug fehle und dieser zum anderen nicht ausreichend auf die Abschlussprüfungen vorbereite. Das Ausbildungspersonal im Betrieb wurde als fachlich geeignet eingeschätzt, jedoch mangelte es im gewissen Maße am Umgang der Ausbilder mit den Auszubildenden. Hinsichtlich der Betriebe lobten die Studienteilnehmer Qualitätsindikatoren wie Vielfältigkeit der Aufgaben, Arbeitsmaterialien und Übernahmechancen. Als negative Kritikpunkte wurden ausbildungsfremde Tätigkeiten, Überstunden, Nichteinhalten der Mindeststandards und körperliche bzw. psychische Belastungen aufgezählt. Uneinigkeit besteht hierbei bezüglich des Arbeitsklimas, welches in den Studien sowohl positive als auch negative Bewertungen erhielt. Das Schulklima hingegen galt als angenehm. Der Aspekt Kooperation der beiden Lernorte wurde wiederum einstimmig bemängelt.

Offen bleibt jedoch, inwiefern die Ergebnisse aus den vorliegenden Studien auf Sachsen-Anhalt bezogen werden können, da das Bundesland in keiner der Studien genauer betrachtet wurde. Einzig in der Untersuchung von ZIELKE aus den Jahren 1993 und 1994 spielte Sachsen-Anhalt neben weiteren Bundesländern eine Rolle (Vgl. Zielke 1998, S. 14). Jedoch liegt diese Studie bereits über 20 Jahre zurück, weshalb die Aktualität des Ergebnisses aufgrund der stetigen Entwicklung und Modernisierung in der beruflichen Bildung fraglich ist.

2.4 Hypothesenbildung

Das wesentliche Ziel der vorliegenden Masterarbeit liegt in der Auswertung der Ergebnisse der Ausbildungszufriedenheit für das Land Sachsen-Anhalt anhand der Einschätzungen der beiden Dimensionen Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität durch die Auszubildenden. Hierbei liegt der Schwerpunkt der Betrachtung in der Differenzierung nach Persönlichkeitsmerkmalen (bzw. Merkmalsdimensionen) der Auszubildenden, genauer gesagt in der Differenzierung nach Ausbildungsberuf, Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und schulischem Abschluss der Befragten. Es wird dabei untersucht, ob signifikante Unterschiede zwischen den einzelnen Gruppen vorliegen. Ein Vergleich der Ergebnisse aus der bundesweiten Studie des BIBB mit den Ergebnissen der vorliegenden Studie kann dabei nur hinsichtlich der Unterscheidung nach Ausbildungsberufen erfolgen, da die übrigen Persönlichkeitsmerkmale in der Auswertung des BIBB nicht berücksichtigt wurden. Die Hypothesenbildung der Merkmalsdimensionen Geschlecht, Alter, Betriebsgröße und Schulabschluss erfolgt somit unter Berücksichtigung weiterer Studien, die im Kapitel Forschungsstand ausgeführt wurden.

Der zweite Teil der Auswertung handelt von einzelnen erhobenen Qualitätsindikatoren, die im Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit stehen können. Hier wird dargestellt, ob die Faktoren Arbeitsklima, Ausbildungsvergütung, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Probleme & Belastungen und Überstunden die Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden beeinflussen. Weiter werden Faktoren ausgewertet, die wiederum abhängig von Ausbildungszufriedenheit sein können. Genauer handelt es sich hierbei um die Untersuchung von Ausbildungsabbrucherwägungen sowie der Frage, ob sich die Auszubildenden beim aktuellen Erfahrungsstand noch einmal für den auszubildenden Betrieb bzw. für den gewählten Beruf entscheiden würden. Dieser zweite Teil der Auswertung bezieht sich auf Studien, die bereits Zusammenhänge zwischen den genannten Qualitätsindikatoren und Ausbildungszufriedenheit hergestellt haben (Vgl. Zielke 1998; Rose, Staack, Wittwer, 2003; DGB 2015). Die Auswertung dieser Kriterien erfolgt zunächst rein deskriptiv.

Im Folgenden werden für den ersten Teil der Auswertung in Anlehnung an die Literatur einzelne Hypothesen (H.) abgeleitet.

2.4.1 Ausbildungsberuf

Umfrageergebnisse des BIBB im Jahr 2008 führten zu der Erkenntnis, dass Ausbildungsberufe der Handwerkskammer weitaus geringere Zufriedenheitswerte erhielten

als die der Industrie- und Handelskammer (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 6, 43). Der Gesamtindex des Reports zeigt, dass die besten Bewertungen hinsichtlich Input- und Prozessqualität durch die der IHK zugeordneten Berufe Bankkaufmann ($M = 2.6$), Industriemechaniker ($M = 2.7$) und Mechatroniker ($M = 2.8$) auf einer Skala von 1 bis 6 erreicht wurden, wobei die Skalenwerte den Noten aus der den Auszubildenden bekannten Schulzeit entsprechen. Die schlechtesten Zufriedenheitswerte erhielten, neben weiteren Berufen, die Handwerksberufe Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik und Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk, aber auch Bürokaufmann, welcher teilweise ebenfalls im Handwerk angeboten wird (Vgl. Beicht et al., 2009, S. 11). Im Hinblick auf die Outputqualität konnten ähnliche Erkenntnisse gewonnen werden. An der Spitze befanden sich erneut die Bankkaufleute mit einer Gesamtbewertung von $M = 2.5$, gefolgt von Industriemechanikern ($M = 2.6$), Fachinformatikern ($M = 2.7$) und Mechatronikern ($M = 2.7$). Das hinterste Feld bilden die Fachverkäufer im Lebensmittelhandwerk ($M = 3.1$) und die Maler und Lackierer ($M = 3.1$), beides der Handwerkskammer untergeordnete Ausbildungsberufe (Vgl. ebd., S. 12). Die Annahme kann überdies auf die jährlichen Studien des DGB zurückgeführt werden. Die Tabelle 1 stellt den Auszug einer Rangfolge der 25 meist frequentierten Ausbildungsberufe bezüglich deren Gesamtbewertung der Ausbildungsqualität durch die Auszubildenden aus den Jahren 2013, 2014 und 2015 dar (Vgl. DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2013, S. 6, 2014, S. 6 und 2015, S. 6). In die dargestellte Auswahl wurden bewusst folgende sechs Berufe genommen, da es sich hierbei um die betrachteten Ausbildungsberufe der Untersuchung dieser Arbeit handelt.

2015		2014		2013	
Rang	Beruf	Rang	Beruf	Rang	Beruf
2	Mechatroniker	1	Industriemech.	1	Industriemech.
3	Bankkaufmann	2	Industriekaufm.	2	Bankkaufmann
4	Industriemech.	3	Bankkaufmann	3	Industriekaufm.
6	Industriekaufm.	4	Mechatroniker	4	Mechatroniker
11	Elektroniker	10	Elektroniker	11	Elektroniker
21	Koch	21	Koch	23	Koch

Tab. 1: Auszug der Rangfolge der 25 meist frequentierten Ausbildungsberufe bzgl. ihrer Gesamtbewertung durch die Auszubildenden aus den Jahren 2013, 2014 und 2015.

Quelle: DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2015, S. 6, DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2014, S. 6, DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik 2013, S. 6.

Die aufgeführten Platzierungen zeigen in allen drei Jahren, dass die Bewertung der Ausbildungsqualität die kaufmännischen und technisch-industriellen Ausbildungsberufe bzw. die an der IHK geführten Ausbildungsberufe Industriemechaniker, Bankkaufmann, Mechatroniker und Industriekaufmann stets weit oben ansiedelte. Im Mittelfeld der Rangfolge finden sich die Elektroniker. Allerdings lassen die Diagramme aus den Ausbildungsberichten des DGB nicht klar werden, um welche Gruppe von Elektronikern es sich handelt, da es hierbei verschiedene Fachrichtungen gibt, die entweder der Handwerkskammer oder der Industrie- und Handelskammer zugeordnet und somit nicht direkt miteinander vergleichbar sind. Der Ausbildungsberuf des Kochs ist im hinteren Teil der Rangfolge zu finden. Dies lässt darauf schließen, dass die Auszubildenden des zuletzt genannten Berufs die Ausbildungsqualität insgesamt unterdurchschnittlich bewerteten. Es existieren demnach Differenzen zwischen der Ausbildungszufriedenheit verschiedener Ausbildungsberufsbereiche. Kaufmännische und technisch-industrielle Ausbildungsberufe erreichen höhere Zufriedenheitswerte als handwerklich-gewerbliche Berufe.

- H.1: Auszubildende der handwerklich-gewerblichen Berufe, Koch und Elektroniker, bewerten die Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität ihrer Ausbildung negativer im Vergleich zu den Auszubildenden der kaufmännischen Berufe, Bankkaufmann und Industriekaufmann, und zu den technisch-industriellen Berufe, Industriemechaniker und Mechatroniker.

2.4.2 Geschlecht, Alter, Schulabschluss

Die persönlichen Merkmale Geschlecht, Alter und schulischer Abschluss haben keinen Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit. Somit gibt es keine Unterschiede zwischen Frauen und Männern, zwischen Auszubildenden verschiedener Altersgruppen und zwischen Auszubildenden mit unterschiedlichen, erworbenen Schulabschlüssen.

- H.2: Die Bewertung der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität ist unabhängig vom Geschlecht der Auszubildenden.
- H.3: Die Bewertung der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität ist unabhängig vom Alter der Auszubildenden.
- H.4: Die Bewertung der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität ist unabhängig vom Schulabschluss der Auszubildenden.

Diese Hypothesen stützen sich besonders auf die Studie von 1993/1994, in der im Ergebnis die Aussage getroffen wurde, dass die genannten persönlichen Merkmale der Auszubildenden keine Rolle bei der Wirkung auf die Ausbildungszufriedenheit haben (Vgl. Zielke 1998, S. 14). Aber auch in anderen Studien konnte kein signifikanter Einfluss festgestellt werden (Vgl. Krewerth et al., 2010; DGB 2005).

2.4.3 Betriebsgröße

Hinsichtlich der Ausbildungszufriedenheit bestehen Unterschiede in Bezug auf die Betriebsgröße, gemessen an der Anzahl der im Betrieb beschäftigten Personen. Je größer der Betrieb, desto höher ist die Ausbildungszufriedenheit.

- H.5: Die Bewertung der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität ist abhängig von der Betriebsgröße des ausbildenden Betriebs.

Diese Annahme bezieht sich vorwiegend auf die Studie der IKK BRANDENBURG UND BERLIN aus dem Jahr 2006. Die Auszubildenden der Großbetriebe gaben viel häufiger an, dass sie an einer Übernahme durch den Betrieb nach abgeschlossener Ausbildung interessiert sind. Die Adressaten, die in Kleinbetrieben beschäftigt wurden, waren hier jedoch verhaltener (Vgl. Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH 2006, S. 5). Dies kann als Indiz für eine höhere Ausbildungszufriedenheit seitens der Auszubildenden in größeren Betrieben angesehen werden. Einen weiteren Beleg hierfür liefern EBBINGHAUS und KREWERTH: „Allein Großbetriebe, nicht Mittel- und Kleinbetriebe sind eher mit der Ausbildung zufrieden als Kleinstbetriebe.“ (Ebbinghaus, Krewerth, 2014, S. 93).

3. Methodische Vorgehensweise

3.1 Studiendesign

„Die Sozialwissenschaften gelten als Wirklichkeitswissenschaften, d. h. theoretische Aussagen und Prognosen müssen der Überprüfung an der Empirie statthalten. Ohne die ‚Methoden der empirischen Sozialforschung‘ kann nicht empirisch geforscht werden, da diese die Regeln festschreiben, nach denen Daten erhoben, mit Theorien verknüpft und anschließend ausgewertet werden.“ (Baur, Blasius, 2014, S. 41)

Das vorausgegangene Zitat schildert die Notwendigkeit der empirischen Forschungsmethoden im Zusammenhang mit dem Auftreten gesellschaftlicher Phänomene, die Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen sind. Dabei „steht [...] die Prüfung von Theorien an der Wirklichkeit durch deduktive Ableitung empirischer Hypothesen“ im Vordergrund (Thaler 2013, S. 40). Diese „weisen über den Einzelfall hinaus (Generalisierbarkeit, Allgemeingrad) und sind durch Erfahrungsdaten widerlegbar (Falsifizierbarkeit).“ (Bortz, Döring, 2004, S. 4).

Die quantitative Sozialforschung unterliegt den Gütekriterien der Validität, Objektivität und Reliabilität (Vgl. Thaler 2013, S. 41). Das Liefern „valider, zuverlässiger und wissenschaftlich gesicherter Ergebnisse“ ist einer der Ansprüche empirischer Sozialforschung (Paier 2010, S. 19). Untersuchungen müssen demnach zu unmissverständlichen Interpretationen der Ergebnisse führen. Die Studie des BIBB aus dem Jahr 2008 hat die Validität der Messung bereits nachgewiesen. Die „Objektivität der wissenschaftlichen Sätze liegt darin, daß [sic!] sie intersubjektiv nachprüfbar sein müssen“ (Popper 1994, S. 18). Das bedeutet, dass die Untersuchung unabhängig vom Beobachter durchgeführt werden muss. Die Erhebung und Auswertung wurde vom Verfasser dieser Arbeit vorgenommen. Die Beobachtung hätte auch durch eine andere Person das gleiche Ergebnis zur Folge gehabt. Reliabilität bezeichnet „die Genauigkeit bzw. Zuverlässigkeit der erhobenen Daten“ (Bortz, Schuster, 2010, S. 10). Dies wiederum besagt, dass Fragestellungen und Antwortmöglichkeiten klar formuliert werden müssen, sodass wiederholte Messungen stets zum selben Resultat führen. Auch dieses Gütekriterium wird als erfüllt angenommen.

Der quantitative Forschungsprozess beginnt nach RAITHEL mit dem Untersuchungsziel, der Forschungsfrage und der Hypothesenbildung, in Anlehnung an in der Literatur vorgefundene theoretische Aussagen über bestimmte soziale Phänomene. Im zweiten Schritt folgt die Operationalisierung durch die Festlegung des Forschungsdesigns und der Konstruktion des

Erhebungsinstruments, zum Beispiel eines Fragebogens. Anhand dessen werden daraufhin die Daten erhoben, aufbereitet und analysiert. Die Überprüfung der eingangs formulierten Hypothesen erfolgt unter Einsatz von Hypothesentests. Das Ergebnis kann schließlich interpretiert werden (Vgl. Raithel 2008, S. 27).

Die Entscheidung für die vorliegende Studie von der quantitativen Sozialforschung Gebrauch zu machen, fiel aufgrund verschiedener Überlegungen. An erster Stelle handelt es sich um eine Replikation der Studie des BIBB aus dem Jahr 2008, was zur Folge hat, dass die vorliegende Untersuchung die damalige Untersuchung möglichst exakt widerspiegeln sollte. Die Methode der schriftlichen Befragung wurde vom BIBB gewählt, da mithilfe eines standardisierten Fragebogens eine hohe Fallzahl an Auszubildenden über ihre Ausbildungszufriedenheit erhoben werden konnte. Ein Zugang über die Berufsschulen und Klassenzimmerbefragungen ermöglichte dies. Dadurch wurde sichergestellt, dass die Auszubildenden direkt angesprochen werden konnten und zudem aus verschiedenen Betrieben stammten, was wiederum notwendig für die Repräsentativität der Studie war. Überdies hatten die Betriebe keine Möglichkeit ihre Auszubildenden innerhalb der Schulklassen zu beeinflussen. Andere Zugangsarten der Stichprobengewinnung, darunter fallen ein Haushaltsscreening, die Kammern und die Betriebe, wurden vom BIBB diskutiert, jedoch aufgrund verschiedener Argumente nicht als Erhebungsmethode verwendet (Vgl. Krewerth et al., 2007, S. 30 – 31). Präsenzumfragen führen bei schriftlichen Befragungen zu deutlich höheren Rücklaufquoten als Online-Umfragen. Die Rücklaufquote der vorliegenden Untersuchung, die ebenfalls über eine Klassenzimmerbefragung vorgenommen wurde, lag erfreulicherweise bei 100 Prozent. Der vom BIBB in Zusammenarbeit mit dem INSTITUT FÜR ANGEWANDTE SOZIALFORSCHUNG (infas) konzipierte Fragebogen wurde dafür als Erhebungsinstrument übernommen und für die Umfrage verwendet (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 37). Eigene Überlegungen, die die Durchführung einer schriftlichen Befragung weiter bekräftigten, waren einerseits die zeiteffektive Befragung der Adressaten, da die Bearbeitung durch die Auszubildenden in jeder Berufsschulklasse zeitgleich durchgeführt werden konnte. Andererseits waren weitere Vorteile gegenüber mündlichen Befragungen sowohl der fehlende Zeitdruck, der tiefgründiges Nachdenken über einzelne gefragte Sachverhalte zulässt, als auch die Annahme, dass die Anonymität bei der Fragebogenbearbeitung ein ehrlicheres Antworten der Studienteilnehmer ermöglicht.

3.2 Qualitätsmodell des Forschungsprojekts

„Bei der Ausbildungsqualität handelt es sich um einen äußerst komplexen Gegenstand, der nur angemessen beurteilt werden kann, wenn er möglichst differenziert betrachtet wird. Einzubeziehungen sind dabei die Ausbildungsvoraussetzungen in den Betrieben und Berufsschulen (Inputqualität), der Ablauf des Ausbildungsprozesses (Prozessqualität) und die Erreichung von Ausbildungszielen (Outputqualität).“ (Krewerth et al., 2010, S. 34)

Das vorangegangene Zitat beschreibt, dass die Ausbildung in drei Dimensionen untergliedert werden kann. Im Folgenden werden die Dimensionen Inputqualität und Prozessqualität zusammengefasst, da einige Ausbildungsvoraussetzungen erst im Ausbildungsprozess wahrgenommen werden und somit eine Separierung hier nicht zwingend notwendig ist. Insgesamt haben sich 52 für relevant erachtete Qualitätsindikatoren herauskristallisiert, die den beiden Ebenen ‚Input- und Prozessqualität‘ und ‚Outputqualität‘ zugeordnet wurden (Vgl. ebd., S. 34; Beicht et al., 2009, S. 3). Die Abbildung 2 zeigt das verwendete Qualitätsmodell.

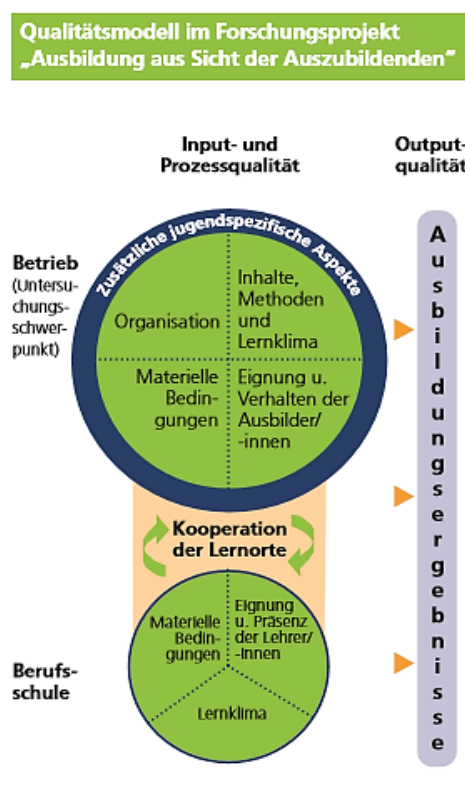


Abb. 2: Qualitätsmodell ‚Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden‘.

Quelle: Krewerth et al., 2010, S. 34.

Insgesamt 42 der 52 Qualitätskriterien entfallen dabei auf die Ebene der Input- und Prozessqualität und bilden somit den Kern der Untersuchung. Diese Dimension wird grob in vier Kontexte unterteilt, auf die sich die Qualitätsindikatoren beziehen: der Betrieb, die Berufsschule, die Kooperation beider Lernorte und jugendspezifische Aspekte. Indikatoren wie Organisation, die Eignung des Ausbildungspersonals, der Einbezug in reale Geschäftsabläufe, das Arbeitsklima, materielle Gegebenheiten, die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen oder gar ein in der Ausbildung integrierter Auslandsaufenthalt gehören zu den Ausbildungsvoraussetzungen bzw. zum Ablauf des Ausbildungsprozesses. Diese Faktoren beziehen sich hauptsächlich auf die Ausbildung im Betrieb (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 35). Im Hinblick auf die Berufsschulen werden dieser Ebene Qualitätskriterien wie Unterrichtsabläufe, kompetente Lehrkräfte, Räumlichkeiten und technische Ausstattung oder auch Lernklima untergeordnet (Vgl. ebd., S. 34 – 35). Unabdingbar ist die Untersuchung der Kooperation zwischen Betrieb und Berufsschule, die ebenfalls in Abbildung 2 illustriert wird. Zusätzlich wurden „jugendsoziologisch begründete Kriterien einbezogen“ (ebd., S. 35). Hierunter werden Aspekte wie Freizeit, Urlaub sowie Ausbildungsvergütung verstanden (Vgl. ebd., S. 35; Beicht et al., 2009, S. 5).

Weitaus weniger differenziert wurde die Dimension der Outputqualität, die die Ausbildungsergebnisse widerspiegelt. Insgesamt umfasst diese Ebene zehn der 52 Qualitätskriterien. Das oberste Ziel einer Ausbildung ist die Vermittlung der ‚beruflichen Handlungsfähigkeit‘ (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 35), die in der Novellierung des Berufsbildungsgesetzes im Jahr 2005 fest verankert wurde. Demnach hat eine berufliche Ausbildung „die für die Ausübung einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit in einer sich wandelnden Arbeitswelt notwendigen beruflichen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten in einem geordneten Ausbildungsgang zu vermitteln.“ (Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz 2005, §1/III). Die im Modell beschriebene Dimension der Outputqualität umfasst, unter anderem, Qualitätsindikatoren wie die Abschlussprüfung und das Abschlusszeugnis als Hinweis darauf, inwieweit die berufliche Handlungsfähigkeit erworben werden konnte. Weitere Faktoren der Outputqualität sind ein Übernahmeangebot seitens des Betriebes sowie auch das Interesse wecken an beruflichen Weiterbildungen (Vgl. Beicht et al., 2009, S. 5).

Im Rahmen der Operationalisierung wurden die theoretisch eingeleiteten Begriffe anhand des Qualitätsmodells in dessen Qualitätsindikatoren überführt. Für die Findung der zu untersuchenden Indikatoren und deren Relevanz wurde vom BIBB sowohl eine schriftliche

Befragung von Auszubildenden vorgenommen als auch eine Einschätzung im Rahmen eines Expertenmonitors, zusammengesetzt aus 355 Berufsbildungsfachleuten, eingeholt.³ Bei der Auswahl der Qualitätskriterien für die Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität musste beachtet werden, dass sie gleichermaßen Bestandteil innerhalb jedes Ausbildungsberufes sind und somit von jedem Auszubildenden bewertet werden konnten. Beide Parteien gaben anhand einer sechsstufigen Bewertungsskala an, inwiefern sie einzelne Qualitätskriterien für ausbildungsrelevant halten. Dabei galt eine Bewertung mit ‚1‘ als ‚sehr wichtig‘ und eine Bewertung mit ‚6‘ als ‚gar nicht wichtig‘ (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 35 – 36). Die aus den Ergebnissen der Umfrage resultierende Gewichtung der Qualitätskriterien für das Qualitätsmodell kann für die Ebene Input- und Prozessqualität dem Anhang 2 und für die Ebene Outputqualität dem Anhang 3 entnommen werden. Die vorliegende Gliederung und Gewichtung der Qualitätsindikatoren ist Ausgangspunkt für die im Ergebnis gebildeten Gesamtbewertungen der Ausbildungsqualität aus Sicht der Auszubildenden (Vgl. Beicht et. al., 2009, S. 6 – 7).

3.3 Stichprobe

Im ersten Teil erfolgte eine Beschreibung des Qualitätsmodells, welches die Kriterien bzw. Indikatoren für Ausbildungszufriedenheit darstellen soll. Anhand dessen wurde eine empirische Erhebung an verschiedenen Berufsschulen im Land Sachsen-Anhalt vorgenommen. Eine Genehmigung hierzu wurde vom Landesschulamt Sachsen-Anhalt eingeholt. Sowohl der Antrag an das Landesschulamt als auch der Genehmigungsbescheid können im Anhang 4 und Anhang 5 eingesehen werden. Der Zugang zu den einzelnen Berufsschulklassen wurde unter Absprache mit den jeweiligen Schulleitern vereinbart. Die Auswahl der Schulen fiel nach dem jeweiligen Angebot an Ausbildungsberufen und einer möglichst weiten regionalen Verteilung. Die Auswahl der Ausbildungsberufe erfolgte in Anlehnung an denen vom Bundesinstitut für Berufsbildung erhobenen Ausbildungsberufe im Jahr 2008. Dort wurden Auszubildende aus 15 verschiedenen, stark besetzten Ausbildungsberufen befragt, die in ihrer Vielfalt der Ausbildungsbedingungen das duale Berufsausbildungssystem repräsentieren und auf Seite 11 des BIBB-Reports eingesehen werden können (Vgl. Beicht et al., 2009, S. 3, 11). Die Erhebung der vorliegenden Masterarbeit umfasste sechs der 15 vom BIBB untersuchten Ausbildungsberufe: Bankkaufmann, Industriekaufmann, Koch, Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik,

3 Ergebnis des Expertenmonitors: Krewerth, A., Eberhard, V., Gei, J. (2008): Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors. Online verfügbar unter: www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf (Stand: 11.02.2010).

Industriemechaniker und Mechatroniker. Die Begründung der Reduktion der Anzahl an Ausbildungsberufen liegt darin, dass der Verfasser dieser Arbeit die aufwendige Befragung einzig und allein vornahm. Die sechs Ausbildungsberufe lassen sich zum einen nach kaufmännischen, handwerklich-gewerblichen und technisch-industriellen Berufen bzw. in Anlehnung an deren Kammerzugehörigkeit differenzieren. Zum anderen wurde das Ergebnis der bewerteten Input- und Prozessqualität auf Seite 11 und bewerteten Outputqualität auf Seite 12 des BIBB-Reports von 2009 in die Entscheidung für die Auswahl mit einbezogen. Hierbei wurde darauf Wert gelegt, Ausbildungsberufe entlang einer Ratingskala zu wählen, die in der Forschung des BIBB im Durchschnitt eine vergleichsweise positive Gesamtbewertung erzielten bzw. die eine vergleichsweise negative Gesamteinschätzung erreichten. Beispielsweise lagen die Bankkaufleute mit einer bewerteten Input- und Prozessqualität ihrer Ausbildung von $M = 2.6$ und einer bewerteten Outputqualität von $M = 2.5$ an der Spitze der Skala. Die Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik hingegen gehörten mit einer bewerteten Input- und Prozessqualität von $M = 3.1$ und einer bewerteten Outputqualität von $M = 2.9$ insgesamt eher zum untersten Bereich der Rangfolge. Die übrigen vier Ausbildungsberufe fanden sich im Mittelfeld an (Vgl. ebd., S. 11 – 12). Dies wurde bewusst so gewählt, um spätere Vergleiche zwischen den Bewertungen von 2008 und der Ergebnisse von Sachsen-Anhalt zu ermöglichen.

Die empirische Erhebung erfolgte im Februar und März 2016 an acht Berufsschulen im Land Sachsen-Anhalt. Insgesamt wurden hierbei 18 Schulklassen des dritten Lehrjahrs befragt, jeweils drei Klassen pro Ausbildungsberuf. Dies führte zu einer Fallzahl von $N = 240$ Schülern. Zwar hatte das BIBB im Jahr 2008 Auszubildende des zweiten Lehrjahrs befragt, dennoch fiel die Entscheidung in dieser Studie auf das dritte Lehrjahr, da die Adressaten bereits das 18. Lebensjahr vollendet haben und somit rechtlich keine Genehmigung der Eltern notwendig gewesen war. Der Verfasser stellte dies in den Klassen zu Beginn der Befragung sicher. Überdies steuern die Auszubildenden des dritten Lehrjahrs bereits auf das Ende der Ausbildung zu und sind somit in der Lage auf ein größeres Erfahrungspotential hinsichtlich ihrer Ausbildung in Betrieb und Schule zurückzugreifen. Ein Überblick zur Verteilung der Schüler bezüglich der Ausbildungsberufe kann der nachfolgenden Abbildung 3 entnommen werden.

Abb. 3: Verteilung der Auszubildenden nach Ausbildungsberuf.

Die Abbildung 3 zeigt, dass 23,3 Prozent der befragten Auszubildenden dem Ausbildungsberuf Mechatroniker ($N = 56$) angehören und somit die größte Berufsgruppe bilden. Auf die übrigen Berufsgruppen fallen 21,2 Prozent Bankkaufleute ($N = 51$), 17,5 Prozent Industriekaufleute ($N = 42$), 15 Prozent Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik ($N = 36$), 14,2 Prozent Industriemechaniker ($N = 34$) und 8,8 Prozent Köche ($N = 21$). Eine genaue Aufschlüsselung der Klassen und Schüler nach Schulen und Berufsfeldern kann in Anhang 6 eingesehen werden.

Die Adressaten der Umfrage wurden für Auswertungszwecke weiter nach Geschlecht, Geburtsjahr, höchster erreichter Schulabschluss und Betriebsgröße differenziert, um Rückschlüsse auf persönliche Merkmalsdimensionen ermöglichen zu können. Die Verteilung des Geschlechts der Schüler wird in Abbildung 4 visualisiert.

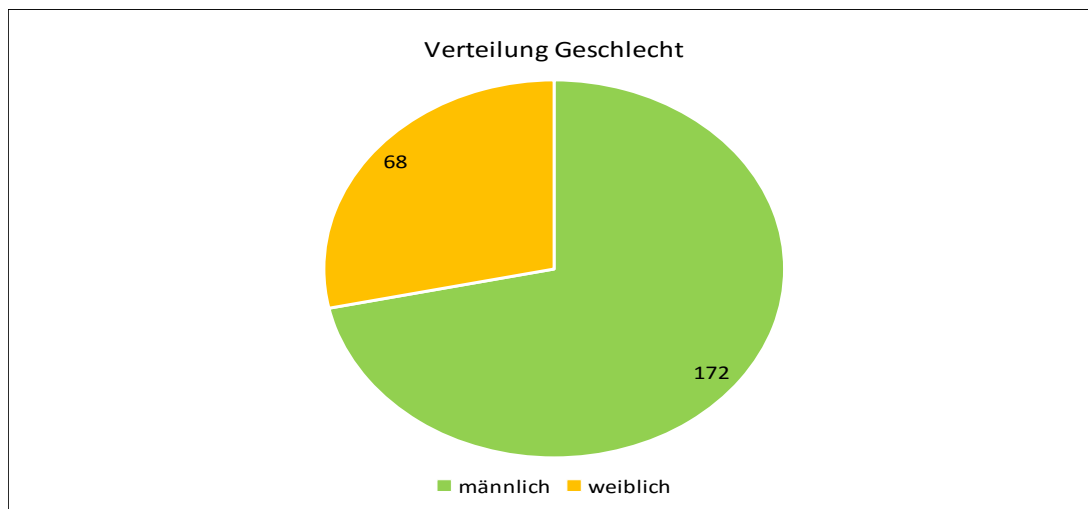


Abb. 4: Verteilung der Auszubildenden nach Geschlecht.

Somit ergibt sich aus Abbildung 4 eine Gesamtzahl von 240 Adressaten, bei der 71,7 Prozent dem männlichen Geschlecht ($N = 172$) und 28,3 Prozent dem weiblichen Geschlecht ($N = 68$) angehören.

Die Spannweite der Geburtsjahre der Auszubildenden umfasst 19 Jahre und ist somit sehr stark differenziert. Die ältesten Adressaten sind im Jahr 1978 und die jüngsten Adressaten im Jahr 1997 geboren. Eine Übersicht hierzu wird in Abbildung 5 dargestellt.

Abb. 5: Verteilung der Auszubildenden nach Geburtsjahr.

Die Übersicht veranschaulicht, dass der größte Anteil der Auszubildenden aus den Jahren 1994 bis 1997 stammt. Insgesamt decken diese vier Jahrgänge 73,3 Prozent aller befragten Auszubildenden ab, wobei allein 27,5 Prozent auf den Jahrgang 1996 entfallen. Dies führt

dazu, dass das Ergebnis der Ausbildungszufriedenheit hauptsächlich durch die jungen Adressaten beeinflusst wird.

Für die Auswertung wird für eine Gruppierung der Auszubildenden hinsichtlich ihres Alters der Median-Split verwendet. Die vorliegende Stichprobengröße von 240 Teilnehmern, die innerhalb der Geburtsjahre von 1978 bis 1997 geboren sind, wird hierbei am Median in zwei Gruppen geteilt. Der Median liegt beim Geburtsjahr 1995. Aus diesem Grund werden die Auszubildenden in die Gruppe ‚jüngere Auszubildende‘ und ‚ältere Auszubildende‘ unterteilt, wobei der ersten Gruppe alle Auszubildende der Geburtsjahre 1995, 1996 und 1997 ($N = 146$) angehören. Die zweite Gruppe wird von den Auszubildenden der Geburtsjahre 1978 bis 1994 gebildet ($N = 94$). Die Auszubildenden des Geburtsjahrs 1995 müssten korrekterweise nach genauem Geburtsdatum in die beiden Gruppen aufgeteilt werden. Da jedoch keine exakten Daten für den Geburtstag der Befragten zur Verfügung stehen, wurden die Auszubildenden mit dem Geburtsjahr 1995 in die jüngere Gruppe eingeordnet, da diese verglichen mit der Spannweite der Geburtsjahre den dritt jüngsten Geburtenjahrgang abbilden und somit tatsächlich zu den jüngeren Auszubildenden gehören.

Eine weitere kategorische Einteilung der Auszubildenden erfolgte nach dem höchsten Schulabschluss. Es konnten hierbei Adressaten befragt werden, die entweder einen Hauptschulabschluss bzw. qualifizierten Hauptschulabschluss, einen Realschulabschluss, Fachoberschulreife bzw. mittlere Reife oder die Hochschulreife/Abitur bzw. Fachhochschulreife erlangt haben. Die genaue Verteilung visualisiert das nachfolgende Diagramm der Abbildung 6.

Abb. 6: Verteilung der Auszubildenden nach höchstem Schulabschluss.

Der größte Teil der Befragten besitzt einen Realschulabschluss bzw. einen gleichwertigen Abschluss und umfasst 154 von 239 Auszubildenden. Die Hochschul- oder Fachhochschulreife wurde von 77 Befragten erreicht und ist somit am zweithäufigsten vertreten. Acht der Befragten besitzen den Hauptschulabschluss. Die letzte Gruppe wird jedoch in der späteren Auswertung nicht betrachtet, da die Stichprobe von acht Probanden nicht repräsentativ ist. Ein Studienteilnehmer hat keinen Schulabschluss angegeben.

Eine letzte Differenzierung nach persönlichen Merkmalen der Auszubildenden erfolgt nach Betriebsgröße bzw. nach der Anzahl der in ihrem Betrieb am Standort beschäftigten Personen. Die Verteilung hierzu kann der Abbildung 7 entnommen werden.

Abb. 7: Verteilung der Auszubildenden nach Betriebsgröße.

In der Summe werden somit 29 von 238 Auszubildenden in Kleinstbetrieben (1 bis 9 Beschäftigte) ausgebildet. Innerhalb der Kleinunternehmen (10 bis 49 Beschäftigte) werden 71 Auszubildende beschäftigt. Den größten Anteil bilden die in Mittelunternehmen (50 bis 499 Beschäftigte) ausgebildeten 112 Befragten. Letztlich gehören 26 der 238 Adressaten zu den Großunternehmen (mehr als 500 Beschäftigte). Zwei Teilnehmer haben bezüglich der Betriebsgröße keine Angabe gemacht. Die Klassifizierung von Betriebs- bzw. Unternehmensgrößen erfolgte in verschiedenen Quellen unterschiedlich, daher wurde die hier dargestellte Aufgliederung von der Studie des BIBB aus dem Jahr 2008 adaptiert (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, Loter, 2010, S. 27). Die Begründung dafür liegt in der Vergleichbarkeit der damaligen Ergebnisse mit dem Land Sachsen-Anhalt. Weiter lässt

Ausbildungszufriedenheit ebenfalls Rückschlüsse auf Ausbildungsqualität innerhalb der verschiedenen Betriebsgrößen zu.

3.4 Erhebungsinstrument

Die Datenerhebung erfolgte mittels Fragebögen, die an den Schulen in den Klassen vom Verfasser dieser Arbeit verteilt wurden und schriftlich von den Schülern innerhalb eines Zeitumfangs von 30 Minuten zu beantworten waren. Der Autor stand als Ansprechpartner für Rückfragen der Schüler zur Verfügung. Hierzu wurde der Fragebogen, der im Jahr 2008 vom BIBB in Zusammenarbeit mit infas verwendet worden war, übernommen und nur an wenigen Stellen adaptiv reduziert⁴. Eine Modifizierung des Deckblatts wurde ebenfalls vorgenommen. Im Anhang 7 kann der für die Befragung verwendete Fragebogen eingesehen werden.

Es lag in allen Berufsschulen eine konstante Befragungssituation vor. Dies bedeutet, dass allen Befragten die gleichen Fragen mit den gleichen Antwortmöglichkeiten gestellt wurden. Zu beachten war hierbei die Objektivität des Interviewers. Fragen einzelner Teilnehmer während der Bearbeitung wurden deutlich hörbar für alle Teilnehmer beantwortet.

Hinsichtlich der Frage- bzw. Antwortformate wurden sowohl offene Fragen als auch geschlossene Fragen in Form von dichotomen Fragen, Ratingskalen und Fragen mit Mehrfachwahl gestellt (Vgl. Jacob et. al., 2011, S. 163 – 167).

3.5 Datenaufbereitung und -auswertung

Die statistische Aufbereitung und Auswertung der Daten erfolgte mittels der Statistiksoftware IBM SPSS Statistics 23.0. Die Grafiken wurden mithilfe des Tabellenkalkulationsprogramms Microsoft Excel 2013 für Microsoft Windows erstellt.

Bei der Datenaufbereitung konnten hinsichtlich der einzelnen Frageblöcke des Erhebungsinstruments nicht immer alle Auszubildenden berücksichtigt werden, da verschiedene Fehler vorlagen. Hierbei handelte es sich überwiegend um fehlende oder ungültige Werte, beispielsweise verursacht durch das Nichtsetzen eines Kreuzes oder durch das ungültige Setzen eines Kreuzes in der Mitte zweier Antwortalternativen.

Die Hypothesenprüfung innerhalb der Datenauswertung erfolgte in Form von Signifikanztests.

4 Der originale Fragebogen des BIBB ist online verfügbar unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/BIBB-Fragebogen_Ausbildungsqualitaet.pdf (17.02.2016).

4. Ergebnisse

In den folgenden Kapiteln erfolgt die Ergebnisdarstellung der Untersuchung. In Kapitel 4.1 wird das Gesamtergebnis der vorliegenden Studie im Vergleich zur bundesweiten Studie des BIBB vorgestellt. Die Kapitel 4.2 bis 4.6 beinhalten die Bewertungen der Dimensionen Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität, differenziert nach Merkmalsdimensionen der Auszubildenden Sachsen-Anhalts, und die jeweilige Prüfung der in Kapitel 2.4 formulierten Hypothesen. In den Kapiteln 4.7 und 4.8 werden die untersuchten Qualitätsindikatoren, die im Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit stehen können, deskriptiv vorgestellt.

4.1 Gesamtbewertungen der Input- und Prozessqualität und Outputqualität

Die Studie des BIBB wies im Ergebnisteil die Gesamtbewertungen für die Dimensionen Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität aus. Die Input- und Prozessqualität wurde dabei weiter in die Kontexte betriebliche und schulische Ausbildungsqualität, Kooperation beider Lernorte und jugendspezifischen Aspekte aufgeschlüsselt. Die resultierenden Mittelwerte für beide Dimensionen können nur deskriptiv mit den Mittelwerten der vorliegenden Studie für Sachsen-Anhalt verglichen werden, da der vom Verfasser dieser Arbeit angefragte Datensatz des BIBB keine Aufschlüsselung der erhobenen Berufsschulen hinsichtlich ihrer Zugehörigkeit zu den Bundesländern beinhaltet. Ein direkter Ländervergleich war zudem nicht im Fokus des Projektes gewesen, weshalb keine Mittelwerte für einzelne Bundesländer ausgewertet wurden und eine Einordnung Sachsen-Anhalts nicht möglich ist. Die Gesamtbewertungen für Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität werden in Abbildung 8 dargestellt.

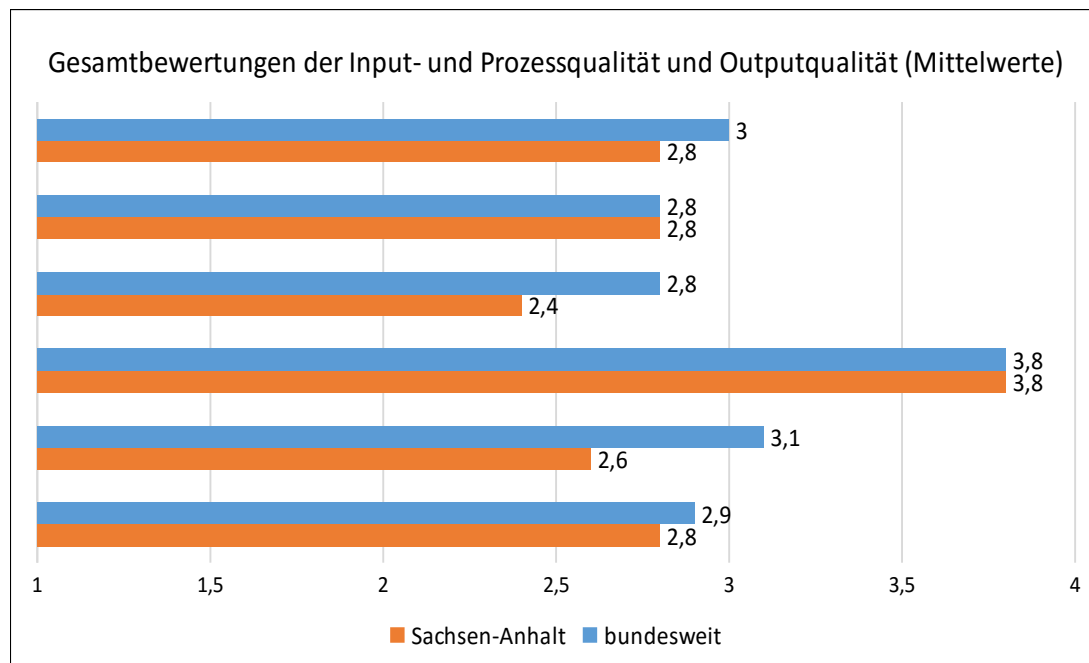


Abb. 8: Mittelwerte der Gesamtbewertung der Auszubildenden für die Dimensionen Input- und Prozessqualität und Outputqualität der bundesweiten Studie und der vorliegenden Studie für Sachsen-Anhalt im Vergleich.

Eine deskriptive Analyse der Mittelwerte führt zu dem Ergebnis, dass die Gesamtbewertungen seitens der Auszubildenden in Sachsen-Anhalt in beiden Dimensionen und innerhalb aller Kontexte der Input- und Prozessqualität entweder gleich hohe Bewertungen oder gar bessere Bewertungen erhalten haben. Die Ausbildungsqualität im Betrieb konnte in beiden Studien einen durchschnittlichen Qualitätsindex von $M = 2,8$ erreichen. Starke Unterschiede ließen sich jedoch in Bezug auf die Ausbildungsbedingungen in den Berufsschulen feststellen. Der bundesweite Durchschnitt des BIBB lag bei $M = 2,8$, hingegen der Mittelwert der Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt bei $M = 2,4$. Der Kontext Kooperation der Lernorte wurde wiederum in beiden Studien mit einem durchschnittlichen Gesamtindex von $M = 3,8$ gleich bewertet. Beim Vergleich der vierten Komponente der Input- und Prozessqualität, die jugendspezifischen Aspekte, zeigten sich bundesweit mit einem Mittelwert von $M = 3,1$ ebenfalls deutliche Abweichungen gegenüber den Auszubildenden Sachsens-Anhalts mit einem durchschnittlichen Index von $M = 2,6$. Insgesamt wurde die Dimension der Input- und Outputqualität in der Studie des BIBB mit $M = 3,0$ bewertet. Im Ergebnis der vorliegenden Studie wurde hierbei eine durchschnittliche Gesamtbewertung von $M = 2,8$ erreicht. Die Auszubildenden der bundesweiten Untersuchung schätzten die Outputqualität, die im Qualitätsmodell nicht weiter untergliedert wurde, insgesamt mit $M = 2,9$ ein. Die Befragten aus Sachsen-Anhalt lagen mit ihrer Bewertung von $M = 2,8$ leicht darüber.

4.2 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf

4.2.1 Deskriptive Analyse

Tab. 2: Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Ausbildungsberufe bzgl. der Input- und Prozessqualität und der Outputqualität.

(M = Mittelwert, Likert-Skala von ,1‘ = ,sehr stark erfüllt‘ bis ,6‘ = ,gar nicht erfüllt‘)

		BK (M)	IK (M)	KÖ (M)	EL (M)	IM (M)	ME (M)	
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	2.7	2.9	3.2	3.1	2.8	2.7	Die Tabelle 2
	Betrieb	2.6	2.7	3.3	3.2	2.7	2.7	
	Berufsschule	2.4	2.5	2.4	2.3	2.5	2.4	
	Kooperation	3.4	4.0	4.0	4.0	3.8	3.6	
	jugendsp. A.	2.6	2.7	3.3	3.2	2.0	2.3	
Output- qualität	insgesamt	2.8	2.8	3.4	2.6	2.7	2.6	

veranschaulicht die Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Auszubildenden bezüglich sowohl der Input- und Prozessqualität und ihrer Kontexte als auch der Outputqualität.

Die Dimension der Input- und Prozessqualität wurde von den Bankkaufleuten und Mechatronikern mit $M = 2.7$ ($SD_{BK} = .49$, $SD_{ME} = .66$) am besten bewertet. Es folgen die Industriemechaniker mit einer Bewertung von $M = 2.8$ ($SD = .52$), die Industriekaufleute mit $M = 2.9$ ($SD = .53$) und die Elektroniker mit $M = 3.1$ ($SD = .60$). Die Köche erreichen hierbei mit einem Gesamtqualitätsindex von $M = 3.2$ ($SD = .70$) den höchsten Wert und somit die negativste Bewertung. Bei Betrachtung der einzelnen Kontexte der Input- und Prozessqualität fällt auf, dass die handwerklich-gewerblichen Berufe Koch, mit $M = 3.3$ ($SD = .90$), und Elektroniker, mit $M = 3.2$ ($SD = .83$), mit den Ausbildungsbedingungen im Betrieb am wenigsten zufrieden sind. Seitens der Berufsschulen treten in allen Ausbildungsberufen ähnlich gute Bewertungen auf. Die Kooperation der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule wird durchgehend mangelbehaftet beurteilt. Die schlechtesten Bewertungen finden sich hier bei den Industriekaufleuten ($M = 4.0$, $SD = .87$), den Köchen ($M = 4.0$, $SD = .80$) und den Elektronikern ($M = 4.0$, $SD = .94$). Auch im Hinblick auf die jugendspezifischen Aspekte schneiden die handwerklich-gewerblichen Berufe schlecht ab. Gute Gesamtindices wurden dagegen bei den Industriemechanikern ($M = 2.0$, $SD = .85$) und bei den Mechatronikern ($M = 2.3$, $SD = .96$) erreicht.

Die Ebene der Outputqualität erhielt besonders von den Köchen eine schlechte Evaluation mit einem Gesamtindex von $M = 3.4$ ($SD = .89$). Die besten Bewertungen wurden hierbei zum

einen durch die Elektroniker und zum anderen durch die Mechatroniker mit jeweils $M = 2.6$ ($SD_{EL} = .67$, $SD_{ME} = .72$) abgegeben.

Auch in der Studie des BIBB haben die handwerklich-gewerblichen Berufe generell eher schlecht abgeschnitten. Die Tabelle 3 verdeutlicht die Gesamtindices der beiden Studien im Vergleich.

Tab. 3: Mittelwerte der Gesamtbewertungen der Ausbildungsberufe bzgl. der Input- und Prozessqualität und der Outputqualität der bundesweiten Studie des BIBB mit der vorliegenden Studie für das Land Sachsen-Anhalt.

		Bankkaufleute (M)		Industriekaufleute (M)		Köche (M)	
		Bund	S.-A.	Bund	S.-A.	Bund	S.-A.
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	2.6	2.7	3.0	2.9	3.0	3.2
	Betrieb	2.4	2.6	2.7	2.7	2.9	3.3
	Berufsschule	2.7	2.4	2.9	2.5	2.7	2.4
	Kooperation	3.2	3.4	4.0	4.0	3.7	4.0
	jugendsp. A.	2.6	2.6	2.8	2.7	3.4	3.3
Output- qualität	insgesamt	2.5	2.8	2.6	2.8	3.0	3.4

		Elektroniker (M)		Industriemech. (M)		Mechatroniker (M)	
		Bund	S.-A.	Bund	S.-A.	Bund	S.-A.
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	3.1	3.1	2.7	2.8	2.8	2.7
	Betrieb	3.0	3.2	2.5	2.7	2.7	2.7
	Berufsschule	2.9	2.3	2.8	2.5	2.8	2.4
	Kooperation	3.9	4.0	3.5	3.8	3.6	3.6
	jugendsp. A.	3.2	3.2	2.2	2.0	2.5	2.3
Output- qualität	insgesamt	2.9	2.6	2.6	2.7	2.7	2.6

Mittelwerte für Bund: Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 44, 47.

Wie aus Tabelle 3 entnommen werden kann, werteten die handwerklich-gewerblichen Berufe Elektroniker und Koch bezüglich beider Qualitätsdimensionen insgesamt am schlechtesten. Auch hier waren die Auszubildenden der beiden genannten Ausbildungsberufe im Vergleich offenbar weniger zufrieden mit ihrer Ausbildung. Die besten Bewertungen wurden in der alten Studie seitens der Bankkaufleute abgegeben. In der aktuellen Untersuchung erreichten die Bankkaufleute zwar neben den Industriemechanikern ebenfalls positive Gesamtindices, jedoch lagen die Mechatroniker am weitesten vorne. Die beiden technisch-industriellen Berufe vergaben indes auch in der Studie des BIBB vergleichsweise positive Bewertungen für beide Qualitätsdimensionen.

4.2.2 Hypothesenprüfung

Die Variablen der vorliegenden Erhebung wurden für die Überprüfung der Hypothese einer einfaktoriellen Varianzanalyse unterzogen. Der Homogenitätstest (Levene-Test) zeigte, dass die Varianzen ($F_{(5,209)} = 1.285$, $p = .272$) nicht signifikant ($\alpha > .05$)⁵, also homogen sind und daher die Voraussetzung für die Varianzanalyse gegeben ist. Zwischen den Berufsgruppen konnte ein signifikanter Unterschied bei einem unterstellten Signifikanzkriterium von $\alpha < .05$ ⁶ ermittelt werden ($F_{(5,209)} = 4.080$, $p = .001$).

Für eine genauere Analyse signifikanter Unterschiede zwischen den Berufsgruppen wurde ein post-hoc T-Test durchgeführt. Hierbei wurde das Signifikanzniveau von 5 Prozent über die Bonferroni-Holm-Korrektur⁷ angepasst. Der Test stellte heraus, dass die Auszubildenden des Ausbildungsberufs Koch ($M = 3.25$, $SD = .70$) schlechtere Gesamtindices für die Input- und Prozessqualität abgegeben haben als die Auszubildenden der Berufe Bankkaufmann ($M = 2.68$, $SD = .49$, $p = .010$) und Mechatroniker ($M = 2.73$, $SD = .66$, $p = .025$). Weiter wurde ermittelt, dass auch die Elektroniker ($M = 3.11$, $SD = .60$) die Input- und Prozessqualität schlechter einschätzen als die Bankkaufleute ($M = 2.68$, $SD = .49$, $p = .029$).

Mit Fokus auf die Ausbildungsbedingungen im Betrieb wurden vergleichbare Ergebnisse wie bei der Gesamtbewertung der Input- und Outputqualität gemessen. Die Varianzanalyse zeigte zunächst signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen ($F_{(5,212)} = 4.228$, $p = .001$). Der post-hoc T-Test ermittelte wiederum Unterschiede sowohl zwischen den Köchen ($M = 3.33$, $SD = .90$) als auch Bankkaufleuten ($M = 2.62$, $SD = .62$, $p = .015$) und Mechatronikern ($M = 2.66$, $SD = .91$, $p = .025$). Darüber hinaus finden sich schlechtere Bewertungen der Elektroniker ($M = 3.18$, $SD = .83$) im Vergleich zu den Bankkaufleuten ($M = 2.62$, $SD = .62$, $p = .037$) an.

Hinsichtlich des Kontexts Berufsschule ergaben sich keinerlei signifikante Unterschiede ($F_{(5,231)} = .785$, $p = .562$).

Bezüglich der Variable Kooperation der beiden Lernorte Betrieb und Berufsschule unterschieden sich die Berufsgruppen signifikant voneinander ($F_{(5,229)} = 3.137$, $p = .009$). Diese wurde von den Industriekaufleuten ($M = 3.96$, $SD = .87$, $p = .033$) und von den 5 Im Folgenden wird der Homogenitätstest (Levene-Test) stets mit einem Signifikanzniveau von $\alpha > .05$ berechnet.

6 Im Folgenden wird für die Überprüfung signifikanter Unterschiede (bzgl. Varianzanalyse, post-hoc Test und T-Test) mit einem Signifikanzniveau von $\alpha < .05$ getestet.

7 Bonferroni wird auch für nachfolgende post-hoc Tests adjustiert.

Elektronikern ($M = 3.97$, $SD = .94$, $p = .046$) ungünstiger bewertet als von den Bankkaufleuten ($M = 3.40$, $SD = .72$).

Die Gesamtindices der jugendspezifischen Aspekte fielen sehr unterschiedlich aus ($F_{(5,232)} = 9.178$, $p = .000$). Differenzen wurden bei den Köchen ($M = 3.33$, $SD = 1.30$) sowohl gegenüber den Bankkaufleuten ($M = 2.55$, $SD = .84$, $p = .028$) als auch den Industriemechanikern ($M = 2.05$, $SD = .85$, $p = .000$) und den Mechatronikern ($M = 2.29$, $SD = .96$, $p = .000$) festgestellt. Die Köche schätzten sich hierbei jeweils negativer ein. Ähnlich verhält sich dies bei den Elektronikern ($M = 3.24$, $SD = 1.20$), die ihre Selbsteinschätzung ebenfalls ungünstiger als die Bankkaufleute ($M = 2.55$, $SD = .84$, $p = .018$), Industriemechaniker ($M = 2.05$, $SD = .85$, $p = .000$) und Mechatroniker ($M = 2.29$, $SD = .96$, $p = .000$) vornahmen.

Bei Betrachtung der Outputqualität ergab der Levene-Test ebenfalls homogene Varianzen ($F_{(5,220)} = .599$, $p = .701$). Ebenso konnten signifikante Unterschiede zwischen den Berufsgruppen anhand einer Varianzanalyse ermittelt werden ($F_{(5,220)} = 3.905$, $p = .002$). Der post-hoc T-Test zeigte, dass die Auszubildenden des Ausbildungsberufs Koch ($M = 3.43$, $SD = .89$) schlechtere Bewertungen für die Outputqualität abgegeben haben als die Auszubildenden aller anderen Berufe: Bankkaufmann ($M = 2.81$, $SD = .71$, $p = .023$), Industriekaufmann ($M = 2.83$, $SD = .73$, $p = .039$), Elektroniker ($M = 2.64$, $SD = .67$, $p = .002$), Industriemechaniker ($M = 2.75$, $SD = .63$, $p = .017$) und Mechatroniker ($M = 2.64$, $SD = .72$, $p = .001$).

Die Auswertung offenbart, dass die Köche und Elektroniker hinsichtlich fünf der sechs untersuchten Variablen, Input- und Prozessqualität (insgesamt), betriebliche Ausbildungsqualität, Kooperation, jugendspezifische Aspekte und Outputqualität, signifikante Unterschiede zu anderen Ausbildungsberufen zeigten, wonach die Hypothese H.1, dass die handwerklich-gewerblichen Berufe schlechtere Selbstauskünfte als die kaufmännischen und technisch-industriellen Berufe angeben, angenommen wird.

4.3 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Geschlecht

4.3.1 Deskriptive Analyse

Tab. 4: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Geschlechts der Auszubildenden.

		Männer (M)	Frauen (M)
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	2.8	2.9
	Betrieb	2.8	2.8
	Berufsschule	2.4	2.5
	Kooperation	3.7	3.8
	jugendsp. A.	2.5	2.8
Output- qualität	insgesamt	2.7	3.0

Die Tabelle 4 bildet die Gesamtbewertungen der Dimensionen Input- und Prozessqualität und Outputqualität differenziert nach dem Geschlecht der Studienteilnehmer ab. Der Übersicht kann entnommen werden, dass beide Dimensionen von den männlichen Auszubildenden durchschnittlich besser bewertet wurden als von den weiblichen Auszubildenden. Dieser Zusammenhang kann auf die einzelnen Kontexte Ausbildungsbedingungen in Berufsschule, Kooperation der Lernorte und jugendspezifische Aspekte übertragen werden. Lediglich in puncto Ausbildungsbedingungen im Betrieb stimmen beide Geschlechter überein.

4.3.2 Hypothesenprüfung

Der T-Test bei unabhängigen Stichproben zeigt, dass kein signifikanter Unterschied zwischen Männern ($M = 2.83$, $SD = .60$) und Frauen ($M = 2.88$, $SD = .60$) bezogen auf die Gesamtbewertung der Input- und Prozessqualität vorliegt.

Auch bei der Betrachtung der Ausbildungsqualität in den Betrieben (Männer: $M = 2.78$, $SD = .82$, Frauen: $M = 2.77$, $SD = .76$) und Berufsschulen (Männer: $M = 2.41$, $SD = .67$, Frauen: $M = 2.49$, $SD = .61$) unterschieden sich männliche und weibliche Auszubildende nicht signifikant voneinander. Die Kooperation von Betrieb und Berufsschule ergab ebenfalls keine signifikanten Unterschiede für das Geschlecht (Männer: $M = 3.75$, $SD = .90$, Frauen: $M = 3.77$, $SD = .84$). Hinsichtlich der jugendspezifischen Aspekte haben die männlichen Auszubildenden zwar etwas bessere Bewertungen abgegeben, jedoch konnte der T-Test auch

hierbei keinen signifikanten Unterschied ausweisen (Männer: $M = 2.54$, $SD = 1.09$, Frauen: $M = 2.80$, $SD = .86$).

Die Outputqualität wurde von den Männern ($M = 2.71$, $SD = .70$) besser eingeschätzt als von den Frauen ($M = 2.99$, $SD = .80$). Hierbei liegt tatsächlich ein signifikanter Unterschied vor ($p = .010$).

Die Auswertung belegt, dass ein signifikanter Effekt nur auf die Dimension der Outputqualität bezogen werden kann, nicht jedoch auf die Dimension der Input- und Prozessqualität. Die Hypothese H.2 kann somit nur teilweise angenommen werden.

4.4 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Alter

4.4.1 Deskriptive Analyse

Tab. 5: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Alters der Auszubildenden.

		jüngere Auszubildende (M)	ältere Auszubildende (M)	Für die
Input- und Prozess- qualität	insgesamt	2.9	2.8	
	Betrieb	2.8	2.7	
	Berufsschule	2.4	2.5	
	Kooperation	3.8	3.7	
	jugendsp. A.	2.6	2.6	
Output- qualität	insgesamt	2.8	2.7	

Gruppierung der Auszubildenden hinsichtlich ihres Alters wurde der Median-Split verwendet. Die vorliegende, auswertbare Stichprobengröße wird hierbei am Median in zwei Gruppen geteilt. Der Gruppe der ‚jüngeren Auszubildenden‘ gehören somit die Geburtsjahre 1995, 1996 und 1997 an. Die Gruppe der ‚älteren Auszubildenden‘ wird von den Auszubildenden der Geburtsjahre 1978 bis 1994 gebildet.

Die Tabelle 5 zeigt, dass kaum Unterschiede angesichts der Gesamtindices sowohl für Input- und Prozessqualität als auch für Outputqualität vorliegen. Die Gruppe der jüngeren Auszubildenden bewertete stets etwas schlechter als die Gruppe der älteren Auszubildenden. Hinsichtlich der Berufsschule gaben jedoch die jüngeren Befragten mit $M = 2.4$ ($SD = .60$) eine leicht bessere Bewertung ab als die älteren Befragten mit $M = 2.5$ ($SD = .73$). Beide Gruppen stimmten bei der Beurteilung der jugendspezifischen Aspekte mit einem Mittelwert von $M = 2.6$ ($SD_{\text{jünger}} = 1.05$, $SD_{\text{älter}} = 1.01$) überein.

4.4.2 Hypothesenprüfung

Die Anwendung des T-Tests bei unabhängigen Stichproben führte zu dem Ergebnis, dass sämtliche Gesamtindices der Input- und Prozessqualität und Outputqualität keine signifikanten Unterschiede bezüglich der beiden Altersgruppen aufweisen. Verglichen wurden hierbei die Gesamtbewertungen der Input- und Prozessqualität (insgesamt) (jüngere Auszubildende: $M = 2.86$, $SD = .64$, ältere Auszubildende: $M = 2.81$, $SD = .52$), der Ausbildungsqualität der Betriebe (jüngere Auszubildende: $M = 2.81$, $SD = .87$, ältere Auszubildende: $M = 2.74$, $SD = .67$), der Qualität der Berufsschulen (jüngere Auszubildende: $M = 2.39$, $SD = .60$, ältere Auszubildende: $M = 2.50$, $SD = .73$), der Kooperation der Lernorte (jüngere Auszubildende: $M = 3.81$, $SD = .89$, ältere Auszubildende: $M = 3.67$, $SD = .88$), der jugendspezifischen Aspekte (jüngere Auszubildende: $M = 2.65$, $SD = 1.05$, ältere Auszubildende: $M = 2.57$, $SD = 1.01$) und der Outputqualität (jüngere Auszubildende: $M = 2.83$, $SD = .76$, ältere Auszubildende: $M = 2.74$, $SD = .70$). Demnach kann die Hypothese H.3 angenommen werden.

4.5 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Schulabschluss

4.5.1 Deskriptive Analyse

Tab. 6: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. des Schulabschlusses der Auszubildenden.

		Realschulabschluss (M)	Fach-/Hochschulreife (M)
Input- und Prozessqualität	insgesamt	2.9	2.7
	Betrieb	2.8	2.6
	Berufsschule	2.4	2.6
	Kooperation	3.8	3.6
	jugendsp. A.	2.7	2.5
Outputqualität	insgesamt	2.8	2.7

Der Tabelle 6 kann entnommen werden, dass die Auszubildenden mit einem Realschulabschluss, Fachoberschulreife oder sonstigem mittleren Bildungsabschluss (im Fortlaufenden der Einfachheit halber als ‚Realschulabsolventen‘ bezeichnet) beide Ebenen, Input- und Prozessqualität ($M = 2.9$, $SD = .63$) und Outputqualität ($M = 2.8$, $SD = .79$), leicht

schlechter bewerteten als die Auszubildenden mit einer Fachhochschulreife oder allgemeinen Hochschulreife (im Fortlaufen als ‚Abiturienten‘ bezeichnet) (Input- und Prozessqualität: $M = 2.7$, $SD = .51$, Outputqualität: $M = 2.7$, $SD = .62$). Dieser Zusammenhang trifft auch auf die Variablen Betrieb, Kooperation der Lernorte und jugendspezifische Aspekte zu. Lediglich die Variable Berufsschule wurde von den Realschulabsolventen mit $M = 2.4$ ($SD = .63$) bewertet und somit besser als von den Abiturienten mit $M = 2.6$ ($SD = .69$).

4.5.2 Hypothesenprüfung

Die Prüfung der Hypothese wurde mithilfe eines T-Tests bei unabhängigen Stichproben vorgenommen. Es treten keine signifikanten Unterschiede bei der Betrachtung der Gesamtbewertungen für die Input- und Prozessqualität zwischen Realschulabsolventen ($M = 2.87$, $SD = .63$) und Abiturienten ($M = 2.74$, $SD = .51$) auf. Bezugnehmen auf die Ausbildungsqualität im Betrieb erwies der Levene-Test, dass die Varianzen nicht gleich sind ($F = 9.446$, $s = .002$). Bei der Untersuchung von ungleichen Varianzen wurde festgestellt, dass Realschulabsolventen ($M = 2.83$, $SD = .86$, $p = .045$) signifikant schlechtere Bewertungen abgaben als Abiturienten ($M = 2.62$, $SD = .62$). Ein signifikanter Unterschied konnte bei gleichen Varianzen ebenfalls hinsichtlich der Qualität in den Berufsschulen erfasst werden. Diesmal urteilten die Realschulabsolventen ($M = 2.38$, $SD = .63$) jedoch signifikant besser als die Abiturienten ($M = 2.57$, $SD = .69$, $p = .032$). Die Unterschiede der Kontexte Kooperation der Lernorte (Realschulabsolventen: $M = 3.81$, $SD = .09$, Abiturienten: $M = 3.62$, $SD = .85$) und jugendspezifische Aspekte (Realschulabsolventen: $M = 2.65$, $SD = 1.07$, Abiturienten: $M = 2.50$, $SD = .94$) weisen keine Signifikanz auf.

Die Überprüfung des Gesamtindex der Outputqualität führte zu dem Ergebnis, dass zwischen Realschulabsolventen ($M = 2.80$, $SD = .79$) und Abiturienten ($M = 2.73$, $SD = .62$) keine signifikanten Unterschiede vorliegen.

Abschließend kann auch die Hypothese H.4 nur teilweise angenommen werden, da die Bewertung der Outputqualität tatsächlich unabhängig vom Schulabschluss ist. Auf der Ebene der Input- und Prozessqualität ergeben sich jedoch signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Variablen Betrieb und Berufsschule.

4.6 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

4.6.1 Deskriptive Analyse

Tab. 7: Mittelwerte der Input- und Prozessqualität und Outputqualität bzgl. der Betriebsgröße des ausbildenden Betriebs.

		Kleinstbetr.	Kleinbetr.	Mittelbetr.	Großbetr.
		(M)	(M)	(M)	(M)
Input- und Prozessqualität	insgesamt	3.1	3.0	2.8	2.5
	Betrieb	3.1	3.0	2.7	2.2
	Berufsschule	2.4	2.4	2.5	2.4
	Kooperation	3.7	3.9	3.7	3.5
	jugendsp. A.	3.4	2.8	2.4	2.1
Outputqualität	insgesamt	3.0	2.8	2.8	2.5

Die Tabelle 7 veranschaulicht die Gesamtindices für die Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität unterschieden nach Betriebsgrößen. Bei den Gesamtbewertungen beider Dimensionen liegen die Großbetriebe mit jeweils einem Mittelwert von 2.5 (Input- und Prozessqualität: $SD = .45$, Outputqualität: $SD = .62$) in der Rangfolge an erster Stelle. Die schlechtesten Bewertungen dieser beiden Variablen wurden seitens der Auszubildenden aus den Kleinstbetrieben abgegeben (Input- und Prozessqualität: $M = 3.1$, $SD = .56$, Outputqualität: $M = 3.0$, $SD = .86$). Die Klein- und Mittelbetriebe sind im Mittelfeld angesiedelt. Diese Relation lässt sich vergleichsweise auch auf die Kontexte Betrieb und jugendspezifische Aspekte beziehen. Die Variable Berufsschule wurde durch die Befragten der Mittelbetriebe am negativsten bewertet. Hinsichtlich der Kooperation der Lernorte wurde durch die Studienteilnehmer der Kleinbetriebe durchschnittlich am schlechtesten geurteilt. Die am besten bewerteten Variablen konnten auf Seiten der Großbetriebe vorgefunden werden. Die Auszubildenden schätzten dabei die Ausbildung in ihren Betrieben mit $M = 2.2$ ($SD = .63$) und die jugendspezifischen Aspekte gar mit $M = 2.1$ ($SD = .96$) ein.

4.6.2 Hypothesenprüfung

Im Rahmen der Hypothesenprüfung wurde von der Varianzanalyse Gebrauch gemacht. Der Levene-Test bewies homogene Varianzen bezüglich der Ebene der Input- und Prozessqualität ($F_{(3,209)} = 2.141$, $p = .096$). Die Varianzanalyse ermittelte signifikante Unterschiede zwischen den Betriebsgrößengruppen ($F_{(3,209)} = 6.929$, $p = .000$). Die Variablen wurden weiter einem

post-hoc T-Test unterzogen. Die Kleinst- ($M = 3.08$, $SD = .56$, $p = .002$) und Kleinbetriebe ($M = 3.0$, $SD = .65$, $p = .001$) gaben deutlich schlechtere Bewertungen verglichen mit den Großbetrieben ($M = 2.46$, $SD = .45$) in Bezug auf die Input- und Prozessqualität ab.

Im Hinblick auf die Ausbildungsbedingungen im Betrieb liegen ebenfalls gleiche Varianzen vor ($F_{(3,212)} = 2.598$, $p = .053$). Die Varianzanalyse ermittelte signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen ($F_{(3,212)} = 5.010$, $p = .000$). Die Kleinstbetrieben ($M = 3.11$, $SD = .73$, $p = .001$) schätzten die Ausbildungsqualität der Betriebe viel schlechter ein als die Großbetriebe ($M = 2.24$, $SD = .63$). Auch die Selbsteinschätzung der Auszubildenden der Kleinbetriebe ($M = 3.03$, $SD = .87$) fiel ungünstiger als jene der Mittel- ($M = 2.66$, $SD = .71$, $p = .016$) und Großbetriebe ($M = 2.24$, $SD = .63$, $p = .000$) aus.

Die Qualität in den Berufsschulen wurde bei gleichen Varianzen ($F_{(3,231)} = .330$, $p = .804$) nicht signifikant unterschiedlich voneinander eingeschätzt ($F_{(3,231)} = .230$, $p = .876$).

Dieser Zusammenhang verhält sich gleich bezüglich der Kooperation der Lernorte ($F_{(3,229)} = 1.309$, $p = .272$) bei ebenfalls homogenen Varianzen ($F_{(3,229)} = .355$, $p = .786$).

Der Kontext jugendspezifische Aspekte wurde ebenso auf Gleichheit der Varianzen geprüft. Diese ist hier gegeben ($F_{(3,232)} = 2.185$, $p = .090$). Die Varianzanalyse zeigte, dass signifikante Unterschiede zwischen den Gruppen vorliegen ($F_{(3,232)} = 10.284$, $p = .000$). Die Befragten der Kleinstbetriebe ($M = 3.42$, $SD = 1.12$) urteilten durchweg schlechter als jene von den Klein- ($M = 2.75$, $SD = 1.09$, $p = .012$), Mittel- ($M = 2.45$, $SD = .86$, $p = .000$) und Großbetrieben ($M = 2.12$, $SD = .96$, $p = .000$). Ein signifikanter Unterschied ist unterdies auch zwischen Klein- und Großbetrieben ($p = .036$) erkennbar.

Der Gesamtindex der Outputqualität weist bei homogenen Varianzen ($F_{(3,221)} = .891$, $p = .447$) keine signifikanten Unterschiede zwischen den einzelnen Betriebsgrößen auf ($F_{(3,221)} = 1.938$, $p = .124$).

Zusammenfassend kann die Hypothese H.5 auch hier nur teilweise angenommen werden, da auf der Ebene der Outputqualität keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden konnten. Ausschließlich die Variablen Input- und Prozessqualität (insgesamt), Betrieb und jugendspezifische Aspekte waren von den einzelnen Betriebsgrößengruppen signifikant unterschiedlich bewertet worden.

4.7 Ausbildungszufriedenheit in Abhängigkeit von Qualitätsindikatoren

In diesem Kapitel werden Qualitätsindikatoren untersucht, die Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden haben können. Erhoben wurden hierzu die

Faktoren Arbeitsklima, Ausbildungsvergütung, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Probleme & Belastungen sowie Überstunden. Zunächst erfolgen deskriptive Analysen der Ergebnisse.

4.7.1 Arbeitsklima

Der Qualitätsindikator Arbeitsklima kann Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden haben und wurde anhand einer Likert-Skala von ,1‘ – ,sehr gut‘ bis ,6‘ – ,sehr schlecht‘ erhoben. Die Auszubildenden sollten hierbei auf die Frage antworten, wie sie das Arbeitsklima in ihrem direkten Umfeld finden.⁸

Tab. 8: Mittelwerte des Arbeitsklimas im auszubildenden Betrieb bzgl. der Persönlichkeitsmerkmale der Auszubildenden.

(M = Mittelwert, Likert-Skala von ,1‘ – ,sehr gut‘ bis ,6‘ – ,sehr schlecht‘)

Merkmal	M	Merkmal	M	Merkmal	M
insgesamt	2.4	Ausbildungsberuf		Betriebsgröße	
Geschlecht		Bankkaufleute	2.2	Kleinstbetriebe	2.8
männlich	2.4	Industriekaufleute	2.2	Kleinbetriebe	2.6
weiblich	2.4	Köche	3.2	Mittelbetriebe	2.2
Alter		Elektroniker	2.8	Großbetriebe	1.9
jüngere Azubis	2.4	Industriemechaniker	2.2	Schulabschluss	
ältere Azubis	2.3	Mechatroniker	2.2	Realschulabsolventen	2.5
				Abiturienten	2.1

Die Tabelle 8 zeigt die durchschnittlichen Einschätzungen der Auszubildenden hinsichtlich des Arbeitsklimas in ihren Betrieben. Insgesamt wurde das Arbeitsklima mit $M = 2.4$ ($N = 240$, $SD = 1.08$) bewertet.

Männer und Frauen schätzten diesen Aspekt mit jeweils $M = 2.4$ (Männer: $N = 172$, $SD = 1.04$, Frauen: $N = 68$, $SD = 1.17$) gleich ein.

Unterschiede wurden bei der Differenzierung nach Ausbildungsberufen deutlich. Während die Auszubildenden der kaufmännischen Berufe (Bankkaufleute: $N = 51$, $SD = .98$, Industriekaufleute: $N = 42$, $SD = .89$) und technisch-industriellen Berufe (Industriemechaniker: $N = 34$, $SD = .95$, Mechatroniker: $N = 56$, $SD = 1.05$) das

⁸ siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXIV.

Betriebsklima mit $M = 2.2$ bewerteten, wurden von Seiten der Auszubildenden der handwerklich-gewerblichen Berufe schlechtere Gesamtnoten abgegeben. Die Elektroniker erreichten einen Notendurchschnitt von $M = 2.8$ ($N = 36$, $SD = 1.13$) und die Köche gar einen Notendurchschnitt von $M = 3.2$ ($N = 21$, $SD = 1.37$).

In Bezug auf das Persönlichkeitsmerkmal Alter bewertete die Gruppe der älteren Auszubildenden mit $M = 2.3$ ($N = 94$, $SD = 1.081$) etwas besser als die Gruppe der jüngeren Auszubildenden mit $M = 2.4$ ($N = 146$, $SD = 1.078$).

Im Fokus auf die Betriebsgröße ist bei der Variable Arbeitsklima eine Tendenz erkennbar. Je größer der Betrieb, desto besser wurde das Arbeitsklima bewertet. Die Großbetriebe erreichten dabei einen Notendurchschnitt von $M = 1.9$ ($N = 26$, $SD = 1.06$). Die Auszubildenden der Mittelbetriebe schätzten das Betriebsklima mit $M = 2.2$ ($N = 112$, $SD = .96$) ein, gefolgt von den Kleinbetrieben mit $M = 2.6$ ($N = 71$, $SD = 1.13$) und den Kleinstbetrieben mit $M = 2.8$ ($N = 29$, $SD = 1.19$).

Hinsichtlich der schulischen Abschlüsse wurden von den Abiturienten im Durchschnitt bessere Noten abgegeben, was zu einem Notendurchschnitt von $M = 2.1$ ($N = 77$, $SD = .98$) führte. Die Realschulabsolventen bewerteten das Arbeitsklima in ihren Betrieben mit $M = 2.5$ ($N = 154$, $SD = 1.12$) schlechter.

4.7.2 Ausbildungsvergütung

Hinsichtlich des Faktors Ausbildungsvergütung wird zunächst die Höhe der durchschnittlichen Entlohnung, differenziert nach den Persönlichkeitsmerkmalen, untersucht. Die Auszubildenden wurden hierbei nach ihrer Nettoausbildungsvergütung gefragt. Darauf aufbauend sollten die Befragten einschätzen, ob sie die Entlohnung, gemessen an ihrer geleisteten Arbeit für den Betrieb, zu niedrig, gerade richtig oder für sehr gut halten.⁹

⁹ siehe hierzu: Anhang 7: Fragebogen, S. XXVIII.

Abb. 9: Mittelwerte der Ausbildungsvergütung bzgl. der Persönlichkeitsmerkmale der Auszubildenden.

Die Abbildung 9 gibt einen Überblick über die Höhe der durchschnittlichen Ausbildungsvergütung der Auszubildenden. Im Durchschnitt verdient jeder Auszubildende 655.85 EUR ($N = 222$, $SD = 142.84$). Dies variiert jedoch entlang der einzelnen Merkmalsdimensionen der Studienteilnehmer.

Im Ergebnis der Studie verdienen die Frauen mit $M = 684.38$ EUR ($N = 68$, $SD = 103.60$) mehr als die Männer mit $M = 643.25$ EUR ($N = 154$, $SD = 155.72$).

Innerhalb der Berufsgruppen werden besonders starke Differenzen erkennbar. Die höchste Ausbildungsvergütung genießen die Bankkaufleute mit $M = 770.87$ EUR ($N = 51$, $SD = 41.92$). Die beiden technisch-industriellen Berufe stehen auf Platz zwei (Mechatroniker: $M = 707.81$ EUR, $N = 50$, $SD = 115.17$) und drei (Industriemechaniker: $M = 704.96$ EUR, $N = 26$, $SD = 125.14$) der Rangfolge. Die Industriekaufleute finden sich im Mittelfeld mit $M = 633.61$ EUR ($N = 41$, $SD = 100.26$) an. Die Auszubildenden der handwerklich-gewerblichen Berufe verdienen vergleichsweise am wenigsten (Köche: $M = 504.26$ EUR, $N = 20$, $SD = 143.13$, Elektroniker: $M = 485.36$ EUR, $N = 34$, $SD = 86.69$).

Differenziert nach dem Alter der Befragten ist nur ein kleiner Unterschied erkennbar. Die Gruppe der älteren Auszubildenden bekommen mit $M = 664.69$ EUR ($N = 86$, $SD = 129.15$)

etwas mehr Gehalt als die Gruppe der jüngeren Auszubildenden mit $M = 650.26$ EUR ($N = 136$, $SD = 151.06$).

Hinsichtlich der Betriebsgrößen lassen sich Unterschiede bezüglich der Vergütungshöhe feststellen. Hierbei verdienen die Auszubildenden, die ihre Ausbildung in einem Großbetrieb absolvieren, am meisten ($M = 733.00$ EUR, $N = 26$, $SD = 77.23$). Die Vergütungshöhe sinkt sichtlich mit abnehmender Betriebsgröße. So verdienen die Auszubildenden der Mittelbetriebe mit $M = 672.91$ EUR ($N = 102$, $SD = 114.10$) mehr als jene der Kleinbetriebe mit $M = 646.43$ EUR ($N = 65$, $SD = 172.89$) und diese wiederum mehr als die Auszubildenden der Kleinstbetriebe mit $M = 540.62$ EUR ($N = 28$, $SD = 144.20$).

Im Hinblick auf den schulischen Abschluss der Befragten gaben die Abiturienten mit $M = 717.65$ EUR ($N = 72$, $SD = 97.60$) durchschnittlich eine höhere Ausbildungsvergütung als die Realschulabsolventen mit $M = 635.52$ EUR ($N = 143$, $SD = 148.53$) an.

In Verknüpfung mit der Entlohnung sollten die Auszubildenden einschätzen, ob sie diese, gemessen an ihrer geleisteten Arbeit für den Betrieb, für gerechtfertigt halten. In Abbildung 10 wird der prozentuale Anteil jener Studienteilnehmer visualisiert, die ihre Vergütung als zu niedrig empfinden.

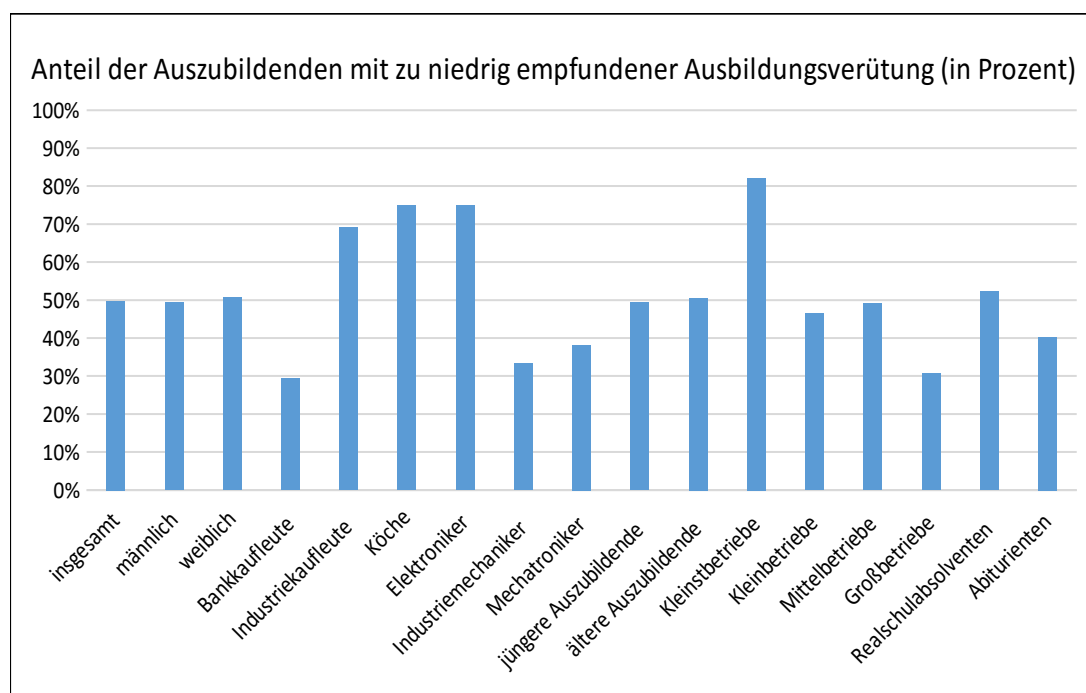


Abb. 10: Anteil der Auszubildenden, die ihre Ausbildungsvergütung für die Arbeit, die sie im Betrieb leisten, als zu niedrig empfinden.

Wie aus Abbildung 10 entnommen werden kann, fühlen sich 50 Prozent der Auszubildenden (N = 237) zu gering für ihre geleistete Arbeit im Betrieb entlohnt.

Dieses Verhältnis kann auf das Geschlecht der Auszubildenden übertragen werden, da auch hier jeder zweite Studienteilnehmer (49 Prozent, N = 170) bzw. jede zweite Studienteilnehmerin (51 Prozent, N = 67) sich zu geringfügig vergütet sieht.

Innerhalb der Ausbildungsberufsgruppen sind die Anteile derjenigen Auszubildenden, die sich zu niedrig entlohnt fühlen sehr unterschiedlich. Mit 29 Prozent liegt bei den Bankkaufleuten (N = 51) der niedrigste Anteil vor. Bei den Industriemechanikern (N = 33) und Mechatronikern (N = 55) ist es etwa jeder dritte Auszubildende, der gern höher entlohnt werden würde. Besonders hohe Werte zeigen sich bei den Industriekaufleuten (N = 42) mit 69 Prozent, aber auch bei den handwerklich-gewerblichen Berufen. Hier erreichen sowohl die Köche (N = 20) als auch die Elektroniker (N = 36) einen Wert von 75 Prozent, was bedeutet, dass sich in diesen Berufen drei von vier Auszubildende für ihre Leistung zu gering vergütet fühlen.

Ähnlich wie bei der Differenzierung nach dem Geschlecht der Befragten, verhält es sich bei der Unterscheidung nach dem Alter. Hierbei sehen sich 51 Prozent der Gruppe der älteren Auszubildenden (N = 93) zu gering entlohnt. Auf Seiten der Gruppe der jüngeren Auszubildenden (N = 144) sind es 49 Prozent.

Hinsichtlich der Betriebsgrößen gilt, je größer der Betrieb, desto geringer der Anteil der Befragten, die sich zu niedrig entlohnt fühlen. In den Großbetrieben (N = 26) liegt der Anteil bei 31 Prozent. Bei den Klein- (N = 71) und Mittelbetrieben (N = 110) ist es knapp jeder Zweite, der sich ungerechtfertigt entlohnt fühlt. Den größten Wert erreichen die Kleinstbetriebe (N = 28) mit 82 Prozent. Das bedeutet, dass hier mehr als vier von fünf Auszubildenden ihre Ausbildungsvergütung als zu niedrig empfinden.

In Bezug auf den Schulabschluss sehen sich im Ergebnis 40 Prozent der Abiturienten (N = 77) als zu gering entlohnt. Dieser Anteil ist vergleichsweise kleiner als der Anteil der Realschulabsolventen (N = 151), die eine Quote von 52 Prozent erreichten.

4.7.3 Ausbildungsfremde Tätigkeiten

Auch ausbildungsfremde Tätigkeiten können durchaus eine Rolle im Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit spielen. Gemeint sind hierbei Tätigkeiten, die nicht im Ausbildungsrahmenplan aufgenommen sind bzw. die nach Meinung der Auszubildenden nicht

zur eigentlichen Ausbildung gehören. Die Befragten bekamen die Gelegenheit anzugeben, ob sie häufig Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zu ihrer Ausbildung gehören und um welche Tätigkeiten es sich dabei konkret handelt.¹⁰ Zunächst wird der prozentuale Anteil der Auszubildenden, die sich ausbildungsfremden Tätigkeiten konfrontiert sehen, in Abbildung 11 dargestellt. Anschließend werden die am häufigsten genannten, nicht ausbildungsrelevanten Arbeiten zusammengetragen.

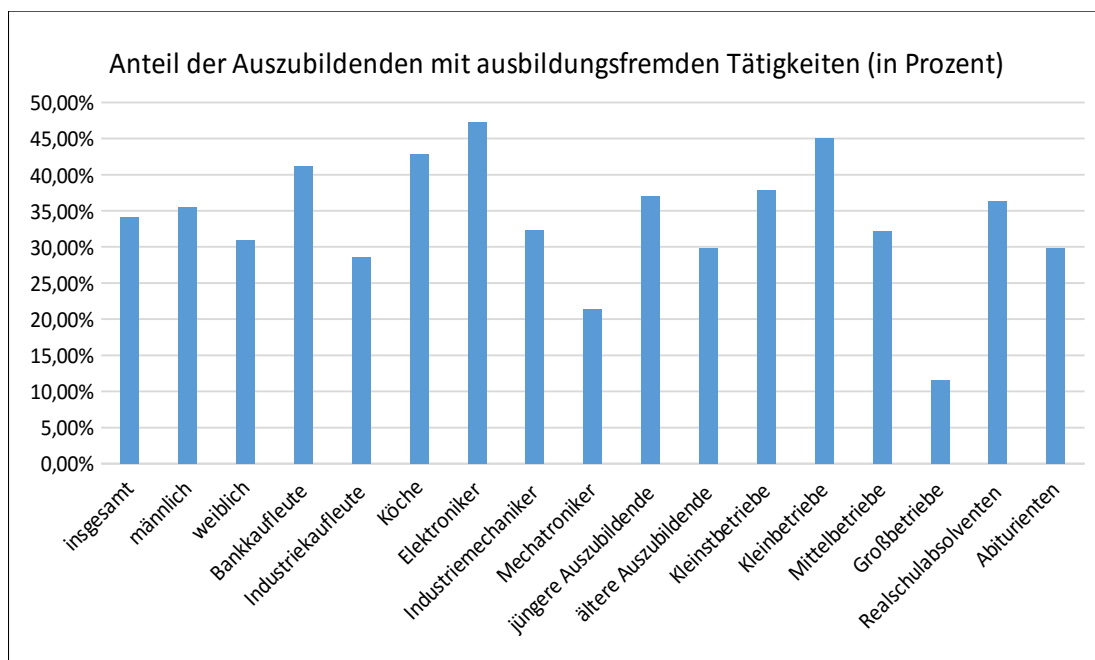


Abb. 11: Anteil der Auszubildenden, die in ihrem Betrieb ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen.

Die Abbildung 11 zeigt den prozentualen Anteil der Auszubildenden, differenziert nach ihren Persönlichkeitsmerkmalen, die in der betrieblichen Ausbildung diverse ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen.

Ein Drittel der Befragten gaben an, dass sie in ihrem Betrieb Tätigkeiten ausführen müssen, die nicht zur eigentlich Ausbildung gehören (34 Prozent, N = 240).

Die männlichen Auszubildenden (N = 172) nehmen dabei mit 35 Prozent einen größeren Anteil ein, als die weiblichen Auszubildenden (N = 68) mit 31 Prozent.

Differenziert nach den Berufsgruppen beklagte nahezu jeder zweite Elektroniker (47 Prozent, N = 36), derartige Tätigkeiten verrichten zu müssen. An zweiter Stelle treten die Köche (N =

10 siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXVII.

21) mit einer Quote von 43 Prozent in Erscheinung. Bei den Bankkaufleuten (N = 51) waren es 41 Prozent. Bezüglich der Industriemechaniker (N = 34) gab etwa jeder Dritte an, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen zu müssen (32 Prozent). Die Industriekaufleute (N = 42) kamen hierbei auf 29 Prozent. Die geringste Quote wurde von den Mechatronikern (N = 56) mit 21 Prozent erreicht.

Das Alter der Befragten betreffend, haben eher die jüngeren Auszubildenden (N = 146) bemängelt, ausbildungsfremde Tätigkeiten zu verrichten. Der Anteil lag bei 37 Prozent. Die älteren Auszubildenden (N = 94) erreichten eine Quote von 30 Prozent.

Starke Unterschiede wurden in Bezug auf die Betriebsgröße erkennbar. Der größte Anteil ergab sich bei den Auszubildenden, die in Kleinbetrieben ausgebildet werden (45 Prozent, N = 71). Innerhalb der Kleinstbetriebe (N = 29) lag die Quote bei 38 Prozent, gefolgt von den Mittelbetrieben (N = 112) mit 32 Prozent. Nur ein geringer Anteil der Befragten aus den Großbetrieben gab an, derartige Tätigkeiten ausüben zu müssen (12 Prozent, N = 26).

Zuletzt wird die Differenzierung nach dem schulischen Abschluss betrachtet. Hier sind es vergleichsweise eher die Realschulabsolventen (N = 154), die ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen müssen (36 Prozent). Bei den Abiturienten (N = 77) wurde eine Quote von 30 Prozent erreicht.

Die Auszubildenden bekamen die Möglichkeit, genaue Tätigkeiten zu nennen, die für sie nicht zu Ausbildung gehören. Am häufigsten wurden hierbei Arbeiten benannt, die als Putzen und Reinigen zusammengefasst werden können. Besonders ging es dabei um das Putzen bzw. Reinigen der Büros, des Gebäudes und der Treppen, des Kellers, der Anlagen, aber auch der Toiletten. Ebenfalls oft genannt wurden Aufräumarbeiten wie zum Beispiel das Aufräumen des Lagerraums, das Sortieren von Ware und das Entsorgen von Müll. Ein weiterer Aspekt, der von den Auszubildenden als ausbildungsfremd angesehen wurde, war die Grundstücks- und Gartenpflege. Die Heranwachsenden mussten hierbei den Parkplatz säubern, Rasen mähen, Unkraut zupfen, den Hof kehren und Laub fegen. Vielfach geäußert wurden weiter private Erledigungen für den Chef, besonders im Hinblick auf Wegedienste, Besorgungen und Einkäufe, oder auch das Anfertigen von Werkstücken für die private Nutzung des Chefs oder anderer Mitarbeiter im Betrieb. Überdies sollten die Auszubildenden ‚Hausmeister-Tätigkeiten‘ verrichten. Hierzu wurden Klempnerarbeiten, Dachdecken, Malern und Pinseln benannt. Weitere ausbildungsfremde Tätigkeiten, die weniger häufig beklagt wurden, waren unter anderem Kaffee kochen, Geschirr abwaschen, Blumen gießen, das Säubern der Firmenfahrzeuge und das Begleiten von Veranstaltungen mit Catering-Diensten.

4.7.4 Probleme und Belastungen

Innerhalb der Ausbildung sehen sich die Auszubildenden gelegentlich Konflikten gegenüberstehen. Kleine Schwierigkeiten und Streitereien liegen dabei in der Natur des Menschen. Doch Probleme, die zur Belastung werden, können sich auf die Ausbildungszufriedenheit auswirken. Die Studienteilnehmer wurden daher befragt, ob sie während ihrer Ausbildung Probleme hatten, die sie stark belasteten. Im Anschluss wurde ihnen die Möglichkeit geboten, Arten von Probleme und Belastungen genauer zu benennen.¹¹

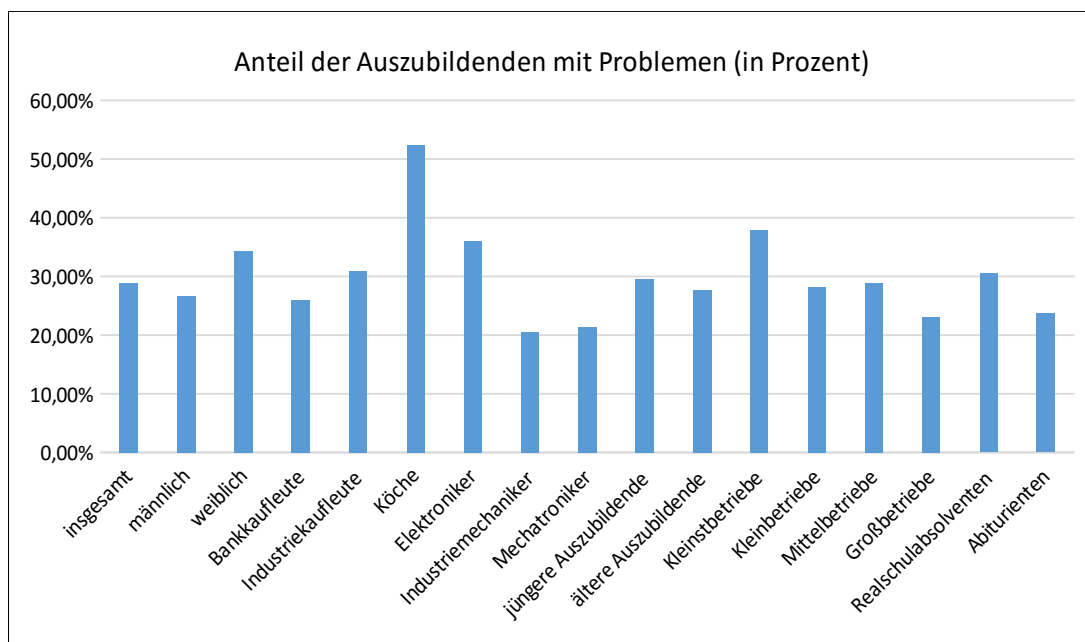


Abb. 12: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung bereits Problemen gegenüberstanden, die sie stark belasteten.

Die Abbildung 12 stellt den prozentualen Anteil der Auszubildenden, differenziert nach ihren Persönlichkeitsmerkmalen, dar, die während der Ausbildungszeit bereits Probleme hatten, die sie stark belasteten. Knapp 30 Prozent (N = 239) gaben an, dass sie bereits unter diversen Problemen leiden mussten.

Im Gesamten sind eher die Frauen (N = 67) mit einem Anteil von 34 Prozent stärker von Problemen betroffen als die Männer (N = 172) mit 27 Prozent.

Bei der Unterscheidung nach Ausbildungsberufen sind es die Köche (N = 21), bei denen über die Hälfte der Auszubildenden (52 Prozent) angegeben hat, dass sie bereits Belastungen durch die Arbeit im Betrieb verspürten. Etwas mehr als ein Drittel (36 Prozent) der Elektroniker (N

¹¹ siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXX.

= 36) gaben ebenfalls an, dass sie sich mit Problemen konfrontiert sahen. Im kaufmännischen Bereich liegen die Quoten bei 31 Prozent bezüglich der Industriekaufleute ($N = 42$) und bei 26 Prozent bezüglich der Bankkaufleute ($N = 50$). Die geringsten Quoten wurden durch die Studienteilnehmer der technisch-industriellen Berufe erzielt. Hierbei entfallen jeweils 21 Prozent der Auszubildenden der Berufe Industriemechaniker ($N = 34$) und Mechatroniker ($N = 56$) auf den Teil der Auszubildenden, die bereits Probleme hatten.

Differenziert nach dem Alter der Befragten treten kaum Unterschiede auf. 30 Prozent der Gruppe der jüngeren Auszubildenden ($N = 145$) klagten über Probleme am Arbeitsplatz. Bei der Gruppen der älteren Auszubildenden ($N = 94$) waren es 28 Prozent.

Im Hinblick auf die verschiedenen Betriebsgrößen sind es die Auszubildenden der Kleinstbetriebe ($N = 29$) mit 38 Prozent und somit mit dem größten Anteil an Belastungen. Etwa gleich hohe Quoten zeigten sich bei den Klein- (28 Prozent, $N = 71$) und Mittelbetrieben (29 Prozent, $N = 111$). Innerhalb der Großbetriebe fühlten sich vergleichsweise die wenigsten Auszubildenden mit Problemen konfrontiert (23 Prozent, $N = 26$).

Bei der Unterscheidung nach dem schulischen Abschluss kann dem Diagramm entnommen werden, dass knapp jeder vierte Abiturient (24 Prozent, $N = 76$) Belastung bei der Arbeit im Betrieb verspürte. Bei den Realschulabsolventen ($N = 154$) waren es 31 Prozent.

Die Studienteilnehmer hatten ferner die Möglichkeit anzugeben, welche Arten von Problemen sie belasteten. Am häufigsten wurde hierbei die Problematik des schlechten Arbeitsklimas angesprochen. Die Befragten nannten Meinungsverschiedenheiten mit Kollegen, Lügen, Mobbing und Drohungen. Auch in Bezug auf den Chef und den Ausbilder hätten die Auszubildenden Schwierigkeiten im Umgang miteinander. Seitens des Chefs würden ebenfalls Drohungen in Form einer künftigen Kündigung ausgesprochen, zum Beispiel im Falle von Krankheit der Auszubildenden. Sie bemängelten weiter ungerechtfertigte Kritik und Schuldzuweisungen durch die Chefs, aber auch durch die Ausbilder. Die Heranwachsenden fühlten sich durch die Ausbilder als unfähig behandelt. Einige Ausbilder könnten mit Kritik seitens der Auszubildenden nicht umgehen. Eine weitere, vielfach genannte Problematik ist der Zeit- und Leistungsdruck, der den Auszubildenden im Betrieb begegne. Sie arbeiten unter psychischen Stress und müssen Überstunden und Wochenendarbeit leisten, was zum Teil zu Depressionen führe. Auch physische Belastungen wie körperliche Haltungsschäden und Fußschmerzen wurden mehrfach angegeben.

4.7.5 Überstunden

Überstunden, oder auch Mehrarbeit, bilden einen weiteren Qualitätsfaktor, der Einfluss auf die Ausbildungszufriedenheit der Auszubildenden haben kann. Die Befragten sollten diesbezüglich angeben, ob sie regelmäßig Überstunden leisten.¹²

Abb. 13: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung im Betrieb regelmäßig Überstunden leisten müssen.

Die Abbildung 13 stellt den prozentualen Anteil der Auszubildenden dar, die in ihrem Betrieb regelmäßig Überstunden leisten müssen.

Insgesamt haben 41 Prozent der Studienteilnehmer angegeben, dass sie regelmäßig länger als ihre reguläre Arbeitszeit im Betrieb verweilen (N = 239).

Im Fokus auf das Geschlecht der Auszubildenden führte die Hälfte der Frauen an, dass sie Mehrarbeit leisten (51 Prozent, N = 67). Bei den Männern (N = 172) ergab sich eine geringere Quote von 37 Prozent.

Sehr große Differenzen wurden hinsichtlich der Berufsgruppen deutlich. Vier von fünf Köchen gaben an, dass sie regelmäßig länger arbeiten müssen (81 Prozent, N = 21). Der Anteil an Auszubildenden des Ausbildungsberufs Elektroniker (N = 36) lag bei 53 Prozent. Jeder zweite Industriekaufmann (N = 42) muss ebenfalls regelmäßig Überstunden leisten. Verhältnismäßig geringe Quoten wurden bei den technisch-industriellen Berufen und bei den Bankkaufleuten erreicht. Bei Letzteren (N = 51) gaben 31 Prozent an, oftmals länger arbeiten

¹² siehe Anhang 7: Fragebogen, S. XXVIII.

zu müssen. Zu den Mechatronikern ($N = 55$) gehörten 29 Prozent und zu den Industriemechanikern ($N = 34$) 27 Prozent der Überstundenleistenden.

Bei Betrachtung des Alters der Befragten ergeben sich keinerlei Unterschiede. Sowohl die Gruppe der jüngeren Auszubildenden ($N = 146$) als auch die Gruppe der älteren Auszubildenden ($N = 93$) gaben zu 41 Prozent an, dass sie länger als regulär im Betrieb arbeiten.

Differenziert nach Betriebsgröße sind jedoch erneut Unterschiede ersichtlich. Vor allem in den Kleinstbetrieben muss Mehrarbeit geleistet werden. Dies führten 59 Prozent der in solchen Betrieben beschäftigten Auszubildenden an ($N = 29$). In den Kleinbetrieben ($N = 71$) wurde eine Quote von 41 Prozent erreicht. In den Mittelbetrieben ($N = 112$) waren es 39 Prozent der Befragten. Der geringste Anteil ist in den Großbetrieben auffindbar (32 Prozent, $N = 25$).

Bei der Unterteilung nach dem Schulabschluss der Auszubildenden gaben die Abiturienten zu einem etwas größeren prozentualen Anteilen an, dass sie Überstunden leisten (43 Prozent, $N = 77$), verglichen mit den Realschulabsolventen (40 Prozent, $N = 153$).

4.8 Qualitätsindikatoren in Abhängigkeit von Ausbildungszufriedenheit

In diesem Kapitel werden Qualitätsindikatoren untersucht, die von Ausbildungszufriedenheit beeinflusst werden können. Untersucht wurden hierzu zum einen Ausbildungsabbrucherwägungen und die zugrunde liegenden Motive der Auszubildenden und zum anderen die Fragestellung, ob sich die Auszubildenden bei aktuellem Erfahrungsstand noch einmal für den gewählten Beruf bzw. für den Ausbildungsbetrieb entscheiden würden. Zunächst erfolgen deskriptive Analysen der Ergebnisse.

4.8.1 Ausbildungsabbrucherwägungen

Die Auszubildenden wurden zunächst gefragt, ob sie irgendwann ernsthaft daran gedacht haben, ihre jetzige Ausbildung abubrechen. Darauf folgend konnten sie anhand einer Mehrfachwahl von Gründen angeben, wodurch diese Ausbildungsabbrucherwägungen hervorgerufen wurden.¹³

¹³ siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXXI.

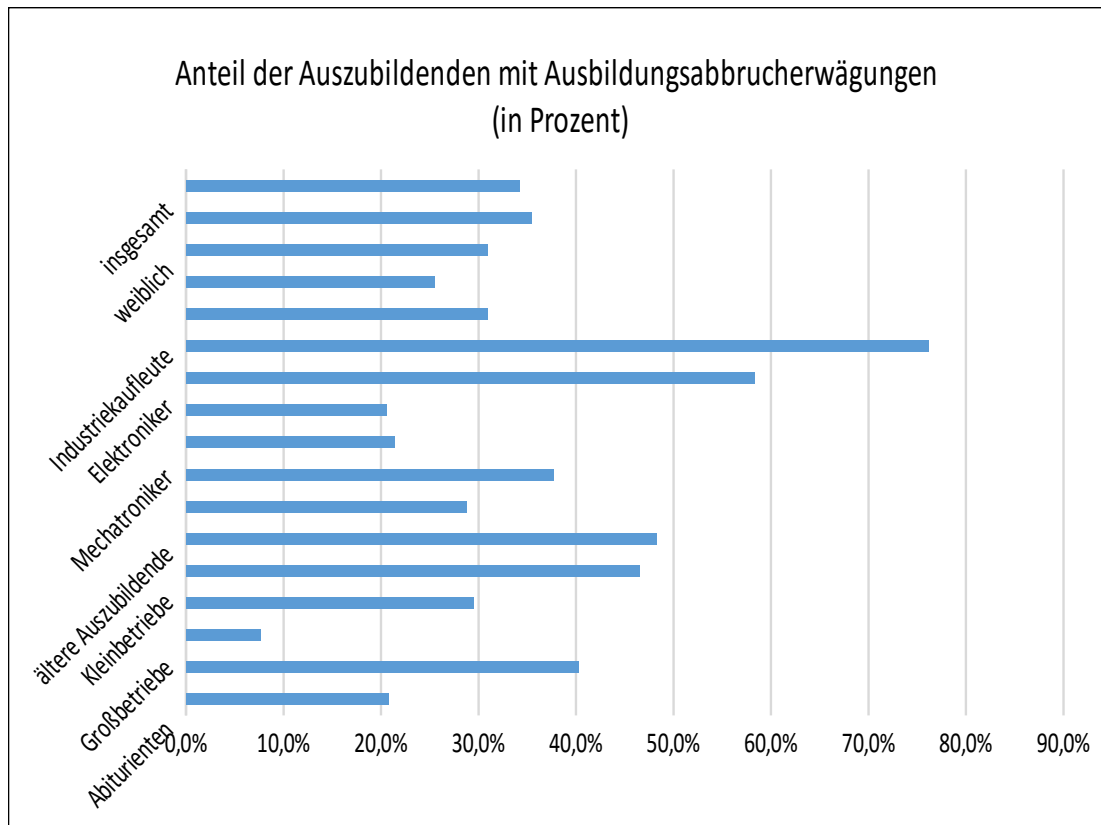


Abb. 14: Anteil der Auszubildenden, die in ihrer Ausbildung bereits einen Ausbildungsabbruch in Erwägung gezogen haben.

Die Abbildung 14 stellt den prozentualen Anteil derjenigen Auszubildenden dar, die aus bestimmten Gründen bereits in ihrer Ausbildungszeit über eine vorzeitige Beendigung ihrer Ausbildung nachgedacht haben. Im Anschluss an die deskriptive Analyse des Diagramms werden die Motive der Auszubildenden genauer beleuchtet.

Das Ergebnis zeigt, dass dies bereits von jedem dritten Studienteilnehmer in Erwägung gezogen wurde (34 Prozent, $N = 240$).

Hinsichtlich des Geschlechts wird deutlich, dass die Männer ($N = 172$) mit 36 Prozent zu einem etwas größeren Anteil über einen Abbruch nachgedacht haben als die Frauen ($N = 68$) mit 31 Prozent.

Zwischen den Berufsgruppen sind starke Unterschiede erkennbar. Die höchste Quote an Auszubildenden mit Abbrucherwägungen liegt bei den Köchen ($N = 21$) mit 72 Prozent vor. Mehr als die Hälfte der Elektroniker ($N = 36$) haben ebenfalls mit dem Gedanken einer frühzeitigen Beendigung der Ausbildung gespielt (58 Prozent). Die Studienteilnehmer der kaufmännischen Berufe befinden sich in dieser Statistik im Mittelfeld. Hier erreichten die Industriekaufleute ($N = 42$) eine Quote von 31 Prozent. Bei den Bankkaufleuten ($N = 51$)

waren es 26 Prozent. Die prozentual geringste Gruppe an Auszubildenden mit Abbruchgedanken sind jene der technisch-industriellen Berufe. Hier lag der Anteil der Industriemechaniker ($N = 34$) und Mechatroniker ($N = 56$) bei jeweils 21 Prozent.

Bei der Differenzierung nach dem Alter gaben die jüngeren Auszubildenden ($N = 146$) mit 38 Prozent vermehrt an, einen Ausbildungsabbruch zu erwägen als die älteren Auszubildenden ($N = 94$) mit 29 Prozent.

Deutliche Unterschiede zeigen sich auch bei der Unterscheidung nach der Betriebsgröße. Nahezu jeder zweite Befragte der Kleinst- (48 Prozent, $N = 29$) und Kleinbetriebe (47 Prozent, $N = 71$) hat bereits über einen Abbruch der Ausbildung nachgedacht. Bei den Mittelbetrieben ($N = 112$) lag die Quote bei 30 Prozent. Der geringste Anteil an Auszubildenden war mit 8 Prozent seitens der Großbetriebe ($N = 26$) zu finden.

Im Hinblick auf den Schulabschluss gaben prozentual doppelt so viele Realschulabsolventen (40 Prozent, $N = 154$) wie Abiturienten (21 Prozent, $N = 77$) an, dass sie bereits einen Ausbildungsabbruch in Erwägung zogen.

Die Auszubildenden ($N = 82$), die die Frage nach einer Ausbildungsabbrucherwägung bejaht hatten, bekamen die Möglichkeit, ihre Motive einer Auswahl von fünf Ursachen (Mehrfachwahl) für einen erwogenen Abbruch zuzuordnen. Die Abbildung 15 liefert einen Überblick über die ausgewählten Abbrucherwägungsgründe.

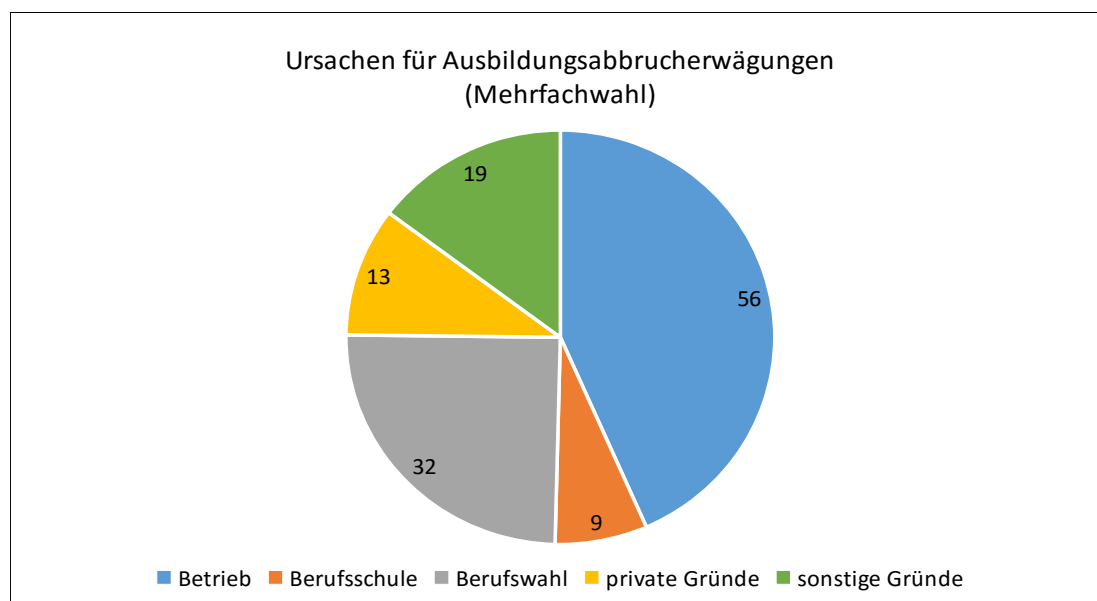


Abb. 15: Anzahl der Auszubildenden und ihre Ursachen für einen Ausbildungsabbruch (mit Mehrfachwahl).

Am häufigsten wurden die Gründe dabei seitens der Betriebe gesehen. Dies gaben 56 der 82 Befragten an. 32 von ihnen sahen das Problem eher aufgrund der falschen Berufswahl. 19 Auszubildende gaben sonstige Gründe an. Hierbei wurden vor allem Ursachen wie schlechtes Arbeitsklima, niedrige Ausbildungsvergütung, viele Überstunden, Nichteinhaltung des Ausbildungsrahmenplans oder auch die Erwägung eines Studiums genannt. Der Großteil dieser Ursachen kann jedoch ebenfalls den Betrieben zugewiesen werden. 13 der 82 Befragten führten an, dass sie sich darüber hinaus mit privaten Problemen konfrontiert sehen. Schließlich gaben 9 Auszubildende an, dass sie die Ursachen für einen vorzeitigen Abbruch auf Seiten der Berufsschule sehen.

4.8.2 Ablehnungsneigung Beruf

Im Schlussteil des Fragebogens wurden die Auszubildenden gefragt, ob sie sich aus heutiger Sicht nochmals für den jetzigen Ausbildungsberuf entscheiden würden.¹⁴

Abb. 16: Anteil der Auszubildenden, die sich nicht noch einmal für den Ausbildungsberuf entscheiden würden.

Die Abbildung 16 stellt den prozentualen Anteil der Studienteilnehmer dar, die sich, wenn sie noch einmal wählen könnten, nicht erneut für den gewählten Ausbildungsberuf entscheiden würden.

¹⁴ siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXXII.

Knapp jeder Dritte von ihnen (32 Prozent, N = 237) würde nach aktuellem Erfahrungsstand nicht noch einmal den Ausbildungsberuf wählen.

Dies trifft besonders auf die weiblichen Auszubildenden (N = 67) zu, die mit 37 Prozent gegen den gewählten Beruf stimmen würden. Bei den männlichen Auszubildenden (N = 170) wurde eine Quote von 29 Prozent erreicht.

Große Differenzen werden zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen ersichtlich, besonders bezüglich der handwerklich-gewerblichen Berufe. Der Anteil der Köche (N = 20) liegt bei 60 Prozent. Unter den Elektronikern (N = 35) befanden sich 46 Prozent der Auszubildenden, die den Beruf aus heutiger Sicht eher ablehnen würden. Knapp ein Drittel der Befragten der kaufmännischen Berufe würde sich ebenfalls nicht erneut für den gewählten Ausbildungsberuf entscheiden (Industriekaufleute: 32 Prozent, N = 41, Bankkaufleute: 31 Prozent, N = 51). Im technisch-industriellen Bereich lag die Quote bei den Industriemechanikern (N = 34) bei 24 Prozent, bei den Mechatronikern (N = 56) bei 18 Prozent und somit deutlich geringer als in den beiden anderen Berufsbereichen.

Differenziert nach dem Alter der Auszubildenden sind es eher die Jüngeren (N = 146), die den gewählten Beruf nicht noch einmal anstreben würden (34 Prozent). Die Gruppe der älteren Auszubildenden (N = 91) erreichte eine geringere Quote von 29 Prozent.

Im Fokus auf die Betriebsgröße stimmten 40 Prozent der Auszubildenden aus den Kleinbetrieben (N = 70) gegen den Ausbildungsberuf. Innerhalb der Kleinstbetriebe (N = 28) wurde ein Anteil von 32 Prozent erreicht. Bei den Mittelbetrieben (N = 111) stimmten 30 Prozent gegen den Ausbildungsberuf. Der geringste Anteil war seitens der Befragten der Großbetriebe (N = 26) mit 15 Prozent zu finden.

Auch im Hinblick auf den schulischen Abschluss der Befragten werden Unterschiede deutlich. Während die Quote bei den Abiturienten (N = 76) bei 21 Prozent lag, erreichten die Realschulabsolventen (N = 152) mit 37 Prozent eine viel höhere Quote.

4.8.3 Ablehnungsneigung Betrieb

Weiter wurde untersucht, ob die Auszubildenden sich aus heutiger Sicht nochmals für ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb entscheiden würden.¹⁵

¹⁵ siehe hierzu Anhang 7: Fragebogen, S. XXXII.

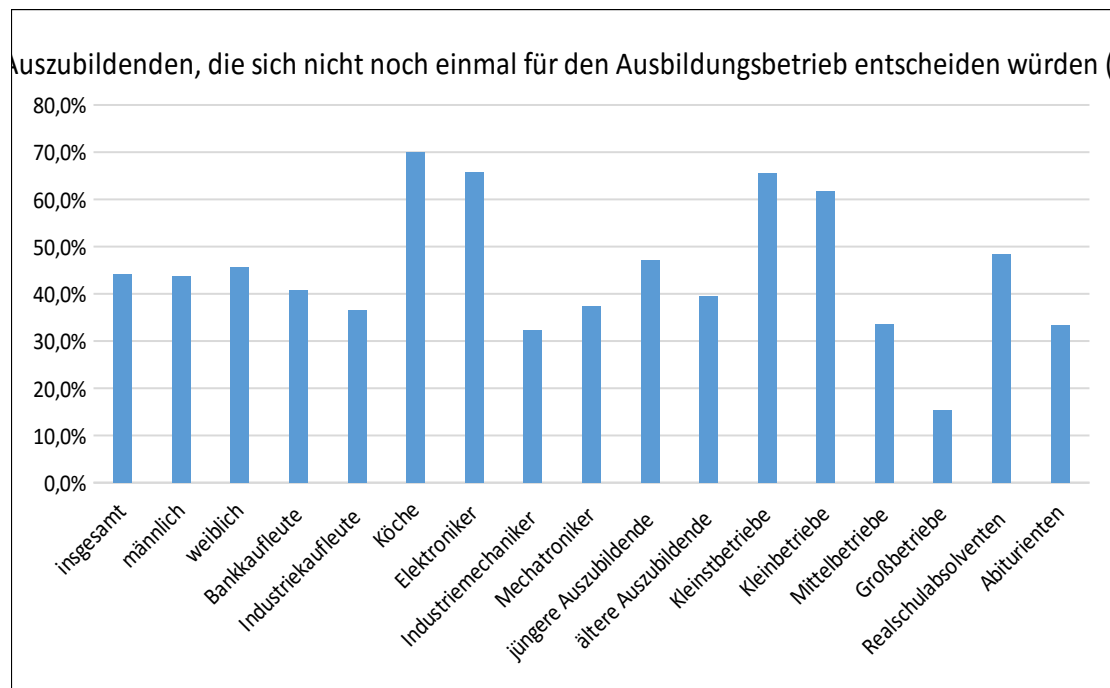


Abb. 17: Anteil der Auszubildenden, die sich nicht noch einmal für den Ausbildungsbetrieb entscheiden würden.

Die Abbildung 17 veranschaulicht den prozentualen Anteil der Auszubildenden, die sich, wenn sie noch einmal wählen könnten, nicht erneut für den gewählten Ausbildungsbetrieb entscheiden würden.

44 Prozent aller Befragten zögen lieber einen alternativen Betrieb vor (N = 235).

Bei der Differenzierung nach dem Geschlecht gaben die Frauen (N = 68) mit 46 Prozent etwas häufiger an, dass sie sich nicht wieder im selben Betrieb sehen würden als die Männer (N = 167) mit 44 Prozent.

Hinsichtlich der Ausbildungsberufe liegt die Quote bei den Köchen (N = 20) mit 70 Prozent und bei den Elektronikern (N = 35) mit 66 Prozent hoch verglichen mit den anderen Berufsfeldern. Hier erreichten die Bankkaufleute (N = 49) eine Quote von 41 Prozent, gefolgt von den Mechatronikern (N = 56) mit 38 Prozent und den Industriekaufleuten (N = 41) mit 37 Prozent. Der prozentual geringste Anteil, der sich nicht erneut für den ausbildenden Betrieb entscheiden würde, wurde seitens der Industriemechaniker (N = 34) mit 32 Prozent erreicht.

Unterschieden nach dem Alter äußerte nahezu die Hälfte der jüngeren Auszubildenden (N = 144), aus heutiger Sicht eher einen anderen Ausbildungsbetrieb zu wählen (47 Prozent). Bei den älteren Auszubildenden (N = 91) waren es 40 Prozent.

Große Differenzen ließen sich bei der Unterscheidung nach Betriebsgröße erkennen. Hohe Quoten wurden hier seitens der Kleinst- (66 Prozent, N = 29) und Kleinbetriebe (62 Prozent, N = 68) erreicht. Viel geringer fiel der Anteil der Auszubildenden der Mittelbetriebe (N = 110) mit 34 Prozent aus. Die niedrigste Quote wurde jedoch von den Studienteilnehmern der Großbetriebe (N = 26) mit 15 Prozent erzielt.

Bei der Betrachtung des schulischen Abschlusses der Auszubildenden zeigt sich, dass fast jeder zweite Realschulabsolvent bei aktuellem Erfahrungsstand, einen anderen Ausbildungsbetrieb wählen würde (48 Prozent, N = 151). Bei den Abiturienten war es jeder Dritte, der derartig handeln würde (33 Prozent, N = 75).

5. Interpretation und Diskussion

In Kapitel 4 erfolgte die Auswertung der Gesamteinschätzungen der Auszubildenden für die Dimensionen der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität anhand einer Differenzierung nach Merkmalsdimensionen der Studienteilnehmer. Nachfolgend werden im Einzelnen die Ergebnisse für die Gesamtindices der Qualitätsdimensionen auf Abhängigkeit von den Persönlichkeitsmerkmalen interpretiert und diskutiert. Dabei wird ein Zusammenhang einzelner Qualitätsindikatoren mit Ausbildungszufriedenheit hergestellt und als Erklärung für die Bewertung der Qualitätsdimensionen herangezogen.

5.1 Gesamtbewertungen der Input- und Prozessqualität und Outputqualität

Die Ergebnisse aus Kapitel 4.1 zeigten, dass die Auszubildenden aus Sachsen-Anhalt im Vergleich zu den Auszubildenden der bundesweiten Studie des BIBB sowohl die Ebene der Input- und Prozessqualität als auch die Ebene der Outputqualität insgesamt besser bewerteten. Sämtliche Qualitätsindikatoren wurden von den Befragten aus Sachsen-Anhalt entweder gleich oder gar besser eingeschätzt.

An den Gesamtindices beider Dimensionen für Sachsen-Anhalt lässt sich dennoch ableiten, dass es noch Entwicklungspotential gibt. Die in Kapitel 4.7 und 4.8 erhobenen Qualitätsindikatoren, die in Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit zu stehen scheinen, können als Erklärung für die teilweise ungünstigen Bewertungen der Ausbildungsqualität seitens der Auszubildenden herangezogen werden. Im Ergebnis empfanden die 240 Studienteilnehmer das im Betrieb herrschende Arbeitsklima als angenehm. Dieser Faktor wurde bereits in der Studie aus dem Jahr 2003 mit der Ausbildungszufriedenheit in Verbindung gebracht (Vgl. Rose, Staack, Wittwer, 2003, S. 4). Die Ausbildungsvergütung in Höhe von durchschnittlich 655.85 EUR wurde von genau der Hälfte der Befragten, gemessen an ihrer geleisteten Arbeit, als zu niedrig angesehen. Dieser finanzielle Aspekt ist, unteren anderem, Grund für die schlechten Bewertungen der jugendspezifischen Aspekte seitens der Auszubildenden der Klein- und besonders Kleinstbetriebe, da hier die durchschnittlich geringsten Gehälter gezahlt werden. Weiter gab etwa ein Drittel der Studienteilnehmer an, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen. Bereits in anderen Studien konnte festgestellt werden, dass die Auszubildenden für Arbeiten ausgenutzt werden, die nicht zur eigentlichen Ausbildung gehören, und dies darüber hinaus die Ausbildungszufriedenheit schmälert (Vgl. Rose, Staack, Wittwer, 2003, S. 5; DGB 2015, S. 7). 29 Prozent sahen sich mit Problemen und Belastungen, ausgelöst durch die Ausbildung, konfrontiert. Es wurden

sowohl physische als auch psychische Belastungen genannt. ZIELKE konnte in seiner Untersuchung nachweisen, dass derartige Probleme eine negative Auswirkung auf die Ausbildungszufriedenheit haben (Vgl. Zielke 1998, S. 13). Auch das Ergebnis der Studie der IKK BRANDENBURG UND BERLIN mit Schwerpunkt Gesundheit gelang zu derselben Schlussfolgerung (Vgl. Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH 2006, S. 11 – 14). Ein weiterer Aspekt ist Mehrarbeit. 41 Prozent der Befragten gaben an, dass sie Überstunden leisten müssen. Gemäß Berufsbildungsgesetz handelt es sich bei der Ausbildung um ein Lern- und kein Arbeitsverhältnis. Im Ausbildungsrahmenplan sind die erforderlichen Inhalte zeitlich so geregelt, dass Überstunden prinzipiell nicht notwendig sind (Vgl. DGB 2015, S. 25). Getätigte Überstunden schlagen sich somit negativ auf die Bewertungen für die Ausbildungsbetriebe nieder. Die Studie in Bremen aus dem Jahr 2004 wies dies ebenfalls nach (Vgl. Grabow, Quante-Brandt, 2008, S. 41 – 46). Die aufgeführten Qualitätsfaktoren beeinflussen demnach Ausbildungszufriedenheit. Es wurden zudem weitere Kriterien erhoben und ausgewertet, die wiederum von Ausbildungszufriedenheit abhängig sind. Darunter werden beispielsweise Ausbildungsabbrucherwägungen verstanden. Etwa ein Drittel der Studienteilnehmer gab an, bereits über eine vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses nachgedacht zu haben. Trotz besserer Bewertung für die Ausbildungsqualität in Sachsen-Anhalt liegen derartig hohe Abbruchneigungen vor. Dies begründet sich hauptsächlich dadurch, dass die Studienteilnehmer der handwerklich-gewerblichen Berufe besonders unzufrieden und einen großen Teil dieser Abbruchneigungsquote ausmachen. Die Motive hierfür wurden größtenteils auf Seiten der Betriebe gefunden. Die Studie der Universität Mannheim aus dem Jahr 2003 ordnete die Ursachen für Ausbildungsabbrüche im Wesentlichen auf das Nichtzurechtkommen der Auszubildenden mit ihren Ausbildern bzw. Kollegen, also ebenfalls den Betrieben, zu und stellte einen negativen Zusammenhang mit Ausbildungszufriedenheit her (Vgl. Ebner 2003, S. 8, 10). Ähnliche Ergebnisse finden sich in der Studie des DGB (Vgl. DGB 2015, S. 46). Ein weiterer, von Ausbildungszufriedenheit abhängiger Aspekt war die Einschätzung der Studienteilnehmer, ob sie sich aus heutiger Sicht noch einmal für den gewählten Beruf und für den gewählten Ausbildungsbetrieb entscheiden würden. Das Resultat zeigt, dass 32 Prozent der Befragten nicht noch einmal den Ausbildungsberuf und 44 Prozent der Auszubildenden nicht erneut den Betrieb wählen würden. In der Studie der Universität Mannheim wurde festgestellt, dass zufriedene Auszubildende die Berufs- bzw. Betriebsauswahl erneut

vornehmen würden (Vgl. Ebner 2013, S. 9). Demnach ist der oben benannte Teil der Auszubildenden nicht zufrieden mit ihrer Ausbildung.

5.2 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Ausbildungsberuf

Zwischen den verschiedenen Ausbildungsberufen gab es erhebliche Unterschiede bei der Einschätzung der Ausbildungsqualität. Das Ergebnis offenbart, dass die Auszubildenden der beiden handwerklich-gewerblichen Berufe im Vergleich zu den beiden kaufmännischen und den beiden technisch-industriellen Berufen oftmals am negativsten urteilten. Besonders die Köche gaben von allen Ausbildungsberufsgruppen die schlechtesten Bewertungen hinsichtlich aller Qualitätsindikatoren der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität, ausgenommen die Qualität der Berufsschule, ab. Der ungünstige Gesamtindex für die betriebliche Ausbildungsqualität kann auf verschiedene, untersuchte Qualitätsindikatoren zurückgeführt werden. Ein großer Teil der Köche waren der Ansicht, dass das im Betrieb herrschende Arbeitsklima angenehmer sein könnte. Die Ausbildungsvergütung von durchschnittlich 504,26 EUR wäre den meisten zu niedrig, besonders im Hinblick auf die Arbeit, die sie für den Betrieb leisten. Vier von fünf Köchen bemängelten darüber hinaus Überstunden. Mehr als die Hälfte von ihnen beklagte Probleme und Belastungen, mit denen sie während der Ausbildungszeit konfrontiert werden. Mehr als 40 Prozent gaben an, dass sie überdies ausbildungsfremde Tätigkeiten ausführen müssen. Die genannten Faktoren sprechen dafür, dass die Köche mit ihrer Ausbildung im Vergleich zu den Auszubildenden der anderen Ausbildungsberufe am wenigsten zufrieden sind und daher die Ausbildungsqualität am schlechtesten einschätzten. Diese Entwicklung kann dazu führen, dass künftig nur noch wenige junge Menschen den Ausbildungsberuf des Kochs lernen möchten und dies somit, langfristig gesehen, einen Fachkräftemangel in diesem Bereich zur Folge haben könnte. Im Hinblick auf die Elektroniker konnten ähnliche Resultate ermittelt werden. Genau wie bei den Köchen wurden vergleichsweise schlechte Gesamtindices erzielt. Dies bezieht sich besonders auf die Faktoren Betrieb, Kooperation der Lernorte und jugendspezifische Aspekte der Ebene Input- und Prozessqualität. Die Berufsschulen hingegen wurden von den Elektronikern am besten eingeschätzt. Die Outputqualität erhielt ebenso positivere Bewertungen. Auch hier kann der schlechte Gesamtindex für den Betrieb auf die dortigen Ausbildungsbedingungen zurückgeführt werden. Drei von vier Elektronikern beklagten, dass das Ausbildungsgehalt für ihre Leistung zu niedrig sei. Knapp die Hälfte von ihnen gab an, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen. Etwas mehr als ein Drittel fühlte sich aufgrund diverser

Probleme belastet, die durch die Ausbildung verursacht wurden, und mehr als die Hälfte von ihnen leistete Überstunden. Die Befragten beider Ausbildungsberufe gaben zudem in hoher Anzahl Ausbildungsabbrucherwägungen, in erster Linie durch die Ausbildungsbetriebe hervorgerufen, an. Etwa zwei Drittel von ihnen würden aus heutiger Sicht nicht noch einmal den Ausbildungsbetrieb wählen.

Auffällig ist, dass diese Berufe in der vorliegenden Untersuchung zwar die schlechtesten Gesamtindices für den Betrieb, jedoch wiederum die besten Gesamtindices für die Berufsschule erzielten. Der Grund dafür kann durchaus in der Unzufriedenheit mit den betrieblichen Ausbildungsbedingungen liegen. Die Berufsschule wird dadurch positiver wahrgenommen, als es in einer Situation mit zufriedenstellenden betrieblichen Ausbildungsbedingungen eventuell der Fall wäre. Diese Annahme kann auf die übrigen vier Ausbildungsberufe gestützt werden, da hierbei vergleichsweise bessere Gesamtbewertungen für die Betriebe abgegeben wurden, die Qualität der Berufsschule jedoch nur höchstens so positiv wie von den Köchen und Elektronikern eingeschätzt wurde. Dieses Phänomen trat ebenfalls im Ergebnis der Studie des BIBB auf, da hier die Auszubildenden des handwerklichen Berufs Kraftfahrzeugmechatroniker die betriebliche Ausbildung am schlechtesten beurteilten, jedoch die Qualität der Berufsschule am besten (Vgl. Krewerth et al., 2010, S. 44).

Ein Vergleich der Studien hinsichtlich der einzelnen Qualitätsindikatoren zeigt zum einen Gemeinsamkeiten, zum anderen aber auch starke Unterschiede. Besonders im Hinblick auf die Gesamtindices für Betrieb und Berufsschule wird deutlich, dass in der vorliegenden Studie die Berufsschulen stets besser bewertet wurden als die Betriebe. In der Studie des BIBB ist dieses Phänomen jedoch ausschließlich bei den Köchen und Elektronikern erkennbar. Die Befragten der übrigen vier Ausbildungsberufe erzielten bessere Gesamtbewertungen für die Betriebe. Dies stützt wiederum die Annahme, dass die Köche und Elektroniker mit ihren betrieblichen Ausbildungsbedingungen offenbar unzufrieden sind. In anderen Untersuchungen schnitten die Betriebe ebenfalls durchschnittlich besser ab als die Berufsschulen (Vgl. Zielke 1998, S. 10, 14; DGB 2015, S. 11, 23; Rose, Staack, Wittwer, 2003, S. 4 – 6). In Folge dessen könnte dies in Bezug auf das Land Sachsen-Anhalt ein Hinweis darauf sein, dass die betriebliche Ausbildung qualitative Mängel aufweist und demnach nicht zufriedenstellend ist, auch wenn das Gesamtergebnis im Vergleich zum bundesweiten Ergebnis insgesamt etwas besser ausgefallen ist. Gemeinsamkeiten innerhalb beider Studien werden hinsichtlich der Faktoren Kooperation der Lernorte und

jugendspezifische Aspekte sichtbar. Die Kooperation von Betrieb und Berufsschule wurde in beiden Studien seitens sämtlicher Ausbildungsberufsgruppen ungünstig bewertet. Es scheint, dass die Befragten die Verzahnung von Theorie und Praxis als eher gescheitert ansehen. Diese Problematik war bereits Ergebnis der Studie des Lüttfeld- und des Hanse-Berufskollegs im Jahr 2003 und bedarf daher Verbesserungen (Vgl. Rose, Staack, Wittwer, 2003, S. 6). Der Praxisbezug des Berufsschulunterrichts zur Arbeitswelt und die Vorbereitung auf die Abschlussprüfung stehen hierbei im Mittelpunkt der Kritik. Durch die Einführung des Lernfeldkonzepts sollte durch handlungsorientierten Unterricht ein stärkerer Realitätsbezug hergestellt werden (Vgl. Kultusministerkonferenz 2007, S. 17), allerdings erfolgt die Umsetzung des Konzepts durch die Lehrkräfte nur teilweise. Lehramtstudenten werden im Studium zwar nach dem Prinzip der beruflichen Handlungskompetenz ausgebildet, die Mehrheit der Berufsschullehrer hatte jedoch lange Zeit innerhalb des traditionellen Fächersystems gearbeitet und benötigt nach wie vor mehr Input und Hilfestellung bei der Umsetzung des Lernfeldkonzepts. Die jugendspezifischen Aspekte wurden zumindest teilweise gut eingeschätzt. Hier ist auffällig, dass studienübergreifend beim Vergleich der Ausbildungsberufe stets sehr ähnliche Bewertungen abgegeben wurden. Die Köche und Elektroniker urteilten jeweils ungünstig, die Bankkaufleute und Industriekaufleute lagen im Mittelfeld und die Industriemechaniker und Mechatroniker werteten beiderlei gut.

Festzuhalten ist, dass Ausbildungsqualität und somit auch Ausbildungszufriedenheit abhängig vom jeweiligen Ausbildungsberuf ist. Dies wurde ebenfalls durch die Überprüfung der Hypothese (H.1) in Kapitel 4.2.2 nachgewiesen.

5.3 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Geschlecht

Die Ergebnisse, differenziert nach dem Geschlecht der Auszubildenden, zeigten, dass die Männer die beiden Qualitätsdimensionen tendenziell besser bewerteten als die Frauen. Einzig und allein die betriebliche Ausbildungsqualität erzielte jeweils einen Gesamtindex von 2.5. Hinsichtlich der Outputqualität lag gar ein signifikanter Unterschied vor (H.2). Hier fiel die Einschätzung durch die Frauen deutlich zurückhaltender aus.

Eine mögliche Ursache für die insgesamt leicht schlechteren Bewertungen durch die Frauen könnte an der geringeren Stichprobengröße liegen. Es wurden 172 männliche und 68 weibliche Auszubildende befragt. Im Falle einer höheren Anzahl an Frauen hätte das Resultat durchaus anders ausfallen können. Die Ursache für den starken Männerüberhang liegt in der

Auswahl der Ausbildungsberufe, da diese größtenteils männerdominiert sind (Vgl. DGB 2015, S. 48).

Weiter werden zur Interpretation des Ergebnisses die erhobenen Faktoren analysiert, die mit Ausbildungszufriedenheit in Zusammenhang stehen. Sowohl die Männer als auch die Frauen empfanden das Arbeitsklima als angenehm. Die weiblichen Auszubildenden verdienen im Durchschnitt etwas mehr als die männlichen Auszubildenden, was auf die Ausbildungsberufe zurückgeführt werden kann. Die meisten weiblichen Studienteilnehmer arbeiten als Bankkauffrauen und somit in dem Ausbildungsberuf mit der höchsten Ausbildungsvergütung verglichen zu den anderen fünf erhobenen Berufen. Trotz dessen gaben die Frauen prozentual etwas mehr an, dass ihnen das Gehalt für ihre geleistete Arbeit zu niedrig erscheint. In puncto ausbildungsfremde Tätigkeiten sind es die Männer, die sich damit in einem leicht größeren Teil unangenehm beansprucht fühlen, da sie häufiger für Aufräum- oder auch Gartenarbeiten herangezogen werden. Die Faktoren Überstunden sowie Probleme & Belastungen erklären jedoch, weshalb die Frauen die Input- und Prozessqualität etwas schlechter bewertet haben, da sie hier beträchtlich stärker betroffen scheinen. Auch auf die Fragen, ob sich die Auszubildenden nochmals für den Beruf und den Betrieb entscheiden würden, gaben die weiblichen Studienteilnehmer prozentual mehr an, dass sie dies nicht in Erwägung ziehen würden.

Insgesamt betrachtet wiesen die weiblichen Auszubildenden zwar, genau wie in der aktuellsten Studie des DGB (Vgl. DGB 2015, S. 48), schlechtere Einschätzungen der Qualitätsdimensionen auf und zeigten sich auch in Bezug auf die einzelnen Qualitätsindikatoren unzufriedener, dennoch sind nach Ansicht des Verfassers die Differenzen nicht aussagekräftig genug, um eine Abhängigkeit der Ausbildungszufriedenheit vom Geschlecht der Auszubildenden festzustellen. Auch die Untersuchung des DGB gelang zu dem Ergebnis, dass „individuelle geschlechtsspezifische Benachteiligungen kein generelles Problem des dualen Ausbildungssystem darzustellen scheinen.“ (ebd., S 48). Andere Studien konnten ebenfalls keinen Einfluss ausfindig machen (Vgl. Zielke 1998; Krewerth et al., 2010). Der Grundstein für die empfundene Benachteiligung einiger Frauen im Berufsleben gegenüber der Männer wird daher nicht bereits in der Ausbildung gelegt.

5.4 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Alter

Bei der Betrachtung des Alters der Studienteilnehmer wird schnell deutlich, dass keine großen Abweichungen bezüglich der Bewertung der Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität

vorliegen. Auch der Signifikanztest ergab keine Unterschiede (H.3). Die jüngeren Auszubildenden beurteilten generell etwas schlechter als die älteren Auszubildenden, außer in Bezug auf die Berufsschule. Hier wurde seitens der Jüngeren ein leicht besserer Gesamtindex erreicht.

Eine mögliche Erklärung für die gleichartigen Gesamtbewertungen bieten erneut die untersuchten Qualitätsindikatoren, die Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit miteinander verbinden. Das Betriebsklima wurde sowohl von den jüngeren als auch von den älteren Auszubildenden als ‚gut‘ eingeschätzt. Die Vergütung erfolgte nahezu in gleicher Höhe und wird von beiden Gruppen jeweils zur Hälfte als zu niedrig empfunden. Knapp jeder Dritte gab an, sich mit belastenden Problemen durch die Ausbildung auseinandersetzen zu müssen. Auch Überstunden wurden von beiden Altersgruppen zu gleich hohen prozentualen Anteilen bemängelt. Die jüngeren Auszubildenden führten jedoch vermehrt an, dass sie einen Ausbildungsabbruch erwogen und sowohl den Beruf als auch den Betrieb nicht noch einmal wählen würden. Diese zuletzt genannten Aspekte können ein Hinweis darauf sein, weshalb die Jüngeren im Wesentlichen leicht schlechter bewertet haben. Eine mögliche Ursache für den von ihnen besser erzielten Gesamtindex für die Berufsschule könnte wiederum auf das bereits bei der Unterscheidung nach Ausbildungsberufen erwähnte Phänomen hindeuten, nach dem Auszubildende mit schlechten Bewertungen für den Betrieb eine besonders positive Wahrnehmung der Berufsschule haben.

Zusammenfassend zeigen sich, wie bereits bei der Differenzierung nach dem Geschlecht, auch hinsichtlich des Alters keine schwerwiegenden Unterschiede bei den Gesamtindizes für die Qualitätsdimensionen. Daher kann auch hier die Aussage getroffen werden, dass keine Abhängigkeit der Ausbildungszufriedenheit vom Alter der Auszubildenden besteht. Andere Studien konnten ebenso keinen Einfluss feststellen (Vgl. Zielke 1998; DGB 2015).

5.5 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit vom Schulabschluss

Differenziert nach dem schulischen Abschluss der Befragten wird deutlich, dass die Realschulabsolventen generell leicht schlechtere Bewertungen abgegeben haben als die Abiturienten, mit Ausnahme der Berufsschule. Hier wurde seitens der zuerst genannten Gruppe ein besserer Gesamtindex erzielt, wodurch erneut das zuvor genannte Bewertungsphänomen kenntlich wird.

Die schlechteren Gesamtindizes der Realschulabsolventen lassen sich auf die Faktoren zurückführen, die mit Ausbildungszufriedenheit in Zusammenhang stehen. Das Arbeitsklima

im Betrieb wurde von ihnen zwar noch als ‚gut‘, jedoch deutlich zurückhaltender im Vergleich zu den Abiturienten, eingeschätzt. Auch in puncto Ausbildungsvergütung liegen die Studienteilnehmer mit einem Realschulabschluss oder vergleichbarem Abschluss mit durchschnittlich 635.52 EUR deutlich unter der durchschnittlichen Vergütungshöhe von 717.65 EUR der Studienteilnehmer mit einem Abitur. Die Realschulabsolventen gaben des Weiteren prozentual häufiger an, ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben zu müssen und Probleme mit der Ausbildung zu haben. Nur hinsichtlich der Mehrarbeit beklagten die Abiturienten in einem etwas größeren Anteil, dass diese geleistet werden muss. Sehr starke Unterschiede lassen sich bei Betrachtung der Ausbildungsabbrucherwägungen erkennen. Hier liegt die Quote der Realschulabsolventen doppelt so hoch wie bei den Abiturienten. Dieser Aspekt zeugt eindeutig von Unzufriedenheit. Ein weiterer Beweis hierfür ist die Frage nach der erneuten Entscheidung für den gewählten Beruf und den gewählten Ausbildungsbetrieb nach aktuellem Erfahrungsstand, denn bezüglich beider Kriterien liegt die Abneigungsquote seitens der Realschulabsolventen klar höher als bei den Abiturienten.

Insgesamt wurden unterschiedliche Gesamtindices in Bezug auf den schulischen Abschluss der Studienteilnehmer ermittelt. Auch die Überprüfung der Hypothese (H.4) stellte signifikante Unterschiede hinsichtlich der Qualitätsindikatoren Betrieb und Berufsschule fest. Bei der Betrachtung der Ursachen für Ausbildungszufriedenheit lagen die Realschulabsolventen oftmals hinter den Abiturienten zurück. Aufgrund dieser Ausführungen könnte eine Abhängigkeit der eingeschätzten Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit vom Schulabschluss angenommen werden. Jedoch sollte hierbei beachtet werden, dass der schulische Abschluss mit dem gewählten Ausbildungsberuf zusammenhängt. Wie in Kapitel 5.2 beschrieben, erzielten die handwerklich-gewerblichen Berufe vergleichsweise schlechte Gesamtindices. Diesen Ausbildungsberufen gehören im Wesentlichen die befragten Realschulabsolventen an. In einer Situation mit gleichen Anteilen an Studienteilnehmern mit Realschulabschluss und Abitur innerhalb der Ausbildungsberufsgruppen wäre ein anderes Ergebnis durchaus denkbar, da annähernd gleiche Ausbildungsbedingungen gegeben wären. In diesem Fall würde eine Abhängigkeit ausgeschlossen werden. Die Studie von Zielke konnte hierbei ebenfalls keinen Zusammenhang nachweisen (Vgl. Zielke 1998, S. 14).

5.6 Input- und Prozessqualität und Outputqualität in Abhängigkeit von der Betriebsgröße

Die wohl größten Unterschiede bezüglich der Merkmalsdimensionen der Auszubildenden traten bei der Differenzierung nach der Betriebsgröße auf. Im Ergebnis finden sich die schlechtesten Bewertungen auf Seiten der Kleinstbetriebe, gefolgt von den Klein- und Mittelbetrieben. Die Großbetriebe erzielten über alle Qualitätsindikatoren hinweg stets den besten Gesamtindex. Besonders große Differenzen werden bei Betrachtung der Qualität des Betriebs und der jugendspezifischen Aspekte deutlich. Während die Studienteilnehmer aus den Großbetrieben die Ausbildungsqualität des Betriebs mit 2.2 einschätzten, erreichten die Auszubildenden der Kleinstbetriebe nur einen Durchschnitt von 3.1. Die Gesamtindices der jugendspezifischen Aspekte lagen hierbei noch weiter auseinander. So werteten die Befragten der Großbetriebe durchschnittlich mit 2.1. Die Auszubildenden der Kleinstbetriebe erzielten hingegen nur einen Gesamtindex von 3.4. Bereits jetzt kann davon ausgegangen werden, dass die Ausbildungsqualität und somit auch Ausbildungszufriedenheit abhängig von der Betriebsgröße ist und dem Prinzip folgt: Je größer der Ausbildungsbetrieb, desto besser die Ausbildungsqualität und desto höher die Ausbildungszufriedenheit. Diese Aussage kann auf die Bewertungen der Qualitätsdimensionen, die in Kapitel 4.6 dargestellt wurden, eindeutig bezogen werden. Auch die Überprüfung der Hypothese (H.5) gelang zu dem Ergebnis, dass signifikante Unterschiede im Hinblick auf die Qualitätsfaktoren Input- und Prozessqualität (insgesamt), Betrieb und jugendspezifische Aspekte bestehen.

Um die obige These stärker zu untermauern, werden erneut die einzelnen Kriterien betrachtet, die in Verbindung mit Ausbildungszufriedenheit stehen. In den Großbetrieben wird das Arbeitsklima mit durchschnittlich 1.9 als angenehm betrachtet. Die Mittelbetriebe erreichten einen Durchschnittswert von 2.2, die Kleinbetriebe 2.6 und die Kleinstbetriebe 2.8. Das bedeutet, dass das Betriebsklima mit steigender Zahl an Beschäftigten besser eingeschätzt wird. Im Fokus auf die Ausbildungsvergütung kann die Relation analog verwendet werden: Je größer der Betrieb, desto höher ist das Ausbildungsgehalt. Dieses lag bei den Großbetrieben im Durchschnitt bei 733,00 EUR und sank mit fallender Zahl an Beschäftigten bis auf 540,62 EUR in den Kleinstbetrieben. Der finanzielle Punkt kann wiederholt als Begründung für die starke Differenz der bewerteten jugendspezifischen Aspekte herangezogen werden. Im Übrigen sehen 82 Prozent der Befragten aus den Kleinstbetrieben ihre Vergütung als zu niedrig an. Im Vergleich hierzu sind es bei den Großbetrieben nur 31 Prozent. Somit liegt ein bedeutsamer Nachweis für Ausbildungszufriedenheit vor. Weiter kann festgehalten werden,

dass Großbetriebe besser entlohnern als kleinere Betriebe. In Betrachtung der ausbildungsfremden Tätigkeiten wurde seitens der Kleinbetriebe mit 45 Prozent am häufigsten bemängelt, dass die Auszubildenden solche ausüben müssten. Bei den Kleinst- und Mittelbetrieben war es etwa jeder Dritte. Die Studienteilnehmer aus den Großbetrieben erreichten eine niedrige Quote von zwölf Prozent. Eine weitere Rolle spielen die Probleme und Belastungen, denen die Auszubildenden während ihrer Ausbildung begegnen. Erneut kann der größte Anteil an betroffenen Auszubildenden seitens der Kleinstbetriebe gefunden werden. Die prozentual kleinste Gruppe ist in den Großbetrieben angestellt. Mit Blick auf Überstunden gaben auch hier die Studienteilnehmer aus den Kleinstbetrieben mit 59 Prozent am häufigsten an, solche leisten zu müssen. Mit steigender Beschäftigungszahl sinkt der Anteil an Auszubildenden, die über ihre geregelte Arbeitszeit hinaus im Betrieb verbleiben müssen. Die genannten Qualitätskriterien werden vom Verfasser der Arbeit als Ursachen für die erzielten Gesamtindizes gesehen. Um dies weiter zu belegen, werden die Quoten für Ausbildungsabbrucherwägungen betrachtet, die hauptsächlich damit begründet wurden, dass die Befragten mit ihren Ausbildungsbetrieben unzufrieden waren. Fast die Hälfte der Auszubildenden aus den Kleinst- und Kleinbetrieben hat bereits einen Abbruch in Erwägung gezogen. Bei den Mittelbetrieben lag die Quote bei 30 Prozent. Die wiederum prozentual kleinste Gruppe an Auszubildenden findet sich mit nur acht Prozent in den Großbetrieben wieder. Darüber hinaus wurden die Ablehnungsquoten für den gewählten Beruf und Betrieb untersucht. Abermals konnten starke Unterschiede zwischen den Betriebsgrößengruppen, zugunsten der Großbetriebe, ermittelt werden. Eine erneute Wahl des Berufs würde nach Ansicht der Auszubildenden von 32 Prozent aus den Kleinstbetrieben, 40 Prozent aus den Kleinbetrieben, 30 Prozent aus den Mittelbetrieben und 15 Prozent aus den Großbetrieben nicht erfolgen. Mit sinkender Beschäftigungszahl steigt auch die Abneigung gegen den Ausbildungsbetrieb. Zwei Drittel der Kleinstbetriebe würden sich aus heutiger Sicht nicht nochmals für den Betrieb entscheiden. Hinsichtlich der Kleinbetriebe führten dies 62 Prozent an, bei den Mittelbetrieben waren es 34 Prozent. Die Quote für die Großbetriebe lag bei nur 15 Prozent. Wenig erfreulich ist die Tatsache, dass die getroffene Berufswahl offensichtlich von der Betriebsgröße abhängt. Auszubildende aus kleineren Betrieben gaben viel häufiger an, dass ihnen der Beruf nicht mehr gefällt. Demzufolge ist es denkbar, dass sie mit ihrem Ausbildungsberuf zufriedener wären, wenn sie an größeren Betrieben lernen würden.

Eine Abhängigkeit der Ausbildungsqualität und –zufriedenheit von der Größe des Ausbildungsbetriebes ist nach Betrachtung der vorausgegangenen Ausführungen eindeutig

gegeben. Zu diesem Resultat gelang auch die IKK-Studie aus dem Jahr 2006, da hiernach Auszubildende aus größeren Unternehmen viel stärker an einer Übernahme nach der Ausbildung interessiert waren als die Auszubildenden der kleineren Unternehmen (Vgl. Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH 2006, S. 5). Der DGB schlussfolgerte hinsichtlich dessen, dass an Großbetrieben bessere personelle und materielle Voraussetzungen herrschen und kleine Betriebe eher bestrebt sind, personelle Engpässe durch die Einbindung ihrer Auszubildenden zu kompensieren, wodurch die Heranwachsenden jedoch öfter ausbildungsfremde Tätigkeiten ausüben müssen und somit die eigentliche fachliche Ausbildung nicht im vollen Umfang gewährleistet werden kann (Vgl. DGB 2015, S. 7). Zum anderen stellten auch EBBINGHAUS und KREWERTH diesen Zusammenhang fest (Vgl. Ebbinghaus, Krewerth, 2014, S. 80).

6. Fazit und Ausblick

Zu Beginn der Untersuchung lagen verschiedene Studien zum Thema Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit vor, die als literarischer Ansatz zur Hypothesenbildung der vorliegenden Arbeit dienten. Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Studie des BIBB aus dem Jahr 2008 gelegt, da es sich bei dieser Masterarbeit um eine Replikation der Untersuchung handelt. Das Erhebungsinstrument wurde für die vorliegende Untersuchung an den Berufsschulen im Land Sachsen-Anhalt übernommen und ausgewertet.

Im Ergebnis wurde nachgewiesen, dass es grundsätzlich einen Zusammenhang zwischen Ausbildungsqualität und Ausbildungszufriedenheit gibt. Die Einschätzungen der Qualitätsdimensionen Input- und Prozessqualität sowie Outputqualität durch die Auszubildenden schließen auf ihre Zufriedenheit. Darüber hinaus ließen sich Abhängigkeiten der Ausbildungsqualitätsbewertungen von persönlichen Merkmalsdimensionen der Studienteilnehmer feststellen. Die Merkmalsdimensionen Ausbildungsberuf und Betriebsgröße haben einen eindeutigen Einfluss auf die Einschätzung der Ausbildungsqualität und auf die Ausbildungszufriedenheit. Es zeigte sich, dass die handwerklich-gewerblichen Ausbildungsberufe hinter den kaufmännischen und den technisch-industriellen Berufen zurückstehen. Überdies führten Großbetriebe zu weitaus besseren Gesamtbewertungen als Betriebe anderer Größenklassen. Das Geschlecht und das Alter der Befragten wiesen keine Auswirkungen auf, da im Vergleich sowohl männliche und weibliche als auch jüngere und ältere Auszubildende nahezu gleiche Gesamtindices erzielten. Unklar bleibt, ob der schulische Abschluss der Auszubildenden ebenfalls das Evaluationsverhalten der Befragten beeinflusst. Zwar konnten in dieser Studie leichte Unterschiede zwischen Realschulabsolventen und Abiturienten ermittelt werden, jedoch war die Verteilung der Auszubildenden mit einem Realschulabschluss bzw. Abitur innerhalb der Ausbildungsberufsgruppen ungleich. Die Differenzen resultieren daher möglicherweise von der starken Dominanz der Realschulabsolventen in den handwerklich-gewerblichen Berufen, welche die schlechtesten Gesamtbewertungen erhalten haben.

Beim Abgleich des Ergebnisses für Sachsen-Anhalt mit dem Ergebnis der Studie des BIBB aus dem Jahr 2008 erwies die deskriptive Analyse einen kleinen Vorteil für Sachsen-Anhalt, da die Gesamtindices im Vergleich zum bundesweiten Resultat gleich oder gar besser ausfielen. Besonders die Faktoren Berufsschulqualität und jugendspezifische Aspekte erhielten positivere Einschätzungen seitens der Auszubildenden. Die Berufsschulen in

Sachsen-Anhalt lagen in ihrer qualitativen Gesamtbewertung sogar vor den Betrieben. Die Untersuchung des BIBB führte zu einem notenmäßig gleichen Bewertungsergebnis für die beiden Lernorte. Die Gesamteinschätzungen, mit Ausnahme der Berufsschule und der Kooperation der Lernorte, können nach dem gängigen Schulnotensystem als ‚befriedigend‘ betitelt werden, mit guter Tendenz. Die Qualität der Berufsschule erhält die Note ‚gut‘. Die Kooperation der Lernorte erzielte insgesamt nur ein ‚ausreichend‘. Dieses Endresultat ist grundsätzlich nicht schlecht, es zeigt dennoch Verbesserungspotential auf.

Insbesondere die untersuchten Qualitätsfaktoren, die mit Ausbildungszufriedenheit in Zusammenhang stehen, offenbaren, weshalb die Auszubildenden derartige Bewertungen vornahmen. Vor allem die Ausbildungsqualität der Betriebe und die Kooperation der beiden Lernorte wiesen hierbei qualitative Mängel auf. Auf der positiven Seite kann eigentlich nur der Aspekt Arbeitsklima genannt werden, der mit ‚gut‘ eingeschätzt wurde. Es ist wichtig, dass sich Auszubildende an ihrem Arbeitsplatz wohl fühlen und gern zur Arbeit gehen. Dieser Aspekt ist weitgehend erfüllt. Auf der negativen Seite finden sich die Faktoren ungerechtfertigte Ausbildungsvergütung, ausbildungsfremde Tätigkeiten, Probleme & Belastungen, Überstunden und Ausbildungsabbrucherwägungen, die allesamt nach Ansicht des Verfassers zu hohen Quoten erreichten. Auch die Frage, ob sich die Studienteilnehmer aus heutiger Sicht erneut für den Beruf bzw. für den Betrieb entscheiden würden, haben zu viele von ihnen mit ‚nein‘ beantwortet. Diese stark ausgeprägte negative Seite beeinflusst im Wesentlichen das Evaluationsverhalten und die Ausbildungszufriedenheit und führt somit zu dem vorliegenden Endergebnis. Besonders die Köche und Elektroniker verdienen größtenteils zu wenig, um damit einen angemessenen Lebensstandard zu halten. Daher sind sie auf eine Ausbildungsförderung oder gar auf Nebenjobs angewiesen, für die ihnen jedoch aufgrund von Überstunden und Belastungen sowohl Zeit als auch Kraft fehlen. Eine höhere Vergütung seitens der Betriebe könnte hierbei bereits zu einer Steigerung der Ausbildungszufriedenheit führen. Eventuell können auch Anreize in Form von Incentives geschaffen werden, also Belohnung für beispielsweise hohe Verkaufszahlen oder besonderes Engagement. Hinsichtlich ausbildungsfremder Tätigkeiten sind die Betriebe gefordert sich strikter an den Ausbildungsrahmenplan zu halten, damit die Auszubildenden eine ordentliche Ausbildung erhalten und im Anschluss daran, sich auch in anderen Betrieben in ihrem Beruf zurechtfinden können, denn eine Übernahme durch den Ausbildungsbetrieb ist oftmals nicht garantiert bzw. teilweise von den Auszubildenden auch gar nicht mehr gewollt. Körperlichen bzw. psychischen Belastungen sollten ebenfalls entgegengewirkt werden. Bereits seitens der

Betriebe, zum Beispiel durch den Ausbilder oder Kollegen, aber auch durch die Berufsschullehrer sollten gesundheitliche Alarmsignale, wie dauerhafte Müdigkeit oder Schmerzzustände, frühzeitig erkannt werden, sodass gesundheitlichen Beschwerden der Auszubildenden abgeholfen werden kann. Es kann nicht sein, dass einigen gedroht wird, im Falle vom Fernbleiben aufgrund von Krankheit, gekündigt zu werden. In diesem Rahmen sollten überdies Überstunden im Limit gehalten werden.

Diese Masterarbeit kann als Grundlage für die Berufsbildungsforschung und –politik im Land Sachsen-Anhalt zum Aufdecken und Aufgreifen verschiedener qualitativer Aspekte der beruflichen Bildung im dualen Ausbildungssystem dienen und zur weiteren Entwicklung für künftige Generationen beitragen. Die Arbeit richtet sich vorwiegend an die Betriebe und Berufsschulen selbst, um aufzuzeigen, in welchen Ausbildungsbereichen qualitative Mängel vorliegen. Auch Ausbildungsberater der Kammern können für die Beratung der Betriebe gezielt davon profitieren. Überdies werden Institutionen der beruflichen Bildung, wie beispielsweise das Kultusministerium des Landes Sachsen-Anhalt oder das Bundesinstitut für Berufsbildung, angesprochen, um auf Basis der Ergebnisse die Ausbildungsbedingungen an den Lernorten weiter zu entwickeln und zu modernisieren. Vorstellbar sind fortführende Forschungen, die einzelne Qualitätsindikatoren tiefgründiger untersuchen. Besonders hinsichtlich der Ausbildungsberufe müssen Stärken und Schwächen ausfindig gemacht und qualitative Mängel abgestellt werden. Eine bessere Verzahnung der Lernorte bezüglich Theorie und Praxis ist ebenfalls bedürftig. Das Ziel der stetigen Optimierung der beruflichen Ausbildung kann auch durch eine Minimierung der Fehler erreicht werden, sodass in Zukunft wieder bessere Gesamteinschätzungen für die einzelnen Qualitätsdimensionen erlangt und somit mehr Auszubildende mit ihrer Ausbildung zufrieden sein werden.

Literaturverzeichnis

- Baur, N., Blasius, J. (2014): *Handbuch Methoden der empirischen Sozialforschung*. Wiesbaden: Springer VS.
- Beicht, U., Krewerth, A., Eberhard, V., Granato, M. (2009): Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden. In: *BIBB Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung, 2009, 3. Jahrgang, Heft 9*, S. 1 – 13.
- Bortz, J., Döring, N. (2006): *Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin (u. a.): Springer Verlag.
- Bortz, J., Schuster, C. (2010): *Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler*. Berlin, Heidelberg: Springer Verlag.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2011): *Ausbildungsordnungen und wie sie entstehen*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2005): *Berufsbildungsreformgesetz*. Online verfügbar unter: http://www.gesetze-im-internet.de/bundesrecht/bbig_2005/gesamt.pdf (06.06.2016).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): *Berufsbildungsbericht 2003*. Online verfügbar unter: <https://www.bmbf.de/pub/bbb2003.pdf> (14.06.2016).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): *Entwicklung einer Konzeption für eine Modellinitiative zur Qualitätsentwicklung und –sicherung in der betrieblichen Berufsausbildung, Band 4*. Berlin/Bonn: W. Bertelsmann Verlag.
- Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen (1965): Gutachten über das Berufliche Ausbildungs- und Schulwesen. In: Deutscher Ausschuss für das Erziehungs- und Bildungswesen (Hrsg.) *Empfehlungen und Gutachten Folge 7/8*. Stuttgart, S. 51 – 154.
- DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2013): *Ausbildungsreport 2013*. Online verfügbar unter: <http://www.dgb.de/presse/++co++d1b94486-156e-11e3-9f26-00188b4dc422/file/Ausbildungsreport-2013.pdf> (14.06.2016).

DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2014): *Ausbildungsreport 2014*.

Online verfügbar unter: <http://jugend.dgb.de/meldungen/ausbildung/++co++2e71121a-3294-11e4-b48c-525400808b5c> (14.06.2016).

DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik (2015): *Ausbildungsreport 2015*.

Online verfügbar unter:

<http://www.dgb.de/presse/++co++e4352cbe-50a5-11e5-b80e-52540023ef1a>
(14.06.2016).

Ebbinghaus, M. (2006): Stellenwert der Qualitätssicherung in der betrieblichen Berufsausbildung – Ergebnisse einer Betriebsbefragung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Arbeitsgruppe, Qualitätssicherung von beruflicher Aus- und Weiterbildung, Heft 78*. Bonn, S. 31 – 52.

Ebbinghaus, M., Krewerth, A., Loter, K. (2010): Wie Auszubildende und Betriebe die Ausbildungsqualität einschätzen. In: *W&B – Wirtschaft und Berufserziehung. Zeitschrift für Berufsbildung und Bildungspolitik, 2010, Volume 62, Heft 4*, S. 24 – 29.

Ebbinghaus, M., Krewerth, A. (2014): Ausbildungsqualität und Zufriedenheit – Analysen aus Sicht von Betrieben und Auszubildenden in Deutschland. In: Fischer, M., Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Qualität in der Berufsausbildung. Anspruch und Wirklichkeit*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 77 – 96.

Ebner, H. G. (2003): Ausbildungspersonal – Lernkultur – Ausbildungszufriedenheit. In: *berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule, 2003, Volume 57, Heft 84*, S. 8 – 10.

Grabow, T., Quante-Brandt, E. (2008): *Die Sicht von Auszubildenden auf die Qualität ihrer Ausbildungsbedingungen. Regionale Studie zur Qualität und Zufriedenheit im Ausbildungsprozess*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag.

Greinert, W.-D. (1997): *Das duale System der Berufsausbildung in der Bundesrepublik Deutschland*. Stuttgart: Holland + Josenhans Verlag.

Heckel, M. (2014): *Duale Ausbildung im Ausland. Bildung als Exportschlager*. Online verfügbar unter:
<http://www.handelsblatt.com/unternehmen/mittelstand/wachstumsmaerkte/duale-ausbildung-im-ausland-bildung-als-exportschlager/9926204.html> (21.07.2016).

- Jacob, R., Heinz, A., Décieux, J. P., Eirmbter, W. H. (2011): *Umfrage. Einführung in die Methoden der Umfrageforschung, 2. erweiterte und korrigierte Auflage*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag GmbH.
- Jungkunz, D. (1996): Zufriedenheit von Auszubildenden mit ihrer Berufsausbildung. In: *ZBW – Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 1996, Volume 92, Heft 4*, S. 400 – 415.
- Krewerth, A., Beicht, U., Eberhard, V., Granato, M., Gei, J. (2007): Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland, Projektbeschreibungen*. Online verfügbar unter: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/at_22202.pdf (22.06.2016).
- Krewerth, A., Eberhard, V., Gei, J. (2008): *Merkmale guter Ausbildungspraxis. Ergebnisse des BIBB-Expertenmonitors*. Online verfügbar unter: www.expertenmonitor.de/downloads/Ergebnisse_20081114.pdf (11.02.2010).
- Krewerth, A., Beicht, U., Eberhard, V., Granato, M., Gei, J. (2010): Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *BIBB-Forschungsverbund zur Ausbildungsqualität in Deutschland, Gemeinsamer Abschlussbericht*. Online verfügbar unter: https://www2.bibb.de/bibbtools/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_22202.pdf (14.06.2016).
- Kultusministerkonferenz (2007): *Handreichung für die Erarbeitung von Rahmenlehrplänen der Kultusministerkonferenz für den berufsbezogenen Unterricht in der Berufsschule und ihre Abstimmung mit Ausbildungsordnungen des Bundes für anerkannte Ausbildungsberufe*. Bonn: ohne Verlag.
- Mayring, P. (2002): *Einführung in die qualitative Sozialforschung*. Weinheim, Basel: Beltz Verlag.
- Mirbach, H. (2009): Qualität in der beruflichen Bildung – zur Auslegung des Qualitätsbegriffs. In: Münk, H. D., Weiß, R., Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Qualität in der beruflichen Bildung: Forschungsergebnisse und Desiderata*. Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag, S. 59 – 68.

- Neuberger, O., Allerbeck, M. (1978): *Messung und Analyse von Arbeitszufriedenheit. Erfahrungen mit dem „Arbeitsbeschreibungsbogen (ABB)“*. Bern, Stuttgart, Wien: Huber Verlag.
- Paier, D. (2010): *Quantitative Sozialforschung. Eine Einführung*. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.
- Popper, K. R. (1994): *Logik der Forschung*. Tübingen: Mohr Siebeck Verlag.
- Raithel, J. (2008): *Quantitative Sozialforschung. Ein Praxiskurs*. Wiesbaden: Springer VS.
- Rose, P., Staack, Y., Wittwer, W. (2003): Die Wirklichkeit ist gar nicht so anders. Wie Jugendliche ihre Ausbildung sehen. In: *berufsbildung. Zeitschrift für Praxis und Theorie in Betrieb und Schule*, 2003, Volume 57, Heft 84, S. 3 – 7.
- Schwarze-Reiter, K. (2011): Erst schrauben, dann schreiben. In: *Focus-Schule Online*, Nr. 6, 2011. Online verfügbar unter: http://www.focus.de/familie/lehre/deutschland-hat-die-beste-berufsausbildung-erst-schrauben-dann-studieren_id_2409385.html (21.07.2016).
- Stowasser, J. M., Petsching, M., Skutsch, F. (2006): *STOWASSER. Lateinisch – deutsches Schulwörterbuch*. München: Oldenbourg Schulbuchverlag.
- Thaler, T. (2013): Methodologie sozialpädagogischer Forschung. In: Mührel, E., Birgmeier, B. (Hrsg.), *Soziale Arbeit in Theorie und Wissenschaft*. Wiesbaden: Springer VS.
- Zentrum für angewandte Gesundheitsförderung und Gesundheitswissenschaften GmbH (2006): *Auszubildende und Gesundheit im Handwerk*. Online verfügbar unter: http://www.ikkbb.de/fileadmin/user_upload/doc/Studien/Broschuere_IKK-Studie_Auszubildende_und_Gesundheit_im_Handwerk.pdf (14.06.2016).
- Zielke, D. (1998): Ursachen der Ausbildungszufriedenheit. In: *BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung*, 1998, Volume 27, Heft 2, S. 10 – 15.
- Zollondz, H.-D. (2011): *Grundlagen Qualitätsmanagement. Einführung in die Geschichte, Begriffe, Systeme und Konzepte*. München: Oldenbourg Wissenschaftsverlag.

Anhang

Anhang 1: Übersicht zur Auswahl der Bundesländer für die Studie des BIBB.....	X
Anhang 2: Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Input- und Prozessqualität.....	XI
Anhang 3: Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Outputqualität.....	XII
Anhang 4: Antrag Landesschulamt.....	XIII
Anhang 5: Genehmigungsbescheid Landesschulamt.....	XIX
Anhang 6: Übersicht zur Erhebung der Schüler innerhalb der Ausbildungsberufe an den Schulstandorten.....	XX
Anhang 7: Fragebogen.....	XXI

Anhang : Übersicht zur Auswahl der Bundesländer für die Studie des BIBB.



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, bereitgestellt durch Julia Gei am 26.02.2016 per E-Mail.

Anhang 1: Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Input- und Prozessqualität.

Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Input- und Prozessqualität					
Indizes-Ebenen: ■ Kontexte, ■ Qualitätsbereiche, ■ Qualitätsunterbereiche					
Qualitätsurteile der Auszubildenden: „Wie stark trifft es in Ihrer Ausbildung zu, dass ...“		Gewichte zur Berechnung der Qualitätsindizes (siehe Anmerkungen)			
		Sp. 1	Sp. 2	Sp. 3	Sp. 4
BETRIEB					60%
Organisation					15%
Lernprozessplanung und -einhaltung				35%	
... genau geplant und eingehalten wird, wann was im Betrieb gelernt wird.		21%	100%		
Einholung von Auszubildenden-Feedback				65%	
... im Betrieb mit den Auszubildenden regelmäßig besprochen wird, wie sie mit der Ausbildung zurecht kommen.		69%	80%		
... die Auszubildenden im Betrieb regelmäßig schriftlich beurteilen können, wie zufrieden sie mit der Ausbildung sind.		15%	20%		
Inhalte, Methoden und Lernklima¹					30%
Lernen im Arbeitsprozess				45%	
... Auszubildende in der Ausbildung auch „echte Arbeit“ für den Betrieb leisten.		32%	10%		
... Auszubildende nicht nur einzelne Arbeitsschritte durchführen, sondern auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen werden.		52%	20%		
... Auszubildende im Betrieb mit Büchern oder Computerprogrammen selbstständig lernen können.		16%	5%		
... Auszubildende die Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren können.		38%	15%		
... Auszubildenden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt werden.		31%	10%		
... Auszubildende im Betrieb immer etwas zu tun haben. ²		73%	25%		
... Auszubildende selten Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören. ³		47%	15%		
Lernklima				45%	
... Auszubildende bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben bekommen.		32%	15%		
... Auszubildende bei neuen Arbeitsaufgaben auch mal Fehler machen dürfen.		45%	20%		
... Kollegen/-innen die Auszubildenden respektvoll behandeln.		55%	25%		
... Auszubildende sich gegenseitig unterstützen.		44%	20%		
... Auszubildende Arbeiten nicht unter Zeitdruck durchführen müssen. ⁴		9%	5%		
... Auszubildenden nicht viele Überstunden leisten müssen. ⁵		43%	15%		
Zusatzangebote⁶				10%	
... der Betrieb den Auszubildenden auch den Erwerb von Zusatzqualifikationen ermöglicht, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind (z. B. Fremdsprachen, spezielle Computerkurse, Schweißpass).		19%	85%		
... Teile der Ausbildung im Ausland stattfinden.		4%	15%		
Eignung und Verhalten der Ausbilder/-innen					40%
fachliche Eignung der Ausbilder/-innen				35%	
... Ausbilder die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen.		66%	100%		
pädagogische Eignung der Ausbilder/-innen				30%	
... Ausbilder/-innen die Ausbildungsinhalte verständlich erklären.		72%	35%		
... Ausbilder/-innen klare Arbeitsanweisungen geben.		62%	25%		
... Ausbilder/-innen gute Leistungen der Auszubildenden loben.		60%	25%		
... Ausbilder/-innen schlechte Leistungen der Auszubildenden kritisieren.		32%	15%		
Ausbilderpräsenz				35%	
... jederzeit eine Ausbilder/-in als Ansprechpartner zur Verfügung steht, wenn die Auszubildenden mit Arbeitsaufgaben nicht zurechtkommen.		60%	25%		
... Ausbilder/-innen sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit den Auszubildenden zu besprechen.		56%	25%		
... sich im Betrieb jemand richtig für die Auszubildenden verantwortlich fühlt. ⁷		89%	40%		
... Auszubildende nicht für viele Arbeiten völlig allein verantwortlich sind. ⁸		30%	10%		
Materielle Bedingungen					15%
... im Betrieb genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.		44%	45%		
... im Betrieb Bücher, Lernmaterialien und Medien zur Verfügung stehen, die auf dem neuesten Stand sind.		31%	30%		
... Räume in den Betrieben, in denen die Auszubildenden arbeiten, in gutem Zustand sind.		24%	25%		
BERUFSSCHULE					20%
Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen				60%	
... (Berufsschul-)Unterricht immer stattfindet.		60%	25%		
... Lehrer/-innen die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen.		78%	35%		
... Lehrer/-innen die Unterrichtsinhalte verständlich erklären.		83%	40%		
Materielle Bedingungen				25%	
... in der Schule Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind.		39%	60%		
... Räume in der Schule in einem guten Zustand sind.		28%	40%		
Lernklima⁴				15%	
... in der Berufsschule ein gutes Klassenklima herrscht.		36%	100%		
KOOPERATION DER LERNORTE					15%
... Inhalte, die in der Berufsschule gelernt werden, auch im Betrieb angewendet werden.		27%	30%		
... Arbeiten, die die Auszubildenden im Betrieb erlernen, auch in der Schule behandelt werden.		35%	40%		
... Projekte in der Ausbildung von Betrieb und Berufsschule gemeinsam geplant und durchgeführt werden.		27%	30%		
ZUSÄTZLICHE JUGENDSPEZIFISCHE ASPEKTE					5%
... Auszubildende selber festlegen können, wann sie Urlaub nehmen.		1%	25%		
... Auszubildenden neben der Ausbildung noch viel Freizeit zur Verfügung bleibt.		2%	50%		
... Auszubildende schon während der Ausbildung viel Geld verdienen.		1%	25%		

Anmerkungen: Sp. 1: Anteil der Fachleute, die im Rahmen des Experten-Ratings für das Kriterium die Höchstwertung „sehr wichtig“ vergab. Sp. 2-4 Aus den Experten-Bewertungen abgeleitete Beiträge zu den Qualitätsindizes der jeweiligen Ebene. 1) Kriterium wurde als Belastungsfaktor abgefragt, so dass für die Bildung der Qualitätsindizes eine Umkehrung der Bewertungsskala und eine positive Umformulierung des Items notwendig war. 2) Rechenerisch mussten die „Zusatzangebote“ 15% zum Qualitätsbereich „Inhalte, Methoden und Lernklima“ beitragen. Da die Kriterien des Qualitätsunterbereichs „Zusatzangebote“ zu den vergleichsweise unwichtigsten Kriterien zählen, wird der Beitrag der Zusatzangebote auf 10% herunters- und der des Lernklimas auf 45% heraufgesetzt. 3) Rechenerisch dürfte der Qualitätsbereich „Inhalte und Methoden“ nur 20% zum Qualitätsindex beitragen. Da diese geringe Relevanz aber v. a. aus der geringen Wichtigkeit des Qualitätsunterbereichs „Zusatzangebote“ resultiert (siehe Anmerkung 2), wird der Beitrag von „Inhalte und Methoden“ auf 30% heraufgesetzt. Als Ausgleich werden die Qualitätsbereiche „Materielle Bedingungen“ und „Organisation“ jeweils von 20% auf 15% heruntersgesetzt. 4) Rechenerisch müsste das „Lernklima“ 25% zum Qualitätsindex beitragen. Da der Qualitätsbereich aber nur über ein Kriterium gemessen wurde, wird der Beitrag auf 15% heruntersgesetzt und der Qualitätsbereich „Eignung und Präsenz der Lehrer/-innen“ auf 60% erhöht.

Quelle: Beicht et. al., 2009, S. 6.

Anhang 2: Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Outputqualität.

Gliederung und Gewichte des Qualitätsmodells in Bezug auf die Outputqualität

Qualitätsdimensionen

Qualitätsurteile der Auszubildenden:

„Es wird wahrscheinlich erreicht, dass ...“

Gewichte zur Berechnung der Qualitätsindizes (siehe Anmerkungen)

	Sp. 1	Sp. 2
betriebsbezogene Outputdimension	15%	15%
... Sie nach der Ausbildung von Ihrem Betrieb übernommen werden.		
berufsbezogene Outputdimension	28%	40%
... in Ihrer Ausbildung alle wichtigen Inhalte und Arbeitstechniken des Berufs vermittelt werden.		
... Sie nach Ihrer Ausbildung auch in anderen Betrieben und Arbeitsgebieten in Ihrem Beruf tätig sein können.		
... Ihre Ausbildung die Grundlage dafür schafft, dass Sie sich beruflich selbstständig machen können.		
... Ihre Abschlussprüfung der Ausbildung gut ausfallen wird.		
... Ihre Noten auf dem Abschlusszeugnis der Berufsschule gut ausfallen werden.		
weiterbildungsbezogene Outputdimension¹	26%	15%
... Ihre Ausbildung Sie dazu anregt, sich ständig weiterzubilden.		
persönlichkeitsbezogene Outputdimension	22%	20%
... Ihre Ausbildung Sie in die Lage versetzt, im Leben selbstständig zurechtzukommen.		
... Sie durch Ihren Beruf in der Gesellschaft anerkannt werden.		
gesellschaftsbezogene Outputdimension	9%	10%
... Ihre Ausbildung Interesse an politischen und wirtschaftlichen Fragen weckt.		

Anmerkungen:

Sp. 1: Durchschnittlicher Anteil der Experten, der in der Expertenmonitor-Umfrage 2007 für die der jeweiligen Outputdimension zugehörigen Einzelkriterien die Höchstwertung „absolut wichtig“ vergeben hat.

Sp. 2: In Orientierung an Spalte 1 vergebene Gewichte für die Berechnung des Qualitätsindex der Outputqualität.

1) Rechnerisch müsste die „weiterbildungsbezogene Dimension“ 25 % zur Outputqualität beitragen. Da sie aber nur über ein Kriterium gemessen wurde, wird sie auf 15 % herabgesetzt und die als besonders wichtig erachtete berufsbezogene Dimension auf 40 % heraufgesetzt.

Quelle: Beicht et. al., 2009, S. 7.

Anhang 3: Antrag Landesschulamt.

PHILIPP THIELE

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

Landesschulamt Sachsen-Anhalt
Ernst-Kamieth-Straße 2
06112 Halle (Saale)

Magdeburg, 17. Dezember 2015

Antrag auf Genehmigung einer empirischen Erhebung an Berufsschulen im Land Sachsen-Anhalt

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich befinde mich derzeit im Masterstudiengang „Lehramt an berufsbildenden Schulen mit Fachrichtung Wirtschaft & Verwaltung“ an der Otto-von-Guericke-Universität in Magdeburg. Zum Abschluss des Studiums ist eine Masterarbeit vorgesehen, die ich seit einiger Zeit plane. Ich möchte eine empirische Erhebung zum Thema Ausbildungszufriedenheit von Auszubildenden dualer Ausbildungsgänge im Land Sachsen-Anhalt vornehmen. Die Betreuung wird vom Institut für Berufs- und Betriebspädagogik, Lehrstuhlinhaber Prof. Dr. Dietmar Frommberger, übernommen.

In der Anlage „Forschungsvorhaben“ habe ich das Projekt gemäß der Punkte 2.5 a) bis j) Ihrer Internetpräsenz genauer erläutert. Der an den Schulen zu verteilende Fragebogen, der vom Bundesinstitut für Berufsbildung erstellt und in einer Umfrage im Jahr 2008 verwendet wurde, ist im Anhang zu finden. Weiter habe ich die aktuelle Immatrikulationsbescheinigung beigelegt.

Ich würde mich freuen, wenn Sie mein Vorhaben genehmigen.

Mit freundlichen Grüßen

Philipp Thiele

Anlagen

Forschungsvorhaben

Fragebogen

Immatrikulationsbescheinigung

Anlage Forschungsvorhaben

a) Darstellung des Vorhabens

Im Jahr 2008 wurde vom Bundesinstitut für Berufsbildung eine Umfrage zur Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in sechs Bundesländern Deutschlands, Baden-Württemberg, Nordrhein-Westfalen, Hessen, Hamburg, Brandenburg und Thüringen, durchgeführt. Die Ergebnisse wurden im nachfolgenden Jahr im BIBB-Report 9/09 mit dem Titel „Viel Licht – aber auch Schatten. Qualität dualer Berufsausbildung in Deutschland aus Sicht der Auszubildenden.“ veröffentlicht. Sachsen-Anhalt wurde bei dieser Untersuchung, die repräsentativ für die Bundesrepublik Deutschland gelten soll, ausgespart. Als Begründung hierfür wurden wirtschaftliche und sozialstrukturelle Kriterien genannt und zudem eine ausreichende Widerspiegelung der Bundesrepublik Deutschlands anhand dieser sechs Bundesländer. Ich möchte für meine Masterarbeit diese Untersuchung in Sachsen-Anhalt replizieren und hierbei den bereits operationalisierten Fragebogen des BIBB in verkürzter Form verwenden. Ziel ist es durch einen Perspektivwechsel herauszufinden, wie zufrieden die Auszubildenden ausgewählter dualer Ausbildungsgänge im Land Sachsen-Anhalt sind, was ihnen besonders gefällt, wo sie qualitative Mängel sehen und welche Ursachen dafür zugrunde liegen. Die gestellten Fragen der Umfrage gehen einerseits auf Themen des Betriebs ein, beispielsweise Präsenz der Ausbilder und Überstunden. Andererseits umfassen die Fragen bestimmte Aspekte der Berufsschulen wie z. B.

Lernatmosphäre und Ausstattung der Schulen. Das Ergebnis für Sachsen-Anhalt soll einer kritischen Betrachtung mit dem bundesweiten Ergebnis unterzogen werden, eventuell auch im einzelnen Bundesländervergleich. Für die Auswertung wird weiterhin untersucht, ob Differenzen erstens zwischen Männer und Frauen, zweitens zwischen Auszubildender verschiedenen Altersgruppen, drittens zwischen Auszubildender verschiedenen Betriebsgrößen und viertens zwischen den unterschiedlichen Berufsfeldern, kaufmännisch – handwerklich – industriell, vorliegen.

b) Angaben über die Mitarbeitenden

Die Masterarbeit wird ausschließlich durch meine Person verfasst. Zur Betreuung haben sich Herr Prof. Dietmar Frommberger, Leiter des Instituts Berufs- und Betriebspädagogik der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg, und Herr Dipl.-Psych. Marcel Martsch, wissenschaftlicher Mitarbeiter am selben Institut, bereiterklärt.

c) Umfang des Vorhabens

Die Erhebung wird an voraussichtlich sechs berufsbildenden Schulen (Sekundarstufe II) im Land Sachsen-Anhalt vorgenommen. Die Umfrage umfasst Schülerinnen und Schüler des 3. Lehrjahres der dualen Ausbildungsgänge Bankkaufmann/-frau, Industriekaufmann/-frau, Koch/Köchin, Elektroniker/-in für Energie- und Gebäudetechnik, Industriemechaniker/-in und Mechatroniker/-in. Zu jedem Ausbildungsgang sollen dabei Schülerinnen und Schüler in jeweils einer Schulklasse an drei verschiedenen Schulstandorten befragt werden. Demnach werden insgesamt 18 Schulklassen in die Erhebung einbezogen. Dies führt bei einer ungefähren Klassengröße von 20 bis 25 Schülerinnen und Schüler zu einer Anzahl von 360 bis 450 Probanden.

d) Verzeichnis über Anschriften der Schulen

Anhaltinisches Berufsschulzentrum „Hugo Junkers“ Dessau-Roßlau Junkersstraße 30 06847 Dessau	Berufsbildende Schulen „Eike von Repgow“ Magdeburg Albert-Vater-Straße 90 39108 Magdeburg	Berufsbildende Schulen I Stendal Schillerstraße 6 39576 Stendal	Berufsbildende Schulen II Stendal Schillerstraße 4 39576 Stendal
Berufsbildende Schulen des Landkreises Saalekreis Emil-Fischer-Straße 6-8 06237 Leuna	Berufsbildende Schulen „Friedrich List“ Halle Charlottenstraße 15 06108 Halle (Saale)	Berufsbildende Schulen des Landkreises Wittenberg Mittelfeld 50 06886 Lutherstadt Wittenberg	Berufsbildenden Schule Wernigerode Feldstraße 79 38855 Wernigerode

Voraussichtliche Übersicht zur Erhebung der Ausbildungsberufe an den Schulstandorten

Schule\Ausbildungsberuf	kaufmännischer Bereich		handwerklich-gewerblicher Bereich		technisch-industrieller Bereich	
	Bankkaufmann/ -frau	Industriekaufmann/ -frau	Koch/Köchin	Elektroniker/-in En./Geb.-techn.	Industriemechanik er/-in	Mechatroniker/-in
BSZ „Hugo Junkers“ Dessau	X	X	X	X	X	X
BbS I „Eike von Repgow“ Magdeburg	X	X				
BbS II Stendal	X	X				
BbS I Stendal			X	X	X	X
BbS Saalekreis			X	X	X	X

Mögliche Ersatzschulen

Schule\Ausbildungsberuf	kaufmännischer Bereich		handwerklich-gewerblicher Bereich		technisch-industrieller Bereich	
	Bankkaufmann/ -frau	Industriekaufmann/ -frau	Koch/Köchin	Elektroniker/-in En./Geb.-techn.	Industriemechaniker /-in	Mechatroniker/- in
BbS IV „Friedrich List“ Halle	X	X				
BbS Wittenberg		X	X	X	X	
BbS Wernigerode			X	X	X	X

e) Inanspruchnahme der Lehrkräfte

Damit die Erfüllung des schulischen Erziehungs- und Bildungsauftrages nicht gestört wird, werden keinerlei Lehrkräfte in Anspruch genommen. Ich werde lediglich anfragen, welche Lehrkräfte sich bereiterklären die ersten 30 Minuten einer ihrer Unterrichtseinheiten zeitlich für meine Fragebogenerhebung zur Verfügung zu stellen. In den Klassen werde ich das Projekt knapp vorstellen, die Fragebögen an die Schüler austeilen, ausfüllen lassen, für Fragen bereitstehen und die Bögen wieder einsammeln.

f) Zeitplan der Untersuchung

Die Erhebung wird voraussichtlich im Januar 2016 begonnen und im Februar 2016 abgeschlossen.

g) Muster Fragebogen

Ein Muster ist in der Anlage „Fragebogen“ zu finden.

h) Stellungnahme der fachlich zuständigen Hochschullehrkraft

Die Stellung von Herrn Prof. Dr. Dietmar Frommberger wird als separate Anlage dem Antrag beigelegt.

i) Antrag von Personen mit Wohnsitz außerhalb des Landes Sachsen-Anhalt

Dieser Punkt entfällt, da sich mein Wohnsitz im Land Sachsen-Anhalt befindet, Erstwohnsitz Dessau, Zweitwohnsitz Magdeburg.

j) Verpflichtungserklärung

Ich erkläre hiermit, dass die in der Erhebung zu gewinnenden Daten über die Ausbildungszufriedenheit der Schülerinnen und Schüler ausschließlich im Rahmen meiner Masterarbeit verwendet werden. Personenbezogene Daten wie Geschlecht, Alter, Ausbildungsberuf und Betriebsgröße werden anonym behandelt und ebenfalls nur zur statistischen Aufbereitung im Rahmen meiner Masterarbeit genutzt. Es werden keinerlei Informationen zu Namen oder Adressen erfasst.

Magdeburg, den 16.12.2015

_____ (Unterschrift)

Anlage

Legitimation zur Genehmigung

Genehmigung vom: 01.02.2016/ Reg.-Nr. 24-09/16

Bezeichnung der empirischen Untersuchung/Befragung: „Ausbildungszufriedenheit von Auszubildenden dualer Ausbildungsgänge im Land Sachsen-Anhalt“

Antragsteller: Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

Name und Anschrift der mit der/des mit der Durchführung beauftragten Mitarbeiterin/Mitarbeiters: Philipp Thiele
[REDACTED]
[REDACTED]

Zeitraum der Befragung/Untersuchung: Februar und März 2016

Sonstige Bemerkungen:

- Befragung/Untersuchung erfolgt lt. Genehmigungsbescheid unter Beachtung der Auflagen.
- Die Untersuchungsergebnisse sind nach Aufforderung dem Landesschulamt zuzusenden.

Die Legitimation ist nur gültig in Verbindung mit dem Genehmigungsbescheid zu der o.a. Registrier-Nummer.



Landesschulamt Sachsen-Anhalt
Siegel
10

01.02.2016



Boine

Anhang 4: Genehmigungsbescheid Landesschulamt.

Anhang 5: Übersicht zur Erhebung der Schüler innerhalb der Ausbildungsberufe an den Schulstandorten.

Schule\Ausbildungsberuf	kaufmännischer Bereich		handwerklich-gewerblicher Bereich		technisch-industrieller Bereich	
	Bankkaufmann	Industriekaufmann	Koch	Elektroniker für Energie- und Gebäudetechnik	Mechatroniker	Industriemechaniker
BSZ „Hugo Junkers“ Dessau-Roßlau	13				21	
BbS I „Eike von Repgow“ Magdeburg	18	16				
BbS II Stendal	20	12				
BbS Wittenberg		14	8			7
BbS I Stendal			8	10	18	
BbS Bitterfeld			5	15		
BbS „Otto von Guericke“ Magdeburg				11		12
BbS Saalekreis					17	15
Summe Anzahl Schüler - Ausbildungsberufe	51	42	21	36	56	34
Summe Anzahl Schüler - Bereiche	93		57		90	

Summe Anzahl Schüler -insgesamt	240
--	------------

Anhang 6: Fragebogen.



Ausbildungszufriedenheit aus Sicht der Auszubildenden in der dualen Berufsausbildung in Sachsen-Anhalt

Replikation der Studie des Bundesinstituts für Berufsbildung aus dem
Jahr 2009

Fragebogen

Worum geht es?

Ausbildungen laufen in den Betrieben und den Berufsschulen sehr unterschiedlich ab. Deshalb möchte ich heute von Ihnen erfahren, wie Ihre Ausbildungsbedingungen tatsächlich sind und wie Sie diese beurteilen. Auch interessiert mich, wie Sie mit möglichen Schwierigkeiten in der Ausbildung umgehen.

Selbstverständlich Vertrauenssache!

Die Befragung erfolgt völlig anonym. Name und Adresse der Teilnehmer werden nicht erfasst. Es wird sichergestellt, dass durch die erhobenen Angaben kein Rückschluss auf einzelne Personen möglich ist. Die datenschutzrechtlichen Bestimmungen werden strikt eingehalten.

Ihre Antworten werden absolut vertraulich behandelt. Alle Fragebögen werden anonym mit Hilfe eines Computers ausgewertet. Weder Ihre Lehrer/-innen und Ausbilder/-innen, noch sonst jemand erfährt etwas über Ihre Angaben.

So wird es gemacht:

Bitte lesen Sie jede Frage in Ruhe durch und beantworten Sie diese in vorgegebener Reihenfolge.

Ihre Antwort machen Sie kenntlich, in dem Sie einen Antwortkreis ankreuzen. ☒

Sollten Sie sich einmal bei einer Antwort geirrt haben, kreuzen Sie diesen Antwortkreis ein und kreuzen die richtige Antwort an. ☒

Notieren Sie Ihre Antwort in eigenen Worten, wenn keine Antwortkategorie zum Ankreuzen vorhanden ist. ✎

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme.

Erhebung durchgeführt von:

Philipp Thiele
Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg
Fakultät für Humanwissenschaften
Lehrstuhl für Berufspädagogik

Fragebogen bereitgestellt durch:



BIBB

Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb	
1 In welchem Beruf werden Sie ausgebildet?	
☞ Bitte geben Sie, wenn vorhanden, auch die Fachrichtung bzw. den Schwerpunkt Ihres Ausbildungsberufs an.	
Anlagenmechaniker/Anlagenmechanikerin für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik	☐ 1
Bankkaufmann/Bankkauffrau	☐ 2
Bürokaufmann/Bürokauffrau	☐ 3
Elektroniker/Elektronikerin – Energie- und Gebäudetechnik	☐ 4
Fachinformatiker/Fachinformatikerin	☐ 5
Fachverkäufer/Fachverkäuferin im Lebensmittelhandwerk	☐ 6
Friseur/Friseurin	☐ 7
Industriekaufmann/Industriekauffrau	☐ 8
Industriemechaniker/Industriemechanikerin	☐ 9
Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel	☐ 10
Koch/Köchin	☐ 11
Kraftfahrzeugmechatroniker/Kraftfahrzeugmechatronikerin	☐ 12
Maler und Lackierer/Malerin und Lackiererin	☐ 13
Mechatroniker/Mechatronikerin	☐ 14
Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte (Arzthelfer/Arzthelferin)	☐ 15
Anderer Beruf,	☐ 16
und zwar: ☞ _____	
▶ Wenn vorhanden, Fachrichtung bzw. Schwerpunkt Ihres Ausbildungsberufs:	
☞ _____	
2 Wie schwer ist es Ihnen gefallen, Ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu finden?	
sehr leicht ☐ 1 ☐ 2 ☐ 3 ☐ 4 ☐ 5 ☐ 6 sehr schwer	
3 Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsberuf ...	
☞ Bitte nur eine Antwort ankreuzen.	
... Ihr Wunschberuf.	☐ 1
... ein interessanter Beruf unter mehreren Berufen, die für Sie in Frage kamen.	☐ 2
... eine Alternative, an die Sie ursprünglich nicht gedacht hatten.	☐ 3
... eine Notlösung, weil Sie keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen haben.	☐ 4
... unklar, weil Sie nicht wussten, was Sie werden sollten.	☐ 5

4 Mit wem haben Sie Ihren Ausbildungsvertrag abgeschlossen?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen.

mit einem „richtigen“ Betrieb (Firma, Geschäft, Praxis, Behörde)..... ☐ 1

mit einer über-/außerbetrieblichen Einrichtung/Organisation als Träger der Ausbildung ☐ 2

sonstiges, ☐ 3

und zwar: 

6 Außer in der Berufsschule: Wo fand Ihre bisherige Ausbildung die meiste Zeit statt?

Bitte nur eine Antwort ankreuzen.

die meiste Zeit in einem einzigen Betrieb bzw. an unterschiedlichen Standorten eines Unternehmens ☐ 1

die meiste Zeit in unterschiedlichen Betrieben (z.B. Verbundausbildung) ☐ 2

die meiste Zeit in einer über-/außerbetrieblichen Ausbildungseinrichtung ☐ 3

sonstiges, ☐ 4

und zwar: 

- ▶ Falls Sie bisher die meiste Zeit in einer über-/außerbetrieblichen Einrichtung ausgebildet wurden, bitte weiter mit Frage 8.
- ▶ Falls Sie in unterschiedlichen Betrieben ausgebildet wurden, beantworten Sie die nachfolgenden Fragen bitte nur für den Betrieb, in dem Sie die meiste Zeit verbracht haben.

8 Gehört Ihr Betrieb zu einem Unternehmen mit mehreren Standorten, Filialen oder Zweigbetrieben?

ja ☐ 1 nein ☐ 2 weiß nicht ☐ 3

7 Wie viele Beschäftigte hat Ihr Betrieb an dem Standort, an dem Sie bisher die meiste Zeit ausgebildet wurden?

Rechnen Sie sich selbst und andere Auszubildende bitte mit ein.

1-4 ☐ 1 250-499 ☐ 5

5-9 ☐ 2 500-999 ☐ 6

10-49 ☐ 3 1000 oder mehr Beschäftigte ☐ 7

50-249 ☐ 4 weiß nicht ☐ 8

9 Wie viele Auszubildende hat Ihr Betrieb/Ihre Ausbildungseinrichtung außer Ihnen an dem Standort, an dem Sie bisher die meiste Zeit ausgebildet wurden?

ungefähre Anzahl der Auszubildenden in Ihrem Ausbildungsberuf (alle Ausbildungsjahre zusammen): 

Außer mir gibt es keine weiteren Auszubildenden. .. ☐ 1 weiß nicht ☐ 2000



BIBB

4/20/2008



infas

8 Das Arbeitsklima in Ihrem direkten Umfeld finden Sie meistens...

sehr gut 1 2 3 4 5 6 sehr schlecht

10 Wo werden Sie Ihre Abschlussprüfung ablegen?

bei einer Industrie- und Handelskammer (IHK) 1

bei einer Handwerkskammer (HWK) 2

bei einer Kammer bzw. zuständigen Stelle der Freien Berufe 3

Ausbildungsbedingungen im Betrieb

Bitte beantworten Sie nun in jeder Zeile folgende Fragen:

- Welche Ausbildungsbedingungen sind Ihnen wichtig?
- Und inwiefern treffen diese Bedingungen in Ihrer Ausbildung tatsächlich zu?

Versuchen Sie bei der Einschätzung der Wichtigkeit zu unterscheiden, was Ihnen wirklich sehr wichtig und was Ihnen weniger wichtig ist. Falls Sie bisher die meiste Zeit über-/außerbetrieblich ausgebildet wurden, beziehen Sie bitte die folgenden Fragen auf die über-/außerbetriebliche Ausbildungseinrichtung.

11 Abstimmung der Ausbildung, Geräte und Räumlichkeiten

Wie wichtig ist es Ihnen, dass...	Das ist für mich:						Das trifft in meiner Ausbildung zu:					
	sehr wichtig			gar nicht wichtig			sehr stark			gar nicht		
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
... genau geplant und eingehalten wird, wann Sie was im Betrieb lernen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Inhalte, die Sie in der Berufsschule lernen, auch im Betrieb angewendet werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... im Betrieb mit Ihnen regelmäßig besprochen wird, wie Sie mit der Ausbildung zurechtkommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie im Betrieb regelmäßig schriftlich beurteilen können, wie zufrieden Sie mit der Ausbildung sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... im Betrieb genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... im Betrieb Bücher, Lernmaterialien und Medien zur Verfügung stehen, die auf dem neuesten Stand sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Räume im Betrieb, in denen Sie arbeiten, in gutem Zustand sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

12 Ausbilder, Kollegen und andere Auszubildende

Wie wichtig ist es Ihnen, dass...	Das ist für mich:						Das trifft in meiner Ausbildung zu:						
	sehr wichtig	1	2	3	4	gar nicht wichtig	sehr stark	1	2	3	4	5	gar nicht
... jederzeit ein Ausbilder als Ansprechpartner zur Verfügung steht, wenn Sie mit einer Arbeitsaufgabe nicht zurechtkommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder die Ausbildungsinhalte selber gut beherrschen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder die Ausbildungsinhalte verständlich erklären?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder klare Arbeitsanweisungen geben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder sich genügend Zeit nehmen, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit Ihnen zu besprechen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder Ihre guten Leistungen loben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Ausbilder Ihre schlechten Leistungen kritisieren?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Kollegen Sie respektvoll behandeln?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Auszubildenden sich gegenseitig unterstützen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie dem Ausbilder bei der Arbeit einfach zusehen und dann die Arbeit nachmachen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

16 Mögliche Belastungen

Nun geht es um betriebliche Ausbildungsbedingungen, die als störend empfunden werden können.

Wie störend würden Sie es finden, wenn...	Das würde mich stören:						Das trifft in meiner Ausbildung zu:					
	sehr stark	1	2	3	4	gar nicht	sehr stark	1	2	3	4	gar nicht
... Sie Arbeiten unter Zeitdruck durchführen müssen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie viele Überstunden leisten müssen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie für viele Arbeiten völlig allein verantwortlich sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie im Betrieb oft nichts zu tun haben?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... sich im Betrieb niemand richtig für Ihre Ausbildung verantwortlich fühlt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie häufig Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zur Ausbildung gehören?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

18 Falls Sie häufig Arbeiten erledigen müssen, die eindeutig nicht zu Ihrer Ausbildung gehören, geben Sie diese bitte an:



17 Haben Sie für den betrieblichen Teil Ihrer Ausbildung einen schriftlichen Ausbildungsplan erhalten?

ja ☐ 1 nein ☐ 2 weiß nicht ☐ 3

18 Erhalten Sie die Möglichkeit, Ihr Berichtsheft (schriftliche Ausbildungsnachweise) während der Arbeitszeit im Betrieb zu schreiben?

ja ☐ 1 nein ☐ 2

19 Von wem wurden Sie bisher ausgebildet?

Bitte in jeder Zeile ein Kreuz.

	häufig	manchmal	selten	nie
von Personen, die nur ausbilden (hauptberuflichen Ausbildern)	☐ 1	☐ 2	☐ 3	☐ 4
vom Meister, Abteilungsleiter, Chef	☐	☐	☐	☐
von anderen Kollegen, Gesellen	☐	☐	☐	☐
von anderen Auszubildenden	☐	☐	☐	☐

20 Wie viel Zeit wenden Ihre momentanen Ausbilder zusammen pro Tag für Ihre Ausbildung auf? Nennen Sie bitte den ungefähren Durchschnitt.

weniger als 15 Minuten	☐ 1	2-3 Stunden	☐ 5
15-30 Minuten	☐ 2	3-4 Stunden	☐ 6
30-60 Minuten	☐ 3	4 und mehr Stunden	☐ 7
1-2 Stunden	☐ 4		

21 Angaben zu Ihrer Arbeitszeit im Betrieb oder in der Ausbildungsstätte im zweiten Ausbildungsjahr (ohne Berufsschule)

- a) Wie viele Stunden arbeiten Sie durchschnittlich pro Woche im Betrieb (ohne Überstunden)?

 _____ Stunden

- b) Leisten Sie dabei auch regelmäßig Überstunden?

nein 2 ☐ ► weiter mit d)

ja 1 ☐ ► und zwar  _____ Überstunden pro Woche

- c) Überstunden können Sie ...

 Bitte alles ankreuzen, was zutrifft.

... sich auszahlen lassen. 1 ☐

... mit Freizeit ausgleichen. ☐

... teilweise nicht ausgleichen. ☐

... nie ausgleichen. ☐

- d) Wie viele Tage haben Sie Urlaub im Jahr?

 _____ Tage

22 In Ihrer Ausbildung werden Sie wahrscheinlich auch für normale betriebliche Arbeiten eingesetzt. Gibt es dabei Tätigkeiten, die Sie bereits genauso schnell und gut ausführen wie Ihre Kollegen, die in einem ähnlichen Beruf fertig ausgebildet sind?

nein 2 ☐ ► weiter mit Frage 23

ja 1 ☐

- Falls ja:

Welchen Anteil hatten diese Tätigkeiten ungefähr an Ihrer bisherigen betrieblichen Ausbildungszeit im zweiten Ausbildungsjahr?

Anteil der Tätigkeiten in Prozent (1-100%):  _____ %

23 Angaben zu Ihrer Ausbildungsvergütung:

- a) Als Ausbildungsvergütung erhalten Sie  _____ Euro ausgezahlt (= netto).

- b) Erhalten Sie Ihre Ausbildungsvergütung spätestens zum Monatsende?

ja, immer 1 ☐

nein, manchmal nicht 2 ☐

nein, oft nicht 3 ☐

- c) Wenn Sie einmal das, was Ihr Betrieb für Ihre Ausbildung aufwendet, mit dem vergleichen, was Sie für den Betrieb an Arbeit leisten, ist dann nach Ihrer Meinung die Ausbildungsvergütung ...

... zu niedrig? 1 ☐

... gerade richtig? 2 ☐

... sehr gut? 3 ☐

24 Arbeiten Sie regelmäßig außerhalb Ihrer Ausbildung (z.B. als Babysitter/-in, Fahrer/-in oder in Ihrem Beruf), um sich ein paar Euro dazu zu verdienen?

nein ☐ ► weiter mit Frage 25

ja ☐ ► durchschnittlich Stunden pro Woche

► Falls ja:
Warum arbeiten Sie zusätzlich?

☞ Bitte nur eine Antwort ankreuzen.

da ich ansonsten zu wenig Geld für Miete, Nahrungsmittel
und ähnliches hätte (Grundversorgung) ☐

da ich mir zusätzliche Wünsche erfüllen möchte ☐

teils, teils: für meine Grundversorgung und für zusätzliche Wünsche ☐

Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule

25 Welche Ausbildungsbedingungen sind Ihnen in der Berufsschule wichtig? Und inwiefern treffen diese Bedingungen in Ihrer Berufsschule tatsächlich zu? Versuchen Sie bei der Einschätzung der Wichtigkeit zu unterscheiden, was Ihnen wirklich sehr wichtig und was Ihnen weniger wichtig ist.

	Das ist für mich:						Das trifft in meiner Ausbildung zu:					
Wie wichtig ist es Ihnen, dass...	sehr wichtig			gar nicht wichtig			sehr stark			gar nicht		
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
... Arbeiten, die Sie im Betrieb erlernen, auch in der Schule behandelt werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Projekte in der Ausbildung von Betrieb und Berufsschule gemeinsam geplant und durchgeführt werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... in der Schule Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung genutzt werden, die auf dem neuesten Stand sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Räume in der Schule in einem guten Zustand sind?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Lehrer die Unterrichtsinhalte selber gut beherrschen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... die Lehrer die Unterrichtsinhalte verständlich erklären?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... in der Berufsschule ein gutes Klassenklima herrscht?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... der Unterricht immer stattfindet?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Umgang mit Problemen in der Ausbildung

- 28 Hatten Sie in Ihrer Ausbildung schon Probleme, die Sie **stark belastet** haben?
Kleinere Schwierigkeiten oder Streitereien sind hier nicht gemeint.

nein 2 ☐ ► weiter mit Frage 28
ja 1 ☐

- Falls ja:
Welche Probleme waren das?



- Und was haben Sie getan, als Sie die Probleme hatten?

☞ Bitte alles ankreuzen, was zutrifft.

einfach abgewartet und weitergemacht	1 ☐
überlegt, die ganze Ausbildung hinzuschmeißen	☐
mit den Personen geredet, mit denen ich die Probleme hatte	☐
mit anderen Personen darüber gesprochen	☐
mich zurückgezogen (z.B. der Person aus dem Weg gegangen, Krankmeldung)	☐
in der Freizeit abreagiert (z.B. Musik, Sport, Videospiele)	☐
Drogen genommen (auch Alkohol), um von den Problemen abzuschalten	☐
mich über andere Ausbildungsmöglichkeiten informiert	☐
habe Sonstiges getan,	☐

und zwar:

- 27 Haben Sie sich auch Hilfe bei anderen Personen oder Stellen gesucht, um die Probleme zu lösen?

☐ 1 Nein, ich habe keine Hilfe gebraucht.
☐ 2 Nein, ich hatte niemanden, der mir helfen konnte.
☐ 3 Ja, und zwar bei ►

Ausbildern/Vorgesetzten	1 ☐
anderen Auszubildenden/Kollegen in meinem Betrieb	☐
Betriebsrat/Jugend- und Auszubildendenvertretung	☐
Gleichstellungsbeauftragten in meinem Betrieb	☐
(Beratungs-)Lehrern in der Berufsschule	☐
Ausbildungsberatern der Kammern/Lehrlingswarte der Innungen	☐
Ärzten, Psychologen	☐
Eltern	☐
Freunden	☐
Hilfsangebote/Foren im Internet	☐
Sonstigen,	☐

und zwar:



infas

4120/2008

BiBB



28 Haben Sie irgendwann ernsthaft daran gedacht, Ihre jetzige Ausbildung abzubrechen?

nein ☐ ► weiter mit Frage 29
ja ☐

► Falls ja:

Was waren die Gründe dafür?

☞ Bitte alles ankreuzen, was zutrifft.

Ich war mit den Ausbildungsbedingungen in meinem Betrieb unzufrieden. ☐

Ich war mit den Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule unzufrieden. ☐

Der Ausbildungsberuf selber hat mir nicht (mehr) gefallen. ☐

Es gab persönliche Gründe (z.B. Krankheit, Familie, eigenes Fehlverhalten),
die die Ausbildung erschwert haben. ☐

Sonstige Gründe, ☐

und zwar:

Gesamtbeurteilung Ihrer Ausbildung

28 Ihre Ausbildung ist noch nicht abgeschlossen. Trotzdem bitten wir Sie, folgende Fragen zu den Zielen Ihrer Ausbildung einzuschätzen:
Welche Ziele sind für Sie besonders **wichtig**? Und welche Ziele werden Ihrer Meinung nach durch Ihre Ausbildung **wahrscheinlich erreicht**? Versuchen Sie bei der Einschätzung der **Wichtigkeit** zu unterscheiden, was Ihnen wirklich sehr wichtig und was Ihnen weniger wichtig ist.

Wie wichtig ist es Ihnen, dass...	Das ist für mich:						Das wird wahrscheinlich erreicht:					
	sehr wichtig		gar nicht wichtig				völlig		gar nicht			
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
... Ihre Ausbildung Sie in die Lage versetzt, im Leben selbständig zurechtzukommen?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Ausbildung Interesse an politischen und wirtschaftlichen Fragen weckt?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie nach der Ausbildung von Ihrem Betrieb übernommen werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... in Ihrer Ausbildung alle wichtigen Inhalte und Arbeitstechniken des Berufs vermittelt werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie nach Ihrer Ausbildung auch in anderen Betrieben und Arbeitsgebieten in Ihrem Beruf tätig sein können?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Noten auf dem Abschlusszeugnis der Berufsschule gut ausfallen werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Abschlussprüfung der Ausbildung gut ausfallen wird?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Ausbildung Sie dazu anregt, sich ständig weiterzubilden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Ihre Ausbildung die Grundlage dafür schafft, dass Sie sich beruflich selbständig machen können?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
... Sie durch Ihren Beruf in der Gesellschaft anerkannt werden?	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 30 Vergeben Sie nun bitte noch Gesamtnoten für die Ausbildungsbedingungen in Ihrer jetzigen Ausbildung:

☞ In jeder Zeile bitte ein Kreuz.

	sehr gut 1	gut 2	befrie- digend 3	ausrei- chend 4	mangel- haft 5	unge- nügend 6
Ausbildung in Ihrem Betrieb/ Ihrer Ausbildungseinrichtung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ausbildung in Ihrer Berufsschule	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ausbildung insgesamt	☐	☐	☐	☐	☐	☐

- 31 Würden Sie sich nochmals für Ihren jetzigen Ausbildungsberuf entscheiden?

Ja ☐₁ Nein ☐₂

- 32 Würden Sie sich nochmals für Ihren jetzigen Ausbildungsbetrieb entscheiden?

Ja ☐₁ Nein ☐₂

Wünsche und Einstellungen

- 33 In jeder Gesellschaft gibt es unterschiedliche Vorstellungen darüber, welche Eigenschaften und Verhaltensweisen von Menschen wünschenswert sind und welche nicht. Bitte geben Sie zu jeder Verhaltensweise an, wie wichtig es für Sie persönlich ist, so zu sein oder sich so zu verhalten.

☞ Bitte in jeder Zeile ein Kreuz.

	gar nicht wichtig 1	2	3	4	5	6	7	8	9	sehr wichtig 10
pflichtbewusst sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
unabhängig sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Verantwortung für andere übernehmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ehrgeizig sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
das Leben genießen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
kritisch sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
auf Sicherheit bedacht sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich selbst verwirklichen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich anpassen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
anderen Menschen helfen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
etwas leisten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
tun und lassen, was man will	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
durchsetzungsfähig sein	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
eigene Fähigkeiten entfalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rücksicht auf andere nehmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ein aufregendes, spannendes Leben führen	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
sich gegen Bevormundung wehren	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
ein hohes Einkommen anstreben	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Angaben zu Ihrer Person

34 Ihr Geschlecht und Ihr Geburtsjahr?

männlich ☐ 1

weiblich ☐ 2

Geburtsjahr: 19

35 Ihre Staatsangehörigkeit?

Bei doppelter Staatsangehörigkeit bitte beide nennen.

deutsch ☐ 1

kroatisch ☐ 4

serbisch ☐ 7

griechisch ☐ 2

polnisch ☐ 5

spanisch ☐ 3

italienisch ☐ 3

russisch ☐ 6

türkisch ☐ 9

sonstige Staatsangehörigkeit: ☐ 10

und zwar:

36 Sind Sie in Deutschland geboren?

ja ☐ 1

nein ☐ 2 ▶ sondern in: Name des Landes

37 Ist Deutsch die erste Sprache, die Sie im Kindesalter erlernt haben?

ja ☐ 1

ja, aber gemeinsam mit einer anderen Sprache ☐ 2

nein ☐ 3

38 Was ist gegenwärtig Ihr höchster Schulabschluss?

(noch) kein Abschluss ☐ 1

Abschluss einer Sonderschule ☐ 2

Hauptschulabschluss, qualifizierter Hauptschulabschluss ☐ 3

Realschulabschluss, Fachoberschulreife oder sonstiger mittlerer Bildungsabschluss ☐ 4

Hochschulreife/Abitur, Fachhochschulreife ☐ 5

sonstiger Abschluss, ☐ 6

und zwar:

39 Welche Noten hatten Sie auf Ihrem letzten Abgangs- oder Abschlusszeugnis in der Schule ...

	1	2	3	4	5	6
in Deutsch?	☐	☐	☐	☐	☐	☐
in Mathematik?	☐	☐	☐	☐	☐	☐

40 Fühlen Sie sich eher als Jugendliche/-r oder als Erwachsene/-r?

eher als Jugendliche/-r	☐	1
eher als Erwachsene/-r	☐	2
mal so, mal so - kommt darauf an	☐	3
kann ich nicht sagen	☐	4

41 Haben Sie Vorschläge, wie Ihre Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule verbessert werden könnte?

 _____

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Eigenständigkeitserklärung

Hiermit erkläre ich, dass die vorliegende Masterarbeit eigenständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt und alle Stellen, die wörtlich oder sinngemäß aus veröffentlichten oder unveröffentlichten Schriften entnommen wurden, als solche kenntlich gemacht sind. Diese Masterarbeit ist in dieser oder einer leicht veränderten Form weder veröffentlicht noch als Studienleistung zur Anerkennung oder Bewertung vorgelegt worden.

Magdeburg, den 4. August 2016

Philipp Thiele

