

Forschungsprojekt Nr.: 1.4001

Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden

- **Bearbeiter/-innen**

Hecker, Ursula; Dr. Alex, Laszlo; von Bardeleben, Richard; Jurisch, Martina; Meissner, Vera

- **Laufzeit**

III/95 bis I/98

- **Ausgangslage**

Für die Jugendlichen wird es zunehmend schwieriger einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Zwar deutet sich bei ihnen eine immer stärkere Hinwendung zu schulischen und hochschulischen Ausbildungsgängen an, von denen sie sich bessere Berufschancen und Entwicklungsmöglichkeiten versprechen. Bei der Mehrzahl aber genießt die betriebliche Ausbildung für die Lebensplanung einen hohen Stellenwert.

Um die Bedeutung der dualen Berufsausbildung sowohl für die Betriebe als auch für die berufliche Integration der heranwachsenden Jugendlichen zu unterstreichen, wurde im BIBB eine Untersuchung bei rund 6.000 Auszubildenden durchgeführt, die Hinweise und Informationen darüber geben sollte, wie das betriebliche Ausbildungsgeschehen von den Auszubildenden wahrgenommen wird und welche Einschätzungen sie dazu haben.

- **Ziele**

Zentrales Ziel des Forschungsprojektes war es, einen umfassenden Überblick über die Lern- und Arbeitserfahrungen in der Ausbildung und zwar aus der Sicht der Auszubildenden zu gewinnen. Schwerpunkte der Befragung waren:

- Betriebliche Lernorte und Lernarrangements;
- Ausbildungsklima und Gestaltung der Ausbildung;
- Produktive Arbeitsleistungen der Auszubildenden;
- Eigenverantwortung und Selbständigkeit bei der Arbeit;
- Anleitung durch betriebliche Ausbilder und Betreuer;
- Anforderungen der Betriebe an die Auszubildenden;
- Zufriedenheit mit der Ausbildung;
- Absichten und Gründe für eine Vertragslösung;
- Zukunftswünsche nach der Ausbildung.

- **Methodische Hinweise**

Das Projekt arbeitete mit folgenden empirischen Methoden:

- Schriftliche Befragung der Auszubildenden mit einem standardisierten Fragebogen
- Zeitbudgeterhebung bei Auszubildenden (tagebuchartige Erfassung eines Ausbildungstages)
- Durchführung von Gruppengesprächen mit Auszubildenden zur Diskussion und Evaluation der Ergebnisse.

Fragebogenkonzeption

Der Fragebogen gliederte sich in zwei Teile:

- Der erste Teil war als Querschnittsbefragung konzipiert. Erfragt wurden vor allem Angaben zum Ausbildungsbetrieb, zur Ausbildungssituation, zu den Ausbildungsinhalten und -formen.
- Der zweite Teil diente der retrospektiven Erfassung aller Tätigkeiten und Lernsituationen an einem typischen Ausbildungstag (Tagebuch).

Für die tagebuchartige Erfassung der Ausbildungsrealität wurde ein Raster für den Ablauf eines Arbeitstages vorgegeben, in dem die einzelnen Arbeitsaufgaben oder andere Handlungs- und Tätigkeitseinheiten und deren zeitliche Dauer von den Auszubildenden eingetragen werden konnten. Dabei ging es vor allem um die Erfassung der Rahmenbedingungen und pädagogisch relevanter Aspekte. Zur einfacheren Handhabung für die Auszubildenden und besseren Systematisierung für die spätere Analyse wurde ein standardisiertes Kategorienschema z.B. über Lernort, Interaktionspartner, Gruppen- oder Einzelarbeit, Ernstcharakter der Aufgabe, selbständige Durchführung, u.ä. vorgegeben. Die Auszubildenden wurden aufgefordert, den der Befragung vorausgegangenen Ausbildungstag im Betrieb zu charakterisieren.

Stichprobe

Befragt wurden insgesamt 6.248 Auszubildende aus allen Lehrjahren in den folgenden 15 Ausbildungsberufen:

Arzthelfer(in)
 Bankkaufmann/-frau
 Bürokaufmann/-frau
 Elektroinstallateur/-in
 Energieelektroniker/-in
 Fachverkäufer/-in im Nahrungsmittelhandwerk
 Friseur/-in
 Gas- und Wasserinstallateur/-in
 Hotelfachmann/-frau
 Industriekaufmann/-frau
 Industriemechaniker/-in
 Kaufmann/-frau im Einzelhandel
 Kraftfahrzeugmechaniker/-in
 Maler(in) und Lackierer/-in
 Steuerfachangestellte/-r

Die Stichprobenziehung und Durchführung der Erhebung erfolgte mit Zustimmung der Kultusbehörden über die Berufsschulen in den Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen, Sachsen.

Feldarbeit

Die schriftliche Befragung der Auszubildenden wurde im Rahmen ihres Klassenverbandes (classroom-Befragung) durchgeführt. Insgesamt wurden rund 100 Schulen repräsentativ

ausgewählt, in denen 382 Schulklassen befragt wurden. Der Befragungszeitraum erstreckte sich von Mitte Mai bis Mitte Juli 1996.¹

- **Ergebnisse**

Im folgenden werden einige Forschungsergebnisse zum betrieblichen Ausbildungsgeschehen dargestellt. Die inhaltlichen Schwerpunkte sind: Qualität der Ausbildung, produktive Arbeitsleistungen der Auszubildenden, betriebliche Anforderungen, Organisation des Berufsschulunterrichts, materielle Situation der Auszubildenden, Nebentätigkeiten, Probleme und Abbruchtendenzen sowie Wünsche und Perspektiven nach der Ausbildung.

Qualität der Ausbildung

Als Indikatoren für die Qualität der Ausbildung wurden berücksichtigt: Systematik und Planmäßigkeit der Ausbildung, unterschiedliche Lernorte, betriebliche Unterweisungsformen, Umgang des Ausbildungspersonals und pädagogische Gestaltung der Ausbildung.

Systematik und Planmäßigkeit der Ausbildung

Bei rund **80 % der Ausbildungsbetriebe ist ein Ausbildungsplan** vorhanden, der überwiegend auch so eingehalten wird. Allerdings verläuft bei rund einem Drittel der Befragten die Ausbildung nicht, oder für sie nicht erkennbar, nach diesem Plan. Insbesondere in kleineren Betrieben ist die Einhaltung des Ausbildungsplans nicht immer möglich, da der Ausbildungsablauf vor allem durch den betrieblichen Arbeitsanfall bestimmt wird.

Unterschiedliche Lernorte in der betrieblichen Ausbildung

Die duale Berufsausbildung ist durch das Zusammenspiel der Lernorte Betrieb und Berufsschule gekennzeichnet.² Die zunehmend komplexeren Ausbildungsziele und -inhalte haben dazu geführt, daß der betriebliche Teil der Ausbildung nicht ausschließlich am Arbeitsplatz, sondern noch an weiteren Lernorten stattfindet.

Zentrale Bedeutung hat nach wie vor in allen Berufen das **Lernen am Arbeitsplatz**. Im Durchschnitt verbringen die Auszubildenden hier knapp drei Viertel ihrer betrieblichen Ausbildungszeit.

Je nach Ausbildungsbereich und Betriebsgröße werden die einzelnen betrieblichen Lernorte in unterschiedlichem Maße genutzt und kombiniert. Vor allem in den **industriellen Großbetrieben** ist eine breite Vielfalt unterschiedlicher Lernortkombinationen gegeben. Zur systematischen Wissensvermittlung dient dort in erster Linie die Lehrwerkstatt; daneben sind Lerninseln, Lehrecken, und Lernstationen von Bedeutung. Dies führt allerdings dazu, daß der Arbeitsplatz als Lernort hier seltener genutzt wird als z.B. in kleineren Betrieben.

Für Auszubildende im **gewerblich-handwerklichen Bereich** findet der berufliche Qualifizierungsprozeß überwiegend außerhalb des Betriebes beim Kunden, auf der Baustelle und auf Montage statt. Gut jeder zweite Auszubildende in diesen Berufen nimmt auch an einer überbetrieblichen Unterweisung teil. Darüber hinaus besuchen 10 % noch außerbetriebliche Kurse. Insbesondere im Handwerk spielt eine solch systematische Ergänzung der betrieblichen

1 Die Feldarbeit und die Datenaufbereitung wurde durch infas, Sozialforschung, Bonn durchgeführt.

2 Der Lernort Berufsschule bleibt in diesem Abschnitt unberücksichtigt.

Qualifizierung eine wichtige Rolle, allerdings mit deutlich geringeren Zeitanteilen als in den Großbetrieben.

Betriebliche Unterweisungsformen in der Ausbildung

Die eher traditionellen Unterweisungsformen der "Beistell"-Lehre treten immer mehr in den Hintergrund. Dagegen werden vermehrt **selbstbestimmte, ganzheitliche Lernformen**, welche die berufliche Handlungskompetenz stärker fördern, eingesetzt³:

Bei jedem zweiten Auszubildenden steht die **selbständige und eigenverantwortliche Bearbeitung** von Arbeitsaufträgen im Vordergrund, häufig in Büroberufen, bei Arzthelferinnen und Hotelfachleuten und steigt mit zunehmender Ausbildungsdauer an. In **größeren Arbeitszusammenhängen und/oder Projektaufgaben im Team** werden knapp 40 % qualifiziert, verstärkt vor allem im gewerblich-handwerklichen Bereich, wenn die Auszubildenden gemeinsam mit dem Meister oder Gesellen einen Kundenauftrag durchführen oder auf Montage gehen. Lediglich ein Viertel der Auszubildenden wird überwiegend nach dem Konzept **"Zuschauen und Nachmachen"** ausgebildet, besonders im ersten Lehrjahr. Der Einsatz von **Lernprogrammen und Leittextmethode** spielt in der betrieblichen Ausbildungspraxis nur eine geringe Rolle, wenn überhaupt, dann in Großbetrieben.

Ausbildungsklima und Gestaltung der Ausbildung

Für die Qualität einer Ausbildung sind pädagogische Vorgehensweise und Führungsstil der Ausbilder sowie insgesamt das soziale Klima im Betrieb von Bedeutung. Entsprechend positiv ist es zu werten, daß nahezu alle befragten Auszubildenden⁴ sich jederzeit, wenn sie fachliche Hilfe bei ihren Arbeitsaufgaben benötigen, an ihre(n) **Ausbilder/-in oder Meister/-in wenden können**. Allerdings fühlen sich immerhin 15 % nicht ausreichend betreut.

Die meisten Jugendlichen erhalten von ihren Ausbildern/-innen **klare und eindeutige Arbeitsanweisungen** (91%). Bei jede(m)r Zweiten findet nach Erledigung der Arbeitsaufgabe ein **reflektierendes Gespräch** statt, in dem die Arbeit noch einmal durchgesprochen und bewertet wird. Knapp zwei Drittel berichten, daß sie für gute Leistungen von **den Ausbildern/-innen gelobt** würden. Damit zeichnet sich insgesamt ein positives Interaktionsklima zwischen Ausbildern und Auszubildenden ab.

Bei fast jede(m)r dritten Auszubildenden kommt es nach eigener Einschätzung vor, manchmal auch **Arbeiten, die nicht zur Ausbildung gehören**, verrichten zu müssen. Jede(r) zehnte Auszubildende gibt an, ab und zu **"nichts zu tun zu haben"**. Dieser "Leerlauf" scheint weniger an mangelnder Betreuung, als am normalen Betriebsablauf/Kundenandrang (z.B. beim Friseur oder im Einzelhandel) zu liegen.

Ein Kritikpunkt, der bei fast allen Untersuchungen zur beruflichen Erstausbildung auftaucht, ist die **ungenügende Abstimmung zwischen Betrieb und Berufsschule**. Lediglich ein Drittel der Auszubildenden hat hier positive Erfahrungen.

3 Vgl. Feller, G.: Duale Ausbildung: Image und Realität. Eine Bestandsaufnahme aus Lernericht, Materialien zur beruflichen Bildung, Heft 95, Berlin-Bonn 1995

4 Diese und die folgenden Interpretationen basieren auf vorgegebenen Statements; dabei wurden die Antwortkategorien "Trifft voll und ganz zu" und "Trifft überwiegend zu" zusammengefaßt.

Alles in allem sind drei Viertel der Auszubildenden der Überzeugung, in ihrer Ausbildung einen **umfassenden Überblick über alle Anforderungen im Beruf** zu erhalten, so daß sie sich gut auf die spätere Tätigkeit als Fachkraft vorbereitet fühlen.

Pädagogisch-soziales Klima im Betrieb



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 "Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden"

Zusammenfassend zeigt sich, daß die mit den neuen Ausbildungsordnungen und den bildungspolitischen Zielsetzungen intendierten Qualitätsverbesserungen bereits stärkeren Eingang in die Ausbildungspraxis finden. Dies zeigen Vergleiche mit früheren Qualitätsuntersuchungen.⁵ Dennoch bestehen auch, wie aus den Angaben der Auszubildenden deutlich wurde, weiterhin Qualitätsunterschiede zwischen einzelnen Berufen und Ausbildungsbereichen.

Produktive Arbeitsleistungen der Auszubildenden

Ein wichtiger Bestandteil der dualen Berufsausbildung und entscheidender Faktor für die Motivation der Auszubildenden, ist die Vermittlung von beruflichen Qualifikationen im normalen Betriebsablauf. Einsatz im Arbeitsprozeß, Ernstcharakter und Verbindlichkeit in der konkreten Arbeit sind Elemente, welche die Attraktivität der dualen Berufsausbildung für die Jugendlichen ausmachen. Allerdings muß hierbei eine Balance zwischen Lernprozeß und Arbeitseinsatz gegeben sein, damit sich die Auszubildenden nicht als billige Arbeitskräfte ausgenutzt fühlen.⁶

5 Vgl. Abschlußbericht der Sachverständigenkommission "Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung", Bielefeld 1974 sowie

Damm-Rüger, S. u.a.: Zur Struktur der betrieblichen Ausbildungsgestaltung, Berichte zur beruflichen Bildung, Band 101, Berlin 1988

6 Die Ergebnisse in diesem Abschnitt beruhen auf der Auswertung der Tagesprotokolle zum Ablauf eines typischen Arbeitstages der Auszubildenden im Betrieb. Sie bestätigen eindrucksvoll die entsprechenden standardisierten Befragungsergebnisse.

Bis auf wenige Ausnahmen in den gewerblich-technischen Berufen der Industrie, werden nahezu alle Auszubildenden der untersuchten Berufe **überwiegend in der laufenden Produktion, in Wartung und Reparatur, Montage im Betrieb bzw. außerhalb beim Kunden, Verkauf, Praxis oder Büro** - also im jeweiligen berufstypischen Arbeitsprozeß - ausgebildet (vgl. Absatz Lernorte). Diese praxisorientierte Ausbildung im Rahmen des betrieblichen Arbeitsablaufs macht im Durchschnitt zwischen 5 und 6 Stunden eines Arbeitstages aus. Je nach Beruf liegen in den genannten Aufgabenbereichen unterschiedliche Akzentuierungen vor.⁷ Bei den Arzthelfern/-innen und den Bankkaufleuten ist der Ausbildungsalltag in besonderem Maße durch vielfältige unterschiedliche Arbeitsaufgaben gekennzeichnet.

Obwohl Gruppen- und Teamarbeit in der modernen Arbeitswelt eine immer wichtigere Rolle spielen, geben 70 % der befragten Auszubildenden an, die einzelnen Arbeitsaufgaben **überwiegend allein** durchzuführen. Dies wird vor allem von den Jugendlichen in den kaufmännischen Berufen betont (zwischen 80 und 90 %). Hingegen arbeiten Auszubildende in den gewerblich-technischen Berufen häufiger mit dem Ausbilder/-innen und/oder mit anderen Kollegen/-innen im Team zusammen.

Rund drei Viertel der Auszubildenden verrichten die einzelnen Aufgaben meist **selbständig und eigenverantwortlich** im normalen Arbeitsablauf, wobei es sich überwiegend um **Routinetätigkeiten** handelt. Für nur knapp ein Drittel sind die täglichen Arbeitsaufgaben mit neuen Erkenntnissen und Lernprozessen verbunden.

Die Einbeziehung der Auszubildenden in den betrieblichen Ablauf und die selbständige und eigenverantwortliche Durchführung von Arbeitsaufgaben, spiegeln sich auch in anderen Ergebnissen der Untersuchung wider: Rund 70 % der Befragten haben in ihrem Ausbildungsalltag "ab und zu auch Tätigkeiten durchzuführen, die sich nur wenig von der **Arbeit einer Fachkraft**" unterscheiden.⁸ Vor allem Arzthelfer/-innen, Bank- und Einzelhandelskaufleute, sowie Auszubildende im Hotelfach werden mit "produktiven Arbeiten" betraut.

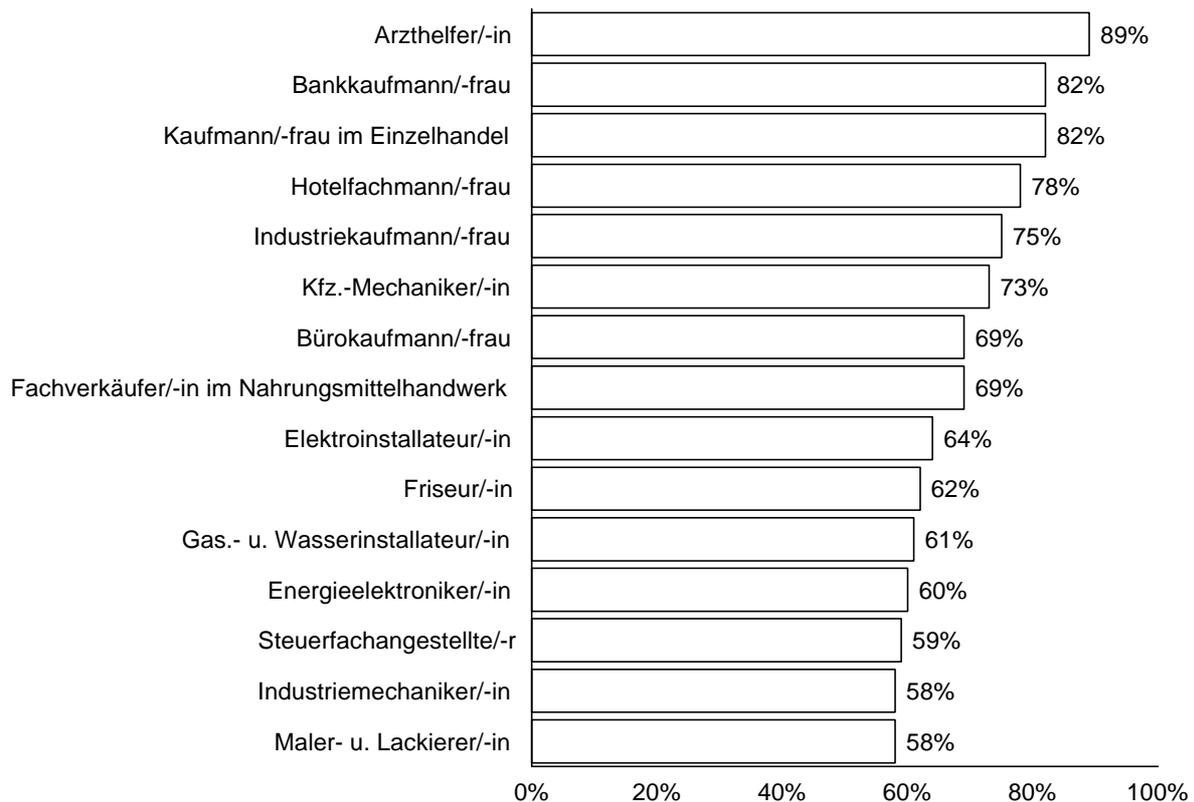
Bei rund einem Drittel, macht der zeitliche Anteil dieser produktiven Arbeitsleistungen mehr als die Hälfte, bei einem weiteren Drittel mehr als ein Viertel der betrieblichen Ausbildungszeit aus.

Selbst wenn hier eine Selbstüberschätzung der Jugendlichen vorliegen mag, ist der Nutzen der Ausbildung für den einzelnen Betrieb nicht zu unterschätzen. Die Arbeitskraft der Auszubildenden zählt, vor allem in kleineren und mittleren Betrieben, zum festen wirtschaftlichen Bestandteil im Betriebsablauf.

7 Keck, A.: Lernen an kaufmännischen Arbeitsplätzen - Konzeption und ausgewählte Ergebnisse einer Pilotstudie zu Lernprozessen von angehenden Industriekaufleuten, in: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 11, Diepold, P. u. Kell, A. (Hrsg.) Entwicklungen in der Berufsausbildung. 1993 Franz Steiner Verlag Stuttgart

8 Cramer, G., Müller, K.: Nutzen der betrieblichen Berufsausbildung, Beitrag zur Gesellschafts- und Bildungspolitik, Hrsg.: Institut der deutschen Wirtschaft, Köln 1994

Ausführung von Tätigkeiten wie eine Fachkraft



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

Anforderungen der Betriebe an die Auszubildenden

Im folgenden wird aus der Sicht der Auszubildenden beschrieben, auf welche Sozial- und Fachkompetenzen die Betriebe besonderen Wert legen.⁹

Nach den Angaben der Jugendlichen legen die Betriebe in erster Linie Wert auf **sorgfältige und präzise Arbeitsleistungen**, gepaart mit einer hohen **Qualität der Arbeitsergebnisse und Produkte**. Angesichts der immer schärfer werdenden Konkurrenz auf den nationalen und internationalen Märkten, kommt der Produktqualität ein immer größerer Stellenwert zu.

Soziale Verhaltensanforderungen wie **freundlicher Umgang mit Kunden bzw. Patienten** sowie das **äußere Erscheinungsbild** der Auszubildenden stehen naturgemäß bei Berufen mit engem Kunden- oder Patientenkontakt im Vordergrund. Zu nennen sind hier in erster Linie Arzthelfer/-innen, Bank-, Hotel- und Einzelhandelsfachleute, Friseure/-innen sowie Fachverkäufer/-innen im Nahrungsmittelhandwerk.

Arbeitstugenden wie **Ordnungssinn, Einhalten von Regeln und Vorschriften** liegen von der Bedeutung her im oberen Drittel der Häufigkeitsnennungen. Das gilt auch für Schlüsselqualifikationen wie **Eigeninitiative und Selbständigkeit**. Dies sind Verhaltensanforderungen, die vor allem in den typischen Frauenberufen zur täglichen Ausbildungspraxis gehören.

⁹ Hierzu waren die Auszubildenden aufgefordert, anhand von vierzehn Statements auf einer Skala von 1 (gar nicht wichtig) bis 7 (sehr wichtig) einzuschätzen, welche Bedeutung die Betriebe den einzelnen Anforderungen beimessen.

Schnelle Auffassungsgabe und Anpassungsfähigkeit an neue Anforderungen sind ebenfalls in Berufen von Bedeutung, in denen flexibel auf Kunden- bzw. Patientenwünsche reagiert werden muß, wie dies im Hotel- und Praxisbetrieb die Regel ist. Auf **Teamfähigkeit und Gruppenarbeit** legen nach Ansicht von zwei Drittel der Auszubildenden die Betriebe ebenfalls großen Wert. Besonders wichtig ist eine reibungslose Teamarbeit in kundennahen Dienstleistungsberufen, aber auch in gewerblich-technischen Berufen, wo das Betriebsklima Auswirkungen auf das Wohlbefinden von Kunden, Patienten oder Gästen hat. Der **Entwicklung eigener Ideen** wird dagegen anscheinend von Seiten der Betriebe eine geringere Bedeutung beigemessen. Lediglich im Friseurhandwerk nimmt dies einen hohen Stellenwert ein. Hier werden im Kundeninteresse individuelle Beratung und kreative Vorschläge erwartet.

Vor allem in Berufen, in denen ein reibungsloser und fehlerfreier Arbeitsablauf nur mit einwandfreien Geräten, Werkzeugen und Instrumenten gewährleistet ist, wird dem **sorgfältigen Umgang mit Geräten, Maschinen und Arbeitsmitteln** ein besonderes Gewicht beigemessen (Arztpraxen, gewerblicher Bereich).

Auf **gute Material- und Produktkenntnisse** kommt es bei Berufen an, bei denen eine fachkundige und überzeugende Beratung die Kundenentscheidung beeinflussen soll, wie z.B. im Verkauf, im Einzelhandel, beim Friseur, im Malerbetrieb und bei den Banken. Im Zusammenhang mit den Material- und Produktkenntnissen spielt auch die Frage von **Umweltschutz** und **Entsorgung** eine zunehmende Rolle. Dies steht bei knapp 60 % der Maler und Lackierer sowie der Kraftfahrzeugmechaniker im Vordergrund.

Guten Rechen- und Deutschkenntnissen, in jüngster Zeit häufig genannte Schwachpunkte der heutigen Auszubildendengeneration, wird nach Meinung der Auszubildenden in den Betrieben geringere Priorität eingeräumt. Die Wertschätzung dieser Kenntnisse rangiert im letzten Drittel der betrieblichen Anforderungen an die Auszubildenden. Gute Rechenkenntnisse werden vor allem von Fachverkäuferinnen im Nahrungsmittelhandwerk und von Steuerfachangestellten verlangt. Bei Hotelfachkräften sowie Bankkaufleuten stehen gute Deutschkenntnisse im Vordergrund.

Untergeordnete Bedeutung wird nach Meinung der Auszubildenden den **Fremdsprachenkenntnissen** beigemessen. Sie rangieren am Ende der Skalenwerte. Lediglich 10 % der Auszubildenden geben an, daß ihr Betrieb darauf großen Wert lege. Trotz Zunahme internationaler Aktivitäten im Geschäftsbereich scheint die Bedeutung der Fremdsprachenkompetenz, zumindest auf der Ebene der Ausbildung, noch sehr begrenzt zu sein. Diese Qualifikationsanforderungen sind überwiegend in Angestelltenberufen zu finden, die internationale Bezüge aufweisen, wie in der Industrie, im Hotel und bei den Banken.

Insgesamt zeigt sich, daß bei den Betrieben die fachlichen Kompetenzen im Vordergrund stehen, die jedoch eng mit sozialen Verhaltensanforderungen und Schlüsselqualifikationen verknüpft sind. In vielen Berufen sind diese sozialen Qualifikationen ein ökonomisch bedeutender Faktor für den Erfolg beruflicher Arbeit.

Organisation des Berufsschulunterrichts

Neben dem Kostenargument gerät der berufsschulische Teil der Ausbildung zunehmend in die Kritik der Betriebe und Unternehmen. Um die betrieblichen Anwesenheitszeiten der Auszubildenden zu erhöhen, wird eine stärkere Verdichtung der Unterrichtsstunden und eine flexiblere Gestaltung der Unterrichtszeiten, bis hin zur Abschaffung des zweiten Berufsschultages, gefordert.

Diese Kritik ist allerdings bemerkenswert, wenn man die aktuellen Unterrichtsformen der befragten Auszubildenden betrachtet. De facto zeigt sich nämlich, daß an den Schulen bereits

eine flexible Gestaltung des Unterrichts praktiziert wird: So besucht lediglich **knapp die Hälfte der Auszubildenden an zwei Tagen in der Woche den Berufsschulunterricht**. Ein Viertel der Befragten geht nur einmal wöchentlich zur Schule, bei einem weiteren Viertel wird der berufsbegleitende Unterricht in Blockform durchgeführt und bei 4 % wechseln sich die verschiedenen Unterrichtsformen ab.

Vor allem Auszubildende in kaufmännischen Berufen haben zwei Berufsschultage in der Woche; dies gilt auch für Arzthelferinnen. Für Auszubildende in den eher gewerblichen Handwerksberufen findet Berufsschulunterricht überwiegend in Blockform oder an einem Tag pro Woche statt. Überraschend mag der Zusammenhang mit der schulischen Vorqualifikation sein: Hauptschüler/-innen haben häufiger nur einen Berufsschultag, sehr viel seltener die Auszubildenden mit Abitur; bei diesen verteilt sich der Berufsschulunterricht überwiegend auf zwei Wochentage. Zudem nimmt mit der Ausbildungsdauer die Häufigkeit eines zweiten Berufsschultages ab, von 51 % im ersten Ausbildungsjahr auf 35 % im dritten und vierten Jahr.

Zufriedenheit und Probleme

Ausbildungsablauf und Arbeitsklima im Betrieb werden von der Mehrheit der Befragten positiv bewertet und bei den meisten Jugendlichen überwiegt die Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung: 23 % sind sehr zufrieden und 59 % sind überwiegend zufrieden.¹⁰ Dennoch haben auch einige Auszubildende Probleme in der Ausbildung.

Über ein Viertel der Befragten gibt an, häufig oder manchmal **Probleme mit ihren Ausbildern/-innen** zu haben. Das Verhältnis zu den Kollegen/-innen ist zwar etwas entspannter, doch immerhin geraten 22 % der Auszubildenden mit ihnen häufiger in Konflikt. Das Klima der Auszubildenden untereinander wird lediglich von 17 % als belastend empfunden. Zwischen Problemen im sozialen Umfeld und der generellen Unzufriedenheit mit der Ausbildung besteht ein enges Wechselverhältnis.

Für gut jeden zweiten Auszubildenden mit sozialen Konflikten liegen die Schwierigkeiten am **autoritären Führungsstil des Ausbildungspersonals**. Die Nichteinhaltung von Regeln oder Vorschriften ist nach Angaben der Jugendlichen häufig der Anlaß für Auseinandersetzungen (40 %). Die Hälfte beklagt die mangelnde Solidarität unter den Kollegen/-innen; es wird aber auch das autoritäre Verhalten der Kollegen/-innen ihnen gegenüber kritisiert. Die Auszubildenden verhalten sich nach Meinung der Betroffenen untereinander häufig unsolidarisch; die anderen Auszubildenden werden als Konkurrenz empfunden.

Überlegungen für einen Abbruch der Ausbildung

Um bereits im Vorfeld Informationen und Hinweise für mögliche Ursachen einer vorzeitigen Vertragslösung zu erhalten, sollten die Auszubildenden selbst Auskunft darüber geben, ob sie einen Abbruch ihrer derzeitigen Ausbildung in Erwägung ziehen und welche Gründe sie dafür hauptsächlich geltend machen.

Zum Zeitpunkt der Befragung **dachte jede(r) 10. Auszubildende ernsthaft daran, die Ausbildung abzubrechen**. Mit zunehmender Ausbildungsdauer denken Auszubildende tendenziell seltener an den Ausbildungsabbruch. Die Spannweite zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen ist nicht unerheblich: Bei den Friseuren/innen und den Einzelhandelskaufleuten stellt sich die Frage nach vorzeitiger Lösung ihrer Ausbildung besonders häufig (16

¹⁰ Vgl.: Beer-Kern, D., Granato, M., Dresbach, B., Schweikert, K.: An der Schwelle zum Berufsleben - Erfahrungen und Perspektiven von Ostdeutschen Auszubildenden, Zwischenbericht, Februar 1997

%/15 %). Beides sind Berufe mit traditionell hohen Lösungsquoten. Einen Gegenpol bilden die Energieelektroniker/-innen sowie die Industriekaufleute: Mit 2 % bzw. 4 % steht bei diesen Auszubildenden eine Vertragslösung nur selten zur Diskussion.

Je besser die schulische Vorbildung der Auszubildenden ist, um so seltener denken sie an eine vorzeitige Lösung ihrer Ausbildung: So erwägen 14 % der Auszubildenden mit Hauptschulniveau einen Abbruch, bei den Abiturienten lediglich 5 %.

In erster Linie wird wegen **Schwierigkeiten mit Ausbildern und Vorgesetzten** (44 %) ein Abbruch erwogen. Überdurchschnittlich häufig kommt dies in kleinen Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten vor. Gerade hier, wo man sich nicht aus dem Wege gehen kann, ist das soziale Klima zwischen den Mitarbeitern besonders wichtig. Ist das Vertrauensverhältnis gestört, bleibt dem Auszubildenden oftmals nur die Kündigung.

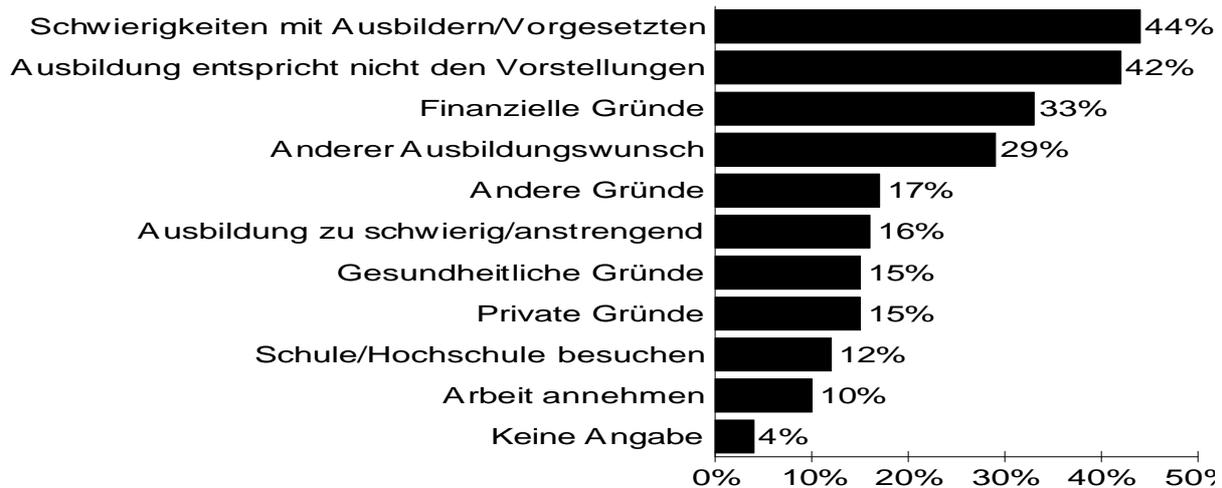
Als weiteren wichtigen Grund für eine Vertragslösung wird von den Auszubildenden genannt, daß der **Beruf nicht den Vorstellungen** entspreche. Entsprechend oft äußern diese Auszubildenden andere Ausbildungswünsche. Von ihrer **Ausbildung überfordert** fühlen sich 16 % der möglichen Ausbildungsabbrecher. Diese Überforderung nimmt mit der Dauer der Ausbildung insbesondere im dritten und vierten Ausbildungsjahr zu und kann als Indiz für den zunehmenden Prüfungsdruck gegen Ende der Ausbildung gewertet werden.

Gesundheitliche Gründe werden überwiegend von Auszubildenden in gewerblich-technischen Berufen genannt, bei denen von stärkeren, vor allem körperlichen Arbeitsbelastungen ausgegangen werden kann. **Private Gründe** stehen eher bei Auszubildenden, die mit ihrer Ausbildung generell zufrieden sind, im Vordergrund.

Ein häufig genannter Grund für einen Ausbildungsabbruch sind **finanzielle Aspekte**. Auch hier zeigen sich berufsspezifische Besonderheiten. Vor allem Auszubildende im Friseurberuf, Elektroinstallateure, Kraftfahrzeugmechaniker/-in sowie Maler/-in und Lackierer/-in - also in handwerklichen Berufen mit einer geringeren Ausbildungsvergütung - nennen dies überproportional häufig als Motiv.

Für viele Auszubildende, die ihrer derzeitigen Ausbildung den Rücken kehren wollen, würde dies noch keinen endgültigen Verzicht auf eine berufliche Bildung bedeuten: Knapp ein Drittel strebt eine **Ausbildung in einem anderen Beruf** an. Der Wechsel in eine andere Ausbildung korreliert stark mit der Ausbildungsdauer und wird häufiger von Befragten im ersten Lehrjahr genannt (35 %). Weitere 12 % möchten statt einer Lehre doch lieber eine **schulische bzw. hochschulische Ausbildung** aufnehmen. Vor allem Bank- und Industriekaufleute sowie Energieelektroniker - also Berufe in denen ein hohes Bildungsniveau der Auszubildenden zu verzeichnen ist - sehen darin eine Alternative. Jeder zehnte potentielle Abbrecher würde jedoch auf eine weitere berufliche Qualifizierung zunächst verzichten und **sofort eine Arbeit aufnehmen**. Tendenziell häufiger wird dies von den männlichen Auszubildenden angegeben.

Gründe für den Abbruch der Ausbildung



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 "Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden"

Für Abbruchüberlegungen wird in der Regel nicht nur **ein Motiv** geltend gemacht, vielmehr handelt es sich hier um ein Konglomerat sich einander bedingender Gründe, die zur vorzeitigen Beendigung der Ausbildung führen können. Dies belegt auch ein Vergleich der betrieblichen Ausbildungsbedingungen zwischen den abbruchgefährdeten und den anderen Auszubildenden. Generell schneiden die potentiellen Abbrecher in den meisten Bereichen deutlich schlechter ab als die Vergleichsgruppe: So treten bei ihnen wesentlich häufiger Probleme mit Vorgesetzten, im Kollegenkreis und mit den anderen Auszubildenden auf, beim pädagogisch-sozialen Klima im Ausbildungsbetrieb liegen bei ihnen deutlich ungünstigere Bedingungen vor. Besonders gravierend sind die Unterschiede in der Einschätzung, daß sie viele Dinge machen müßten, die nicht zur Ausbildung gehören, daß ihre guten Leistungen nicht gelobt würden und daß es niemanden gäbe, der sich für ihre Ausbildung verantwortlich fühle. Auch Struktur und Qualität ihrer Ausbildung weist gegenüber der Vergleichsgruppe erhebliche Defizite auf.

Insgesamt sind 13 % der befragten Auszubildenden Wechsler, d.h. sie haben bereits eine Ausbildung abgebrochen. Ferner zeigt sich, daß diese Ausbildungswechsler auch bei ihrer derzeitigen Ausbildung tendenziell etwas häufiger an Abbruch denken (14 % gegenüber knapp 10 % der „Nicht-Wechsler“).

Einschätzung der Ausbildungsvergütung

Die angespannte Ausbildungsstellensituation gibt Anlaß für viele Vorschläge zu ihrer Linderung. Mit an vorderer Stelle steht die Forderung zur Reduzierung der Ausbildungsvergütung. Wie die Auszubildenden selbst die Höhe ihrer Ausbildungsvergütung gemessen an den von ihnen erbrachten Leistungen einschätzen, wird im folgenden dargestellt.¹¹

Ein gutes Drittel der Auszubildenden hält ihr Lehrlingsentgelt für angemessen oder sogar für sehr gut. Aber **knapp zwei Drittel sind der Ansicht, daß ihre Ausbildungsvergütung zu niedrig sei.**

Je nach Beruf differieren hier die Einschätzungen erheblich:

- Überdurchschnittlich zufrieden mit ihrem Gehalt sind vor allem die Bankkaufleute und die Energieelektroniker/-innen, von denen jeweils knapp zwei Drittel die Bezahlung als gerade richtig bzw. sehr gut angeben. Auch die Hälfte der Industriemechaniker/-innen ist mit

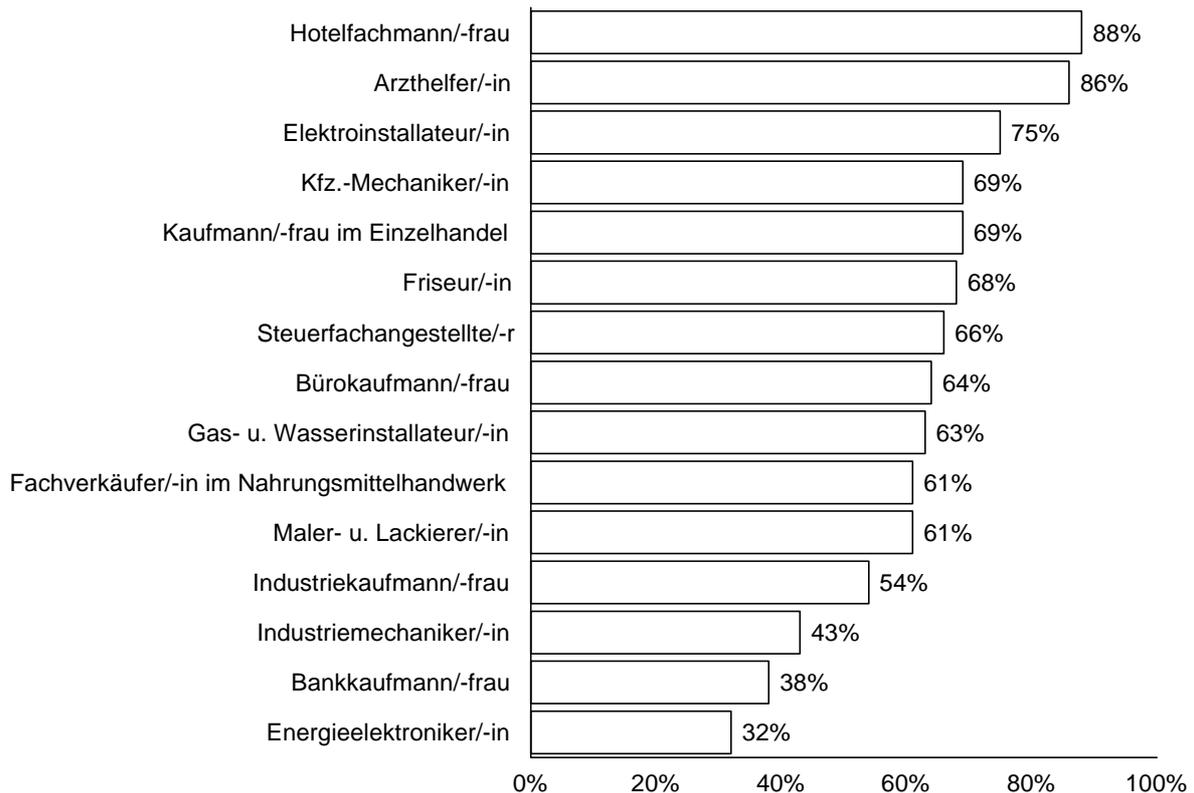
11 Vgl. Hecker, U.: Materielle Situation der Auszubildenden. In BWP 1, 1998

der Vergütung einverstanden. Hierbei handelt es sich um Berufe, die nach den tariflichen Ausbildungsvergütungen¹² zu den "Spitzenverdienern" unter den Auszubildenden zählen.

- Weit weniger zufrieden zeigen sich die Arzthelfer/-innen und die Hotelfachfrauen/-männer mit ihrem Verdienst: Über vier Fünftel sind mit ihrer Bezahlung nicht einverstanden; auch von den Elektroinstallateuren stufen überdurchschnittlich viele ihre Ausbildungsvergütung als zu niedrig ein.

Einschätzung der Ausbildungsvergütung

Die Ausbildungsvergütung ist nach Meinung der Auszubildenden zu niedrig:



Quelle: BIBB Fo-Pr. 1.4001 „Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden“

Nebentätigkeiten

Wie sehr die Auszubildenden auf ihre derzeitige Ausbildungsvergütung angewiesen sind, wird indirekt auch dadurch unterstrichen, daß ca. jede(r) vierte Auszubildende in der Freizeit, also neben der Ausbildung, noch etwas dazu verdient. Dies ist in erster Linie bei den gewerblich-technischen Berufen (wie Elektroinstallateur/-in, Gas- und Wasserinstallateur/-in, Kfz-Mechaniker/-in, Maler/-in und Lackierer/-in) der Fall. In diesen Berufen kann davon ausgegangen werden, daß sich die "Nebentätigkeiten" in hohem Maße auf Arbeiten im Feld des Lehrberufs erstrecken. Es handelt sich dabei vorwiegend um Tätigkeiten im handwerklichen Bereich, die im Alltagsgeschehen einen hohen "Gebrauchswert" haben.

Gleichzeitig handelt es sich um Berufe, deren Ausbildungsvergütungen bei rund DM 900 (West) und zwischen DM 700 und DM 800 (Ost) liegen und sich damit deutlich unter dem Durchschnittsniveau der tariflichen Ausbildungsvergütungen bewegen. Von daher ist die zu-

¹² Ausbildungsvergütungen 1996: Entwicklung in West und Ost

sätzliche Verdienstmöglichkeit außerhalb der Ausbildung für viele Auszubildende eine Möglichkeit bzw. z. T. Notwendigkeit ihr Lehrlingsentgelt etwas aufzubessern. Diese Chance wird vor allem von den Auszubildenden im dritten und vierten Lehrjahr genutzt.

Generell zeigt sich, daß Auszubildende in den eher männerdominierten Ausbildungsberufen im gewerblich-technischen Bereich nicht nur häufiger, sondern auch in größerem Umfang einer Nebentätigkeit nachgehen. Neben den besseren Gelegenheiten für einen Nebenjob, scheint der finanzielle Bedarf der jungen Männer offensichtlich größer als der der Frauen zu sein. Dies mag auch an den unterschiedlichen Lebensansprüchen und Freizeitaktivitäten liegen.¹³

Pläne für die Zeit nach Abschluß der Ausbildung

Auf die Frage nach den beruflichen Plänen im Anschluß an die Ausbildung hatten die Auszubildenden die Möglichkeit, mehrere für sie zur Auswahl stehende Alternativen anzugeben, um den Unsicherheiten bei den Zukunftsüberlegungen Rechnung zu tragen.

Nach der Devise "Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte"¹⁴ besteht bei den meisten Auszubildenden (60 %) die Wunschvorstellung, direkt im Anschluß an die Ausbildung eine **Arbeit im erlernten Beruf** aufzunehmen und damit als Fachkraft die erworbenen beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten in der konkreten Arbeitspraxis einzusetzen. Besonders "berufstreu" sind Steuerfachangestellte (74 %) sowie Industrie- und Bankkaufleute (69 bzw. 67 %).¹⁵ Nach den schulischen Voraussetzungen lassen sich in Punkto beruflicher Kontinuität keine Unterschiede festmachen. Selbst bei Auszubildenden mit Hochschulreife und Fachhochschulreife steht der Verbleib im erlernten Beruf an erster Stelle der Berufsplanung.

Gut ein Drittel der Befragten plant darüber hinaus, seine Chancen im Ausbildungsberuf durch den Besuch von **berufsspezifischen Weiterbildungsmaßnahmen** und Aufstiegsfortbildungen zu verbessern. Insbesondere Auszubildende, die eine berufliche Kontinuität anstreben, versuchen durch Spezialisierungen auf bestimmten Gebieten der betrieblichen Konkurrenz gegenüber besser gewappnet zu sein und somit ihre Berufschancen zu erhöhen. Dieser Qualifizierungswunsch steigt mit den schulischen Voraussetzungen: So sind nur ca. 20 % der Hauptschüler/-innen aber rund 50 % der Abiturienten/-innen an einer weiteren Zusatzqualifizierung im erlernten Beruf interessiert. Der weitere Verbleib der Abiturienten/-innen im Ausbildungsberuf ist demnach verstärkt an zusätzlichen Bildungs- und Qualifizierungsbemühungen im Anschluß an die Ausbildung gekoppelt.¹⁶

Daß für die Gruppe der Abiturienten/-innen die Hinwendung zur berufspraktischen Qualifizierung nicht schon der Abschied von der akademischen Laufbahn bedeutet, belegen auf der anderen Seite die alternativen Überlegungen hinsichtlich der Aufnahme eines Studiums nach der Lehre: Jede(r) zweite Abiturient/-in zeigt auch Interesse an einem Hochschulstudium. Allerdings ist die Abwanderung via Hochschule - betrachtet man den hohen Anteil der Abiturienten/-innen, die im Lehrberuf weiterhin tätig bleiben wollen und berufsinterne Fortbildungsmöglichkeiten anstreben - keinesfalls feste Absicht. Die Realisierung dieser Option

13 Vgl. hierzu die neueste Shell-Studie: Hrsg.: Jugendwerk der deutschen Shell, Gesamtkonzeption und Koordination: Firscher, A., Münchmeier, R.: Jugend '97 - Zukunftsperspektiven, Gesellschaftliches Engagement, Politische Orientierungen. Opladen 1997

14 Vgl.: Schober, K.: Nur durch Arbeit trägt Ausbildung Früchte, IAB Kurzbericht, Nr. 5/9.3.1994

16 Vgl. Herget, H.: Berufliche Perspektiven aus Sicht der Abiturienten mit dualem Berufsabschluß. In: Beicht, U. u.a.. Hrsg.: Berufsperspektiven mit Lehre - Wert und Zukunft dualer Berufsausbildung - Beiträge aus der Berufsbildungswissenschaft und -praxis. Berichte zur beruflichen Bildung 211, Bonn 1997

dürfte in starkem Maße von den beruflichen Perspektiven, die ihnen im Lehrberuf geboten werden, abhängen.

Gut ein Viertel der Jugendlichen möchten ihrem Lehrberuf allerdings den Rücken kehren: 14 % wollen **in einem anderen Beruf arbeiten** und 13 % möchten noch eine **andere Ausbildung** anschließen. 11 % der Auszubildenden sehen für sich auch eine Perspektive in der Verlängerung des Bildungsweges und streben nach der Ausbildung noch einen weiteren **Schulbesuch** an. Zu nennen sind hier Auszubildende aus den industriellen gewerblich-technischen Berufen, wie Energieelektroniker/-in und Industriemechaniker/-in, die versuchen dadurch einen Abschluß im Meister- und Technikerbereich zu erwerben. Das bedeutet also keine Abkehr vom bisherigen Beruf, sondern vielmehr ein Aufbau auf dem Erlernten.

Die berufliche Kontinuität hängt erwartungsgemäß sehr stark von der Ausbildungszufriedenheit ab. Nur wenige der unzufriedenen Auszubildenden beabsichtigen, auch weiterhin als Fachkraft im erlernten Beruf zu arbeiten. Zwar beenden diese Auszubildenden ihre Lehre nicht vorzeitig, sondern sie versuchen das bisher "Geleistete" durch einen Abschluß zu belegen. Danach steigt aber der Wunsch, entweder noch einmal eine Lehre, und zwar im Wunschberuf, zu beginnen oder aber in einem anderen Beruf eine Arbeit aufzunehmen.

Schlußbemerkung

Zusammenfassend kann aus den Angaben der Auszubildenden der Schluß gezogen werden, daß die mit den neuen Ausbildungsordnungen und den bildungspolitischen Zielsetzungen intendierten Qualitätsverbesserungen der beruflichen Bildung bereits in vielen Punkten Eingang in die Ausbildungspraxis gefunden haben. Nach den Angaben der Auszubildenden bestehen zwischen einzelnen Berufen und Ausbildungsbereichen allerdings deutliche Qualitätsunterschiede. Hier müssen noch weitere Qualifizierungsbemühungen ansetzen, um vor allem kleinere (und) Handwerksbetriebe in ihren Ausbildungsanstrebungen zu unterstützen.

Es kann ferner der Schluß gezogen werden, daß ein großer Teil der Auszubildenden in der betrieblichen Praxis produktive Arbeitsleistungen erbringt und damit vielfach zum Betriebsgewinn mit beiträgt. Allerdings sehen viele Auszubildende durch die Ausbildungsvergütung ihre Arbeit und ihren Einsatz im Betrieb nur bedingt angemessen gewürdigt. Dies ist insofern bedauerlich, als ähnlich wie bei den erwachsenen Erwerbstätigen, auch bei den Jugendlichen der finanzielle Aspekt ein wichtiger Faktor für die Motivation und die Identifikation mit der Arbeit ist. Schon die derzeitige Vergütung ist für viele Auszubildende nicht gerade üppig. Ein Teil von ihnen versucht ihr Budget durch zusätzliche Arbeiten außerhalb der Ausbildung aufzustocken und nimmt dadurch erhebliche Einschränkungen ihrer Freizeit in Kauf. Bei einer Kürzung der Ausbildungsvergütung würden noch mehr Auszubildende auf weitere Nebentätigkeit ausweichen.

Insgesamt jedoch sind die Auszubildenden mit dem Verlauf der Ausbildung zufrieden, trotz einiger Mängel und Schwierigkeiten. Für die meisten von ihnen ist die Ausbildung ein wichtiger Schritt im Hinblick auf die berufliche Chancensicherung. Für eine kleinere Gruppe ist diese Ausbildung nur der erste Schritt ihrer beruflichen Qualifizierung. Einige kehren diesem Beruf ganz den Rücken; für sie haben sich ihre beruflichen Wünsche und Ziele damit nicht erfüllt.

Die Situation auf dem Ausbildungsstellenmarkt ist nach wie vor eines der beherrschenden Themen der Berufsbildungspolitik. Dank vielfältiger Bemühungen von Wirtschaft und Politik wird versucht, das Lehrstellenangebot auszuweiten sei es durch finanzielle staatliche Förderung oder durch Entwicklung neuer Ausbildungsberufe und Schaffung zusätzlicher Stellen. Die häufig genannten Gründe für die Zurückhaltung vieler Betriebe beim Lehrstellenangebot - zeitlicher Aufwand für den Berufsschulunterricht sowie zu hohe Ausbildungskosten - können durch die Untersuchung relativiert werden. So gilt für die untersuchten Berufe, daß der

zeitliche Rahmen für den Berufsschulunterricht schon sehr flexibel gehandhabt wird. Außerdem werden vor allem Auszubildende in kleineren Betrieben im Rahmen des Qualifizierungsprozesses meist schon frühzeitig in den normalen Betriebsablauf integriert und mit produktiven Tätigkeiten betraut.

Die Ausbildung der Jugendlichen darf nicht nur als Kostenfaktor gesehen werden. Vielmehr sollte der betriebswirtschaftliche Nutzen der Ausbildung in den Vordergrund gestellt werden, sowohl was die produktiven Arbeitsleistungen der Auszubildenden betrifft, als auch der längerfristige Nutzen der Ausbildung durch die Sicherung des Fachkräftenachwuchses und damit gleichzeitig Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen. Schließlich ist die berufliche Bildung eine sozialpolitische gesellschaftliche Aufgabe, der sich die Betriebe nicht entziehen dürfen.

• **Bisherige Auswirkungen**

Verbreitung, Erörterung und Umsetzung von Informationen und wesentlichen Projektergebnissen fanden in unterschiedlicher Form statt. Ergebnisse aus dem Projekt wurden bisher bei folgenden größeren Veranstaltungen vorgestellt:

- BIBB-Fachkongress vom 16.-18.10.1996 in Berlin: Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation, Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert
- Europäisches Seminar vom 10.-12.12.1997 in Straßburg, Academie de Strasbourg: Qualifizierende Anerkennung von in beruflicher Praxis erworbenen Kompetenzen - Mobilität und Wandel in kleineren und mittleren Betrieben
- Hochschultage Berufliche Bildung 1998 in Dresden vom 23.-25.9.1998: Berufsbildung im Aufbruch: Mensch, Kommunikation, Qualifikation

Im Rahmen von mehreren Gruppendiskussionen im November 1997 mit Auszubildenden und Berufsschullehrern wurde eine erste Evaluation der Befragungsergebnisse durchgeführt. Diese Diskussionsergebnisse haben Eingang in die Interpretation der Daten gefunden.

Aufgrund der Veröffentlichungen und Vorträge haben sich verschiedene Betriebe (u.a. Daimler-Benz, IBM), Kammern und Kultusbehörden beraten lassen und die Daten als Argumentationshilfe benutzt. Des Weiteren gab es zahlreiche Anfragen und Interviews der Presse sowie diverse Zeitungsmeldungen und Berichte darüber. Es fanden darüber hinaus mehrere Rundfunkinterviews (Süddeutscher- und Westdeutscher Rundfunk) statt.

Die Untersuchungsergebnisse wurden den in die Untersuchung einbezogenen Kultusbehörden und den interessierten Berufsschulen in einer komprimierten Form zugeschickt.

Hausintern werden Ergebnisse für die Daueraufgabe „Lösungsquoten“ und als Grundlage und Orientierung für Ordnungsarbeiten im Bereich Arzthelferinnen genutzt.

• **Veröffentlichungen**

Pressemeldung vom 22. 8. 1998: Ausbildungsvergütung - zu hoch, zu niedrig oder gerade richtig? Eine Einschätzung der Auszubildenden.

Hecker, Ursula: Ausbildungsvergütung aus dem Blickwinkel der Auszubildenden. Beitrag für BWP-aktuell. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1996

Hecker, Ursula: Qualitätsaspekte der betrieblichen Ausbildungsgestaltung im Urteil von Auszubildenden. In: Berufliche Bildung - Kontinuität und Innovation - Herausforderungen, Perspektiven und Möglichkeiten beim Start ins nächste Jahrhundert. Dokumentation des 3. BIBB-Fachkongresses vom 16. - 18. Oktober 1996 in Berlin.

Hecker, Ursula: Materielle Situation der Auszubildenden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 1/1998

Berufsbildungsbericht 1997: Abschnitt 3.4.1 Aspekte der betrieblichen Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden.

Berufsbildungsbericht 1998: Abschnitt 3.4.8 Produktive Arbeitsleistungen aus der Sicht der Auszubildenden

Berufsbildungsbericht 1999: Anforderungen und Erwartungen der Betriebe aus der Sicht der Auszubildenden.

Hecker, Ursula: Vorzeitiger Ausstieg - Überlegungen aus der Sicht der Auszubildenden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1998 (in Vorbereitung)

Hecker, Ursula: Motivation und Frustration - Arzthelferinnen in der Ausbildung
In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1998 ibv (im Druck)

Alex, L.; Bardeleben, R.; Hecker, U.; Jurisch, M.; Meissner, V.: Ausbildung aus der Sicht der Auszubildenden - Erfahrungen und Einschätzungen, Gesamtbericht. In: Berichte zur beruflichen Bildung (in Vorbereitung)

Meissner, Vera: Probleme in der Ausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, 1998 (in Vorbereitung)

Materialien und Arbeitspapiere

Heft 1: Beschluß und Informationsvorlage (Juni 1996)

Heft 2: Zwischenbericht - Erste Ergebnisse (Januar 1997)

Heft 3: Die wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick (Mai 1998)

Materialband: Ergebnisse der Gruppendiskussionen mit Auszubildenden und Lehrern - Transkription der Gespräche. Vorgelegt von infas Sozialforschung, Bonn