

Sigrid Damm-Rüger / Wolfgang Fritz / Uwe Grünewald

Qualität der Berufsausbildung aus der Sicht von Auszubildenden

Aufgabe eines zur Zeit im Bundesinstitut für Berufsbildung laufenden Forschungsprojektes ist es, Informationen über die gegenwärtige Qualität der Ausbildungsgestaltung zu beschaffen, um daraus Hinweise zu gewinnen, wie die Ausbildungsqualität gesichert und gesteigert werden kann. Im Zuge der Vorbereitung einer repräsentativen Erhebung im Rahmen dieses Projektes wurden Einzel- und Gruppengespräche mit 30 Auszubildenden über zentrale Fragen der Ausbildung geführt. Die Ergebnisse dieser Gespräche sind Grundlage der folgenden Ausführungen.

1 Einführung

In einer Befragung von über 5000 Auszubildenden im Jahre 1972 [1] äußerten 60 Prozent, daß ihnen die Ausbildung im Betrieb gefalle. 7 Prozent hatten ein negatives Urteil, 33 Prozent wiesen auf positive und negative Aspekte hin.

Mehr als zehn Jahre hat es dann gedauert, bis sich Sozialwissenschaftler in empirischen Befragungen wieder Auszubildenden in Fragen der Ausbildungsqualität zuwandten:

In einer Jugendlichenbefragung des Emnid-Instituts [2] im Jahre 1985 wurde an 14- bis 21jährige Jugendliche die Frage gestellt: „Wie ist die Berufsausbildung hier im Lande fachlich gesehen?“ Trotz anderer Zielgruppe – auch Jugendliche ohne eigene Ausbildungserfahrung wurde die Frage gestellt – und der sehr generellen Fragestellung zur Berufsausbildung zeigte sich ein fast identisches Ergebnis: 61 Prozent der Jugendlichen stufen die Qualität der Berufsausbildung als „gut“ oder „sehr gut“ ein, 32 Prozent fanden sie nur „mittelmäßig“, von 4 Prozent wurde die Berufsausbildung als „schlecht“ oder „sehr schlecht“ bezeichnet.

Ebenfalls im Jahre 1985 hat das BIBB eine Befragung von 1000 repräsentativ ausgewählten Auszubildenden durchgeführt. [3] Während die Emnid-Befragung auch Jugendliche ohne eigene Erfahrungen im dualen System zu einer Bewertung aufforderten, wurden hier Auszubildende danach gefragt, wie sie ihre eigene Ausbildung „empfunden“ haben. 80 Prozent der Auszubildenden wiesen darauf hin, daß ihnen „ihre Ausbildung richtig Spaß mache“ bzw. „ganz gut“ sei. Knapp zwei Drittel der männlichen und über die Hälfte der weiblichen Auszubildenden würden ihre Lehre noch einmal im selben Betrieb beginnen.

Ein Überblick über die empirischen Befunde läßt zwei Schlüsse zu:

- 1) Die individuelle Bewertung einer betrieblichen Berufsausbildung ist, zumindest auf den ersten Blick, positiver geworden.
- 2) Es fehlen neuere empirische Untersuchungen, die sich im Schwerpunkt mit der konkreten betrieblichen Ausbildungsgestaltung befassen und nicht die persönlichen Empfindungen oder sehr globale Bewertungen in den Vordergrund stellen. Angesichts der steigenden Anforderungen an die Qualifikationen von Absolventen einer dualen Ausbildung, insbesondere wegen der Ausbreitung neuer Techniken, muß dies als schwerwiegender Mangel empfunden werden.

Die folgende Auswertung von Einzelgesprächen und Gruppendiskussionen über zentrale Fragen der Ausbildung mit 30 Auszubildenden [4] diente der Vorbereitung einer repräsentativen Erhebung im Rahmen des Projektes „Sicherung und Steigerung der Qualität der Berufsausbildung“. Die Gespräche hatten einen explorativen Charakter, sie ermöglichten es aber, Felder der Ausbildungsgestaltung zu identifizieren, in denen die Qualität der Ausbildung noch erhöht werden könnte, um den steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Facharbeiter und Fachkauf-

leute gerecht zu werden. In den Gesprächen wurden u. a. Fragen der Ausbildungsplanung, der Ausbildungsmethoden, der zeitlichen Gestaltung der Ausbildung sowie des Ausbildungspersonals angesprochen. Aus der Fülle interessanter Informationen von den Auszubildenden können im Rahmen dieses Artikels allerdings nur einige Aspekte angesprochen werden.

2 Ausbildung im Betrieb

Ausbildungsplanung

Auch nach nunmehr 17 Jahren, seit Inkrafttreten des Berufsbildungsgesetzes, scheint ein schriftlich gegliederter betrieblicher Ausbildungsplan, wie das Gesetz ihn fordert, noch nicht selbstverständlich. Sieben von 30 Gesprächspartnern hatten einen solchen Plan weder im Betrieb gesehen noch mit dem Auszubildungsvertrag ausgehändigt bekommen. Einige Ausbildungspläne wurden als unzureichend eingestuft. Daher zielte eine Reihe von Vorschlägen der Befragten auf eine detailliertere, stärker betriebsbezogene Ausbildungsplanung ab. Ein Plan habe keine Relevanz für die Durchführung der Ausbildung, wenn er nicht an den spezifischen betrieblichen Belangen orientiert sei.

Die Frage, ob eine systematischere Ausbildung auf der Basis eines Ausbildungsplanes auch in Kleinbetrieben möglich sei, wurde mehrfach bejaht. So wurde etwa vorgeschlagen, Kataloge lernträchtiger Arbeiten festzulegen. Auch könne mit Hilfe einer verbesserten Ausbildungsplanung eine größere Vielfalt der an Auszubildende übertragenen Arbeiten erreicht werden.

Ausbildungsmethoden

Speziell in Kleinbetrieben hat offenbar die klassische Methode des „Vormachens – Nachmachens“ bzw. des Lernens durch Mitarbeit nach wie vor eine zentrale Bedeutung. Wird diese „Mitarbeit“ vom Ausbilder nicht als pädagogischer Prozeß verstanden, und dies scheint nach den Aussagen der Auszubildenden sehr häufig der Fall zu sein, leidet die Qualität der Ausbildung.

Nach eigener Aussage wurden den Jugendlichen zu selten Arbeiten übertragen, die sie eigenverantwortlich durchführen konnten, ohne von der Schwierigkeit der Arbeiten überfordert zu werden. Zu selten also nutzten die Ausbildungsleiter und Ausbilder die Möglichkeit, ihren Auszubildenden das Gefühl zu vermitteln, sie würden auch als Lernende ernstgenommen.

Häufig – so bemängelten die Auszubildenden – habe die Zeit gefehlt, schwierige Dinge im Betrieb in Ruhe üben zu können. Außerdem hätten Erläuterungen und Erklärungen der Ausbilder sehr häufig unter Zeitdruck gestanden. Und sehr oft hätten in der täglichen Arbeit Routinearbeiten überwogen, bei denen schon nach kurzer Zeit nichts mehr hätte gelernt werden können.

In manchen Gesprächen mit den Jugendlichen wurde diese Kritik positiv gewendet und deutlich, daß auch eine Ausbildung, in der im wesentlichen „on the job“ gelernt wird, sinnvoll und effizient gestaltet werden kann. Wenn sich die an Auszubildende übertragenen Arbeiten im Schwierigkeitsgrad steigerten, so konnten die Auszubildenden gegen Schluß der Ausbildung auch schwierigere und komplexere Arbeiten selbständig durchführen. Die Möglichkeit, am Arbeitsplatz Übungsarbeiten durchführen zu können oder mit Erfolg Verbesserungsvorschläge zum Ausbildungsablauf machen zu dürfen, wurde von den Gesprächspartnern besonders positiv bewertet.

Zeitliche Gestaltung der Ausbildung

Die zeitliche Struktur der betrieblichen Ausbildung (Zeiten produktiver Arbeit gegenüber der Zeit für Unterweisungen oder

Werkstattausbildung) ist von wesentlicher Bedeutung für die Effizienz des Lernens in der Arbeitssituation. In über zwei Drittel der Fälle äußerten sich die Jugendlichen im Hinblick auf die Unterweisungszeiten kritisch. Unterwiesen wurde – abgesehen von reinen Arbeitsanweisungen – entweder gar nicht oder, gemessen an den Informationsbedürfnissen der Jugendlichen, viel zu kurz. Insgesamt lag nach der Einschätzung der Auszubildenden der Anteil von produktiven Arbeiten mit Lerneffekt im Rahmen der Ausbildung am Arbeitsplatz deutlich zu niedrig. Die Auswahl der an die Auszubildenden übertragenen Arbeiten war nach deren Eindruck weit eher von betriebswirtschaftlichen als von pädagogischen Gesichtspunkten geprägt. In sieben von dreißig Gesprächen wurde darüber hinaus darauf hingewiesen, das ausbildungsfremde Arbeiten vorgekommen seien (tägliches Putzen der Verkaufsräume, Inventurarbeiten von Radio- und Fernstechnikern in der Spielwarenabteilung eines Kaufhauses u. ä.).

Ausbildungspersonal

Für mehr als die Hälfte der Befragten hatten die Ausbilder die größte Bedeutung für die Qualität der betrieblichen Berufsausbildung. Diese Bedeutung ergibt sich daraus, daß Ausbilder zum einen den gesamten Ausbildungsprozeß gestalten und zum anderen für die Auszubildenden im unmittelbaren alltäglichen Ausbildungsprozeß die Hauptbezugspersonen sind.

Verschiedene Aussagen der Befragten belegen die zentrale Bedeutung der Ausbilder für die Qualität der Ausbildung: „Ein guter Ausbilder sorgt für hohe Ausbildungsqualität in den anderen Dingen.“ Und: „Der Ausbilder bestimmt das Klima im Betrieb.“ Und: „Ausbildungsmittel und Betriebsklima sind abhängig vom Ausbilder.“

Von vielen Befragten wurde angemerkt, daß die Ausbilder bzw. die ausbildenden Fachkräfte zu wenig Zeit für ihre Ausbildungsaufgabe hätten. Sie seien zu häufig durch den Arbeitsprozeß in Anspruch genommen.

Viele der Befragten hatten auch eine sehr genaue Vorstellung von der pädagogischen Qualifikation eines Ausbilders. Einige sprachen wichtige Merkmale eines guten Ausbilders an: „Ein guter Ausbilder ist der, der Dinge kurz und verständlich erklären kann, der auch auf den Auszubildenden eingeht, ihn fordert, und der auch ab und zu nach den Lerninhalten der Berufsschule fragt.“ Und: „Wichtig ist, daß man als Lehrling zum Ausbilder Vertrauen haben kann.“ Und: „Es sollte ein guter Kontakt bestehen, damit man mit Problemen kommen kann.“

Die berufsfachliche Kompetenz der Ausbilder wurde von den Jugendlichen nicht immer als ausreichend bezeichnet. Wenn Auszubildende intensiv nachfragten, zeigten sich oft schnell Grenzen der fachlichen Ausbildungskompetenz. Es scheint so, als ob eine Reihe von Ausbildungsbetrieben prinzipiell davon ausgeht, daß jede Fachkraft auch zur Ausbildung geeignet ist.

3 Die Bedeutung der Berufsschule für die Ausbildungsqualität

In der Beurteilung der Gestaltung des Berufsschulunterrichtes spiegelt sich ein breites Spektrum von Erwartungen bei den Jugendlichen wider. Insbesondere im kaufmännischen Bereich übten die Befragten massive inhaltliche Kritik. Mehrere kaufmännische Auszubildende bemängelten, daß die elektronische Datenverarbeitung trotz ihrer großen Bedeutung für die kaufmännische Berufsausübung nicht oder nur ungenügend behandelt werde. Ähnliches gelte z. B. auch bei der Berücksichtigung neuerer technischer Entwicklungen, etwa im Beruf des Radio- und Fernstechnikers (z. B. Hifi und Video).

Die Jugendlichen bewerteten je nach Vorbildung das Angebot der Berufsschule sehr unterschiedlich. Ein Teil fühlte sich unterfordert, während andere die Stoffdichte beklagten. Auch Sport und Sozialkunde wurden mal als „gut“, mal als „völlig überflüssig“ eingestuft. Dies macht deutlich, daß die unterschiedliche allgemeinschulische Vorbildung der Auszubildenden zunehmend zu einem Problem für den Berufsschulunterricht wird.

Probleme bereitete nach Ansicht mehrerer befragter Auszubildender die zeitliche Aufteilung zwischen der Ausbildung im Betrieb und der Ausbildung im Berufsschulunterricht. Von einigen kaufmännischen Auszubildenden wurde der wöchentliche zweitägige Berufsschulunterricht negativ beurteilt. Eine solche Ausbildungsgestaltung erschwere es, betriebliche Arbeitsvorgänge komplexerer Natur mitzuverfolgen. Entweder müsse man nach einem Berufsschultag noch in komplexe Arbeitsvorgänge einsteigen, was oft nicht gelänge, oder man bereite einen Vorgang, etwa einen Lieferantenauftrag im Einkauf zwar vor, sei aber durch die beiden Berufsschultage daran gehindert, den Vorgang bis zum Abschluß zu verfolgen.

In der Berufsschule wirke sich wiederum die Aufteilung des Unterrichtes in ein- bis zweistündige Unterrichtseinheiten bei der Behandlung komplexerer Themen negativ aus. Eine spezielle Blockunterrichtsvariante (eine Woche Berufsschule, zwei Wochen betriebliche Ausbildung) wurde von den Auszubildenden im Beruf Radio- und Fernstechniker sehr gelobt. Diese Blockung führe zu einem intensiveren Lernen in der Schule, ohne die Ausbildungsbetriebe vor zu große Probleme bei der Integration der Jugendlichen in den Betriebsablauf zu stellen – wie das häufiger bei sechswöchigen Schulblöcken der Fall sei.

Die öfter zu hörende Kritik an der maschinellen Ausstattung der Berufsschule wurde von den Befragten kaum bestätigt. Mehrfach wurde betont, daß die Einrichtung der Berufsschule moderner und breiter sei als die der jeweiligen Ausbildungsbetriebe. Kritik wurde allenfalls an einigen Schulbüchern der Berufsschule geübt, deren Inhalt entweder veraltet oder zu oberflächlich sei.

Insgesamt machten die Gespräche deutlich, daß die Auszubildenden Schule und Betrieb eher als Partner denn als Konkurrenten im dualen System ansehen, daß aber eine Intensivierung dieser Partnerschaft möglich ist und von den Auszubildenden gewünscht wird.

4 Überbetriebliche Ausbildungsstätten – Ergänzung der betrieblichen Ausbildung oder Fremdkörper und Konkurrenz?

In der Literatur wie in der Ausbildungspraxis werden sowohl Probleme der Koordination überbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung als auch der Konkurrenz zwischen überbetrieblicher und berufsschulischer Ausbildung betont. Im Bewußtsein der interviewten Auszubildenden spielt vor allem die Konkurrenz zur Berufsschule eine große Rolle. Negativ wurde vermerkt, daß Themen doppelt, nämlich unabhängig voneinander, an beiden Lernorten bearbeitet werden.

Allerdings wiesen manche Auszubildende darauf hin, daß diese Konkurrenz auch ungewollte Vorteile habe – etwa die Möglichkeit des Qualitätsvergleichs oder die Möglichkeit der Wissensüberprüfung. So wurde in einem Fall die bessere Verbindung von Theorie und Praxis in der überbetrieblichen Ausbildung im Vergleich zur Berufsschule herausgestellt. Ein anderer Auszubildender betonte, daß in der überbetrieblichen Einrichtung Fehler der Schule nachgebessert worden seien, was eine gute Prüfungsvorbereitung bedeuten habe.

Mehrere Gesprächsbeiträge spiegeln die „klassische“ Rollenzuweisung an die überbetrieblichen Ausbildungswerkstätten wider, die in der Ergänzung betrieblicher Ausbildung zu sehen ist. So wies ein Radio- und Fernstechniker darauf hin, daß der überbetriebliche Lehrgang eine Kompensation für das im Großbetrieb vermittelte einseitige Kenntnis- und Fertigkeitenspektrum geboten habe. Auch ein Bäckerlehrling bekam in der Einrichtung der Innung Fertigkeiten vermittelt, die sein Ausbildungsbetrieb nicht anbot.

Trotz der genannten positiven Hinweise auf die überbetriebliche Ausbildung gaben Jugendliche auch eine ganze Reihe kritischer Hinweise:

- Auch in den überbetrieblichen Einrichtungen gebe es Ausbilder, die fachliche Mängel aufwiesen oder Fragen nicht ausführlich genug beantworteten.

- Auch überbetriebliche Einrichtungen planten zu starr oder hätten zu große Gruppen.
- Auch beim Stoff, den überbetriebliche Einrichtungen anböten, sei – wie in der Berufsschule – der Anwendungsbezug mangelhaft.
- Die inhaltliche und zeitliche Koordination zwischen überbetrieblicher Ausbildung, Betrieb und Schule sei nicht immer ausreichend.

5 Selbständigkeit und Kooperationsfähigkeit – wesentliche Ziele einer guten Berufsausbildung

Zu den Schlüsselqualifikationen, denen im Arbeitsleben eine zunehmende Bedeutung beigemessen wird, gehören Selbständigkeit und kooperatives Verhalten. Die Frage, ob die Ausbildung dem Rechnung getragen habe, wurde von den Auszubildenden unterschiedlich beantwortet.

Es wurde von befragten Auszubildenden sehr positiv bewertet, wenn sie im 2. und 3. Ausbildungsjahr zunehmend Gelegenheit bekommen hatten, selbständig zu arbeiten. Insbesondere Befragte aus Handwerksberufen konnten auf solche Erfahrungen zurückblicken. Von einem Auszubildenden wurde im 2. Ausbildungsjahr sogar schon eine „Bauaufsicht“ ausgeübt, bei der mit Architekten zu verhandeln war und zeitweilig ein Geselle „unterstellt“ wurde, der den Bau nicht kannte. Der Meister sei aber auch regelmäßig vorbeigekommen.

Andere berichteten, daß sie zumindest in einzelnen Abteilungen selbständiges Arbeiten lernen konnten. Das war besonders dann häufig der Fall, wenn „Ernstfälle“ eintraten, z. B. Meister, Chef oder Sachbearbeiter in Abwesenheitsfällen zu vertreten waren. Der extreme Fall, daß „am meisten gelernt wurde, als der Chef im Urlaub war“, sollte sicher nicht zum Vorbild erhoben werden. Einige Befragte beklagten sich dagegen über zu wenig Möglichkeiten zu selbständigem Handeln.

Ähnlich wie bei den Aussagen zur Selbständigkeit zeigten sich auch bei denen zur Kooperationsfähigkeit Unterschiede. So würden z. B. die Bäcker kooperatives Arbeiten lernen, da in einer Backstube „viele Arbeiten Hand in Hand“ gingen. Zusammenarbeit war auch dann zu lernen, wenn die Arbeiten anderer zu Ende zu führen waren. Ein Teil der Befragten stellte fest, daß während der Ausbildung zu wenig zusammengearbeitet bzw. die Zusammenarbeit nicht gefördert oder gar untersagt worden sei.

Einen Sonderfall der Kooperation während der Ausbildung stellt die Hilfe der Auszubildenden untereinander dar. Auszubildende bereiteten sich z. B. gemeinsam auf die Prüfung vor oder gaben jüngeren Auszubildenden Nachhilfe. Solche Ansätze zur Kooperation wurden von Ausbildern teils gefördert, teils beargwöhnt oder sogar unterbunden.

6 Ausbildung und Prüfung (Berufsfähigkeit versus Abschlußprüfung)

Anerkanntes Ziel der Ausbildung ist die berufliche Handlungsfähigkeit. Dieses Ziel umfaßt sowohl die Fähigkeit zu beruflichen Leistungen als auch eine darüber hinausgehende Persönlichkeitsbildung und -entfaltung sowie den Erwerb einer allgemeinen Lebensklugheit.

Allerdings widerspricht dieser Einsicht völlig das heute gängige Verfahren der Überprüfung oder Feststellung, ob dieses Ziel von den Auszubildenden erreicht wurde. Die Prüfungsanforderungen und Prüfungsverfahren sind überwiegend darauf ausgerichtet, einzelne Fertigkeiten, kleinere Prüfungsstücke, gelerntes Wissen abzuprüfen.

Von daher ist es nicht verwunderlich, wenn die meisten der befragten Auszubildenden die Qualität ihrer Ausbildung auch noch einmal gesondert unter dem Aspekt betrachten, ob und wie sie an den einzelnen Lernorten, auf das Bestehen der Abschlußprüfung vorbereitet wurden. Zunächst ging aus ihren Aussagen deutlich hervor, daß die Prüfungsrelevanz von Betrieb, Schule und überbetrieblicher Ausbildungsstätte je nach Ausbildungsberuf

bzw. je nach Ausbildungsbereich unterschiedlich ist. Insbesondere im kaufmännischen Bereich wird der in der Schule vermittelte Stoff als entscheidend angesehen. Die Mehrzahl der kaufmännischen Auszubildenden war dieser Ansicht. Anders ist die Situation in handwerklichen bzw. in gewerblich-technischen Berufen, insbesondere wenn Betriebe eigene Lehrwerkstätten haben und innerbetrieblichen Zusatzunterricht anbieten. Hier ist nach Meinung der meisten Auszubildenden das im Ausbildungsbetrieb Gelernte von größerer Bedeutung für die Prüfung als der schulische Stoff.

Während die befragten Auszubildenden unter Prüfungsgesichtspunkten die Berufsschule hauptsächlich wegen des Fehlens wichtiger Ausbildungsinhalte kritisierten, warfen sie den Betrieben über diesen Punkt hinaus auch noch auffällig häufig mangelnde Unterstützung eigener Anstrengungen zur Prüfungsvorbereitung vor – so z. B. Desinteresse des Meisters an Prüfungsfragen oder keinerlei Arbeitserleichterung/Arbeitsbefreiung vor dem Prüfungstermin.

Nur sehr wenige der befragten Jugendlichen sprachen allerdings davon, daß das eigentliche Ausbildungsziel „Berufsfähigkeit“ im Widerspruch zu dem steht, was durchgängig in den Prüfungen gefordert wird und daß eine zu starke Ausrichtung der Ausbildung auf das Bestehen der Prüfung das Erreichen der Berufsfähigkeit sogar behindern kann.

Ein ehemaliger Auszubildender, der sich an die Prüfungsvorbereitung in seiner überbetrieblichen Ausbildungsstätte erinnerte, dazu: „Man übersteht die Prüfung dann bestimmt mit einiger Sicherheit, weil man die ganzen Arbeitsgänge gerade gemacht hat. Aber es soll mir keiner sagen, daß er nach ein paar Monaten noch die ganzen Arbeitsgänge beherrscht – dann, wenn er das einmal gemacht hat – vor der Prüfung für die Prüfung.“

Implizit wurde deutlich, daß die befragten Auszubildenden ganz pragmatisch beides an allen Lernorten und von allen Ausbildungsträgern verlangen – eine Ausbildung für den selbständigen und verantwortlichen Einsatz im Beruf und eine Vorbereitung auf die Prüfung.

7 Schlußbemerkung

Insgesamt vermittelten die Gespräche mit den 30 Auszubildenden bzw. bereits Ausgebildeten ein sehr differenziertes Bild bestehender Ausbildungssituationen. Auszubildende müssen demnach als Experten der Berufsausbildung betrachtet werden, insbesondere wenn es darum geht, die Berufsausbildung zu verbessern. Für eine Beteiligung an dieser Aufgabe sind sie in der Vergangenheit sicher nicht genug herangezogen worden, obwohl der Gesetzgeber diese Möglichkeit im § 11 (3) des Berufsbildungsförderungsgesetzes im Rahmen der Regelung der Fachausschüsse des Bundesinstituts für Berufsbildung eröffnet hat: „Entsprechend der Aufgabenstellung des jeweiligen Fachausschusses sollen ihm auch Ausbilder und Auszubildende angehören.“

Anmerkungen

- [1] Befragung von 5465 Auszubildenden im Rahmen der Erhebungen der Sachverständigenkommission „Kosten und Finanzierung der beruflichen Bildung“. Die Ergebnisse der sehr detaillierten und umfassenden Erhebung wurden 1974 in einem Abschlußbericht veröffentlicht.
- [2] Emnid-Institut, Werthaltungen, Zukunftserwartungen und bildungspolitische Vorstellungen der Jugend 1985, Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1985, S. 38.
- [3] Die empirischen Ergebnisse sind entnommen: DAVIDS, S., HECKER, U., KLOAS, P.-W.: Lehre '85: Was Auszubildende davon halten, in BWP 6/85, S. 218.
- [4] Unsere Gespräche und Gruppendiskussionen erheben selbstverständlich keinen Anspruch auf Repräsentativität. Sie beschränkten sich auf Jugendliche aus Berlin und dem Kölner Raum, die entweder kurz vor der Lehrabschlussprüfung standen bzw. gerade ihre Ausbildung beendet hatten. Im gewerblich-technischen Bereich waren vor allem Radio- und Fernsehtechniker, Maler und Lackierer sowie Bäcker unsere Gesprächspartner, im kaufmännischen Bereich dominierten Bürokaufleute, Bürogehilfen sowie Verkäufer und Einzelhandelskaufleute. Die Mehrheit der befragten Jugendlichen kam aus kleineren Betrieben.