

Engagement und Ausbildungsorganisation



Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung

Eine Studie im Rahmen der Landesinitiative
„Steigerung der Attraktivität, Qualität
und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“



Europa fördert Sachsen.
ESF
Europäischer Sozialfonds



Freistaat
SACHSEN



Handwerkskammer
Dresden



Universität Bremen

Engagement und Ausbildungsorganisation

Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung

Felix Rauner, Jenny Frenzel, Dorothea Piening, Nele Bachmann
(FG I:BB, Universität Bremen)

Die Studie wurde erstellt im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen“.

Die Landesinitiative wird gefördert aus Mitteln der Europäischen Union und des Freistaates Sachsen.

Die Studie ist zu beziehen bei:

Christina Müller, Universität Bremen, Forschungsgruppe I:BB,
Leobener Straße / NW 2, 28359 Bremen;
Tel.: +49 421 218 62636; E-Mail: ch_mu2@uni-bremen.de; www.ibb.uni-bremen.de

oder

Karl-Heinz Herfort, Handwerkskammer Dresden, Am Lagerplatz 8, 01099
Dresden; E-Mail: Karl-Heinz.Herfort@hwk-dresden.de

Zum Download: www.ibb.uni-bremen.de

Bremen/Dresden im Frühjahr 2016

Inhalt

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse	6
1 Einleitung	18
2 Zur Anlage der Untersuchung	19
2.1 Das Untersuchungskonzept	19
2.2 Das Untersuchungsinstrument	23
3 Die Stichprobe.....	24
3.1 Altersverteilung und Teilnahme nach Berufen	25
3.2 Geschlechterverteilung	29
3.3 Häusliche Umgangssprache	31
3.4 Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen	31
3.5 Größe der Ausbildungsbetriebe	31
3.6 Differenzierung der Größe der Ausbildungsbetriebe nach Berufsgruppen.....	32
3.7 Schulabschluss.....	36
4 Berufswahl	39
5 Berufliche Identität und berufliches Engagement	44
5.1 Berufliche Identität	44
5.2 Berufliches Engagement	48
5.3 Zusammenhang von beruflicher Identität und beruflichem Engagement	51

5.4	Entwicklung von beruflicher Identität und beruflichem Engagement im Ausbildungsverlauf.....	56
5.4.1	Entwicklungsverlauf beruflicher Identität innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen	57
5.4.2	Entwicklungsverlauf beruflichen Engagements innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen	63
6	Betriebliche Identität und betriebliches Engagement	69
6.1	Betriebliche Identität	69
6.2	Betriebliches Engagement	72
6.3	Entwicklung von betrieblicher Identität und betrieblichem Engagement im Ausbildungsverlauf.....	75
6.3.1	Entwicklungsverlauf betrieblicher Identität innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen	75
6.3.2	Entwicklungsverlauf betrieblichen Engagements innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen	81
6.4	Entwicklung von Arbeitsmoral im Ausbildungsverlauf	87
6.5	Die Identitäts- und Engagementsprofile der Gruppen	96
6.6	Zusammenfassende Charakterisierung ausgewählter Berufe in Sachsen	106
6.6.1	Berufliche und betriebliche Identität	106
6.6.2	Berufliches – betriebliches Engagement	108
7	Die Ausbildungsbedingungen als Einflussfaktoren auf Identität und Engagement am Beispiel ausgewählter Berufsgruppen	111
7.1	Die betriebliche Ausbildung	111

7.1.1	Geschäftsprozessorientierung.....	111
7.1.2	Lernmilieu und Ausbildungsbegleitung.....	118
7.1.3	Qualität der Ausbildung.....	120
7.2	Das schulische Lernmilieu	126
7.2.1	Lehrerbewertung und Unterrichtsqualität.....	126
7.3	Kooperation der Lernorte	136
7.4	Die Ausbildungsqualität im Überblick.....	143
7.5	Determinanten der Commitment-Bereiche.....	145
7.5.1	Berufliche Identität.....	147
7.5.2	Betriebliche Identität.....	150
7.5.3	Berufliches Engagement.....	152
7.5.4	Betriebliches Engagement.....	154
8	Einsichten und Perspektiven.....	157
9	Abbildungsverzeichnis	161
10	Tabellenverzeichnis.....	170
11	Literatur	171
12	Anhang.....	173

Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse

Das Ziel der Berufsausbildung ist die Vermittlung beruflicher Handlungskompetenz. Dieses Ziel schließt das Erreichen der Berufsfähigkeit am Ende der Berufsausbildung ein. Die Vermittlung der beruflichen Handlungsfähigkeit und der Berufsfähigkeit geht einher mit dem Hineinwachsen in den Beruf und der Entwicklung beruflicher Identität sowie dem darauf basierenden Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein.

In diesem Projekt wurde für 3300 Auszubildende gewerblich-technischer, kaufmännischer, landwirtschaftlicher und einer Vielzahl von Dienstleistungsberufen ermittelt, wie sich die Entwicklung beruflicher und betrieblicher Identität auf die Leistungsbereitschaft sowie das Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein der angehenden Fachkräfte auswirkt. Die Vielfalt und Fülle der Einzelergebnisse für die ca. 3.000 Auszubildenden, die an dieser Untersuchung teilgenommen haben, lassen sich in fünf Punkten mit darauf bezogenen Handlungsempfehlungen zusammenfassen.

I. Die Berufswahl als Determinante der Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements

Die große Bedeutung, eine Ausbildung im Wunschberuf zu erreichen, ergibt sich daraus, dass dies eine wichtige Voraussetzung für die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements ist. Eine hohe Ausbildungszufriedenheit der Beschäftigten sowie eine hohe Arbeitsproduktivität sind die Folgen einer gelungenen Berufsorientierung und Berufswahl.

Der Anteil der Auszubildenden, die im angegebenen Wunschberuf ausgebildet werden, reicht von sehr hohen Werten – z. B. von 84 % bei den Landwirten und Fachinformatikern – bis zu niedrigsten Werten von nur 13,2 % bei den Glasern. Insgesamt geben 40 % (im Rahmen der Vorstudie) und 45,4 % (im Rahmen der Hauptstudie) der Auszubildenden an, ihren Wunschberuf zu erlernen. 22,9 % der sächsischen Auszubildenden geben an, „eigentlich einen anderen Beruf erlernen zu wollen“. Jeder dritte Auszubildende hat sich ohne einen expliziten Berufswunsch für eine Berufsausbildung entschieden.

Für den Zusammenhang zwischen Wunschberuf und beruflicher Identität wurde ein hoher Korrelationskoeffizient ($r=0,506$) ermittelt. Der Zusammenhang zum beruflichen Engagement ist ebenfalls relativ hoch ($r=0,31$). Dies bedeutet jedoch zugleich, dass die große Zahl der untersuchten Ausbildungsberufe der zweiten und dritten Wahl – das betrifft mehr als die Hälfte der Auszubildenden – eine unterentwickelte berufliche Identität und ein eher schwaches berufliches Engagement auszeichnet. Verstärkt wird dieser Effekt einerseits dadurch, dass sich für einen Teil der Auszubildenden ihr Bild von ihrem Wunschberuf als unrealistisch entpuppte, was zu einem deutlichen Absinken der Ausbildungsmotivation bis hin zum Ausbildungsabbruch führen kann. Andererseits entwickelte ein ebenso großer Anteil der Auszubildenden in ihrem Ausbildungsberuf, der nicht ihr Beruf der ersten Wahl war, trotzdem eine hohe berufliche Identität und ein ebenso hohes berufliches Engagement.

Handlungsempfehlungen

- 1. Die etablierten Formen der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung reichen bei weitem nicht aus für die Gestaltung eines gelingenden Übergangs von der Schule in eine qualifizierte Berufsausbildung.**
Die Studienergebnisse legen nahe, eine die gesamte Schulzeit begleitende berufsorientierende Bildung einzuführen auf der Grundlage eines zu entwickelnden Curriculums – in Anlehnung an die vielfältigen internationalen Beispiele von Best Practice.
- 2. Fachkräfte der Arbeitswelt (z. B. Meister) sollten für die Mitarbeit bei der Ausgestaltung der Berufsorientierung – für alle Stufen des Bildungssystems – gewonnen werden.**
Diese Fachkräfte repräsentieren die Arbeitswelt sehr authentisch. Sie können daher zu einer hohen Qualität der berufsorientierenden Bildung beitragen.
- 3. Die Studie legt nahe nach dem Vorbild der Stiftung „Haus der kleinen Forscher“ eine Stiftung „Haus der kleinen Meister“ zu gründen, um Einseitigkeiten in der vorschulischen Bildung auszugleichen.**

II. Attraktive Berufe: Die Attraktivität der Ausbildungsberufe basiert ganz entscheidend auf ihrem Identifikationspotenzial sowie auf der Qualität der Ausbildung in den einzelnen Berufen.

Für die Berufe und Auszubildenden mit einem niedrigen Identifikationspotenzial (in dieser Studie betrifft das ca. 30 % der einbezogenen Berufe) besteht Handlungsbedarf, da für die so ausgebildeten Fachkräfte ein entscheidender Motor für ihre Leistungsbereitschaft sowie für ihr Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein deutliche Schwächen aufweist.

Die Mehrheit der Auszubildenden identifiziert sich mit ihrem Ausbildungsberuf – auch wenn die Berufe bei der Berufswahl nicht ihrem Wunschberuf entsprechen. Bei etwa einem Drittel der in die Studie einbezogenen Berufe ist das Niveau der beruflichen Identität der Auszubildenden mittelmäßig bis niedrig ausgeprägt.

Eine wesentliche Ursache für ein zu niedriges berufliches Engagement liegt im Identifikationspotenzial der Berufe. So verfügen z. B. der Beruf des/der Fachinformatikers/Fachinformatikerin über ein sehr hohes und der Beruf des/der Glasers/Glaserin über ein sehr niedriges Identifikationspotenzial.

Durchgängig ist das Identifikationspotenzial der zweijährigen Berufe niedrig bis sehr niedrig. Ihre Attraktivität wird von den Auszubildenden als sehr niedrig eingeschätzt.

Handlungsempfehlungen

- 1. Berufe mit einem niedrigen Identifikationspotenzial sind weder für Auszubildende noch für Unternehmen attraktiv. Angesichts des prognostizierten Mangels an beruflich qualifizierten Fachkräften verschärft sich der Wettbewerb zwischen beruflicher und akademischer Bildung. Daher sollte die Attraktivität der Ausbildungsberufe, die über ein schwaches Identifikationspotenzial verfügen, durch eine Modernisierung der Berufsbilder erhöht werden. Dies betrifft nach den Ergebnissen dieser Studie vor allem die zweijährigen Berufe und zahlreiche hochspezialisierte kaufmännische**

Berufe. Das Konzept der breitbandigen entwicklungs offenen Kernberufe bietet sich als ein Reformkonzept an (vgl. RAUNER 2000).

- 2. Die Attraktivität der Berufe wird ebenfalls beeinflusst durch die lokale Ausbildungspraxis. Vor allem die Berufe, die in dieser Studie mit einem mittleren Identifikationspotenzial identifiziert wurden, können durch eine Erhöhung der Ausbildungsqualität, die Verbesserung der Lernortkooperation und eine konsequente Umsetzung des Lernfeldkonzeptes (in den beruflichen Schulen) in ihrer Attraktivität erhöht werden. Handlungsbedarf besteht auch bei den industriellen gewerblich-technischen Berufen.**
- 3. Die Attraktivität der dualen Berufsausbildung hängt darüber hinaus ganz entscheidend von den Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung und Weiterbeschäftigung ab. Es empfiehlt sich daher, in den Bewerbungsgesprächen mit den Ausbildungsbewerbern die Erstausbildung im jeweiligen Beruf immer auch als einen ersten Schritt möglicher beruflicher Karrierewege darzustellen. Das traditionelle Muster „Jemand hat ausgelernt“ sollte ersetzt werden durch das Leitbild des beruflichen Karriereweges und des lebensbegleitenden Lernens. Dabei kommt der Weiterbildung zum/zur Meister/-in in Industrie und Handwerk eine ebenso große Bedeutung zu wie der Gestaltung und Organisation des Übergangs von der Berufsausbildung zum Hochschulstudium. Die Übergangsregelungen in der Schweiz, wonach der Zugang zum Fachhochschulstudium an eine abgeschlossene duale Berufsausbildung gebunden ist, gelten in diesem Zusammenhang als vorbildlich.**

Diese Regelung und Praxis hat zur Attraktivität der dualen Berufsausbildung in der Schweiz ganz entscheidend beigetragen: 70 % eines Altersjahrgangs entscheiden sich in der Schweiz für eine duale Berufsausbildung. Darüber hinaus gilt das am IBB entwickelte und von INAP übernommene Konzept eines durchgängigen dualen Bildungsweges – im Rahmen einer Architektur paralleler Bildungswege – als wegweisend (RAUNER 2012).

III. Die Ursachen für das berufliche und betriebliche Engagement

Die Ausbildungsbetriebe und die berufsbildenden Schulen haben es in der Hand, mit einem guten Lernklima das berufliche Engagement und das Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein zu fördern. Ganz entscheidend trägt dazu die frühzeitige Einbeziehung der Auszubildenden in die betrieblichen Wertschöpfungsprozesse in der Form der berufliche Entwicklung fördernde Arbeitsaufträge bei. Wenn Auszubildende dabei lernen, die Bedeutung ihrer Tätigkeiten für die betrieblichen Geschäftsprozesse einzuschätzen, fördert dies das berufs- und betriebsbezogene Engagement.

Hinsichtlich der Determinanten für die Entwicklung von beruflicher und betrieblicher Identität sowie dem Engagement kann Folgendes resümiert werden:

- Die Entwicklung von beruflicher Identität und beruflichem Engagement sind entscheidende Kriterien für eine hohe Ausbildungsqualität. Vor allem tragen eigenverantwortliche Tätigkeiten zur Entwicklung beruflicher Identität und das daraus resultierende Engagement im jeweiligen Beruf bei. Eine Identifizierung mit dem Beruf gelingt insbesondere dann, wenn den Auszubildenden die beruflichen Entwicklungsperspektiven und die Bedeutung ihrer beruflichen Tätigkeiten bewusst werden. Das öffentliche Ansehen des Berufes trägt erheblich zur Entwicklung beruflicher Identität bei. Das daraus resultierende berufliche Engagement hat eine deutlich höhere Ausprägung als das aus der emotionalen Bindung an den Betrieb entspringende betriebliche Engagement.
- Für die betriebliche Identität und das betriebliche Engagement spielen das Betriebsklima und die Ausbildungsbegleitung durch die Ausbilder eine Rolle. Die Aufmerksamkeit, die Ausbilder ihren Auszubildenden entgegen bringen, entscheidet darüber, ob eine Identifizierung mit dem Betrieb erfolgt und daraus betriebliches Engagement erwächst.
- Für die Identifizierung mit dem Betrieb schreiben die sächsischen Auszubildenden auch den Lehrkräften in der Berufsschule eine beein-

flussende Rolle zu. Ihr Wissen über die Betriebe, ihre Kooperation mit den Ausbildungsbetrieben und ihre betriebsnahe Unterrichtsgestaltung fördern die Entwicklung betrieblicher Identität. Es empfiehlt sich daher, die KOMET-Methodik als ein Instrument der Qualitätssicherung und -entwicklung einzuführen.

Handlungsempfehlungen

- 1. Bereits am Beginn der Ausbildung sollte das Herzstück jeder betrieblichen (dualen) Berufsausbildung, die reflektierte Arbeitserfahrung, in herausfordernden Arbeitsprozessen umfassend unterstützt werden. Auf das „Lernen im Arbeitsprozess“ mit Entwicklungspotenzial kommt es also an. Ganz entscheidend ist dabei, dass die Auszubildenden lernen, ihre Arbeitsaufträge oder die Arbeitsaufträge, an denen sie mitarbeiten, in die betrieblichen Geschäftsprozesse einzuordnen. Daraus erwächst Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein sowie Zusammenhangsverständnis.**
- 2. Neben den Ausbildern gehört es zu den Aufgaben der „Mitarbeiter“ den „Neuen“ (Auszubildenden) das Hineinwachsen in ihren Beruf und in die betriebliche Praxisgemeinschaft zu erleichtern.**
- 3. Dabei muss vermieden werden, Auszubildende zu unterfordern. Die Regel, eher Auszubildende etwas zu überfordern (ohne das Scheitern zu provozieren) als zu unterfordern und ihnen zu ermöglichen, an den Brennpunkten der betrieblichen Organisationsentwicklung Erfahrungen zu sammeln, hat sich in diesem Zusammenhang bewährt. Dagegen bewirken Routinetätigkeiten, wie sie auch von Hilfskräften ausgeführt werden können, sowie das lehrgangsförmige Lernen in Lehrwerkstätten nur sehr begrenzt die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements.**
- 4. Fehler zuzulassen, ist ein wichtiges ausbildungsdidaktisches Prinzip. Denn aus Fehlern kann man lernen. Dies schließt die Vermittlung der Einsicht ein, dass es in der Arbeitswelt stets darauf ankommt, berufliche Aufgaben vollständig zu lösen (Abb.1).**

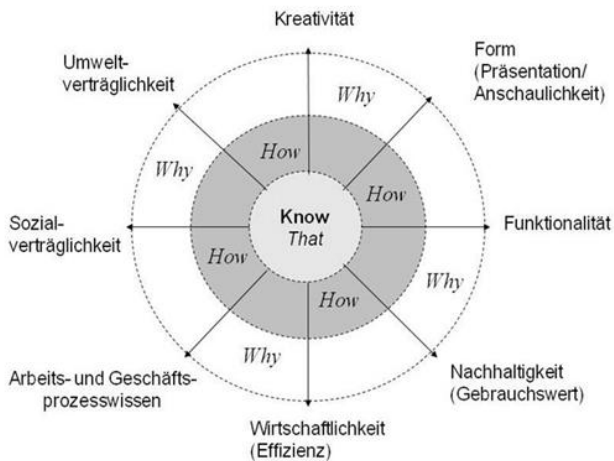


Abb. 1: Diagramm der vollständigen Lösung beruflicher Aufgaben

IV. Typisierung der Ausbildungsberufe nach ihrem Potenzial für die Entwicklung beruflicher Identität und beruflichem Engagement

Unter dem Druck des internationalen Qualitätswettbewerbes von geschäftsprozessorientierten Organisationsstrukturen und -formen hat die partizipative Organisationsentwicklung an Bedeutung gewonnen. Immer dann, wenn bei den I-E-Profilen die Leistungsbereitschaft primär auf Arbeitsmoral und weniger auf beruflicher Identität und beruflichem Engagement basiert, ist dies eine Herausforderung für die Einführung moderner geschäftsprozessorientierter, betrieblicher Organisationsstrukturen. Dies birgt die Chance zur Erhöhung der Arbeitsproduktivität und der Wettbewerbsfähigkeit.

Einen *Beruf* zu erlernen oder einer *Beschäftigung* nachzugehen, ist ein großer Unterschied für die Entwicklung der Persönlichkeit und die soziale Integration der Jugendlichen in die Unternehmenskultur und die Gesellschaft. Die Untersuchung bestätigt einen internationalen Trend nachlassender Identifizierung

mit dem Unternehmen und einer verstärkten Ausprägung beruflicher Identität und beruflichen Engagements. Auffällig ist jedoch bei dieser Untersuchung der hohe Wert der „Arbeitsmoral“ (MW=19,13). Die Bereitschaft der Auszubildenden, die Ihnen übertragenen Aufgaben unhinterfragt auszuführen (siehe dazu die Items der Skala Arbeitsmoral) entspricht einem überholten funktionsorientierten Unternehmenskonzept.

Das Identifikationspotenzial der Berufe lässt sich ‚auf einem Blick‘ an den I-E-Netzdiagrammen ablesen (Abb. 2).

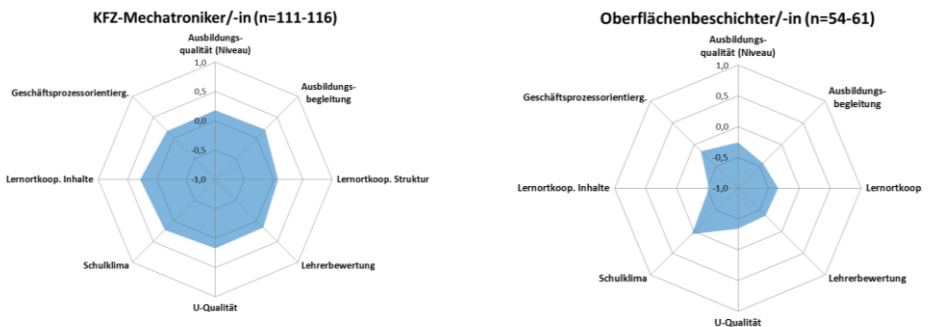


Abb. 2: Qualitätsprofile im Vergleich

Die I-E-Profile sind Indikatoren für die Attraktivität der Berufe. Auffällig ist, dass sich die Berufe in ihrem Identifikationspotenzial – und damit in ihrer Attraktivität – erheblich unterscheiden. Dies ist vor allem auf das Fehlen von Qualitätsstandards für die Berufsentwicklung zurückzuführen sowie auf die wenig verbreiteten Methoden und Instrumente der professionellen Qualitätssicherung und -entwicklung in der beruflichen Bildung. Das Sächsische Projekt „Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung“ kann hier als ein Beispiel von best practice dienen.

Handlungsempfehlungen

- 1. Bei der Aus- und Weiterbildung von Fachkräften sollten drei Themen/Fragen besonders beachtet werden:**
 - Die Verlagerung von Verantwortung und von arbeitsbezogenen Qualitätskontrollen in die direkt wertschöpfenden Arbeitsprozesse (Facharbeiterebene) setzt hohe berufliche Kompetenz und ein hohes berufliches Engagement voraus.
 - Wie lässt sich die Entwicklung beruflicher Identität sowie Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein in den Ausbildungsprozessen vermitteln? Wie lässt sich die Tradition „Arbeiten nach detaillierten Vorgaben und Anweisungen“ überwinden, um die Arbeitsproduktivität und das Innovationspotenzial der Unternehmen zu erhöhen?
 - Wie lässt sich im Ausbildungsprozess die Fähigkeit vermitteln, die im Arbeitsprozess bzw. bei komplexen Arbeitsaufträgen gegebenen Gestaltungsspielräume situationsbezogen adäquat auszuschöpfen?
- 2. Für Unternehmen mit einem sehr spezifischen Spektrum an Geschäftsfeldern bietet es sich an, mit anderen spezialisierten Betrieben mit komplexen Geschäftsfeldern eine Ausbildungspartnerschaft zu etablieren. Dadurch ist die Möglichkeit gegeben, moderne Berufe in ihrer ganzen Breite und Tiefe zu erlernen und zugleich den beruflichen Horizont der angehenden Fachkräfte durch das Kennenlernen anderer Betriebe auszuweiten.**

V. Identität- und Engagementprofile ausgewählter Berufe

Die Verortung der Ausbildungsberufe und ihr sehr unterschiedliches Identitäts- und Engagement in einer Vier-Felder-Matrix ‚Identität‘ und einer Vier-Felder-Matrix ‚Engagement‘ erleichtert es, jeden einzelnen Beruf sehr genau im Feld aller Berufe zu verorten. So kann abgelesen werden,

1. zu welchem Grad die Auszubildenden beruflich oder betrieblich orientiert sind,
2. ob sich die berufliche und betriebliche Orientierung wechselseitig verstärken sowie
3. welche Berufe weder über eine emotionelle Bindung an den Ausbildungsberuf noch an den Ausbildungsbetrieb verfügen.

Die Berufe der Sektoren I (Arbeitsorientierung) und II (berufliche Orientierung) verfügen über ein – mehr oder weniger – ausgeprägtes Identifikationspotenzial und damit auch über das Potenzial, bei dem Auszubildende berufliches und betriebliches Engagement entfalten (Abb. 3).

Die Ausbildungsberufe des Sektors IV hingegen weisen deutliche Schwächen auf. Für diese Berufe besteht dringender Handlungsbedarf zur Modernisierung der Berufsbilder und für die Anhebung der Ausbildungsqualität.

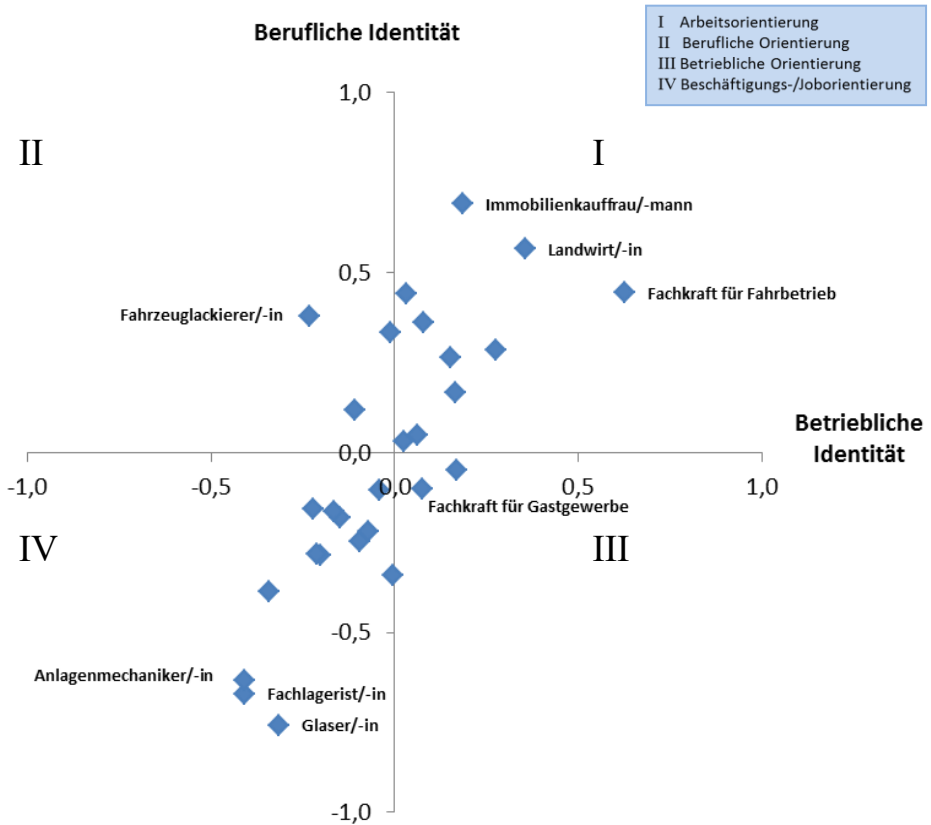


Abb. 3: Vier-Felder-Matrix „Identität“ (vgl. auch Kapitel 6.6.1; Abb. 80)

|

Handlungsempfehlungen

- 1. Vorrangig sollten die Möglichkeiten an beiden Lernorten ausgeschöpft werden, die Attraktivität der Berufe des Sektors IV durch eine Erhöhung der Ausbildungsqualität zu erreichen. Dazu stehen zur Verfügung:**
 - das im Rahmen der sächsischen Qualitätsinitiative erprobte und eingeführte Instrumentarium der Qualitätsentwicklung in der betrieblichen Berufsausbildung QEK,
 - das Angebot der Ausbilderakademie zur Fortbildung der Ausbilder zu Ausbildungsberatern (Anwenden von QEK),
 - das im Rahmen des internationalen Forschungsprojektes KOMET entwickelte Instrumentarium der Kompetenzdiagnostik und -entwicklung.
- 2. Darüber hinaus zeigen die detaillierten berufsbezogenen Ergebnisse, wie für jeden erfassten Einzelberuf die Ausbildungsqualität und die Attraktivität der Ausbildung erhöht werden kann.**

1 Einleitung

Die Entwicklung beruflicher Identität von Auszubildenden und die Identifikation mit ihrem Ausbildungsbetrieb sowie das daraus resultierende Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein entscheiden ganz wesentlich über den Ausbildungserfolg und beeinflussen insbesondere das berufliche Engagement der angehenden Facharbeiter¹. In der berufspädagogischen Diskussion wird daher der Entwicklung beruflicher Identität eine ebenso große Bedeutung zugemessen wie der Entwicklung beruflicher Kompetenz.

2012 wurde im Rahmen der Landesinitiative eine Pilotstudie zum Zusammenhang von beruflicher Identitätsentwicklung und dem Arbeits- und Ausbildungsengagement durchgeführt, an der 823 Auszubildende des zweiten und dritten Ausbildungsjahres teilnahmen. Die Untersuchung lehnte sich an eine 2008 von der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven initiierte und vom I:BB durchgeführte Studie, unter Beteiligung von über 1.500 Auszubildenden und ca. 40 Berufen, an. Im Rahmen dieses Projekts wurden die Skalen zur Erfassung der beruflichen Identität, der Identifikation mit dem Ausbildungsberuf, des beruflichen und betrieblichen Engagements sowie der Arbeitsmoral psychometrisch evaluiert. Die Erhebungsmethode erlaubt es daher auch, die Ergebnisse regionaler Studien miteinander zu vergleichen.

Das in den letzten Jahren deutlich angestiegene internationale Interesse an der Einführung bzw. Wiederbelebung der dualen Berufsausbildung impliziert auch die Frage nach der Attraktivität der Ausbildungsberufe. Diese lässt sich vor allem an deren *Identifikationspotenzial* ablesen. Berufe mit einem niedrigen Identifikationspotenzial sind weder für die Auszubildenden noch für die Betriebe attraktiv.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen im Plural verzichtet. Alle Personenbezeichnungen gelten grundsätzlich für beiderlei Geschlecht.

Die hier vorgestellten Untersuchungsergebnisse basieren auf der Befragung von über 3.000 Auszubildenden in einer großen Zahl von Ausbildungsberufen in Sachsen, von denen 71 Ausbildungsberufe in die Auswertung einbezogen wurden. Die Ergebnisse beinhalten eine Vielzahl von empirisch fundierten Erkenntnissen über die Attraktivität der Ausbildungsberufe und der Ausbildung. Daraus können Schlussfolgerungen für die Gestaltung und Organisation der Berufsausbildung sowie die vorangegangene Berufswahl und die berufsorientierende Bildung abgeleitet werden. Der Ordnungsgeber ist herausgefordert, zukünftig auch auf das Identifikationspotenzial von Berufen als einem Gestaltungskriterium für die Berufsentwicklung zu achten. Die Studie deckt auch Berufe auf, deren Attraktivität von den Auszubildenden bei der Berufswahl und am Beginn der Ausbildung sowohl über- als auch unterschätzt wird. Für die berufsorientierende Bildung sind dies wichtige Erkenntnisse.

Im ersten Teil dieses Berichtes wird die Zusammensetzung der befragten Stichprobe sächsischer Auszubildender nach Geschlecht, Alter, Wohnorten der Auszubildenden, Schulabschlüssen sowie der im Elternhaus vorzugsweise gesprochenen Sprache dargestellt. Im zweiten Teil wird die Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Betrieb und ihrem Beruf untersucht. Der dritte Teil beschäftigt sich mit der Charakterisierung der beruflichen Identität und des arbeitsbezogenen Engagements der Auszubildenden in den ausgewählten Berufen im Freistaat Sachsen.

2 Zur Anlage der Untersuchung

2.1 *Das Untersuchungskonzept*

Das Erfassen der Entwicklung beruflicher Identität und beruflichen Engagements basiert auf einem berufspädagogischen und ökonomischen Interesse. Das Hineinwachsen in einen Beruf – die Entwicklung beruflicher Identität – ist eine Dimension der Persönlichkeitsentwicklung. Bereits die Alltagserfahrung lehrt, dass das Erlernen und Ausüben eines Berufes nicht nur eine Frage der dabei zum Tragen kommenden beruflichen Kompetenzen ist, sondern das

unterschiedliche Berufe auch mit der Aneignung unterschiedlicher Persönlichkeitseigenschaften verknüpft sind, die auch außerhalb des Berufsalltages das Verhalten und Denken der Persönlichkeit prägen. Die berufliche Sozialisation ist daher ein Prozess, der die Berufstätigen weit über ihren Beruf hinaus erfasst. So wird ein Fluggerätemechaniker, der in seinem Beruf erfährt, dass von der sorgfältigen Durchführung der Wartung und Instandhaltung von Flugzeugen die Sicherheit der Flugpassagiere abhängt, dazu neigen, die Folgen seines Handelns auch in anderen Lebensbereichen sorgsam zu bedenken. Berufe, in denen die Ausführung von Tätigkeiten besonders zeitkritisch ist, wo es quasi auf die Sekunde ankommt, werden eine prägende Wirkung auf den Umgang mit Zeit auch außerhalb der beruflichen Arbeit haben. Umgekehrt spiegeln solche persönlichen Eigenschaften bereits eine Rolle bei der Berufswahl. Berufe verstärken die verschiedenen Fähigkeiten (Intelligenzen), die in der Persönlichkeit bereits angelegt sind (vgl. GARDNER 1991). Unter dem Aspekt der beruflichen Bildung und Sozialisation kommt dem Aspekt der Identitätsentwicklung sowie dem Identifikationspotenzial von Berufen eine besondere Bedeutung zu. Insofern ist das Messen beruflicher Identität und ihrer Entwicklung während der Berufsausbildung eine besonders wichtige Quelle für die Entwicklung und Gestaltung attraktiver Berufe. Auf den Zusammenhang, der zwischen der Entwicklung beruflicher Identität und beruflicher Kompetenz besteht – Herwig BLANKERTZ (1983) spricht von einem unauflösbaren Zusammenhang –, wurde bereits oben hingewiesen.

Von ökonomischer Bedeutung ist das identitätsfördernde Potenzial eines Berufes vor allem deshalb, da von dem Grad der beruflichen Identität das berufliche Engagement und das darauf basierende berufliche Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein abhängt. Die Realisierung einer hohen Arbeitsproduktivität als Voraussetzung für das Bestehen von Unternehmen im nationalen und internationalen Qualitätswettbewerb hängt unmittelbar von den Möglichkeiten ab, Verantwortung und Kompetenzen in die direkt wertschöpfenden Arbeitsprozesse zu verlagern. Das betriebliche Engagement (Organisational Commitment) stand mehrere Jahrzehnte im Zentrum der Commitment-Forschung. Aus der Sicht des Human Resources Managements ist diese einsei-

tige ökonomische Sichtweise der Einordnung der Commitment-Forschung schlüssig. So wie die Identifikation mit dem Beruf berufliches Engagement begründet, so kann unterstellt werden, dass die Identifikation mit dem Unternehmen betriebliches Engagement bewirkt.

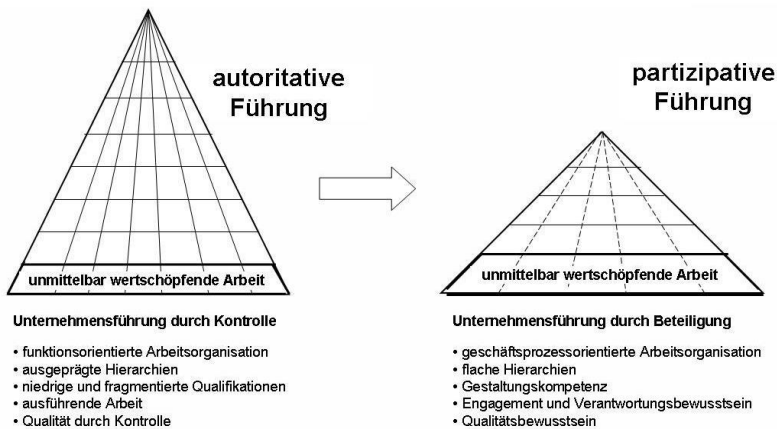


Abb. 4: Von einer funktions- zu einer geschäftsprozessorientierten Organisationsstruktur (RAUNER 2000, 21)

Die Rücknahme der horizontalen und vertikalen Arbeitsteilung in den Unternehmen gebietet der Wandel von funktionsorientierten hin zu geschäftsprozessorientierten Organisations- bzw. Unternehmensstrukturen (Abb. 4). Flache Hierarchien und partizipative Formen der Organisation und Organisationsentwicklung in den Unternehmen sind nur auf der Grundlage breitbandiger Kernberufe (RAUNER 1998) möglich, die über ein hohes Identifikationspotenzial verfügen. Die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes führt nicht, wie die Industrie- und Organisationssoziologie der 1970er und 80er Jahre prognostizierte, zu einem Prozess der „Entberuflichung“, sondern zu einer nachlassenden emotionalen Bindung der Beschäftigten an ihre Unternehmen. Und dies mindert das Organisational Commitment (betriebliches Engagement). Komplementär dazu trägt dies zu einem subjektiven Bedeutungszuwachs des Berufes

bei (vgl. SENNETT 1998 sowie COHEN 2007). Die Vorstellung, dass die Flexibilisierung der Arbeit und der Arbeitsmärkte zu einer Flexibilisierung der Kompetenzentwicklung führe, der man am ehesten durch die Einführung modularisierter Zertifizierungssysteme und einer Kumulation von Qualifikationen „unabhängig von Ort und Zeit“² begegne, führte zu einer Fehlentwicklung im Bereich der beruflichen Bildung mit weitreichenden negativen Auswirkungen auf die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit sowie den Wohlstand ganzer Länder (RAUNER et al. 2007a; 2007b). Ein drittes Bedeutungsfeld ist in diesem Zusammenhang die Arbeitsmoral. Hier stehen Werte wie Pünktlichkeit und die Bereitschaft, Aufgaben nach detaillierten Vorgaben unhinterfragt auszuführen, im Vordergrund (Abb. 5).

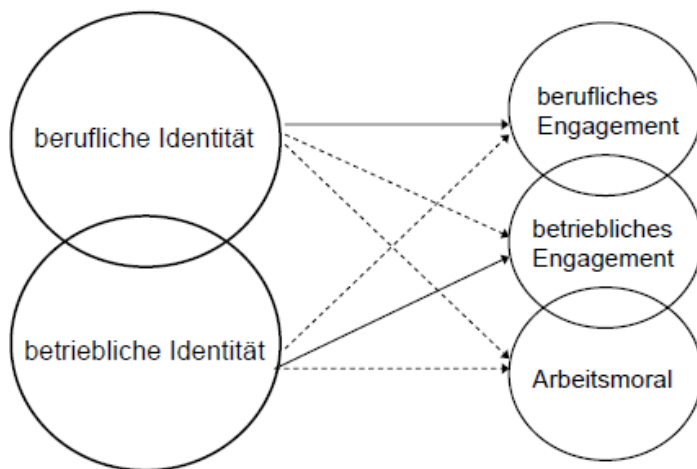


Abb. 5: Modell zum Zusammenhang von Identität, Engagement und Arbeitsmoral

² vgl. z. B. Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Brüssel.

Es kann unterstellt werden, dass diese normativen Felder des Engagements je nach Beruf und Person eine unterschiedliche Ausprägung haben und sich wechselseitig beeinflussen. Um die Ausprägung von Identität und Engagement empirisch zu bestimmen, wurden Skalen entwickelt, die es ermöglichen, die Identitäts- und Engagementprofile genauer zu erfassen. Die Qualität der Skalen wurde psychometrisch überprüft und optimiert (KALVELAGE et al. 2014).

2.2 Das Untersuchungsinstrument

Das Untersuchungsinstrument ist ein online-gestützter Fragebogen, der drei Fragenblöcke umfasst. Zunächst wird nach der Einstellung der Auszubildenden zu ihrem Beruf und ihrem Betrieb gefragt. Wie stark ist ihre Bindung an ihren Beruf, wie stark an ihren Betrieb? Und: Wie sehen sie sich selbst als Auszubildende? Entspricht ihr Selbstbild eher dem eines angehenden Facharbeiters, der Qualität liefert und bei der Durchführung der Arbeit mitgestalten will oder ist es eher das eines Auszubildenden, der vor allem die detaillierten Anweisungen des Vorgesetzten ausführt?

Ein zweiter Block kreist um die Einschätzung der betrieblichen Ausbildungsverhältnisse durch die Auszubildenden: Wie empfinden sie das Arbeitsklima, fühlen sie sich in die betriebliche Expertenkultur eingebunden, verstehen sie die betrieblichen Arbeits- und Geschäftsprozesse, fühlen sie sich durch die Arbeitsaufgaben über- oder unterfordert und von ihren Arbeitskollegen unterstützt?

Ein dritter Fragenblock schließlich beschäftigt sich mit Einschätzungen zum Lernen in der Berufsschule und der Lernortkooperation. Wie schätzen die Auszubildenden die Fachkompetenz des Lehrpersonals ein, wie zufrieden sind sie mit ihren eigenen Leistungen in der Berufsschule, wie beurteilen sie die Relevanz der Unterrichtsgegenstände für ihre betriebliche Arbeit und schließlich: Wie beurteilen sie die Kooperation der Lernorte Schule und Betrieb?

3 Die Stichprobe

An der Sächsischen Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität und Qualität der beruflichen Bildung (QEK)“ durchgeführten Onlinebefragung nahmen 3.339 Auszubildende aus mehr als 71 Berufen teil.

Tabelle 1 listet die teilnehmenden Schulstandorte nach ihren Teilnehmerzahlen auf. Dabei setzen sich die Teilnehmerzahlen aus Leipzig, Chemnitz, Dresden und Freiberg aus mehreren Berufsschulzentren zusammen. 176 Auszubildende machten keine Angaben über den Standort ihrer Berufsschule.

Schulstandort	Anzahl Auszubildende
Radeberg	384
Schkeuditz	368
Zwickau	302
Leipzig	283
Reichenbach	259
Wurzen	232
Chemnitz	188
Schneeberg	177
Freiberg	153
Freital	140
Görlitz	139
Dresden	99
Mittweida	84
Bautzen	54
Torgau	54
Großenhain	50
Plauen	44
Radebeul	41
Kamenz	35
Annaberg-Buchholz	22
Döbeln	22
Pirna	17
andere	16
Summe	3163
ohne Angabe	176
Gesamtsumme	3339

Tab. 1: Anzahl der Auszubildenden nach Standorten; andere Schulstandorte mit weniger als 15 Teilnehmern waren Löbau, Delitzsch, Böhlen, Meißen, Oelsnitz, Aue und Riesa

An der Befragung beteiligten sich Auszubildende aus dem gesamten Freistaat. Besonderes Engagement und damit einen maßgeblichen Beitrag zum Bild der aktuellen Ausbildungssituation in Sachsen leisteten die Bildungszentren in Radeberg, Schkeuditz, Zwickau, Leipzig, Reichenbach, Wurzen, Chemnitz, Schneeberg, Freiberg, Freital und Görlitz.

3.1 Altersverteilung und Teilnahme nach Berufen

Die in der Erwachsenenbildung nicht unübliche große Altersspanne beim Absolvieren einer Ausbildung zeigt Altersnennungen im Bereich von 15–64 Jahren. Eine Eingrenzung auf den Bereich der 15–49-Jährigen führt zu einem Durchschnittsalter von 20,7 Jahren. Die überwiegende Mehrheit der Altersnennungen findet sich im Bereich von 16–30 Jahren (insgesamt 97,1 % der gesamten Stichprobe).

Eine weitere Eingrenzung auf den Bereich der 16–25-Jährigen (Abb. 6) zeigt, dass sich nahezu die Hälfte der befragten Auszubildenden der Altersgruppe von 16–19 Jahren zugeordnet werden kann. Die verbleibenden Auszubildenden verteilen sich auf die Altersstufen ab 19 Jahren.

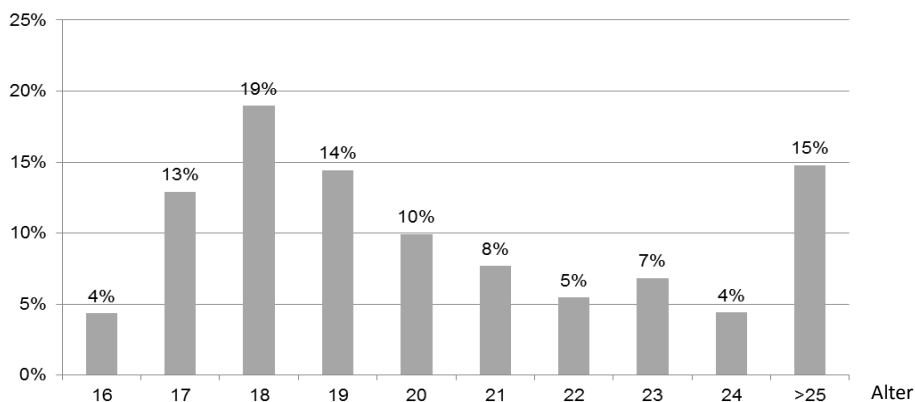


Abb. 6: Altersverteilung der befragten Auszubildenden (n=3.172, n=151 ohne Angabe und n=16 mit extremen Nennungen)

Insgesamt konnten die Auszubildenden 71 Ausbildungsberufen zugeordnet werden. Der größte Anteil der Befragten absolviert eine Ausbildung zum/-r Bürokaufmann/-frau (n=352). Mit 156 Auszubildenden beteiligten sich die Verfahrensmechaniker an der Befragung, gefolgt von den Köchen mit 125 Personen.

In eine detailliertere Auswertung wurden Berufe einbezogen, zu denen Daten über die Ausbildungszeit vorlagen. Dies traf für 28 Berufe zu, die in sechs Gruppen unterteilt werden konnten. Tab. 3: zeigt die Stichprobengrößen differenziert nach Beruf und Ausbildungsjahr. Die Gruppenbezeichnung erfolgte nach der grundsätzlichen Einordnung der Berufe in Sparten: gewerblich-technisch im Industriebereich (Gruppe 1), Handwerk (Gruppe 2 und 3), landwirtschaftlich (Gruppe 4), allgemeines Gewerbe (Gruppe 5) sowie kaufmännisch (Gruppe 6).

<i>Ausbildungsberuf</i>	<i>Stichprobengröße</i>
Bürokaufmann/-frau	352
Verfahrensmechaniker/-in	156
Koch/Köchin	126
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	119
Kfz-Mechatroniker/-in	118
Mechatroniker/-in	110
Landwirt/-in	108
Tischler/-in	96
Friseur/-in	95
Gärtner/-in	89
Zerspanungsmechaniker/-in	82
Hotelkauffrau/-kaufmann	81
Fahrzeuglackierer/-in	78
Kanalbauer/-in	68
Kauffrau/Kaufmann für Verkehrsservice	65
Glaser/-in	64
Oberflächenbeschichter/-in	61
Immobilienkauffrau/-mann	59
Verwaltungsfachangestellte/r	54
Maler/-in und Lackierer/-in	53
Steinmetz/-in und Steinbildhauer/-in	52
Uhrmacher/-in	51
Verkäufer/-in	49
Elektroniker/-in FR Energie und Gebäudetechnik	48
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	47
Metallbauer/-in	41
Kauffrau/Kaufmann für Bürokommunikation	40
Anlagenmechaniker/-in	39
Fachlagerist/-in	38
Pferdewirt/-in	38
Fachkraft für Gastgewerbe	33
Informatikkauffrau/-mann	32
Industriemechaniker/-in	31
Kauffrau/Kaufmann für Spedition und Logistik	31
Fachkraft im Fahrbetrieb	27
Fachinformatiker/-in	27
Systemintegration/Anwendungsentwicklung	27
Konstruktionsmechaniker/-in	25
Betonbauer/-in	24
Dachdecker/-in	23
Fachkraft für Lagerlogistik	22
medizinische/r Fachangestellte/r	22
Vermessungstechniker/-in	21
Fachkraft Argarservice	20
Kauffrau/Kaufmann im Gesundheitswesen	20
Florist/-in	19
Tourismuskauuffrau/-mann	17
Chemikant/-in	16
KFZ-Lackierer/-in	16
Chemielaborant/-in	15
Kaufmann/-frau für Groß und Außenhandel	14
Fachkraft für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen	14
Informationselektroniker/-in	14
Hochbaufacharbeiter/-in und Maurer/-in	13
Gleisbauer/-in	13
Zimmerer/Zimmerin	12
Fachkraft für Schutz und Sicherheit	12
Fliesenleger/-in	12
Fachkraft für Systemgastronomie	11
anderer Beruf*	135
Summe	3168
ohne Berufsangabe	171
Summe gesamt	3339

Tab. 2: Anzahl der Auszubildenden in Berufen mit mehr als 10 Teilnehmern

Berufsbezeichnungen in den Gruppen	Anzahl 1. Jahr	Anzahl 2. Jahr	Anzahl 3. Jahr	Gesamt*
Gruppe 1: gewerblich-technische Industrie				
Anlagenmechaniker/-in	7	11	19	37
Industriemechaniker/-in	10	11	9	30
Mechatroniker/-in	5	13	90	108
Verfahrensmechaniker/-in	47	55	54	156
Zerspanungsmechaniker/-in	13	27	37	77
Gruppe 2: Handwerk I				
KFZ-Mechatroniker/-in	29	43	21	93
Oberflächenbeschichter/-in	19	17	25	61
Fahrzeuglackierer/-in	17	26	35	78
Glaser/-in	13	28	23	64
Gruppe 3: Handwerk II				
Friseur/-in	33	26	32	91
Koch/Köchin	50	37	37	124
Tischler/-in	41	23	31	95
Maler/-in und Lackier/-in	18	8	26	52
Steinmetz	27	25	0	52
Kanalbauer/-in	4	36	27	67
Gruppe 4: Gartenbau und Landwirtschaft				
Gärtner/-in Landschaftsbau	30	27	32	89
Landwirt/-in	33	46	26	105
Pferdewirt/-in	13	14	11	38
Gruppe 5: allgemeines Gewerbe				
Fachlagerist/-in	14	24		38
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	0	23	24	47
Fachkraft für Lagerlogistik	11	11	0	22
Fachkraft für Gastgewerbe	13	8	12	33
Fachkraft für Fahrbetrieb	15	0	12	27
Gruppe 6: Kaufmännische Berufe				
Bürokaufmann/-frau	78	170	104	352
Hotelkaufmann/-frau	32	8	36	76
Immobilienkaufmann/-frau	16	42	1	59
Verkäufer/-in	8	37		45
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	20	35	61	116

Tab. 3: Reduzierte Stichprobe: differenziert nach Berufen (Berufsgruppen) und Ausbildungsjahr;³ Bemerkung *: ohne viertes Ausbildungsjahr

³ Der Beruf des Kochs / der Köchin wurde durch die Gewerbeordnung von 1869 nicht erfasst und war faktisch bis 1979 ein informeller Beruf „zwischen den Welten“ der dienstleistungsbezogenen Handwerksberufen und den gastronomischen IHK-Berufen. Erst 1979 wurde er schließlich als ein gastronomischer Beruf geordnet. Aufgrund seiner Affinität

3.2 Geschlechterverteilung

An der Erhebung nahmen etwa ein Drittel weibliche (36,9 %) und zwei Drittel männliche (63,1 %) Auszubildende teil. Hinsichtlich des Geschlechterverhältnisses nach Ausbildungsberufen zeigt sich, dass Berufe mit technisch-handwerklichem Schwerpunkt überwiegend von männlichen Auszubildenden angewählt werden (bspw. Betonbauer und Vermessungstechniker mit jeweils 100 % männlichen Auszubildenden), während Berufe im kaufmännischen und gestalterischen Bereich überwiegend von weiblichen Auszubildenden gewählt werden (z. B. Florist/-in mit 94,7 % und Tourismuskaufmann/-frau mit 88,2 % weiblichen Auszubildenden). Hieraus lässt sich folgern, dass nach wie vor stabile Muster bei der Berufswahl typischer „Männer-“ bzw. „Frauenberufe“ bestehen.

zu den Inhalten handwerklicher Berufe sowie den Betriebsstrukturen im Handwerk wurde in dieser Untersuchung der Beruf Koch/Köchin der Gruppe „Handwerk II“ zugeordnet.

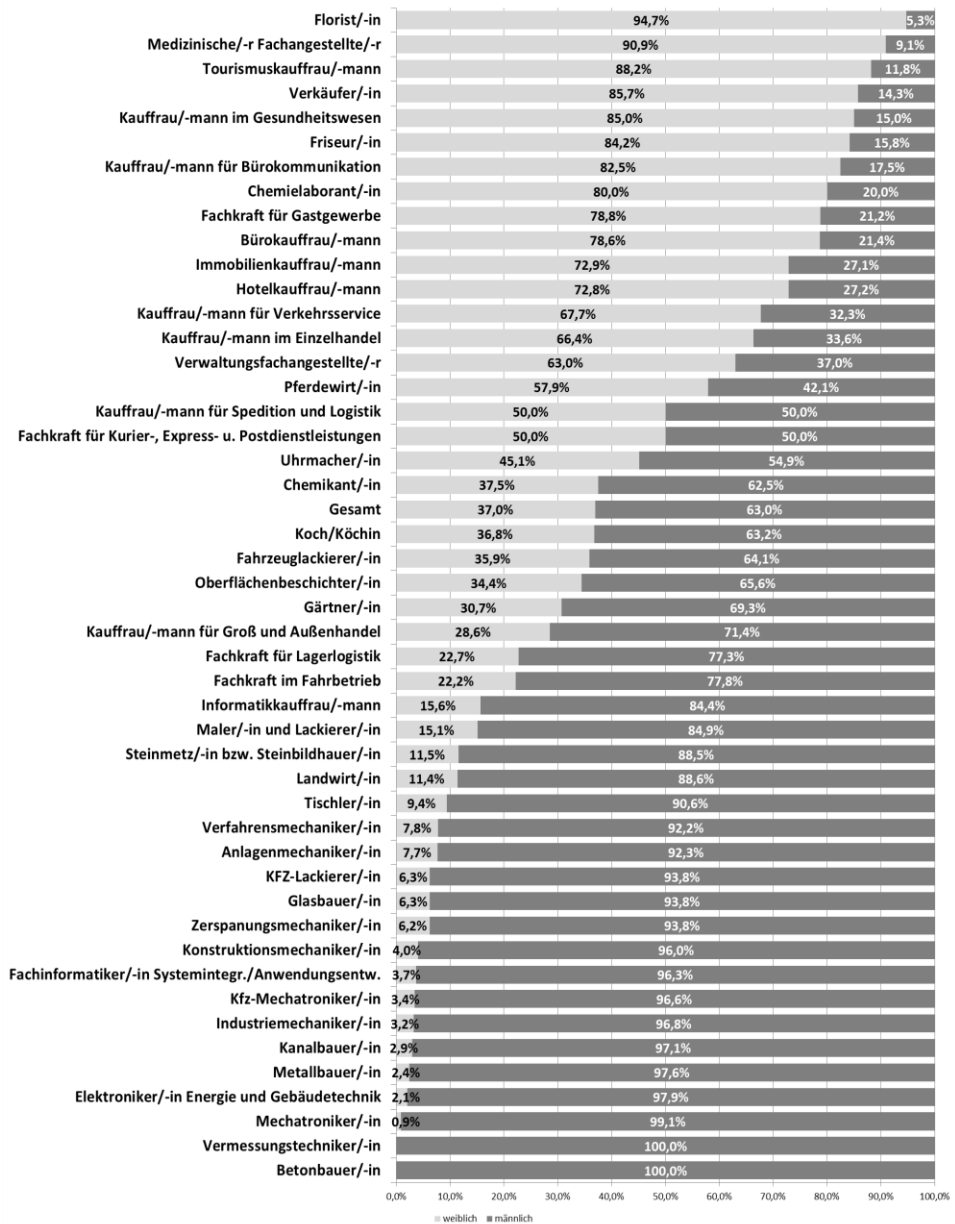


Abb. 7: Geschlechterverteilung in den Ausbildungsberufen

3.3 Häusliche Umgangssprache

Für 97,4 % der befragten Auszubildenden ist die häusliche Umgangssprache in der Familie deutsch. Die verbleibenden 2,6 % der befragten Auszubildenden gaben an, dass in der Familie russisch (2,0 %), türkisch sowie serbisch/kroatisch die vorrangige Sprache ist (jeweils ≤ 1 %).

3.4 Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen

Der Großteil der Auszubildenden schließt seine Berufsausbildung unmittelbar an den Schulabschluss an, ohne eine vorangegangene Qualifizierungsmaßnahme zu durchlaufen. Insgesamt gaben 908 (28,7 %) der Befragten an, eine Form der berufsvorbereitenden Maßnahmen absolviert zu haben, wobei Doppelnennungen durchaus möglich waren. 7,7 % absolvierten ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), 5,9 % ein Berufsgrundbildungsjahr (BGJ) und 3,3 % eine Einstiegsqualifizierung (EQJ). Weitere 11,8 % der Befragten besuchten vor Beginn ihrer Ausbildung eine Berufsfachschule.

3.5 Größe der Ausbildungsbetriebe

Die bei der Erhebung befragten Auszubildenden verteilen sich auf Betriebe aller Größenordnungen. Knapp die Hälfte der Befragten absolviert eine Ausbildung in mittelständischen Betrieben mit mehr als zehn und weniger als 100 Mitarbeitern⁴. Nur jeder sechste Jugendliche (17 %) wird in einem Kleinbetrieb und ca. jeder dritte Jugendliche in einem Großbetrieb mit mehr als 100 Mitarbeitern (35,1 %) ausgebildet.

⁴ In der Europäischen Union erfolgt die Kategorisierung für mittelständische Unternehmen bei einer Mitarbeiterzahl von mehr als 10 und weniger als 250.

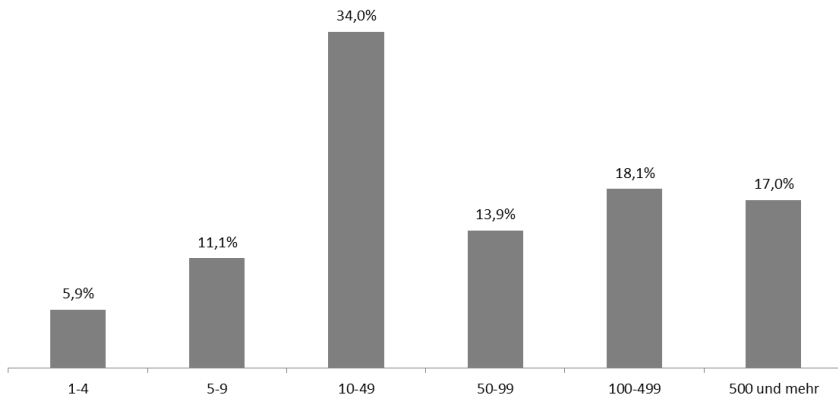


Abb. 8: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebe (Anzahl der Mitarbeiter)

3.6 Differenzierung der Größe der Ausbildungsbetriebe nach Berufsgruppen

Die differenzierte Betrachtung der Größe der Ausbildungsbetriebe nach den untersuchten Berufsgruppen zeigt, dass Auszubildende aus der Berufsgruppe der gewerblich-technischen Industrie tendenziell eher in größeren Betrieben mit 100 bis 499 (35,3 %) sowie jede/-r fünfte in Großbetrieben mit 500 und mehr Mitarbeitern (19,6 %) ausgebildet werden (Abb. 9). Lediglich ein Viertel der Befragungsteilnehmer wird in Betrieben mit maximal 49 Mitarbeitern ausgebildet.

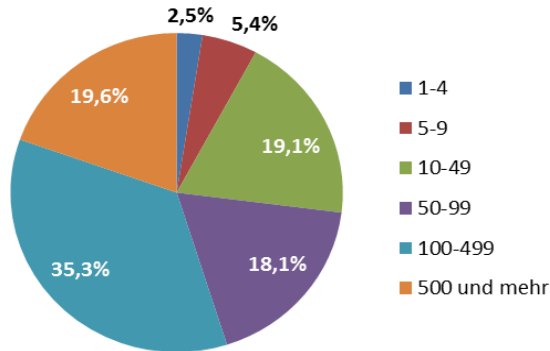


Abb. 9: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie.

Befragungsteilnehmer der Berufsgruppe der allgemeinen gewerblichen Berufe werden vor allem in kleinen und mittleren Betrieben mit maximal 50 Mitarbeitern ausgebildet. Jede/-r vierte Auszubildende absolviert die Ausbildung in einem Großbetrieb mit mehr als 500 Beschäftigten (Abb. 10).

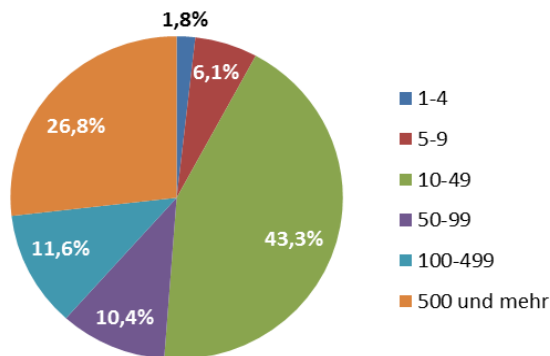


Abb. 10: Betriebsgröße innerhalb der Berufsgruppe allgemeines Gewerbe

Ein ähnlich heterogenes Bild zeigt sich für die Berufsgruppen der kaufmännischen Berufe sowie des Handwerks I. Im Vergleich zur Berufsgruppe allgemeines Gewerbe werden Befragungsteilnehmer aus diesen beiden Berufsgruppen jedoch zu einem größeren Anteil in kleineren Betrieben ausgebildet (Abb. 11 und Abb. 12).

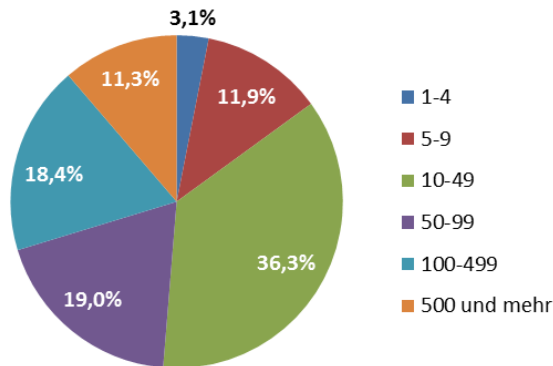


Abb. 11: Betriebsgröße innerhalb der Berufsgruppe kaufmännische Berufe

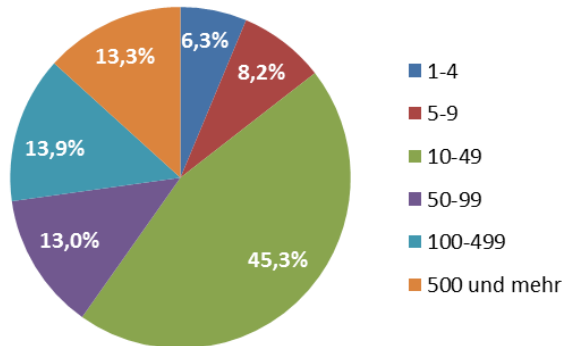


Abb. 12: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe des gewerblich-technischen Handwerks

Die Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft und des Handwerks II wird eher traditionell in kleinen bis mittelständischen Unternehmen mit max. 49 Mitarbeitern durchgeführt. Gerade im Handwerk II ist die Ausbildung in spezialisierten Betrieben mit nur wenigen Mitarbeitern weit verbreitet (Abb. 13 und Abb.

14). Mehr als die Hälfte der Auszubildenden im Bereich der Landwirtschaft lernt auf Höfen oder in Betrieben mit 10–49 Mitarbeitern.

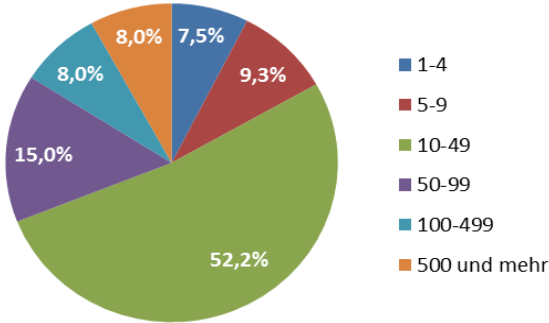


Abb. 13: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft

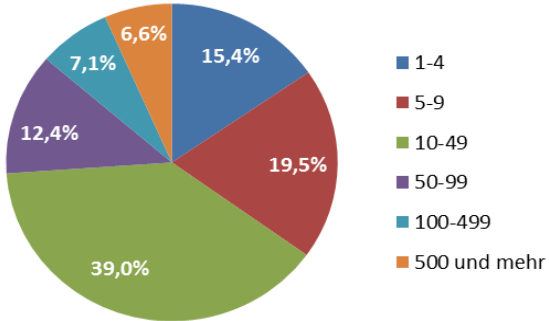


Abb. 14: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe Handwerk II

3.7 Schulabschluss

Die Mehrheit der Auszubildenden (77,1 %) verfügt über einen Realschul- oder höheren Schulabschluss – hiervon 57,6 % über einen Realschulabschluss, 14,4 % über das Abitur bzw. die allgemeine Hochschulreife und 5,1 % über die Fachhochschulreife. Weitere 21 % der Auszubildenden haben einen Hauptschul- oder mittleren Schulabschluss.

Lediglich 1,9 % der sächsischen Auszubildenden hat ihre Lehrzeit ohne einen Schulabschluss begonnen.

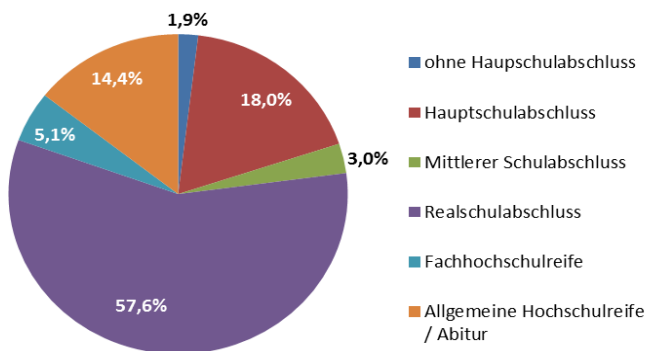


Abb. 15: Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss

Differenzierung der Schulabschlüsse nach Berufsgruppen

Im Vergleich der sechs Berufsgruppen zeigt sich, dass der Anteil an Auszubildenden mit einem Realschulabschluss über die Berufsgruppen hinweg jeweils am stärksten vertreten und relativ homogen verteilt ist. Jeweils ca. 50 bis 70 % der Auszubildenden jeder Berufsgruppe verfügen über diese schulische Vorbildung.

Innerhalb der Berufsgruppen erweist sich die Gruppe des klassischen Handwerks als heterogenste Gruppe in Bezug auf den Schulabschluss: 5,7 % der Auszubildenden im klassischen Handwerk können keinen Schulabschluss nachweisen, 29,8 % erlangten den Hauptschulabschluss und insgesamt 12,3 % verfügen über eine Fach- oder Allgemeine Hochschulreife.

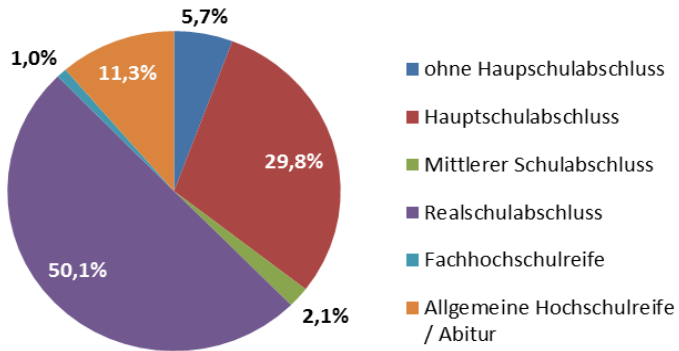


Abb. 16: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Handwerk II

Die Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe verfügt über ein hohes Niveau allgemeiner Bildung: Ein Viertel der Auszubildenden dieser Gruppe verfügt über eine Fach- oder Allgemeine Hochschulreife, nur 9,8 % über einen und 0,5 % über keinen Schulabschluss.

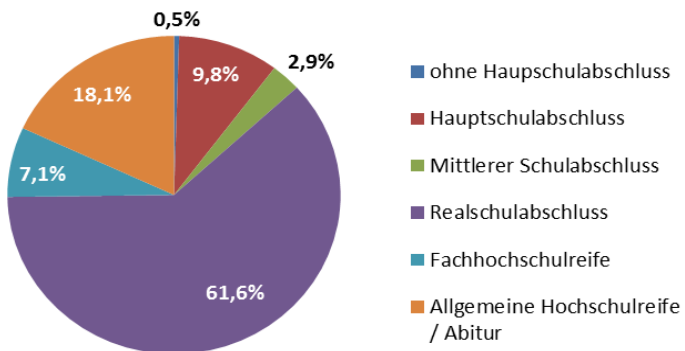


Abb. 17: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Kaufmännische Berufe

Die Ausbildung im Bereich der Landwirtschaft wird von Jugendlichen angetreten, die schwerpunktmäßig einen Real- oder Hauptschulabschluss nachweisen können. 11 % der angehenden Gärtner, Land- und Pferdewirte verfügen über die Fach- oder Allgemeine Hochschulreife.

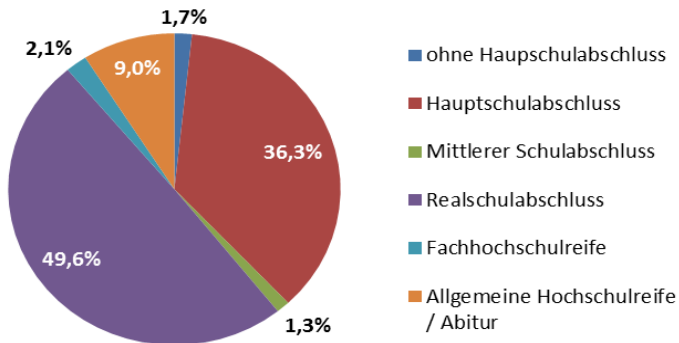


Abb. 18: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft

Die Verteilung der Schulabschlüsse in den Berufsgruppen der gewerblich-technischen Industrie, des gewerblich-technischen Handwerks und des allgemeinen Gewerbes finden sich in Abb. 19, Abb. 20 und Abb. 21. In diesen Berufsgruppen ist der Anteil an Auszubildenden mit einem Realschulabschluss, auch im Vergleich zu den anderen Berufsgruppen, am höchsten.

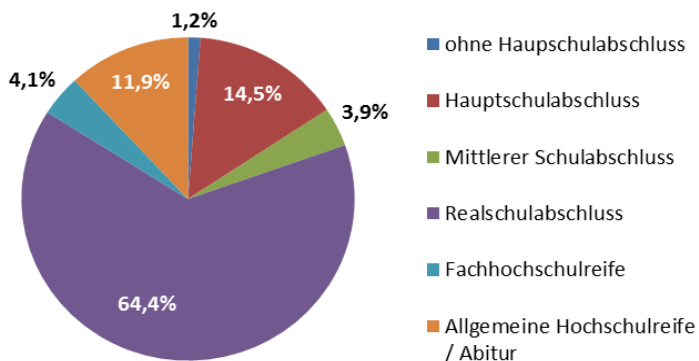


Abb. 19: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie

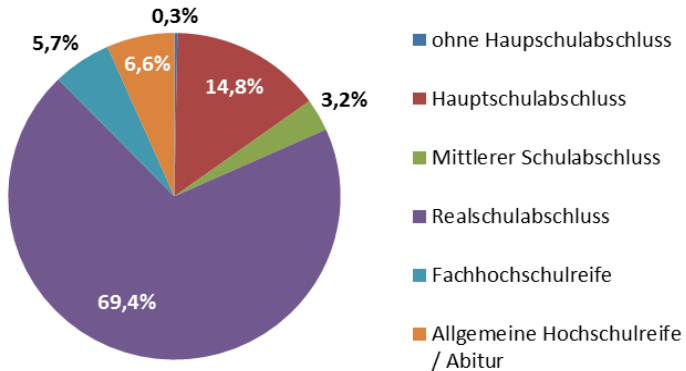


Abb. 20: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Handwerk I

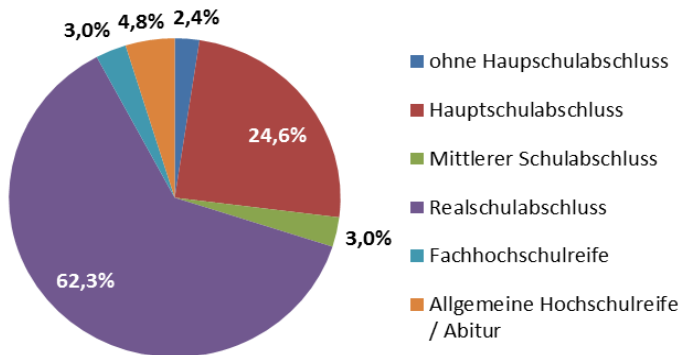


Abb. 21: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe „andere Gewerbe“

4 Berufswahl

Vorangegangene Untersuchungen mit dem Forschungsschwerpunkt Identität und Engagement zeigen, dass sich eine Ausbildung im Wunschberuf positiv auf die Entwicklung beruflicher Identität und teilweise auf das Engagement in der

Ausbildung auswirkt (PIENING, BACKHAUS et al. 2012; HEINEMANN et al. 2009). Die Präferenzen bei der Berufswahl der Auszubildenden wurden mit einer fünfstufigen Zustimmungsskala an folgenden Aussagen gemessen:

- Ich wollte schon immer diesen Beruf ergreifen.
- Ich wollte eigentlich einen anderen Beruf lernen, habe aber nur eine Ausbildungsstelle in diesem Beruf bekommen.
- Ich wollte vor allem bei meiner jetzigen Firma eine Ausbildung machen.

Insgesamt zeigt sich, dass 45,4 % der Auszubildenden und damit nahezu jeder Zweite in ihrem/seinem Wunschberuf ausgebildet wird. Zwischen den einzelnen Ausbildungsberufen zeigen sich jedoch deutliche Unterschiede: So geben 84,0 % der Fachinformatiker an, in ihrem Wunschberuf ausgebildet zu werden. Auch angehende Landwirte haben mit deutlicher Mehrheit genau diesen Berufswunsch. Dagegen ist nur für jeden vierten Auszubildenden zum/zur Fachlageristen/Fachlageristin, Kaufmann/-frau für Spedition und Logistik, Betonbauer/-in und Glaser/-in der Ausbildungsberuf auch ihr Wunschberuf.

Die zum Zeitpunkt der Erhebung absolvierte Ausbildung ist für ca. 23 % (mehr als jeder fünfte Auszubildende) eine Alternativlösung zum eigentlichen Wunschberuf. Besonders hohe Zustimmungsraten, lediglich einen Beruf der zweiten Wahl ergriffen zu haben, ergeben sich für die Fachkraft im Gastgewerbe, Glaser/-in und Verkäufer/-in.

Für insgesamt ca. 35 % der Auszubildenden war der Betrieb und/oder Ausbildungsort ausschlaggebend für die Aufnahme ihrer Ausbildung. Besonders hoch ist dieser Wert bei den Kaufleuten im Gesundheitswesen, den Fachkräften im Fahrbetrieb und auch bei den Landwirten (vgl. Tab. 4 und Tab. 5: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl (nur Berufe mit mehr als 20 Nennungen); Teil 2.

Beruf	Wunschberuf	Eigentlich anderen Beruf, aber nichts bekommen	Betrieb/Ort als ausschlaggebender Faktor
Landwirt/-in	84,0%	11,2%	50,0%
Fachinformatiker/-in Systemintegration/ Anwendungsentwicklung	84,0%	0,0%	28,0%
Kfz-Mechatroniker/-in	74,1%	8,3%	45,0%
Fachkraft Agrarservice	73,3%	21,4%	42,9%
Fahrzeuglackierer/-in	66,2%	8,6%	48,6%
Fachkraft im Fahrbetrieb	65,2%	4,3%	60,9%
Friseur/-in	64,8%	18,6%	31,0%
Kfz-Lackierer/-in	64,3%	14,3%	42,9%
Medizinische/-r Fachangestellte/-r	61,9%	25,0%	33,3%
anderer Beruf	54,8%	21,1%	25,6%
Koch/Köchin	54,3%	20,4%	38,9%
Pferdewirt/-in	54,1%	35,1%	34,2%
Hotelkaufmann/-frau	53,2%	16,4%	25,4%
Verwaltungsfachangestellte/-r	52,9%	10,2%	44,9%
Tischler/-in	52,8%	15,9%	36,4%
Immobilienkaufmann/-frau	51,9%	12,7%	33,9%
Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik	51,1%	26,7%	37,8%
Industriemechaniker/-in	50,0%	15,0%	25,0%
Vermessungstechniker/-in	50,0%	20,0%	30,0%
Informatik Kaufmann/-frau	48,4%	22,6%	35,5%
Maler/-in und Lackierer/-in	46,8%	27,1%	39,6%
Gärtner/-in	46,3%	32,1%	24,1%
Fachkraft für Gastgewerbe	43,3%	48,3%	31,0%
Steinmetz/-in / Steinbildhauer/- in	42,6%	13,0%	40,4%
Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen	42,1%	10,5%	63,2%
Metallbauer/-in	40,6%	27,3%	32,3%
Zerspanungsmechaniker/-in	40,6%	22,1%	35,3%
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	39,8%	26,9%	38,7%
Anlagenmechaniker/-in	38,9%	17,1%	30,6%
Uhrmacher/-in	38,3%	15,2%	43,8%
Bürokaufmann/-frau	38,0%	27,4%	28,5%

Tab. 4: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl (nur Berufe mit mehr als 20 Nennungen); Teil 1

Beruf	Wunschberuf	Eigentlich anderen Beruf, aber nichts bekommen	Betrieb/Ort als ausschlaggebender Faktor
Kanalbauer/-in	37,1%	30,6%	28,8%
Dachdecker/-in	34,8%	19,0%	30,0%
Verkäufer/-in	33,3%	37,0%	31,1%
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	33,3%	27,3%	20,9%
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	33,3%	22,2%	22,2%
Konstruktionsmechaniker/-in	31,8%	31,8%	21,7%
Oberflächenbeschichter/-in	31,4%	33,3%	34,6%
Mechatroniker/-in	30,9%	22,9%	26,6%
Fachkraft für Lagerlogistik	30,0%	30,0%	20,0%
Kauffrau/-mann für Verkehrsservice	27,4%	14,5%	47,6%
Verfahrensmechaniker/-in	27,0%	29,5%	43,3%
Fachlagerist/-in	21,4%	28,6%	14,3%
Kauffrau/-mann für Spedition und Logistik	19,2%	33,3%	29,6%
Betonbauer/-in	14,3%	28,6%	23,8%
Glaser/-in	13,2%	50,0%	24,1%
gesamt	45,4%	22,9%	34,7%

Tab. 5: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl (nur Berufe mit mehr als 20 Nennungen); Teil 2

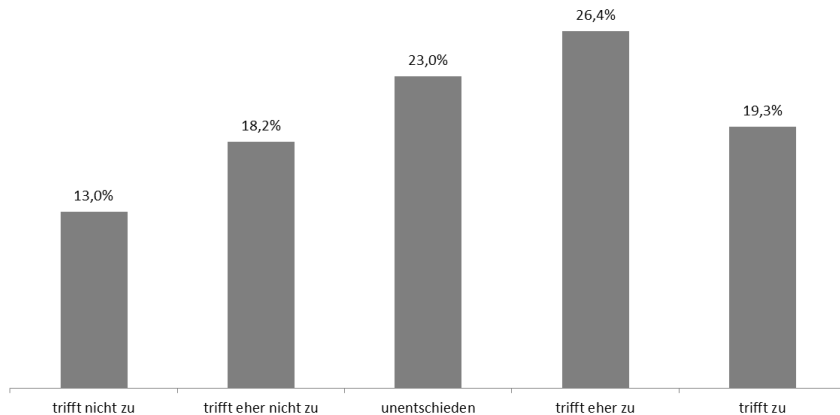


Abb. 22: Berufswahl: „Ich wollte schon immer diesen Beruf ergreifen.“

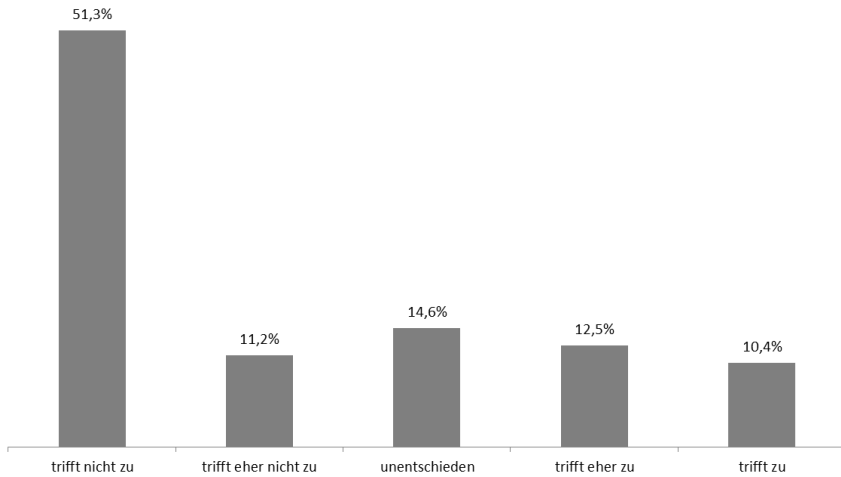


Abb. 23: Berufswahl: „Ich wollte eigentlich einen anderen Beruf erlernen, habe aber nur eine Ausbildungsstelle in diesem Beruf bekommen.“

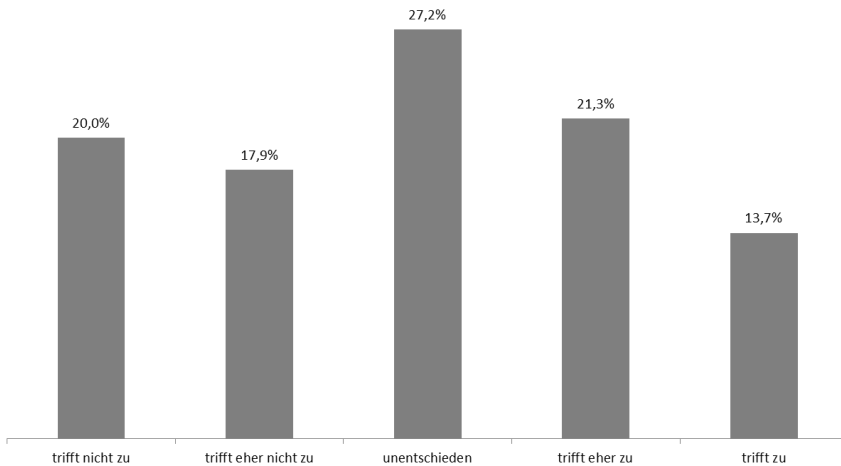


Abb. 24: Berufswahl: „Ich wollte vor allem bei meiner jetzigen Firma eine Ausbildung machen.“

5 Berufliche Identität und berufliches Engagement

Berufliche Identität und das daraus resultierende berufliche Engagement stellen im Prozess des Aufbaus von beruflicher Handlungskompetenz eine wichtige Säule dar, da gerade das Hineinwachsen in eine Gesellschaft für junge Erwachsene eng mit der beruflichen Tätigkeit verknüpft ist. Eine Identifizierung mit dem zu erlernenden Beruf schafft die nötige Sicherheit und das Selbstbewusstsein, den täglichen Lebenssituationen zu begegnen.

Der Grad an beruflicher Identität sagt ebenso etwas über die Umsetzung der Berufsbilder in den Betrieben aus. Die Vielfalt interessanter und verantwortungsvoller betrieblicher Einsatzfelder sowie die Aufgaben in traditionsreichen Handwerksberufen (z. B. Goldschmied/-in, Uhrmacher/-in) führen dazu, dass Jugendliche sich mit ihrem Beruf identifizieren. Die Aussagen der Auszubildenden sind daher auch für die Betriebe eine wichtige Informationsquelle für die Attraktivität der Berufe und die Ausbildung.

5.1 *Berufliche Identität*

Die Auszubildenden der untersuchten Berufe weisen ein unterschiedlich hohes Identifikationsniveau mit ihrem Beruf auf (Abb. 25 und Abb. 26).

Methodisch wurde für die Berechnung eine Summenskala berechnet, die sich aus sechs Aussagen zusammensetzt. Die Zustimmungsskala reichte von 0 (stimme überhaupt nicht zu) bis 4 (stimme voll und ganz zu). Daraus ergibt sich ein theoretischer Minimalwert von 0 (alle Aussagen mit 0 bewertet) und ein theoretischer Maximalwert von 24 (alle Aussagen mit 4 bewertet). An einer Normierungsstudie wurden die Schwellenwerte zur Einteilung in die Bereiche „low“, „medium“ und „high“ festgelegt. Für die berufliche Identität werden Werte im Bereich von 0–16 als eine gering ausgeprägte berufliche Identität (low) betrachtet. Im mittleren Bereich (medium) werden Werte von 16,1–19 verortet und Werte, die größer als 19 ausfallen, weisen eine hohe berufliche Identität (high) aus.

Die Daten liefern einen Gesamtmittelwert für die berufliche Identität von MW=17,52 über alle Studienteilnehmer. Die sächsischen Auszubildenden identifizieren sich – im Durchschnitt – damit eher mäßig mit ihrem Beruf.

Die höchste berufliche Identität weisen in der vorliegenden Untersuchung die Fachinformatiker für Systemintegration/Anwendungsentwicklung mit einem Mittelwert von MW=21,31 auf. Auffällig ist in diesem Zusammenhang ebenfalls der hohe Anteil (76,9 %) an Auszubildenden dieses Berufs, die über ein sehr ausgeprägtes berufliches Engagement verfügen (vgl. Abb. 27). Ebenso stark identifizieren sich die Auszubildenden weiterer dreizehn Berufe (Mittelwert: MW<19) mit ihrem Beruf (Abb. 22 und Abb. 23). Für diese Auszubildenden steht unabhängig vom Unternehmen der Beruf im Vordergrund ihrer Tätigkeit. Die Auszubildenden im Beruf des/der Glasers/Glaserin weisen hingegen mit einem Mittelwert von MW=13,65 innerhalb der vorliegenden Untersuchung die geringste berufliche Identität auf. Über die Hälfte dieser Auszubildenden erreicht lediglich das niedrige Niveau (low) beruflicher Identität. Mit Blick auf die oben vorgestellte Kategorisierung deuten die letzten elf Berufe der Abb. 26 auf Probleme innerhalb der Ausbildung hin. Die Attraktivität des Berufes scheint in der Wahrnehmung dieser Auszubildenden nicht gegeben zu sein, sodass keine Identifizierung mit dem Beruf zustande kommt. Gründe dafür können in dem Jugendlichen selbst, dem Ausbildungsumfeld (Betrieb, Berufsschule) oder in gesellschaftlichen Normen liegen.

Im mittleren Bereich von beruflicher Identität liegen u. a. die Auszubildenden der Berufe Verkäufer/-in, Kaufmann/-frau im Gesundheitswesen, Kaufmann/-frau für Informatik oder Elektroniker/-in für Energie und Gebäudetechnik.

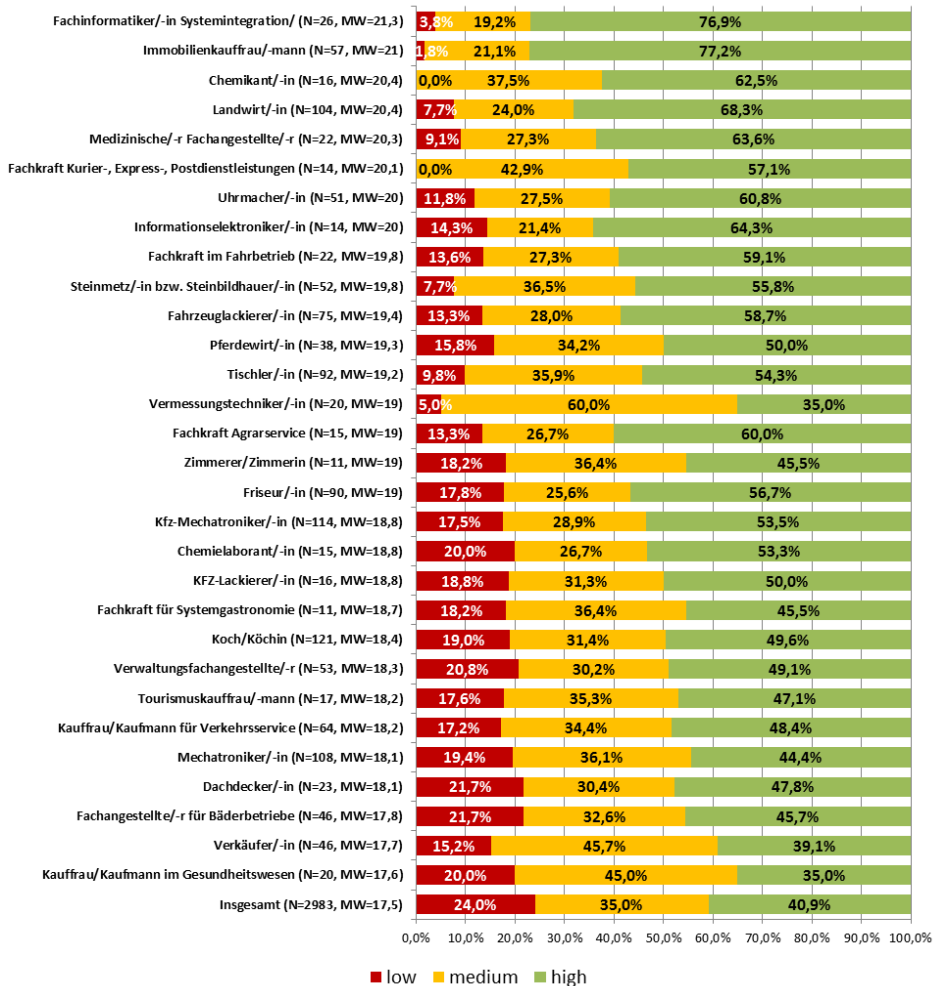


Abb. 25: Berufliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1

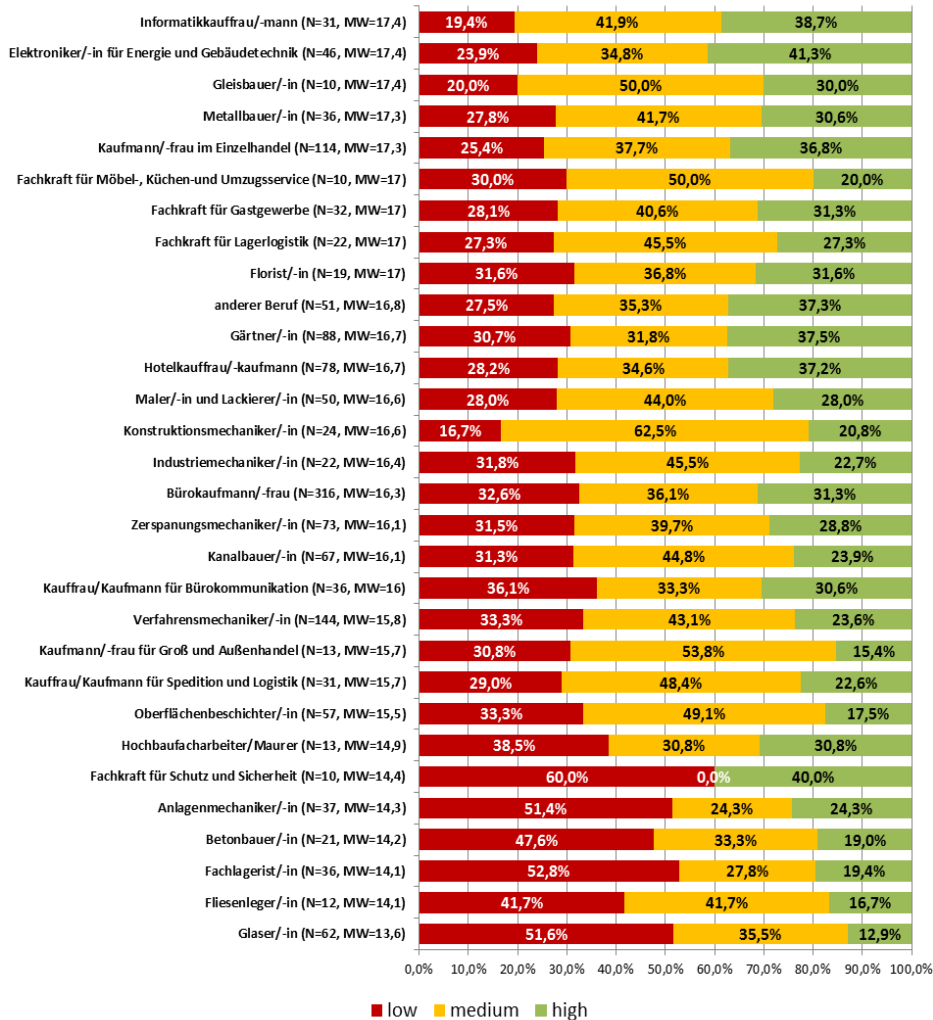


Abb. 26: Berufliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2

5.2 Berufliches Engagement

Ein ebenso differenziertes Bild zeigen die Auswertungen zum beruflichen Engagement (Abb. 27 und Abb. 28). Auf einer Skala von 0 bis 24 liegt der Mittelwert beruflichen Engagements aller Studienteilnehmer bei $MW=18,34$. Aus der Normierungsstudie gelten folgende Schwellenwerte für die Kategorisierung:

- *low:* 0–14 Punkte
- *medium:* 14,1–19 Punkte
- *high:* 19,1–24 Punkte

Die Fachinformatiker für Systemintegration weisen nicht nur den höchsten Wert der beruflichen Identität, sondern auch mit einem MW von 21 das höchste berufliche Engagement auf (Abb. 27). Bei den Berufen am Ende der Rangreihe erreichen ca. zwei Drittel dieser Auszubildenden lediglich ein niedriges bis mittleres Niveau beruflichen Engagements. Im mittleren Bereich des beruflichen Engagements liegen beispielsweise die Chemielaboranten, Fachkräfte für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, Fachangestellte für Bäderbetriebe oder Dachdecker.

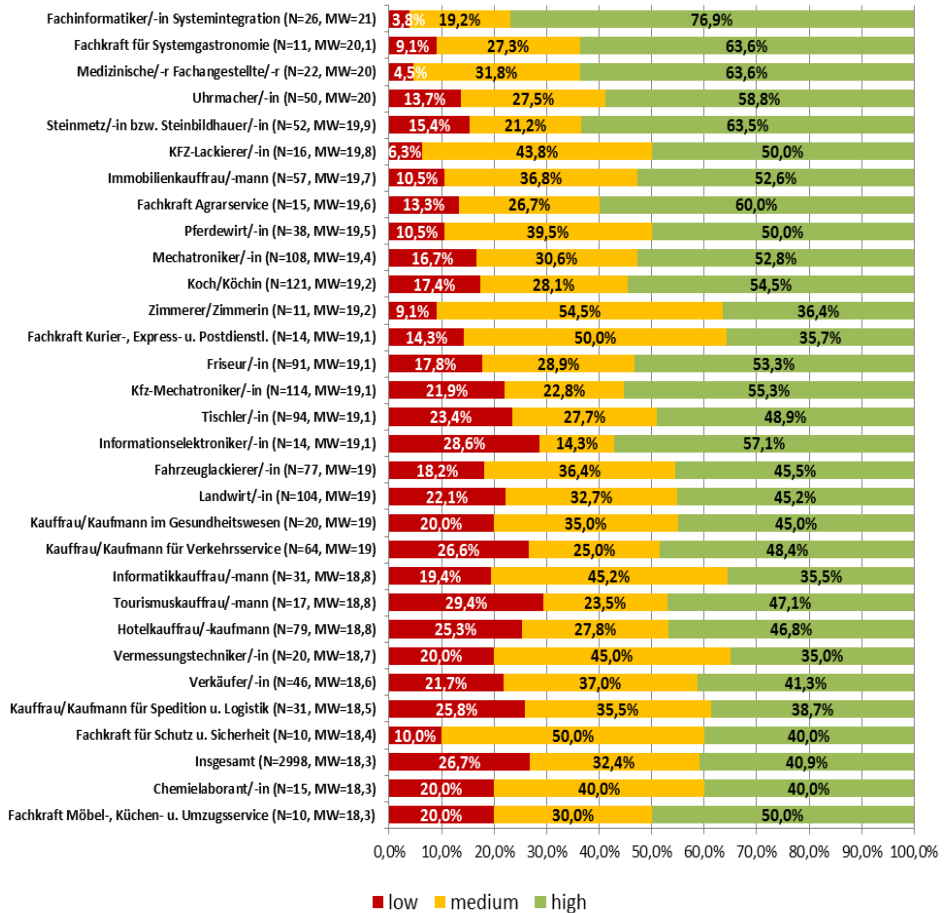


Abb. 27: Berufliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1

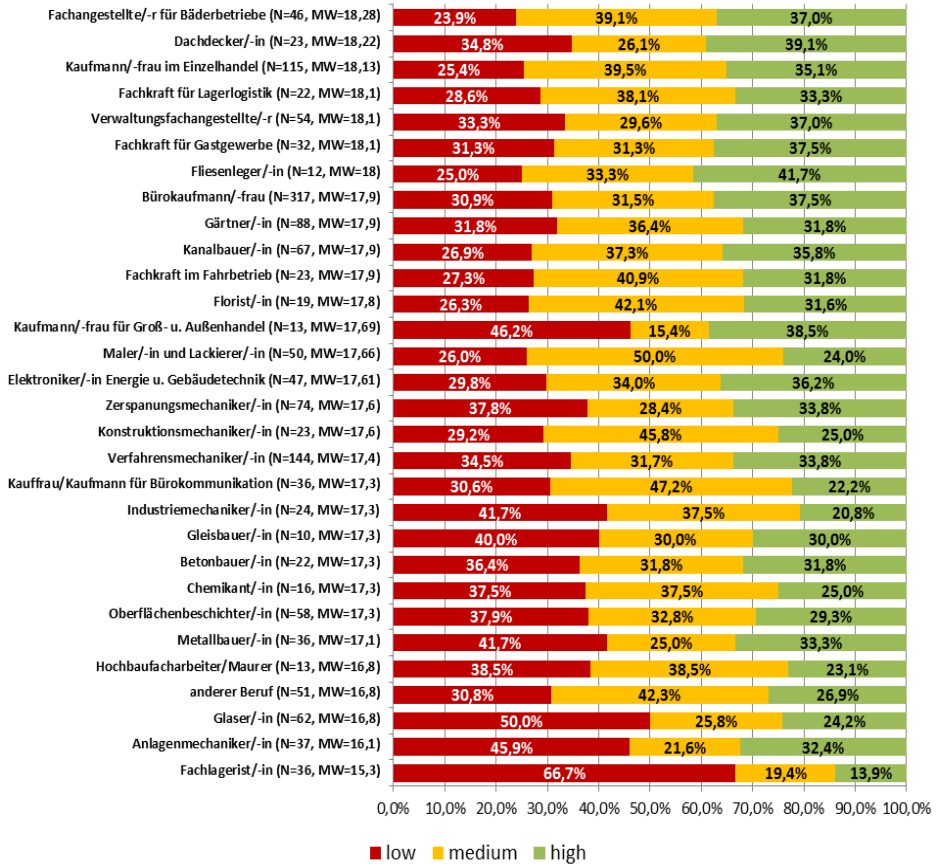


Abb. 28: Berufliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2

5.3 Zusammenhang von beruflicher Identität und beruflichem Engagement

Zwischen beruflicher Identität und beruflichem Engagement besteht ein hoher positiver Zusammenhang ($r=.65$; $p<.001$). Folglich gehen hohe Werte des beruflichen Engagements mit hohen Werten der beruflichen Identität einher: Je stärker die berufliche Identität entwickelt ist, desto höher ist auch das berufliche Engagement ausgeprägt (Abb. 29).

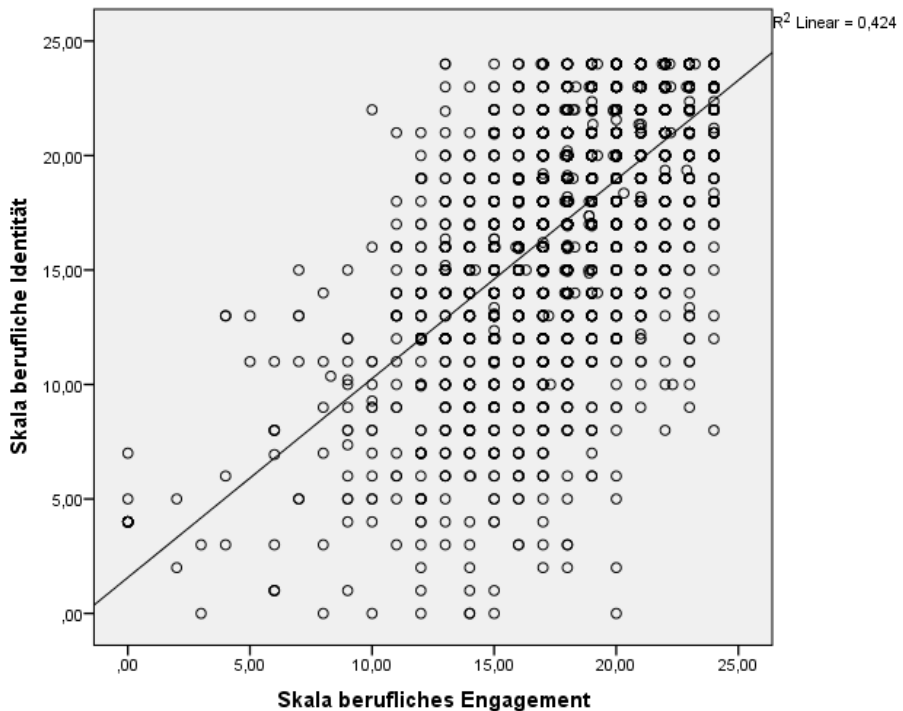


Abb. 29: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und beruflicher Identität

Das relativ hoch ausgeprägte Maß $R^2=0,424$ zeigt, dass ca. 42 % der Variabilität in den Werten der beruflichen Identität durch die Werte im beruflichen Engagement erklärt werden können. Es verbleibt ein Teil unerklärbarer Variabilität in den Werten, die durch andere Faktoren verursacht werden (z. B. Umweltfaktoren, Einkommen, usw.). Einen Hinweis könnten die Aussagen zum Wunschberuf liefern. Bei der Überprüfung des Zusammenhangs der beruflichen Identität und des beruflichen Engagements mit der Aussage zum Wunschberuf zeigt sich, dass die Berufswirklichkeit mit den Vorstellungen zum Berufswunsch nicht übereinstimmt. In einer großen Zahl von Berufen, die nicht dem Wunschberuf der Auszubildenden entsprechen, entwickeln die Auszubildenden trotzdem eine hohe berufliche Identität (Tab. 6: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement; Teil 1). In den Berufen Kfz-Lackierer/-in und Immobilienkaufmann/-frau gelingt es andererseits nicht – trotz der Ausbildung im Wunschberuf – eine berufliche Identität zu entwickeln. Auch scheinen die Vorstellungen über den Wunschberuf und die Berufswirklichkeit zu divergieren. Besonders auffällig ist dies beim Beruf des/der Vermessungstechnikers/Vermessungstechnikerin. Diejenigen, die darin ihren Wunschberuf sehen, entwickeln weder eine berufliche Identität noch ein berufliches Engagement. Je größer die Zustimmungswerte zum Wunschberuf sind, desto geringer ist die berufliche Identität.

Beruf	Wunschberuf	Korrelation mit beruflicher Identität	Korrelation mit beruflichem Engagement
Landwirt/-in	84,0%	0,200	0,119
Fachinformatiker/-in Systemintegration/ Anwendungsentwicklung	84,0%	0,428	0,294
Kfz-Mechatroniker/-in	74,1%	0,533	0,348
Fachkraft Agrarservice	73,3%	0,809	0,615
Fahrzeuglackierer/-in	66,2%	0,306	0,176
Fachkraft im Fahrbetrieb	65,2%	0,764	0,589
Friseur/-in	64,8%	0,481	0,376
Kfz-Lackierer/-in	64,3%	0,298	-0,230
Medizinische/-r Fachangestellte/-r anderer Beruf	61,9%	0,688	0,262
Koch/Köchin	54,8%	0,299	0,331
Koch/Köchin	54,3%	0,607	0,414
Pferdewirt/-in	54,1%	0,366	0,039
Hotelkauffrau/-mann	53,2%	0,438	0,413
Verwaltungsfachangestellte/-r	52,9%	0,481	0,317
Tischler/-in	52,8%	0,441	0,219
Immobilienkauffrau/-mann	51,9%	0,196	0,273
Elektroniker/-in Energie- und Gebäudetechnik	51,1%	0,324	0,220
Industriemechaniker/-in	50,0%	0,683	0,409
Vermessungstechniker/-in	50,0%	-0,240	0,100
Informatikkauffrau/-mann	48,4%	0,722	0,430
Maler/-in und Lackierer/-in	46,8%	0,577	0,409
Gärtner/-in	46,3%	0,671	0,330
Fachkraft für Gastgewerbe	43,3%	0,724	0,528
Steinmetz/-in Steinbildhauer/-in	42,6%	0,366	0,154
Kauffrau/-mann im Gesundheitswesen	42,1%	0,693	0,486
Metallbauer/-in	40,6%	0,520	0,134
Zerspanungsmechaniker/-in	40,6%	0,414	0,309
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	39,8%	0,441	0,178
Anlagenmechaniker/-in	38,9%	0,809	0,624
Uhrmacher/-in	38,3%	0,426	0,394
Bürokauffrau/-mann	38,0%	0,600	0,271

Bemerkung: ohne Hervorhebung = nicht signifikant, fett = signifikant (5%-Niveau), fett und kursiv = hochsignifikant (1%-Niveau)

Tab. 6: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement; Teil 1

Beruf	Wunschberuf	Korrelation mit beruflicher Identität	Korrelation mit beruflichem Engagement
Kanalbauer/-in	37,1%	0,438	0,342
Dachdecker/-in	34,8%	0,496	0,515
Verkäufer/-in	33,3%	0,368	0,154
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	33,3%	0,364	0,256
Kauffrau/-mann für Bürokommunikation	33,3%	0,548	0,268
Konstruktionsmechaniker/-in	31,8%	0,653	0,443
Oberflächenbeschichter/-in	31,4%	0,451	0,165
Mechatroniker/-in	30,9%	0,379	0,328
Fachkraft für Lagerlogistik	30,0%	0,620	0,295
Kauffrau/-mann für Verkehrsservice	27,4%	0,413	0,405
Verfahrensmechaniker/-in	27,0%	0,348	0,141
Fachlagerist/-in	21,4%	0,594	0,220
Kauffrau/-mann für Spedition und Logistik	19,2%	0,633	0,140
Betonbauer/-in	14,3%	0,658	0,654
Glaser/-in	13,2%	0,648	0,389
gesamt	45,4%	0,506	0,310

Bemerkung: ohne Hervorhebung = nicht signifikant, fett = signifikant (5%-Niveau), fett und kursiv = hochsignifikant (1%-Niveau)

Tab. 7: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement; Teil 2

Für alle anderen Berufe sind Zusammenhänge gegeben. Ein unbedeutender Zusammenhang (statistisch nicht signifikant, keine Hervorhebung) kann als zufällig interpretiert werden. Die signifikanten Koeffizienten weisen auf einen systematischen Zusammenhang hin⁵.

Der nahezu vollständig ausgewiesene positive Zusammenhang zwischen Wunschberuf und beruflicher Identität wird durch die Auswertungen zur Aussage „Ich bin an meinem Beruf nicht besonders interessiert“ noch einmal bestätigt. Lediglich ca. 12 % der Auszubildenden stimmen dieser Aussage zu. Die große Mehrheit von 79 % zeigt ein Interesse am jeweils erlernten Beruf (vgl. Abb. 30).

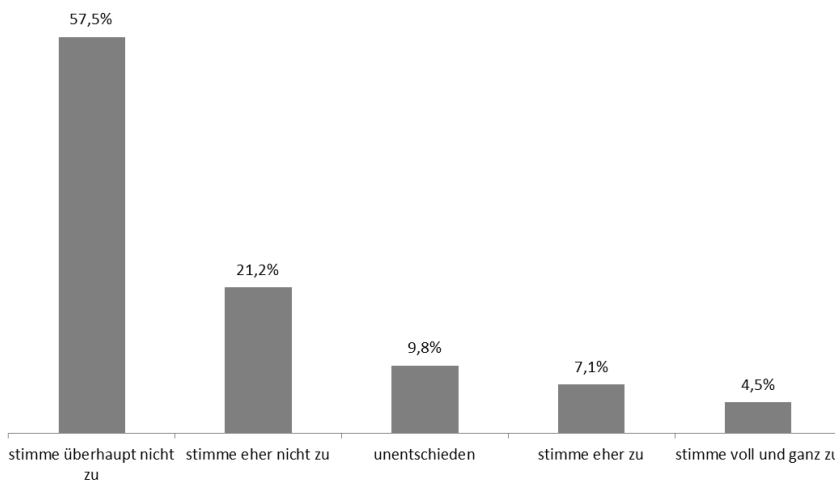


Abb. 30: Interesse am Beruf: „Ich bin an meinem Beruf nicht besonders interessiert.“

⁵ Als Richtlinie für die Interpretation gilt: $0,2 < r < 0,5$ schwacher bis mäßiger Zusammenhang und $0,5 < r < 0,8$ deutlicher Zusammenhang (vgl. COHEN 1988).

Damit einher geht auch die Einschätzung zur Aussage „Ich passe zu meinem Beruf“ mit ähnlich hohen Zustimmungsraten (vgl. Abb. 31).

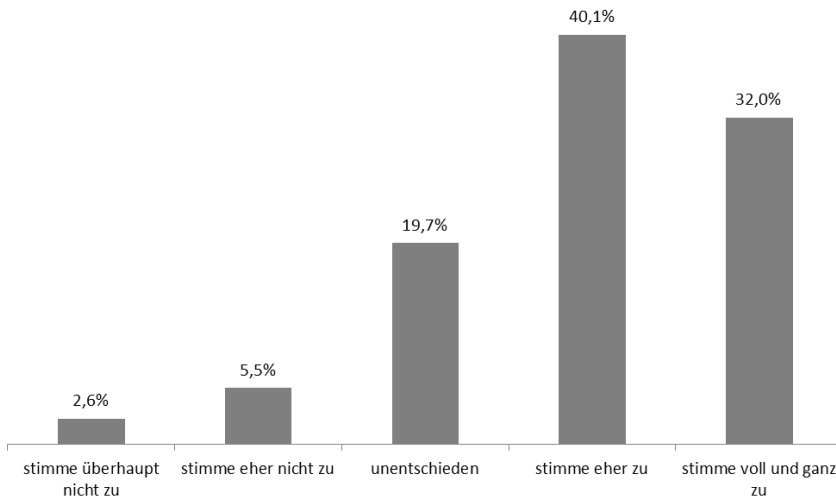


Abb. 31: Einschätzung zu dem Statement: „Ich passe zu meinem Beruf.“

Ein anderes Zusammenhangsbild zeigt sich für den Wunschberuf und das berufliche Engagement. In der Hälfte der untersuchten Berufe führt die Ausbildung im Wunschberuf dazu, sich beruflich zu engagieren. Die Ausprägungen des beruflichen Engagements resultieren auch aus einem Zusammenspiel von betrieblicher und beruflicher Identität.

5.4 Entwicklung von beruflicher Identität und beruflichem Engagement im Ausbildungsverlauf

Mit dem Ziel, die Entwicklung von Identität und Engagement auch als Entwicklungsprozess abzubilden, werden deren Verläufe im Folgenden über alle drei Ausbildungsjahre abgebildet.

5.4.1 Entwicklungsverlauf beruflicher Identität innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen

Innerhalb der Berufsgruppe der gewerblich-technischen Industrie stehen die Industriemechaniker im Vergleich zu den anderen Auszubildenden dieser Berufsgruppe durch ihre heterogene Identitätsentwicklung über die Ausbildungsjahre hinweg hervor. Die Identifizierung mit dem Beruf nimmt bei den Industriemechanikern im zweiten Ausbildungsjahr überraschend stark ab, um dann im dritten Ausbildungsjahr wieder deutlich anzusteigen. Alle anderen Berufe verzeichnen einen leichten bis starken Abfall (Anlagenmechaniker) beruflicher Identitätsentwicklung mit zunehmender Ausbildungsdauer (Abb. 32).

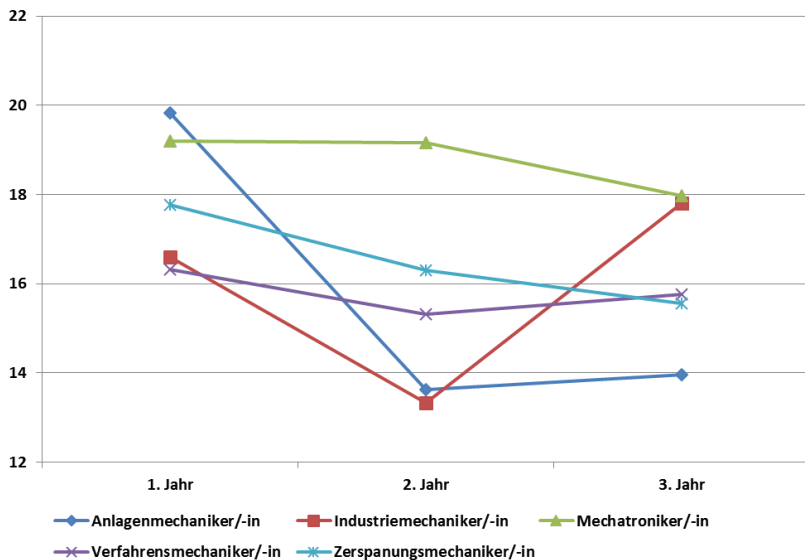


Abb. 32: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks I zeigt sich ein interessanter Unterschied bezüglich der Entwicklung beruflicher Identität zwischen den Berufen einerseits und über die Ausbildungsjahre hinweg andererseits. Auszubildende in den Berufen Oberflächenbeschichter/-in und Glaser/-in verfügen über eine vergleichsweise niedrige berufliche Identität, die im Ausbildungsverlauf abnimmt (Abb. 33). Die Oberflächenbeschichter des dritten Ausbildungsjahres weisen zwar im Vergleich zu denen des zweiten Ausbildungsjahres eine leicht erhöhte berufliche Identitätsentwicklung auf, im Vergleich zu den Auszubildenden des ersten Lehrjahres ist dieser Wert aber deutlich niedriger ausgeprägt.

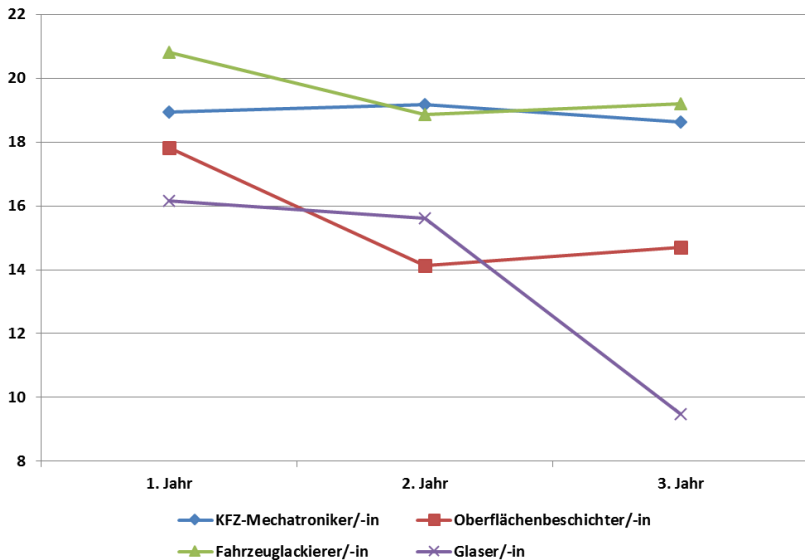


Abb. 33: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 2, Handwerk I

Die Berufsgruppe des klassischen Handwerks weist ein relativ homogenes Bild hinsichtlich der Entwicklung beruflicher Identität auf. Die Werte im ersten Ausbildungsjahr sind für alle Berufe am höchsten und fallen dann im zweiten Ausbildungsjahr deutlich ab. Für die Berufe Koch/Köchin und Kanalbauer/-in setzt sich dieser Trend im dritten Ausbildungsjahr fort. Lediglich die Steinmetze weisen eine hierzu entgegengesetzte Entwicklung ihrer beruflichen Identität auf (Abb. 34).

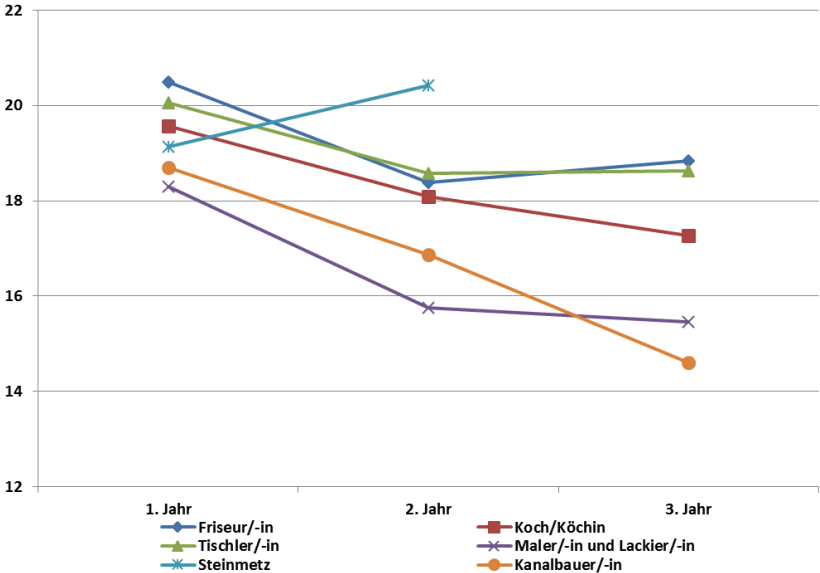


Abb. 34: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 3, Handwerk II

In der Berufsgruppe Landwirtschaft weisen die Gärtner für Garten- und Landschaftsbau in Bezug auf die Ausbildungszeit im ersten Lehrjahr die niedrigste berufliche Identität auf, während die Pferdewirte im zweiten Ausbildungsjahr sowohl innerhalb der Ausbildungszeit als auch im Vergleich zu den anderen Berufen dieser Berufsgruppe die höchste berufliche Identität erkennen lassen. Die Identitätsentwicklung der Landwirte erweist sich über die Ausbildungszeit als relativ stabil (Abb. 35).

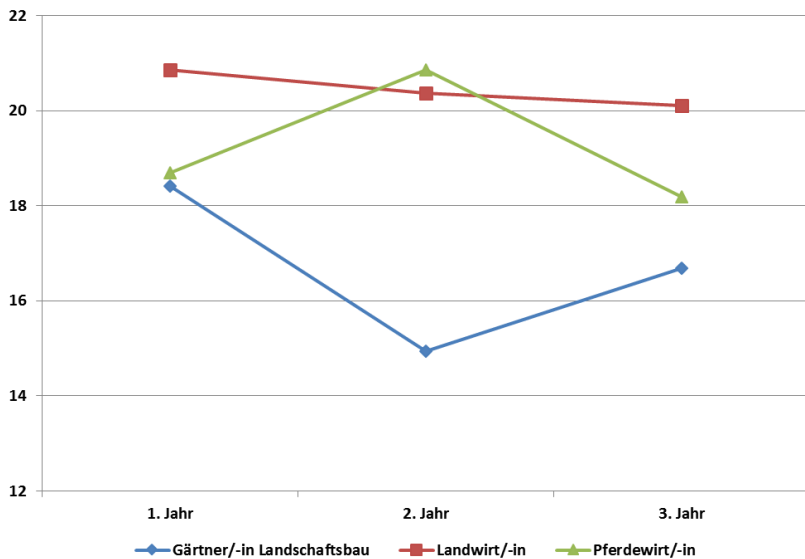


Abb. 35: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 4, Landwirtschaft

Innerhalb der Berufsgruppe „andere Gewerbe“ weisen die Fachkräfte im Fahrbetrieb die höchste berufliche Identität auf, wobei diese mit zunehmender Ausbildungsdauer aber leicht abfällt. Interessant ist der Vergleich der Fachkräfte für Lagerlogistik und der Fachlageristen: Die berufliche Identität der Fachkräfte für Lagerlogistik ist im Vergleich zu den Fachlageristen nicht nur insgesamt höher, sondern sie nimmt während des Ausbildungsverlaufs zu, während diese bei den Fachlageristen im ersten Ausbildungsjahr schon auf

sehr niedrigem Niveau ausgeprägt ist und im zweiten Jahr noch weiter abfällt. In diesem Zusammenhang ist die unterschiedliche Ausbildungsdauer der beiden Ausbildungsberufe hervorzuheben. Während die Fachkräfte für Lagerlogistik die reguläre Ausbildungsdauer von drei Jahren absolvieren, durchlaufen die Fachlageristen eine verkürzte Ausbildungsdauer von nur zwei Jahren. Diese Tatsache kann als eine der Ursachen der schlechteren Werte der Fachlageristen angesehen werden (Abb. 36).

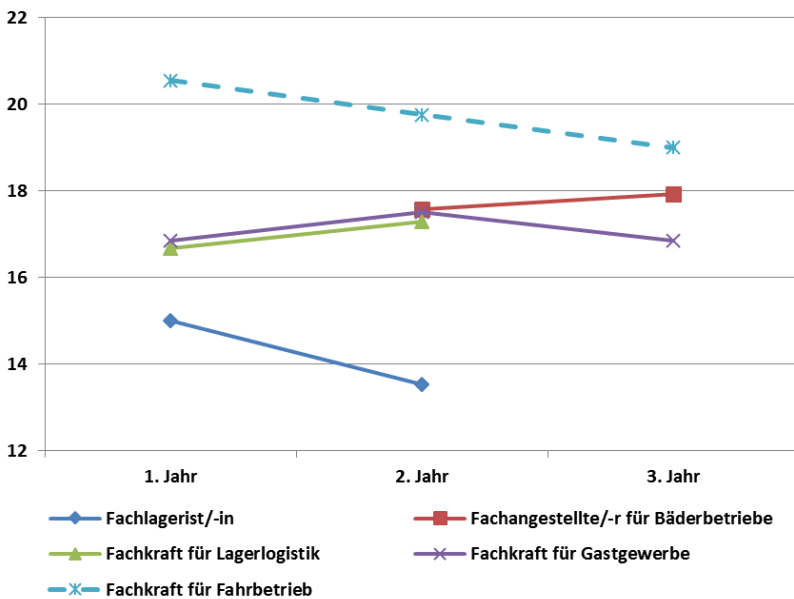


Abb. 36: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Die Entwicklung beruflicher Identität innerhalb der Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe erweist sich (mit Ausnahme der Kaufleute im Einzelhandel) als relativ statisch über die Ausbildungszeit. Auffällig sind der deutliche Abfall beruflicher Identitätsentwicklung bei den Kaufleuten im Einzelhandel im dritten Lehrjahr sowie die hohen Werte der Industriekaufleute (Abb. 37).

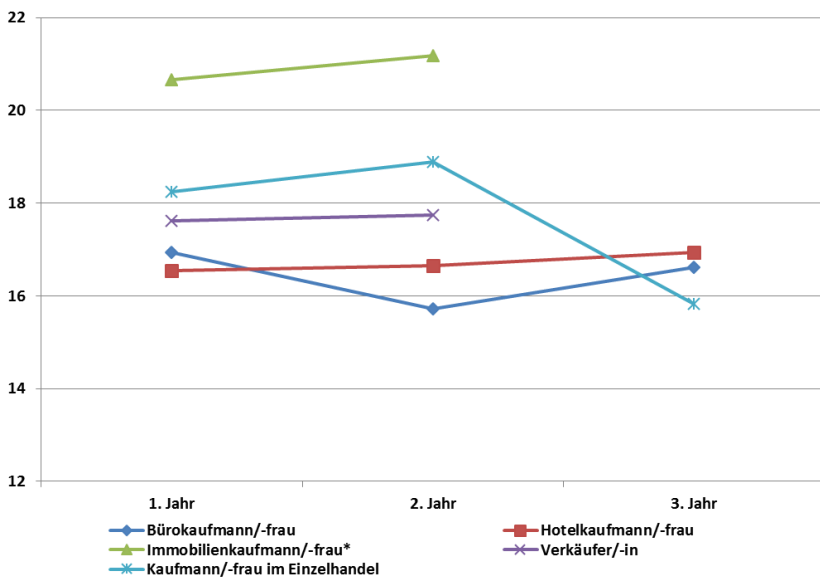


Abb. 37: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 6, kaufmännische Berufe⁶

⁶ Für den Beruf des/der Immobilienkaufmanns/-frau liegen im dritten Ausbildungsjahr nur Daten von einer Person vor. Um Irritationen zu vermeiden, werden daher nur die Werte der Auszubildenden des ersten und zweiten Ausbildungsjahres abgebildet.

5.4.2 Entwicklungsverlauf beruflichen Engagements innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen

Die Entwicklung des beruflichen Engagements innerhalb der Berufsgruppe der gewerblich-technischen Industrie erweist sich als relativ homogen: In der Regel liegen dabei die Werte für das erste Lehrjahr am höchsten, die des zweiten Ausbildungsjahres am niedrigsten und die des dritten Ausbildungsjahres auf einem mittleren Niveau. Lediglich die Verfahrensmechaniker weisen einen über die Ausbildungsdauer ansteigenden Entwicklungsverlauf beruflichen Engagements auf (Abb. 38). Der Verlauf der Engagementwerte innerhalb dieser Berufsgruppe ist vergleichbar mit dem Verlauf der Werte beruflicher Identität dieser Auszubildenden (vgl. Abb. 32).

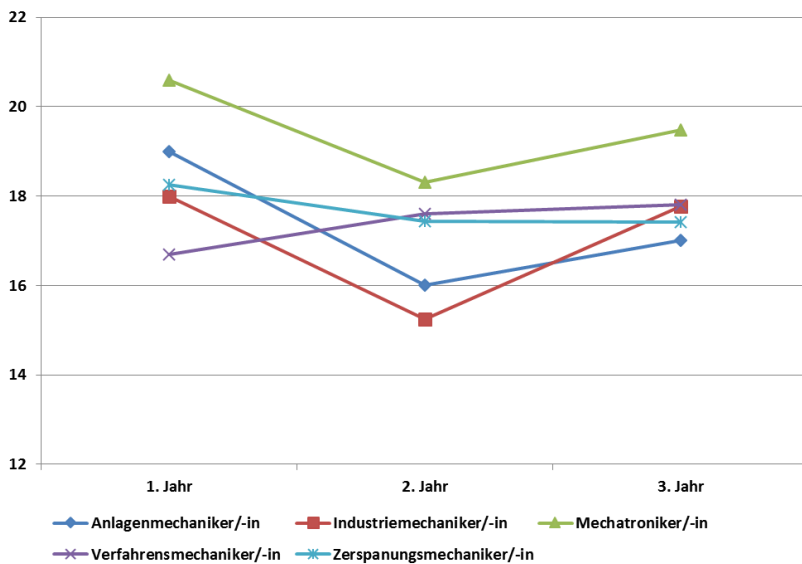


Abb. 38: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Der zeitliche Verlauf des beruflichen Engagements der Berufe des gewerblich-technischen Handwerks ist relativ stabil. Wie auch schon bei den Ergebnissen beruflicher Identität (vgl. Abb. 33) weisen auch bezüglich des beruflichen Engagements die Kfz-Mechatroniker sowie die Fahrzeuglackierer höhere Werte auf als die Glaser und Oberflächenbeschichter. Zudem zeichnet sich in der Tendenz eine leicht abfallende Entwicklung des beruflichen Engagements ab. Das berufliche Engagement von Kfz-Mechatronikern und Fahrzeuglackierern erweist sich über die Ausbildungszeit als relativ stabil (Abb. 39). Die Werte der Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr können immer auch vor dem Hintergrund der bevorstehenden Abschlussprüfungen und eventuellen Übernahmechancen interpretiert werden.

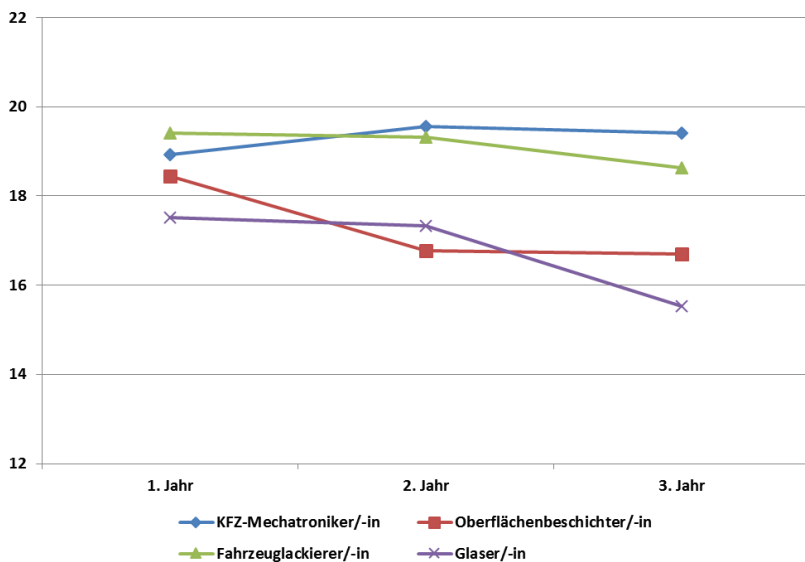


Abb. 39: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 2, Handwerk I

Bezüglich des beruflichen Engagements zeigt sich innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks II ein relativ homogenes Bild (Abb. 40). Wie schon bei den Ergebnissen zur beruflichen Identität (vgl. Abb. 34) weisen Maler und Lackierer sowie Kanalbauer die am wenigsten positiven Ergebnisse bezüglich des beruflichen Engagements innerhalb dieser Berufsgruppe auf.

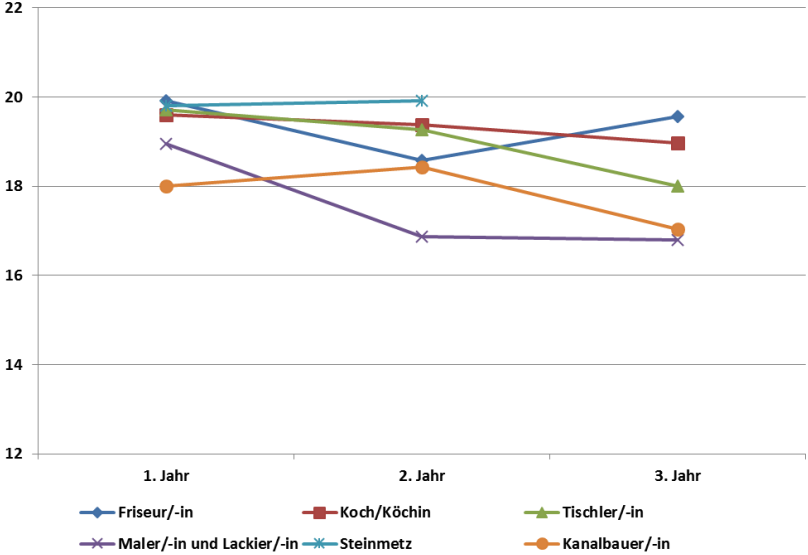


Abb. 40: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 3, Handwerk II

In der Berufsgruppe der Landwirtschaft weisen die Pferde- und Landwirte sowohl im Vergleich der Berufe als auch über die Ausbildungszeit hinweg relativ ähnliche Werte bezüglich des beruflichen Engagements auf. Dagegen liegen die Werte für die Gärtner für Garten- und Landschaftsbau für das zweite und dritte Lehrjahr deutlich darunter (Abb. 41). Interessant ist das ähnliche Muster der Engagementwerte über die Ausbildungsjahre und Berufe dieser Gruppe im Vergleich mit den Ergebnissen der beruflichen Identität dieser Berufsgruppe (vgl. Abb. 35).

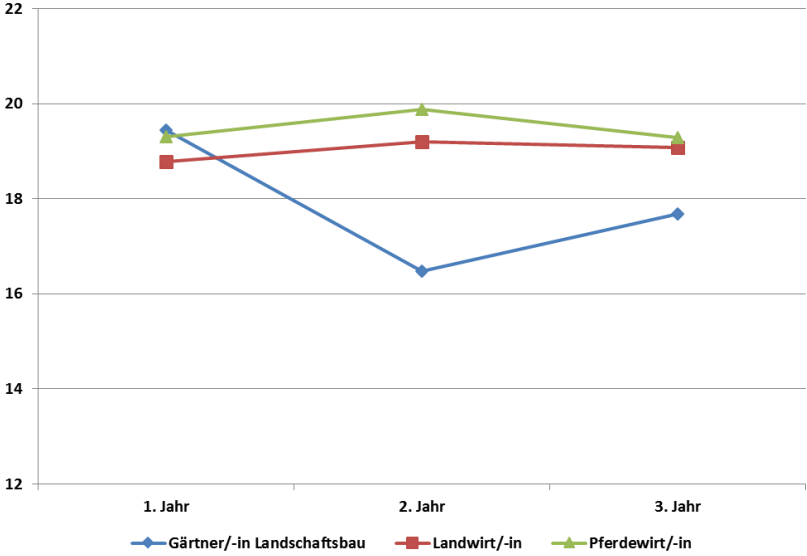


Abb. 41: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 4, Landwirtschaft

In der Berufsgruppe des allgemeinen Gewerbes fallen im Vergleich zu den anderen Berufen zum/zur Fachlagerist/-in auf. Während die anderen Auszubildenden in dieser Berufsgruppe ähnliche Engagementwerte und einen jeweils gleichförmigen Entwicklungsverlauf aufweisen, liegt das berufliche Engagement der Auszubildenden zum Fachlageristen deutlich darunter (Abb. 42). Auch hier kann die kurze Ausbildungsdauer in diesem Beruf als Ursache angeführt werden.

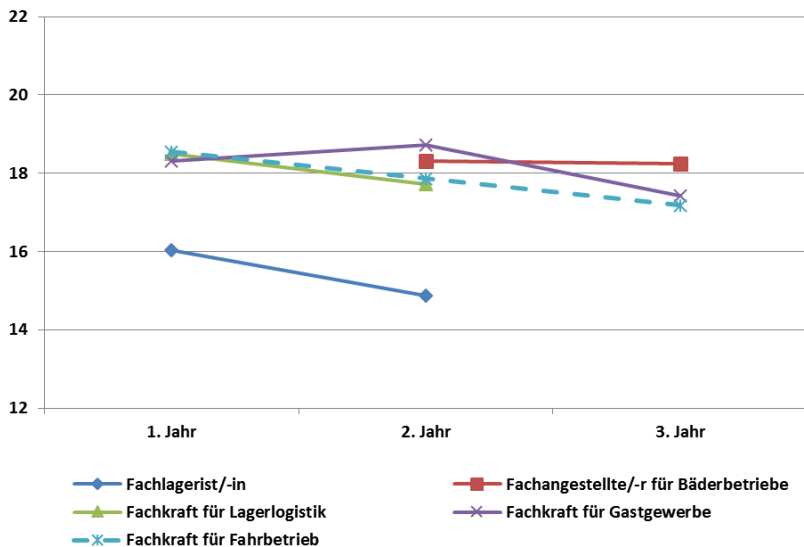


Abb. 42: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr.

Die Ausprägung des beruflichen Engagements erweist sich innerhalb der Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe als relativ homogen. Im Entwicklungsverlauf deuten sich zwei Richtungen an: Während bei den Hotelkaufleuten und Bürokaufleuten zunächst eine abfallende Entwicklung des Engagements zu verzeichnen ist, liegt dieses bei den Auszubildenden im dritten Ausbildungsjahr wieder leicht höher. Bei den Verkäufern und Kaufleuten im Einzelhandel ist diese Entwicklung gegenläufig. Die Ausprägung für die Immobilienkaufleute im dritten Ausbildungsjahr kann aufgrund der Individualwerte nicht näher interpretiert werden (Abb. 43).

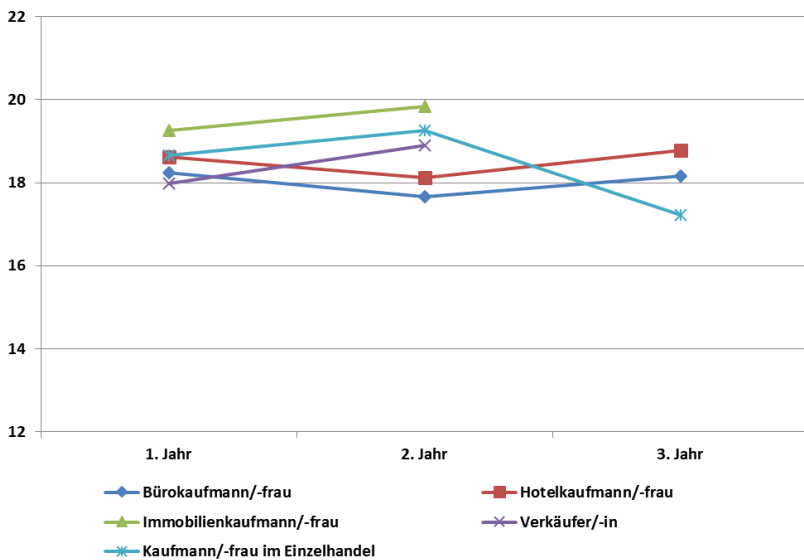


Abb. 43: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 6, kaufmännische Berufe, Bemerkung: Immobilienkaufleute im 3. Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen

6 Betriebliche Identität und betriebliches Engagement

Ein Ziel der dualen Berufsausbildung ist es, die Fachkräfte für die Zukunft auszubilden. Ein Mehrwert für die Unternehmen entsteht dann, wenn die Auszubildenden möglichst auch im Unternehmen verbleiben und ihr Handlungspotenzial voll ausschöpfen. Die emotionale Bindung an das ausbildende Unternehmen und das daraus resultierende betriebliche Engagement sind daher wichtige Bezugsgrößen im Aufbau beruflicher Handlungskompetenz. Im Folgenden wird die Entwicklung von betrieblicher Identität und betrieblichem Engagement in den sechs Berufssparten dargestellt.

6.1 Betriebliche Identität

Die Auszubildenden der untersuchten Berufe weisen ein sehr unterschiedliches Identifikationsniveau mit ihrem Betrieb auf (Abb. 44 und Abb. 45). Auf einer Skala von 0 bis 24 liegt der Mittelwert betrieblicher Identität aller Studienteilnehmer bei MW=14,48.

Für die Kategorisierung gelten folgende Schwellenwerte:

- *low:* 0–12 Punkte
- *medium:* 12,1–17 Punkte
- *high:* 17,1–24 Punkte

Im Vergleich zur beruflichen Identität mit einem Mittelwert von MW=17,52 liegt dieser Wert drei Punkte darunter (vgl. Kap. 5). Die emotionale Bindung an das Unternehmen scheint folglich nicht ganz so stark ausgebildet zu sein wie die Identifizierung mit dem Beruf. Über einen längeren Zeitraum – der letzten Jahrzehnte – hat die Flexibilität der Facharbeitsmärkte zugenommen. Damit hat die Bindung an ein Unternehmen an Bedeutung verloren.

Die höchste betriebliche Identität weisen in der vorliegenden Untersuchung die Fachkräfte für Kurier-, Express- und Postdienstleistungen mit einem Mittelwert von MW=19,60 auf, der sich zu großen Teilen aus dem hohen Anteil

(78,6 %) an Auszubildenden dieses Berufs in der höchsten Kategorie (high) ergibt.

Die Fachkräfte für Schutz und Sicherheit weisen hingegen mit einem Mittelwert von MW=11,06 innerhalb der vorliegenden Untersuchung die geringste betriebliche Identität auf. Gründe dafür könnten in den Arbeitsbedingungen liegen. Die Hälfte dieser Auszubildenden erreicht dabei zusätzlich lediglich das niedrige Niveau (low) betrieblicher Identität, d. h., jeder zweite Auszubildende kann nur eine geringe Identifizierung mit dem Betrieb herstellen. Steinmetze/Steinbildhauer, Verkäufer, Verfahrensmechaniker und Tischler weisen hinsichtlich der betrieblichen Identität mittlere Werte auf.

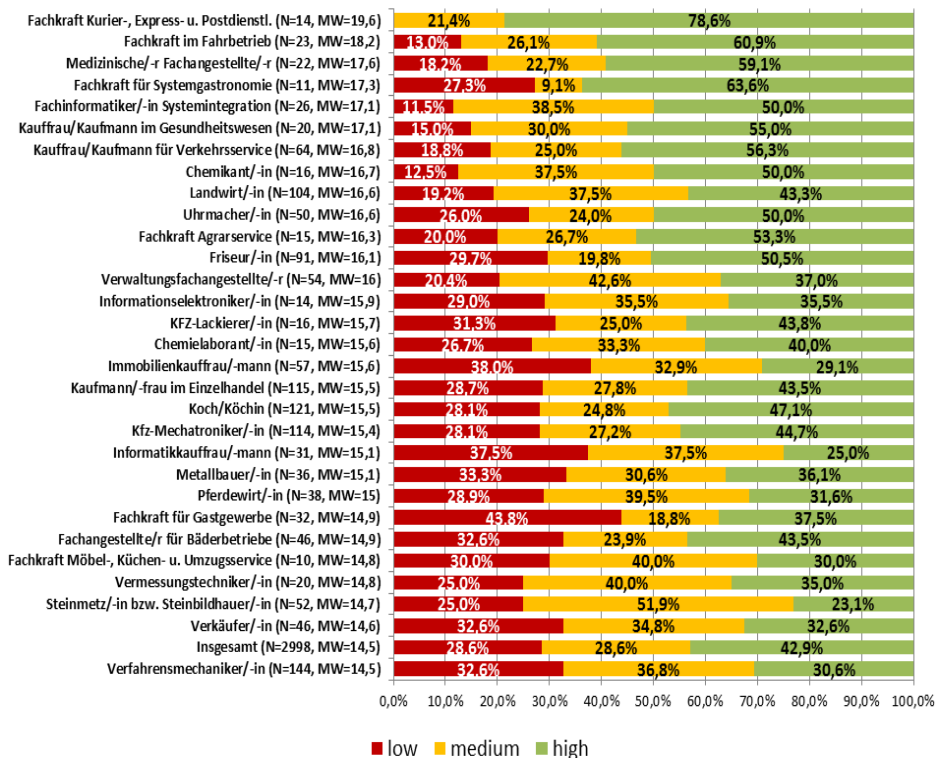


Abb. 44: Betriebliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1

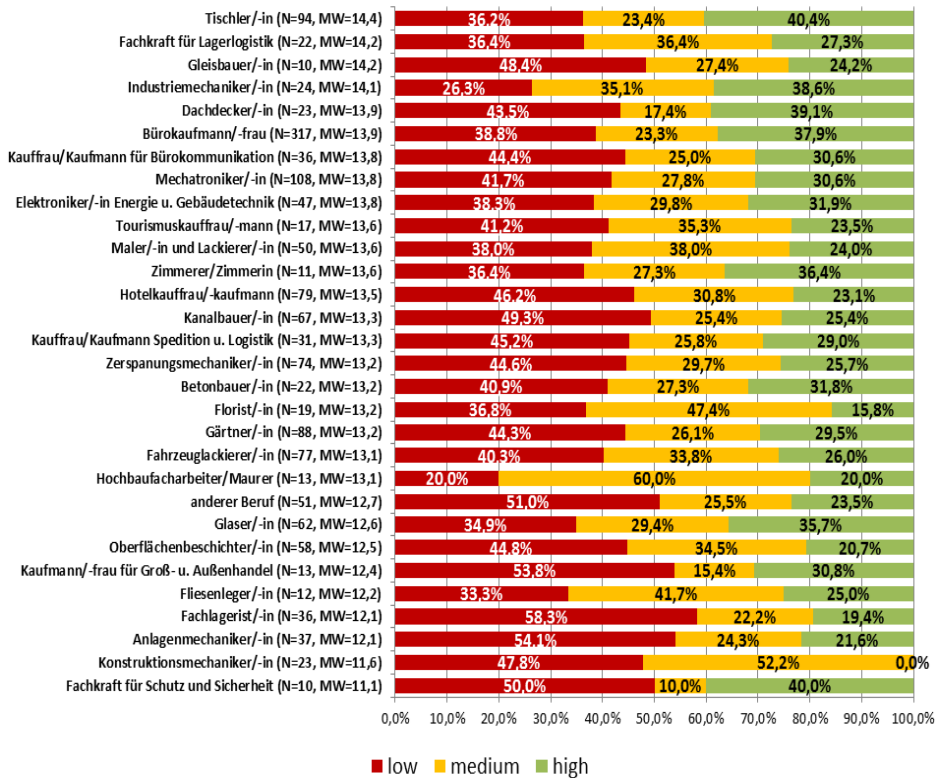


Abb. 45: Betriebliche Identität von Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2

6.2 Betriebliches Engagement

Die Schwellenwerte (low, medium, high) für die Skala Betriebliches Engagement wurden anhand der vorliegenden Stichprobe ermittelt, indem das 33,3 Perzentil und das 66,6 Perzentil der Werte zum betrieblichen Engagement berechnet wurden. Für die sächsischen Auszubildenden ($n=2.990^7$) ergeben sich die folgenden Schwellenwerte für das untere (low), mittlere (medium) und obere Drittel (high) des betrieblichen Engagements, welche zusätzlich als Referenzwerte für weitere Untersuchungen gelten:

- *low*: 0–14,4 Punkte
- *medium*: 14,5–17 Punkte
- *high*: 17,1–24 Punkte

Die Bereitschaft, sich im Ausbildungsbetrieb und für den Ausbildungsbetrieb zu engagieren, ist bei den medizinischen Fachangestellten am höchsten ausgeprägt (MW=18,5). Auffällig ist auch, dass kein/-e Auszubildende/-r Skalenwerte im gering (low) ausgeprägten Bereich aufweist.

Die Fachlageristen weisen mit einem Mittelwert von MW=13,89 innerhalb der vorliegenden Untersuchung das geringste betriebliche Engagement auf. Über die Hälfte dieser Auszubildenden erreicht dabei lediglich das niedrige Niveau (low) betrieblichen Engagements, d. h., jede/-r Zweite ist nicht bereit, sich für seinen/ihren Betrieb zu engagieren. Mit Blick auf die ebenfalls sehr gering ausgeprägte betriebliche Identität der Auszubildenden dieses Berufes scheint es in der zweijährigen Ausbildungszeit nicht zu gelingen, die angehenden Fachlageristen emotional an den Betrieb zu binden. Ähnlich niedrige Werte gelten für die Anlagenmechaniker und Fachkräfte für Schutz und Sicherheit.

Interessant erscheinen auch die Berufe, in denen die Auszubildenden klar Stellung beziehen, d. h., die einen geringen Anteil an Auszubildenden auf dem Ausprägungsniveau *medium* aufweisen. Die Auszubildenden engagieren sich in

⁷ Dieser Wert weicht von der Gesamtstichprobe ab, da nicht alle Auszubildenden diesen Fragenkomplex beantwortet haben.

diesen Berufen entweder sehr oder nur sehr wenig für ihr Unternehmen. Hier könnte das Betriebsklima eine Rolle spielen. Auffällig ist in dieser Hinsicht die Ausbildung zur Fachkraft für Möbel-, Küchen- und Umzugsservice, zum/zur Fliesenleger/-in und teils auch zum/zur Anlagenmechaniker/-in.

Die Vermessungstechniker und Chemielaboranten sind mit einem Anteil von nur 5 % bzw. 0 % im Bereich des starken (high) betrieblichen Engagements eher nicht bereit, sich für ihren Ausbildungsbetrieb zu engagieren.

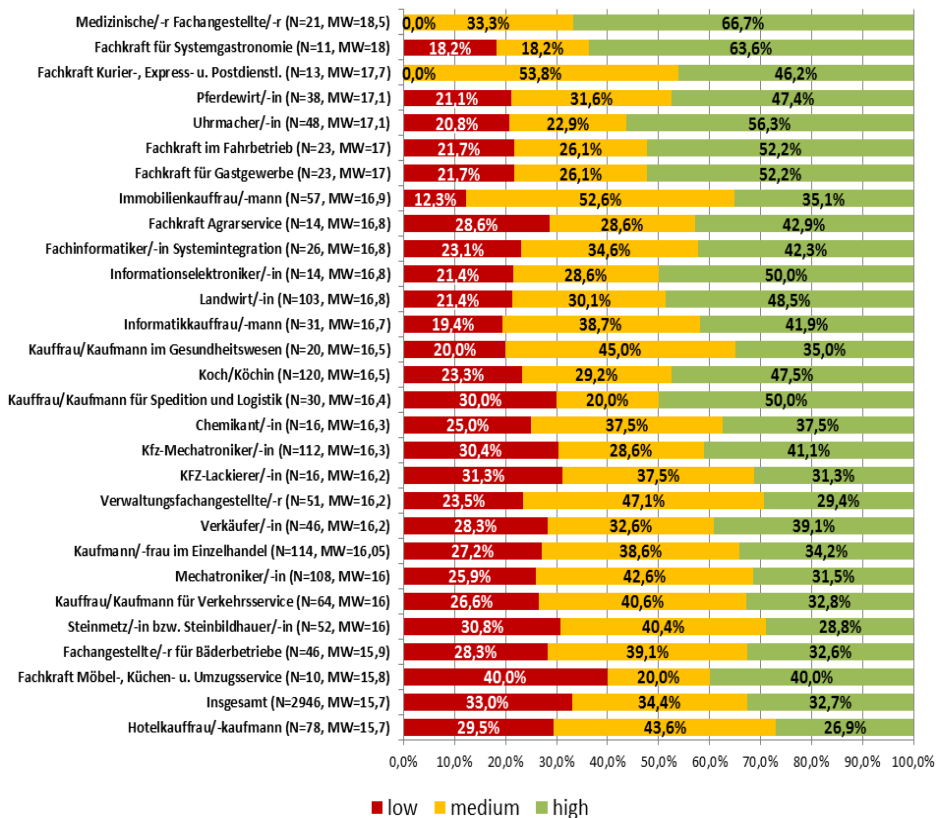


Abb. 46: Betriebliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1

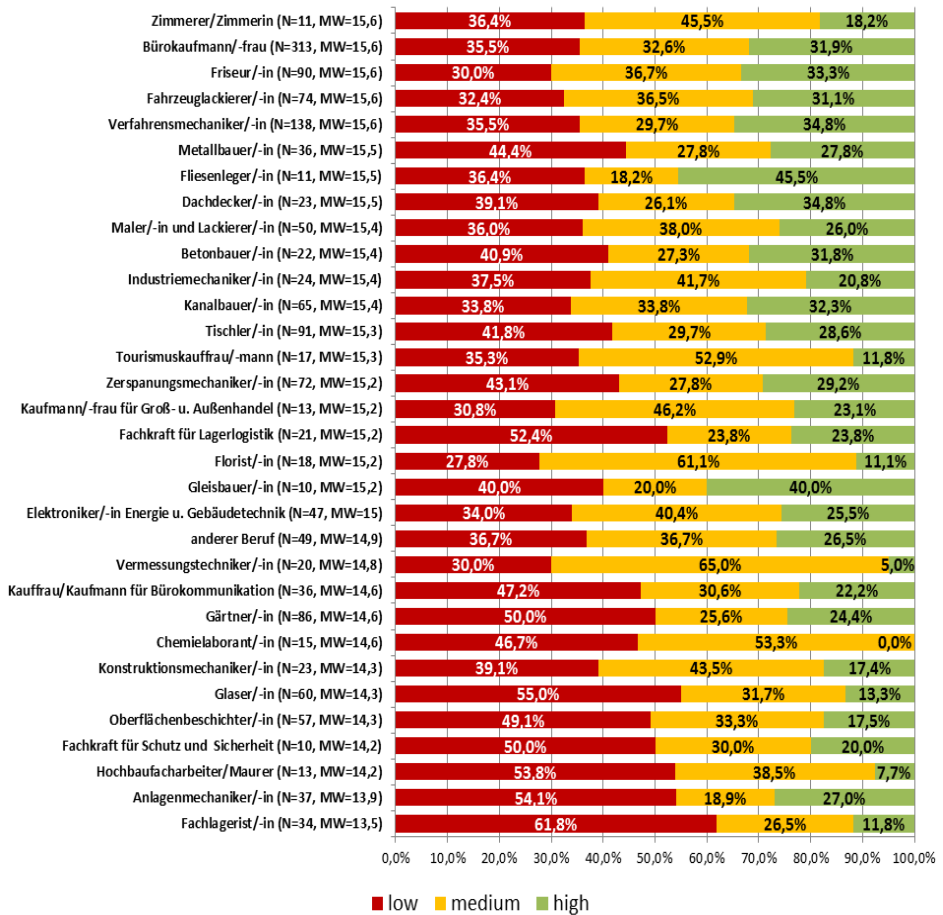


Abb. 47: Betriebliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2

6.3 Entwicklung von betrieblicher Identität und betrieblichem Engagement im Ausbildungsverlauf

6.3.1 Entwicklungsverlauf betrieblicher Identität innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen

Betrachtet man die Werte der Auszubildenden differenziert nach Ausbildungsjahren, dann sind in der Berufsgruppe der gewerblich-technischen Industrie die Anlagenmechaniker und Zerspanungsmechaniker auffällig. Die Anlagenmechaniker zeigen zum Beginn der Ausbildung eine hohe betriebliche Identität, die im zweiten Ausbildungsjahr auffallend abfällt. Mit Werten bis zu zehn Punkten besteht nur eine sehr geringe emotionale Bindung an den Ausbildungsbetrieb. Am Ende der Ausbildung steigen die Werte noch einmal, kommen an die sehr positiven Werte am Beginn der Ausbildung aber nicht mehr heran. Ähnliches gilt für die Zerspanungsmechaniker. Hier zeigt sich ein kontinuierliches Absinken an emotionaler Bindung an den Betrieb. Die Identifikation mit dem Betrieb fällt ab, je länger der Auszubildende im Betrieb verweilt (Abb. 48). Ursachen könnten im Betriebsklima, in der Passung von Vorstellungen über den Beruf und den realen Tätigkeiten oder aber in den beruflichen Beschäftigungschancen des Auszubildenden liegen.

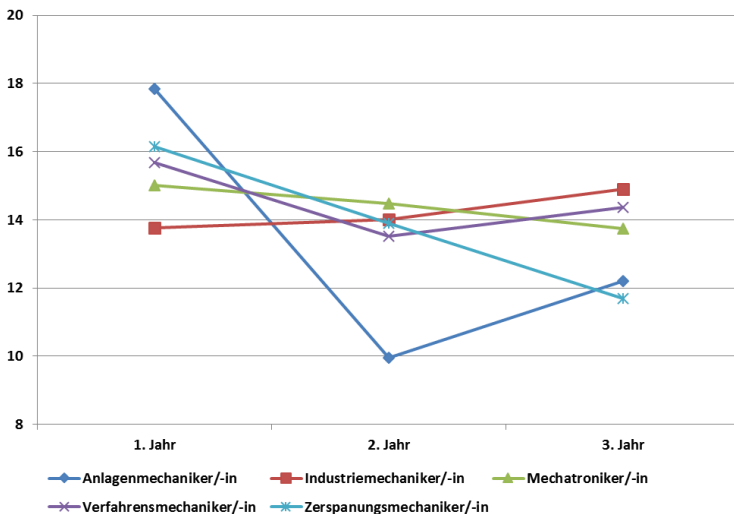


Abb. 48: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Innerhalb der Berufsgruppe des gewerblich-technischen Handwerks weisen die Kfz-Mechatroniker aller Ausbildungsjahre die stärkste betriebliche Identität auf. Auffällig ist jedoch auch hier die abfallende Identitätsentwicklung vom ersten zum dritten Ausbildungsjahr. Das stärkste Absinken weisen die Glaser auf (Abb. 49). Eine mögliche Erklärung dafür könnte in den geringen Übernahmechancen der Auszubildenden liegen.

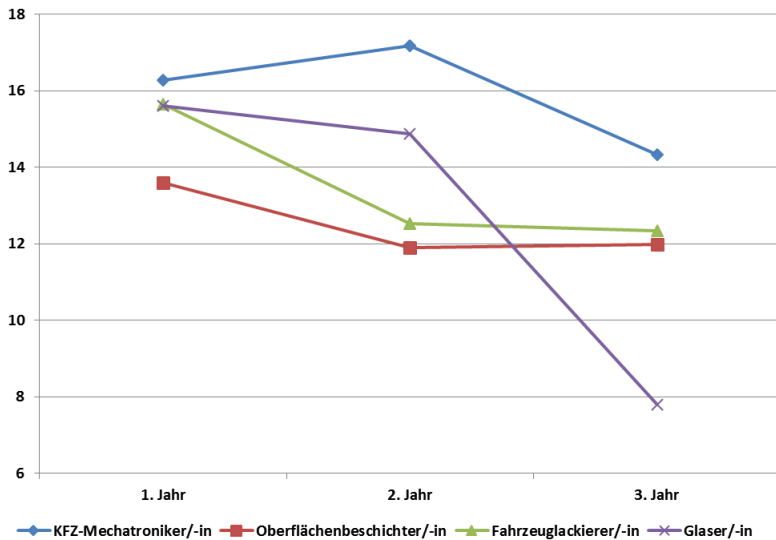


Abb. 49: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 2, Handwerk I

Die Entwicklung betrieblicher Identität innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks II zeigt zwei Entwicklungsgruppen. Die Gruppe der Köche, Tischler und Kanalbauer weist eine stetig fallende Identifizierung mit den Ausbildungsbetrieben auf. Ein anderer Typus wird durch Friseure und Maler bzw. Lackierer repräsentiert. Hier zeigen die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr die geringsten Werte für die betriebliche Identität. Am Ende der Ausbildung stehen sie dem Unternehmen wieder positiver gegenüber und können sich eher mit ihm identifizieren. Dennoch reichen die Werte nicht mehr an die Werte am Beginn der Ausbildung heran (Abb. 50).

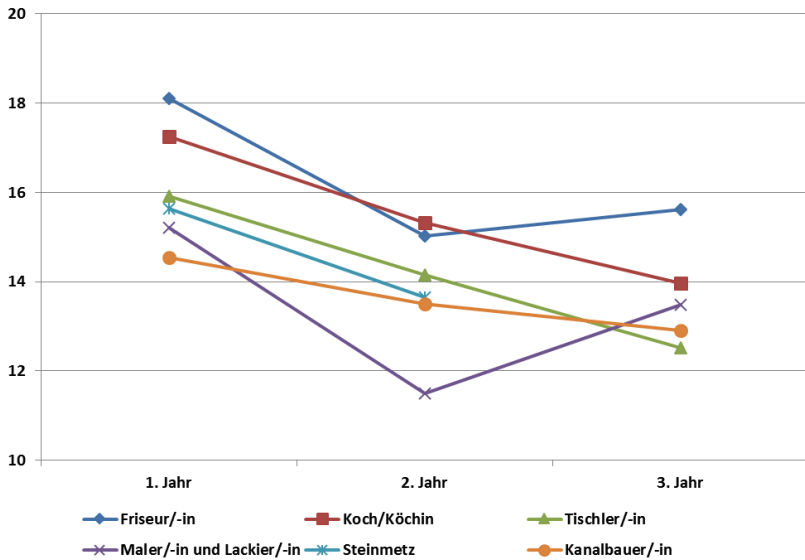


Abb. 50: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 3, Handwerk II

Innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft weisen die Gärtner die niedrigste betriebliche Identität auf. Von anfänglich hohen Werten (im ersten Ausbildungsjahr) identifizieren sich die Auszubildenden des zweiten und dritten Jahres nur noch wenig mit ihrem Betrieb. Hier scheint ebenfalls eine Differenz zwischen den Berufsvorstellungen zu Beginn der Ausbildung und der Berufswirklichkeit vorzuliegen. Sehr positive Entwicklungen weisen die Landwirte auf. Sie identifizieren sich im Laufe ihrer Ausbildung stärker mit ihrem Betrieb/Hof (Abb. 51). Nachlassende Werte der betrieblichen Identität bei den Pferdewirten mögen in mangelnden Übernahmechancen nach Ausbildungsabschluss begründet sein.

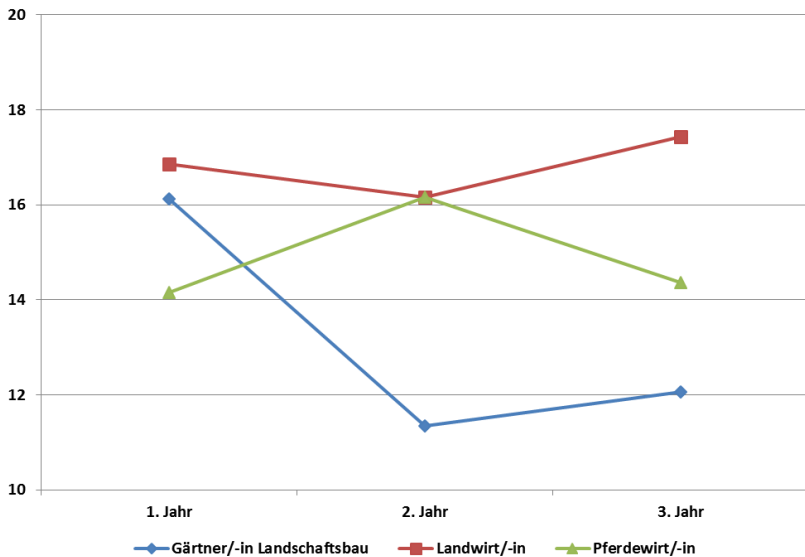


Abb. 51: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 4, Landwirtschaft

Innerhalb der Berufsgruppe des allgemeinen Gewerbes fallen – wie auch schon bei der Entwicklung beruflicher Identität und des beruflichen Engagements – die Fachlageristen auf: Sie weisen die geringste betriebliche Identität auf. Auch hier scheint sich die zu kurze Ausbildungszeit von zwei Jahren negativ auf die

Identitätsentwicklung der Auszubildendenauszuwirken. Die am stärksten ausgeprägte Identitätsentwicklung zeigt sich in dieser Berufsgruppe bei den Fachkräften im Fahrbetrieb (Abb. 52). Die Ausbildung in diesem Beruf erfolgt in der Regel im örtlichen Beförderungsunternehmen. Die Auszubildenden haben bei der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes nur wenig Alternativen. Damit ist die Wahl des Unternehmens mit der Wahl des Berufes i. d. R. vorgegeben. Für zwei von drei Auszubildenden war der Betrieb der ausschlaggebende Faktor bei der Berufswahl (vgl. Tab. 4 und Tab. 5).

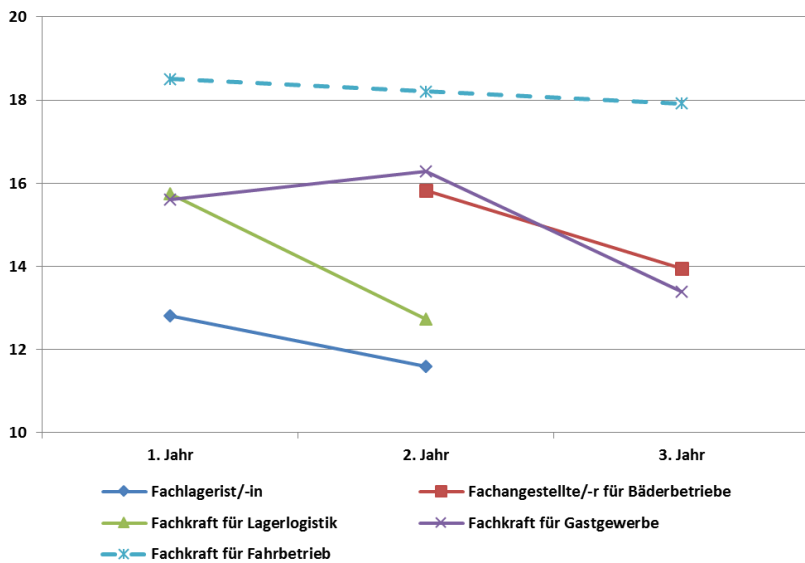


Abb. 52: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Ein relativ homogenes Bild im Vergleich der einzelnen Berufe zeigt sich bei den kaufmännischen Berufen für das erste und dritte Ausbildungsjahr. Eine höhere Heterogenität weist die betriebliche Identität für das zweite Ausbildungsjahr innerhalb dieser Berufsgruppe auf. Die niedrigste Ausprägung betrieblicher Identität weisen die Hotelkaufleute auf (Abb. 53).

Interessant erscheint auch die Entwicklung der betrieblichen Identität der Kaufleute im Einzelhandel im Vergleich zu den Verkäufern. Von einem nahezu identischen Niveau ausgehend, entwickeln sich beide Berufe in gegenläufige Richtungen. Während die Verkäufer ihre anfängliche Identifikation mit ihrem Ausbildungsbetrieb nicht aufrecht halten, gelingt es den Kaufleuten im Einzelhandel, ihre emotionale Bindung an den Betrieb im zweiten Ausbildungsjahr sogar noch zu verstärken. Erst im dritten Ausbildungsjahr fallen sie auf die Werte der Verkäufer am Ende der Ausbildung ab. Bei den Büro- und Hotelkaufleuten im zweiten Ausbildungsjahr kommt es zu einem starken Absinken der betrieblichen Identität, eine Entwicklung, die sich bis zum Ende der Ausbildung kaum verändert.

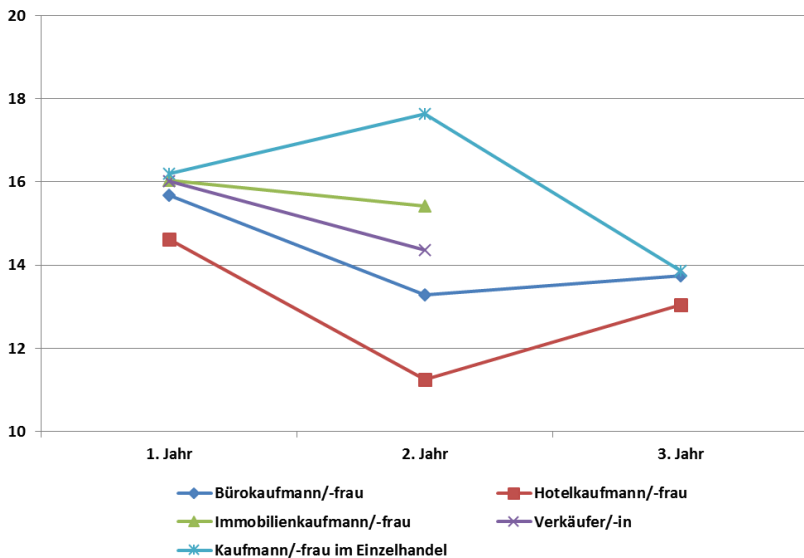


Abb. 53: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 6, kaufmännische Berufe. Bemerkung: Immobilienkaufleute im 3. Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen

6.3.2 Entwicklungsverlauf betrieblichen Engagements innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen

Bei den Berufen der Gruppe der gewerblich-technischen Industrie zeigt sich insgesamt eine eher homogene und stabile Identitätsentwicklung. Eine Ausnahme besteht lediglich bei den Anlagenmechanikern (Abb. 54).

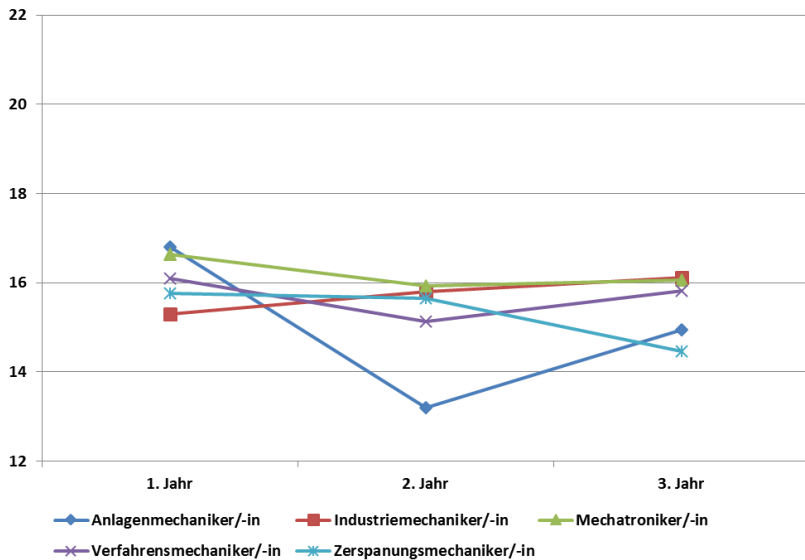


Abb. 54: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Wie bereits beim beruflichen Engagement und der beruflichen Identität zeichnen sich innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks I auch für das betriebliche Engagement von der Tendenz her zwei Gruppen ab: Die höheren Werte zeigen sich – wie bei den anderen Skalen auch – bei den Kfz-Mechatronikern und Fahrzeuglackierern und die niedrigeren Engagement-Werte bei den Glasern und Oberflächenbeschichtern (Abb. 55).

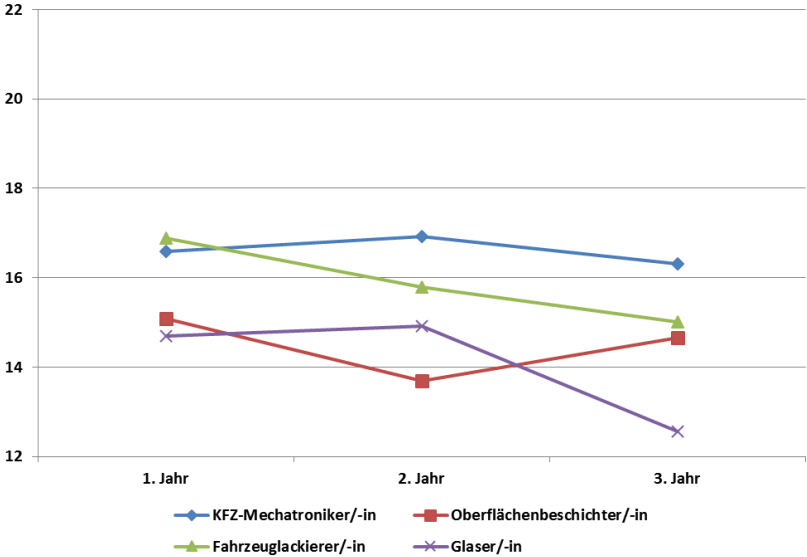


Abb. 55: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 2, Handwerk I

Bezüglich der Entwicklung des betrieblichen Engagements der Auszubildenden innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks II weisen Tischler, Kanalbauer und Köche ein stetig abfallendes betriebliches Engagement auf. Friseure sowie Maler und Lackierer weisen relativ ähnliche Engagement-Werte im ersten und dritten Ausbildungsjahr sowie die niedrigsten Werte insgesamt im zweiten Ausbildungsjahr auf (Abb. 56).

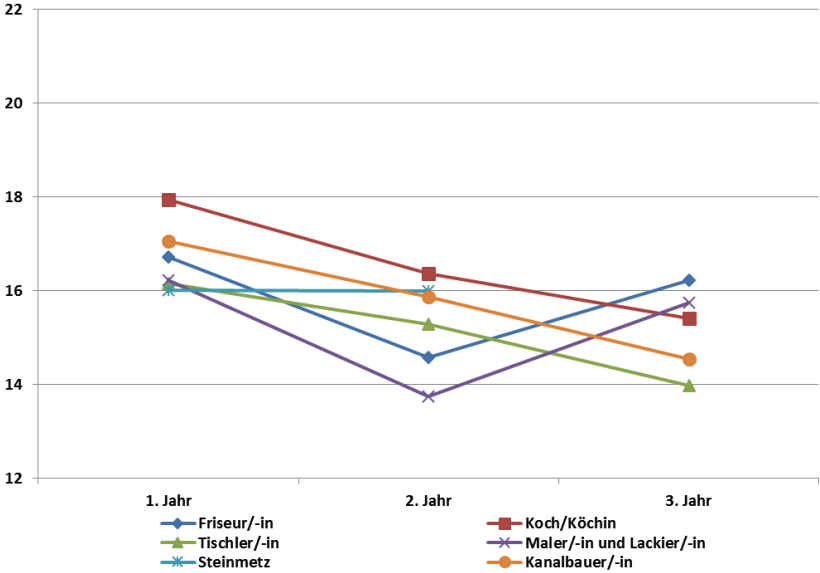


Abb. 56: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 3, Handwerk II

In der Berufsgruppe Landwirtschaft weisen – wie auch bei der betrieblichen sowie beruflichen Identität und dem beruflichen Engagement – Auszubildende zum/zur Gärtner/-in für Garten- und Landschaftsbau die geringsten Werte bezüglich des betrieblichen Engagements auf (Abb. 57). Von einem anfänglich recht hohen Niveau fallen die Werte im zweiten Ausbildungsjahr ab. Die betriebliche Realität scheint den anfänglichen Vorstellungen der Auszubildenden über ihren Beruf nicht zu entsprechen.

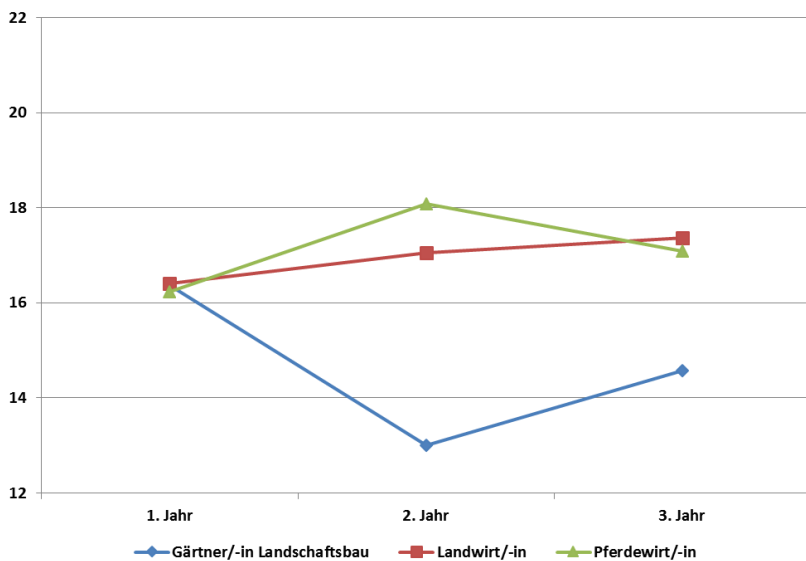


Abb. 57: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 4, Landwirtschaft

Innerhalb der Berufsgruppe des sonstigen Gewerbes sticht, wie bereits bei den vorher diskutierten Skalen, die Gruppe der Fachlageristen durch die vergleichsweise niedrigen Engagement-Werte hervor. Erstmals zeigt sich jedoch hier, dass das betriebliche Engagement von Fachlageristen und Fachkräften für Lagerlogistik im zweiten Ausbildungsjahr gleich schwach ausgebildet ist (Abb. 58).

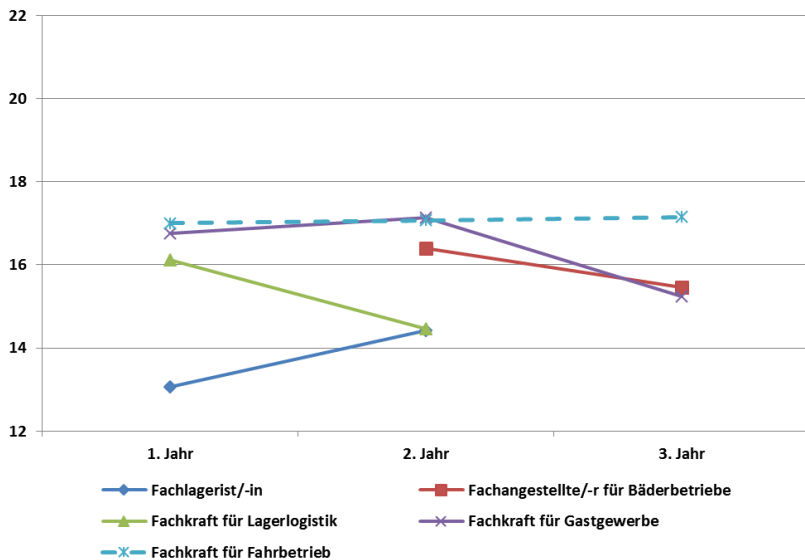


Abb. 58: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.
 Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr.

In der Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe fallen im Vergleich zum beruflichen Engagement die Werte des betrieblichen Engagements zwar insgesamt etwas niedriger aus, auffällig ist jedoch das extrem ähnliche Muster (vgl. Abb. 59 und Abb. 43).⁸ D. h., dass immer dann, wenn die Identifizierung mit dem Unternehmen zunimmt, auch das betriebliche Engagement steigt. Einzig die Kaufleute im Einzelhandel lassen am Ende der Ausbildung ein geringeres betriebliches Engagement als in den Jahren zuvor erkennen. Gründe dafür könnten in den Vorbereitungen der anstehenden Abschlussprüfungen und den beruflichen Chancen nach der Ausbildung liegen.

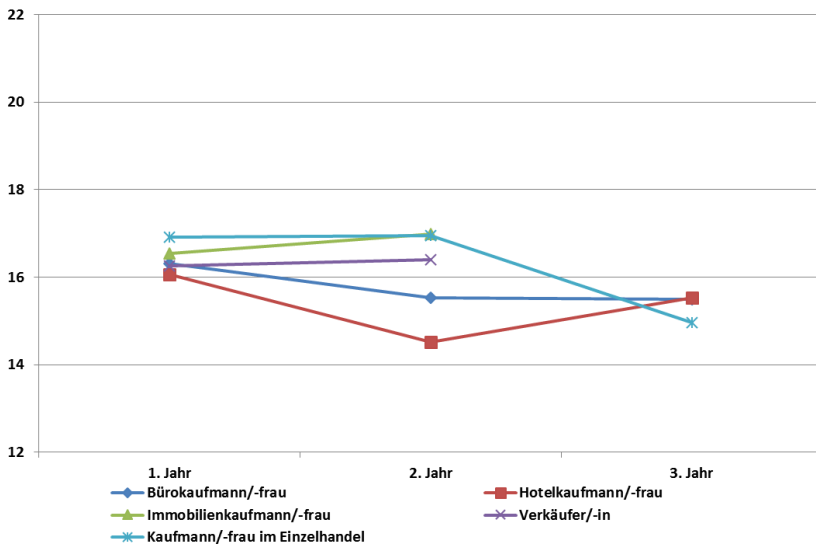


Abb. 59: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 6, kaufmännische Berufe

⁸ Unterstützt wird dieser Befund durch die Korrelation zwischen diesen beiden Skalen der Gruppe Kaufmännische Berufe – diese weist einen relativ hohen linearen Zusammenhang von $r=.68$ aus ($n=608$, $p<.000$).

6.4 Entwicklung von Arbeitsmoral im Ausbildungsverlauf

Die Auszubildenden der untersuchten Berufe weisen eine unterschiedlich stark ausgeprägte Arbeitsmoral auf (Abb. 60 und Abb. 61). Auf einer Skala von 0 bis 24 liegt der Mittelwert von Arbeitsmoral aller Befragungsteilnehmer bei $MW=19,13$. Die höchste Arbeitsmoral verfügen die Medizinischen Fachangestellten mit dem sehr hohen Mittelwert von $MW=21,50$ – resultierend aus dem hohen Anteil von 81,8% an Auszubildenden mit der höchsten Ausprägung (high). Die Anlagenmechaniker weisen hingegen mit einem Mittelwert von $MW=16,92$ die am geringsten ausgeprägte Arbeitsmoral auf. Im mittleren Bereich liegen die Mechatroniker, Köche, Kaufleute für Groß- und Außenhandel sowie Tischler.

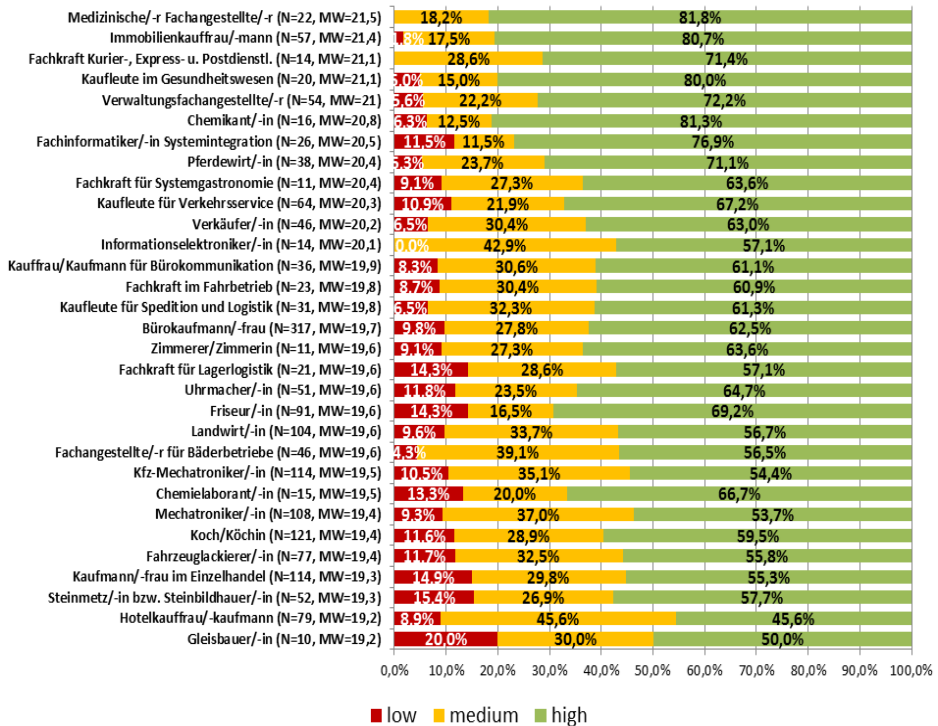


Abb. 60: Arbeitsmoral der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1

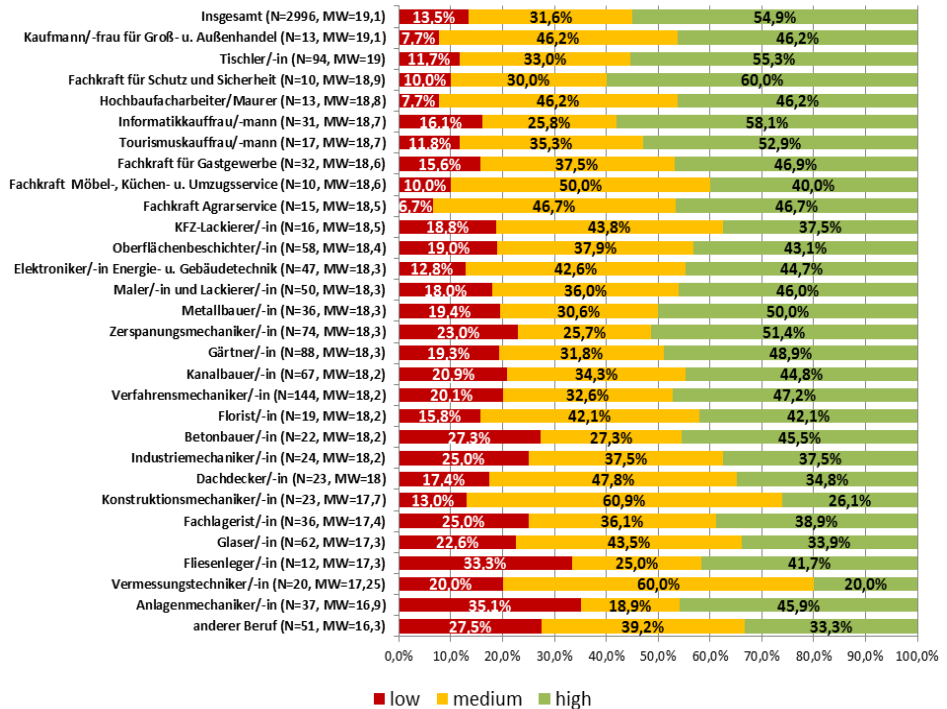


Abb. 61: Arbeitsmoral der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2

Entwicklung von Arbeitsmoral innerhalb der verschiedenen Berufsgruppen

Innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie ist die Arbeitsmoral der Auszubildenden im ersten sowie im dritten Ausbildungsjahr etwa gleich hoch. Eine stärker heterogene Ausprägung von Arbeitsmoral zeigt sich in dieser Berufsgruppe im zweiten Ausbildungsjahr (Abb. 62).

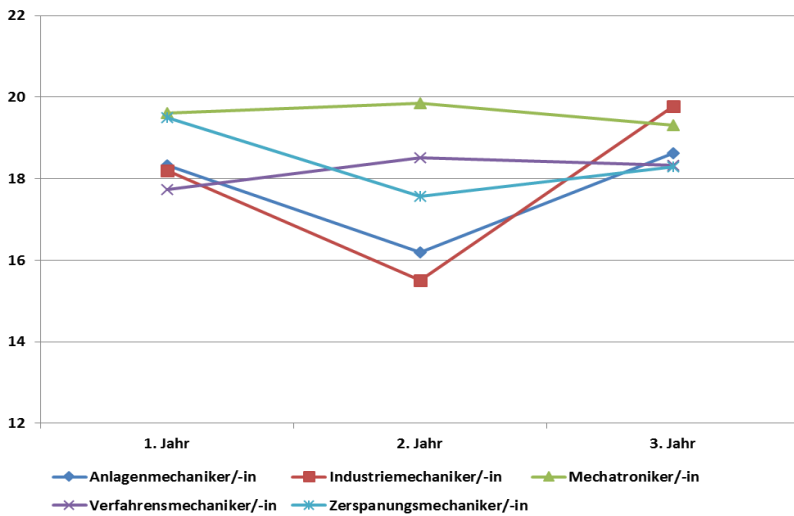


Abb. 62: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Wie schon bei den oben diskutierten Skalen der beruflichen Identität, des beruflichen Engagements und des betrieblichen Engagements zeichnen sich in der Tendenz innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks I zwei Gruppen ab: Die höheren Ausprägungen zeigen – wie bei den oben genannten Skalen ebenfalls – die Kfz-Mechatroniker und die Fahrzeuglackierer, während die Oberflächenbeschichter (ausgenommen erstes Ausbildungsjahr) und Glaser eine etwas niedrigere Arbeitsmoral aufweisen (Abb. 63).

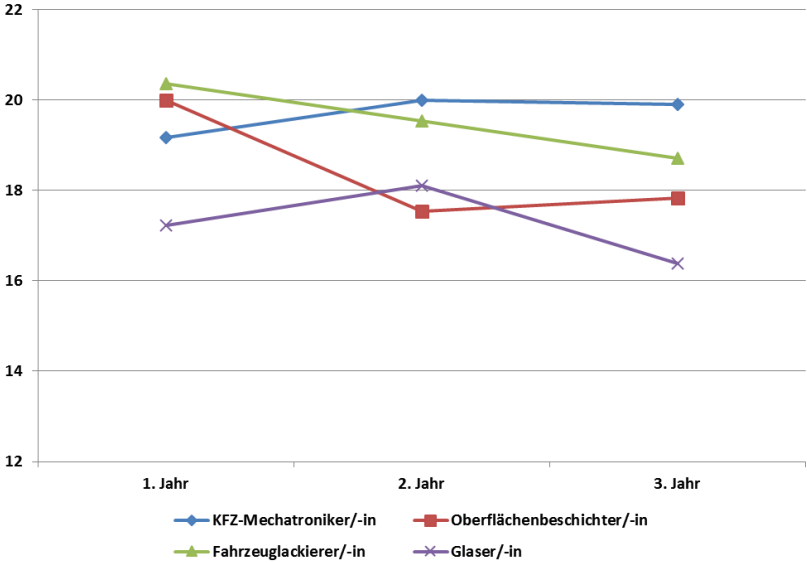


Abb. 63: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 2, Handwerk I

Die Entwicklung von Arbeitsmoral fällt in der Berufsgruppe des Handwerks II relativ homogen und stabil über die Ausbildungsjahre hinweg aus (Abb. 64).

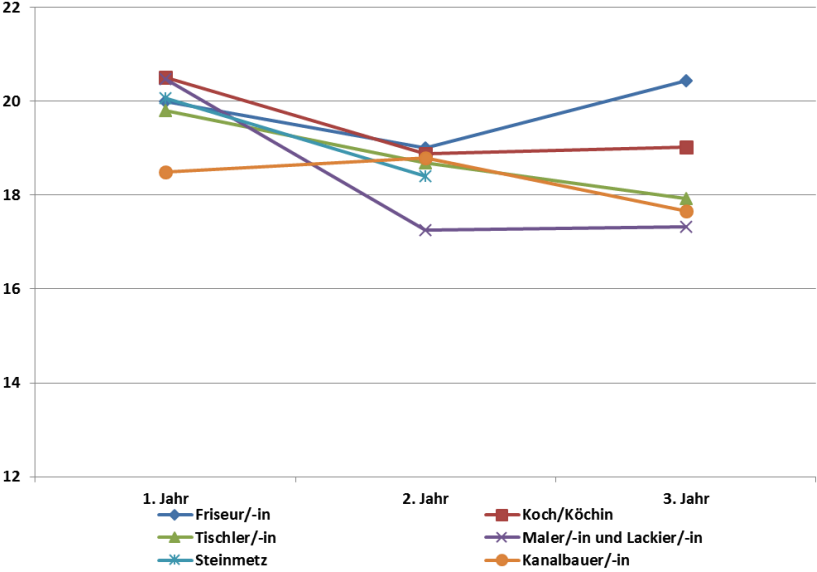


Abb. 64: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 3, Handwerk II

Innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft weisen die Gärtner/-innen für Garten- und Landschaftsbau im zweiten und dritten Ausbildungsjahr die geringste Arbeitsmoral auf (Abb. 65). Dieses Verhältnis findet sich auch bei allen anderen Skalen. Ein insgesamt sehr ähnliches Muster für alle Berufe dieser Gruppe findet sich im Vergleich von Arbeitsmoral, beruflichem und betrieblichem Engagement.

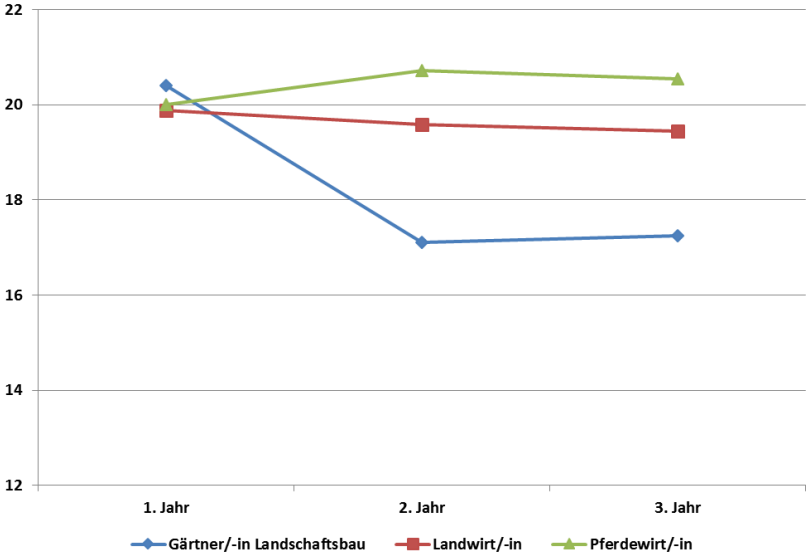


Abb. 65: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 4, Landwirtschaft

In der Berufsgruppe allgemeines Gewerbe weisen erneut die Fachlageristen die geringste Arbeitsmoral auf. Wie bei der betrieblichen und beruflichen Identität sowie beim betrieblichen Engagement weisen auch in Bezug auf die Arbeitsmoral die Fachkräfte im Fahrbetrieb die höchsten Werte innerhalb dieser Berufsgruppe auf (Abb. 66).

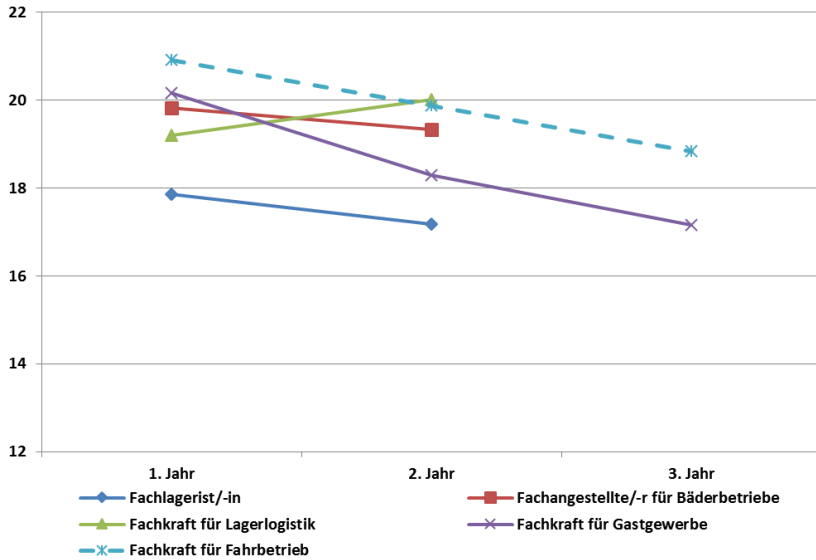


Abb. 66: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe

Die Ausprägung der Arbeitsmoral innerhalb der Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe fällt verhältnismäßig homogen und stabil aus. Lediglich die Berufsgruppe der Kaufleute im Einzelhandel verzeichnet ein deutliches Absinken vom zweiten zum dritten Ausbildungsjahr. (Abb. 67).

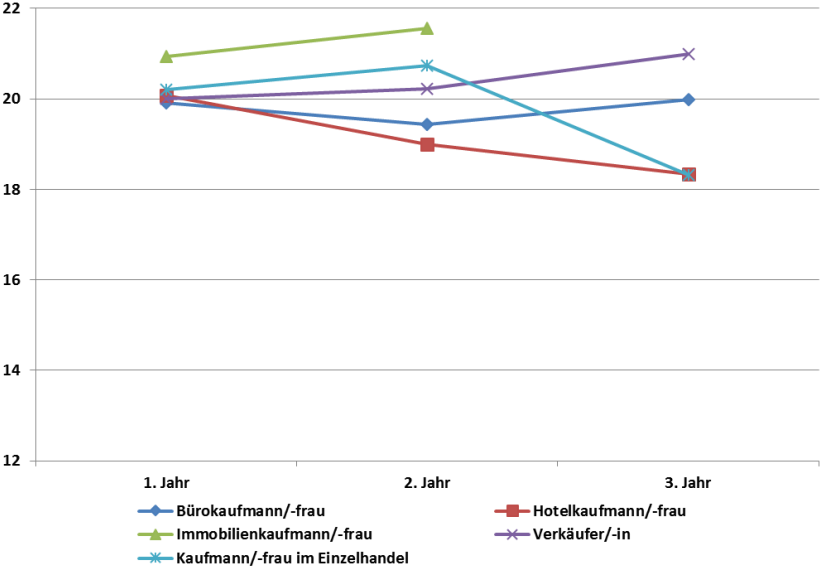


Abb. 67: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 6, kaufmännische Berufe

6.5 Die Identitäts- und Engagementsprofile der Gruppen

Die Werte wurden für diese Darstellungsform standardisiert, um sie direkt vergleichbar zu machen. Die Standardisierung führt zu einem einheitlichen Mittelwert von Null und einer einheitlichen Standardabweichung der Skalenergebnisse von Eins. Ein im positiven Bereich verorteter Mittelwert einer Berufsstichprobe heißt folglich, dass diese Gruppe im Vergleich zur Gesamtstichprobe der sächsischen Auszubildenden stärker ausgeprägt ist.

Für die Gruppe 1 ist auffällig, dass die Mechatroniker stärker beruflich orientiert sind. Die betrieblichen Faktoren fallen hinter den Werten der beruflichen Identität und dem beruflichen Engagement ab. Der Beruf des/der Anlagenmechaniker/-in verfügt über ein niedriges Identifikationspotenzial. Entsprechend niedrig ist die Leistungsbereitschaft (Abb. 68).

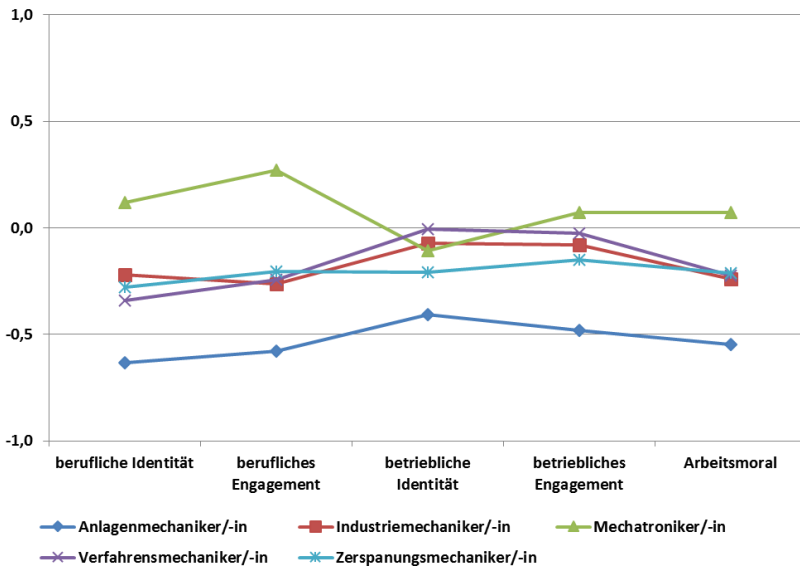


Abb. 68: I-E-Profil, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

In der Darstellungsform der I-E-Netzdiagramme treten die Orientierungen der einzelnen Berufe noch deutlicher hervor (vgl. Abb. 69). Die Mechatroniker füllen das I-E-Profil in nahezu allen Identitäts- und Engagement-Dimensionen geringfügig über dem Mittelwert der Gesamtstichprobe (mit Ausnahme der betrieblichen Identität) aus. Im Gegensatz dazu ist das ausgeglichene I-E-Netzdiagramm der Anlagenmechaniker bedeutend kleiner, da deren Werte in allen fünf Identitäts- und Engagement-Dimensionen unterdurchschnittlich entwickelt sind. Worauf diese Schwächen in der industriellen Ausbildung zurückzuführen sind, zeigen die Kontextdaten (Kap. 7).

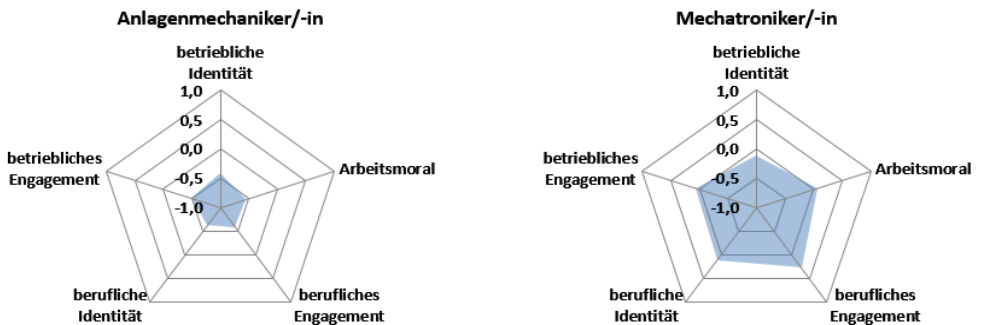


Abb. 69: I-E-Netzdiagramme der Anlagenmechaniker (n=37) und Mechatroniker (n=108)

Im Bereich des Handwerks I ist eine berufliche Orientierung für die Fahrzeuglackierer zu beobachten. Sie fühlen sich folglich eher mit ihrem Beruf verbunden und weniger dem Betrieb, in dem sie arbeiten. Eher betrieblich orientiert zeigen sich hier die Glaser, trotz des geringen Niveaus der Ausprägungen. Für die anderen Ausbildungsberufe ist keine eindeutige Orientierung auszumachen (Abb. 70).

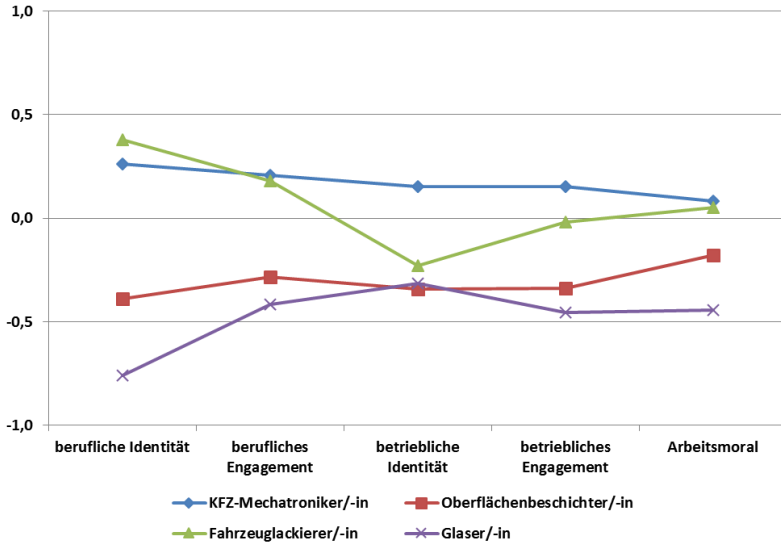


Abb. 70: I-E-Profil, Gruppe 2, Handwerk I

Die betriebliche Orientierung der Glaser wird deutlicher, wenn man sich die Darstellungsform der Profilnetze anschaut. Eine berufliche Identität ist nahezu nicht zu erkennen, was durch den auffallenden Knick im Profilbild deutlich wird. Im Gegensatz dazu zeigt das I-E-Netzdiagramm der Kfz-Mechatroniker ein ausgeglichenes Profil mit gleichwertigen Orientierungen (Abb. 71).

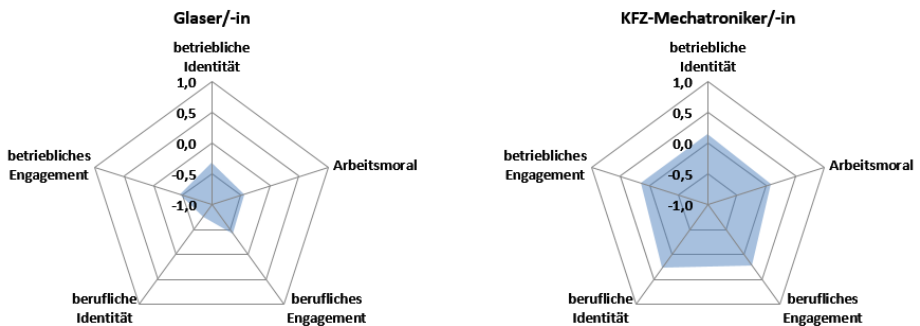


Abb. 71: I-E-Netzdiagramme der Glaser (n=62) und Kfz-Mechatroniker (n=114)

Im Handwerk II (Gruppe 3) zeigt sich eine abnehmende Heterogenität über die Identitäts- und Engagement-Dimensionen. Bei genauerer Untersuchung zeichnen sich Steinmetze und Tischler als eindeutig beruflich orientiert aus. Das I-E-Profil der Köche verläuft gleichförmig auf leicht positivem Niveau. Ein unterdurchschnittliches Profil haben die Kanalbauer.

Ohne klares Profil bleiben die Maler und die Friseure, wobei diese sich noch eher beruflich orientieren. Die betriebliche Identität und das betriebliche Engagement scheinen bei den Friseuren stark vom arbeitgebenden Salon abzuhängen (Abb. 72).

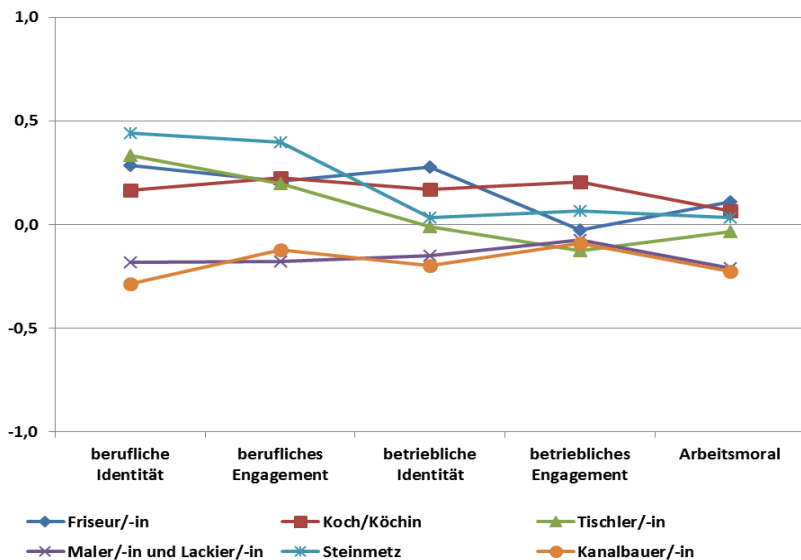


Abb. 72: I-E-Profil, Gruppe 3, Handwerk II

Die berufliche Orientierung der Steinmetze wird im I-E-Netzdiagramm noch einmal sehr deutlich. Dagegen weisen die Kanalbauer ein unterdurchschnittlich ausgeprägtes I-E-Netzdiagramm auf, insbesondere ist die berufliche Identität sehr schwach ausgeprägt (Abb. 73).

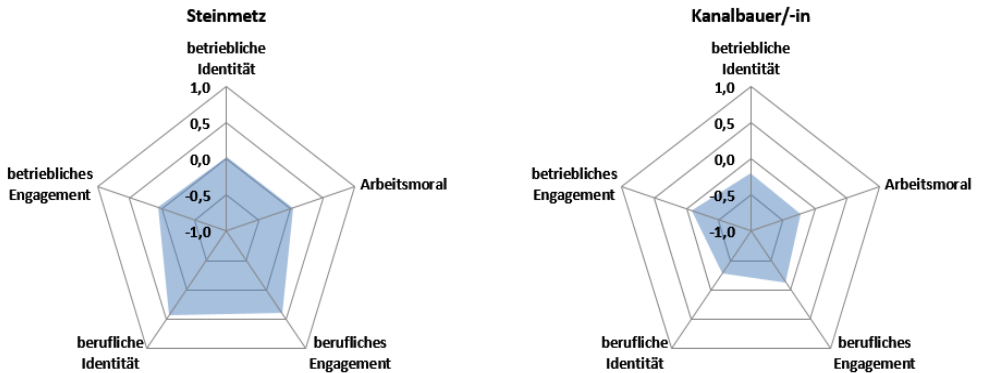


Abb. 73: I-E-Netzdiagramme der Steinmetze (n=52) und Kanalbauer (n=67)

Bei den Landwirtschaftsberufen haben die Land- und Pferdewirte überdurchschnittliche I-E-Profile. Vor allem bei den Landwirten kann dies auf die hohe berufliche Identität zurückgeführt werden. Ein unterdurchschnittliches I-E-Profil weist der Beruf der/des Gärtners/Gärtnerin auf (Abb. 74).

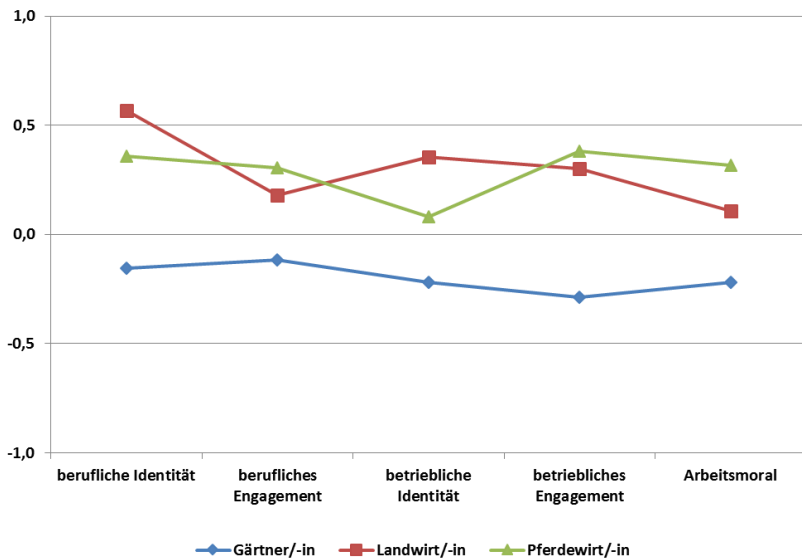


Abb. 74: I-E-Profil, Gruppe 4, landwirtschaftliche Berufe

Der Vergleich der beiden I-E-Netzdiagramme macht die Niveauunterschiede noch einmal deutlich. Während die Landwirte ein homogenes I-E-Netzdiagramm mit einer hohen Ausprägung in der beruflichen Identität aufweisen, stellt sich das Profil der Gärtner zwar sehr gleichförmig, aber auf einem niedrigen I-E-Niveau dar. Alle Ausprägungen in den Identitäts- und Engagement-Dimensionen liegen unterhalb des Gesamtdurchschnitts (Abb. 75).

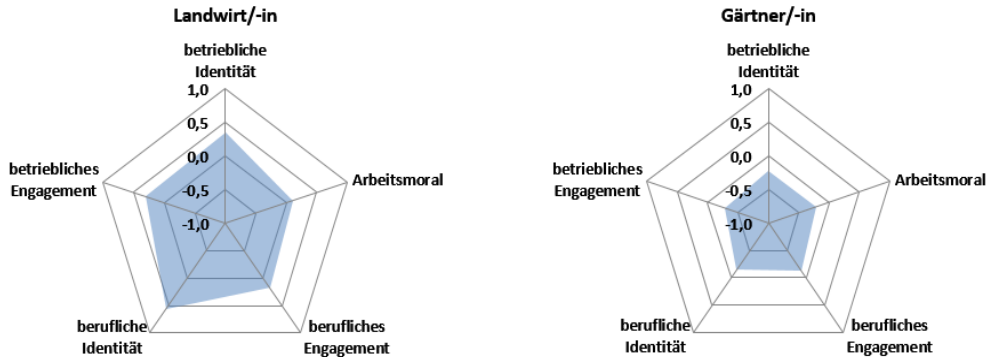


Abb. 75: I-E-Netzdiagramme der Landwirte (n=104) und Gärtner (n=88)

In der Gruppe 5 des allgemeinen Gewerbes sind zwei auffallende Profile auszumachen. Die Fachkräfte im Fahrbetrieb zeigen ein hohes berufliches Identifikationspotenzial, fallen jedoch in ihrem beruflichen Engagement deutlich ab. Zugleich identifizieren sie sich stark mit ihrem Betrieb und sind auch bereit, sich dort zu engagieren. Insgesamt sind sie eher betrieblich orientiert.

Ein unterdurchschnittliches I-E-Profil zeigt sich bei den Fachlageristen (Abb. 76).

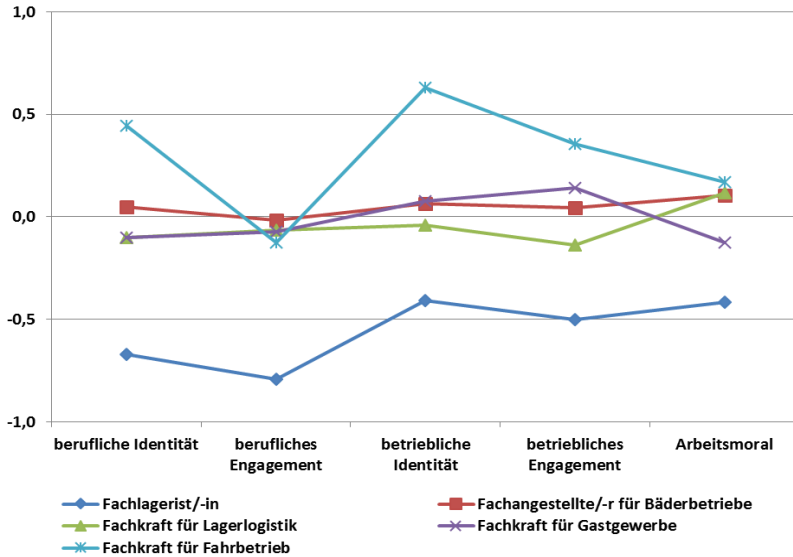


Abb. 76: I-E-Profil, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe

In der Darstellungsform der I-E-Netzdiagramme werden hier die Unterschiede zwischen den dualen Ausbildungsberufen mit unterschiedlichen Ausbildungszeiten deutlich. Während die Fachkräfte für Lagerlogistik es schaffen, in ihrer dreijährigen Ausbildung annehmbare, wenngleich knapp unter dem Gesamtdurchschnitt liegende Werte in allen Identitäts- und Engagement-Dimensionen zu erreichen, gelingt es den Fachlageristen in ihrer zweijährigen Ausbildungszeit nicht, eine berufliche oder betriebliche Identität zu entwickeln. Die berufliche Identität und das berufliche Engagement bleiben noch hinter der betrieblichen Orientierung zurück (Abb. 77).

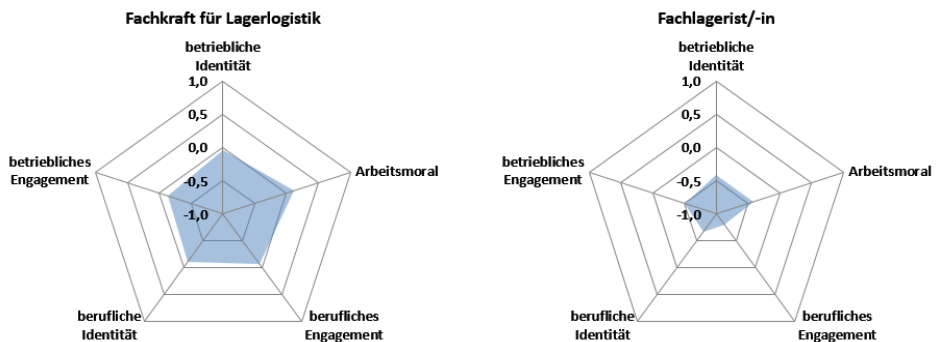


Abb. 77: I-E-Netzdiagramme der Fachkräfte für Lagerlogistik (n=21) und der Fachlageristen (n=36)

Ein annähernd homogenes Gesamtbild zeichnet sich in der Gruppe der kaufmännischen Berufe ab. Für keinen der auswertbaren Berufe ist ein klares Profil auszumachen. Eine auffällig geringe betriebliche Orientierung zeigt sich für die Immobilienkaufleute. Während bei den Einzelhandelskaufleuten die betriebliche Bindung am stärksten ausgeprägt ist, kann dieser Befund für die Hotelkaufleute nicht bestätigt werden. In diesem Beruf zeigen die Auszubildenden jedoch ein höheres berufliches Engagement (Abb. 78).

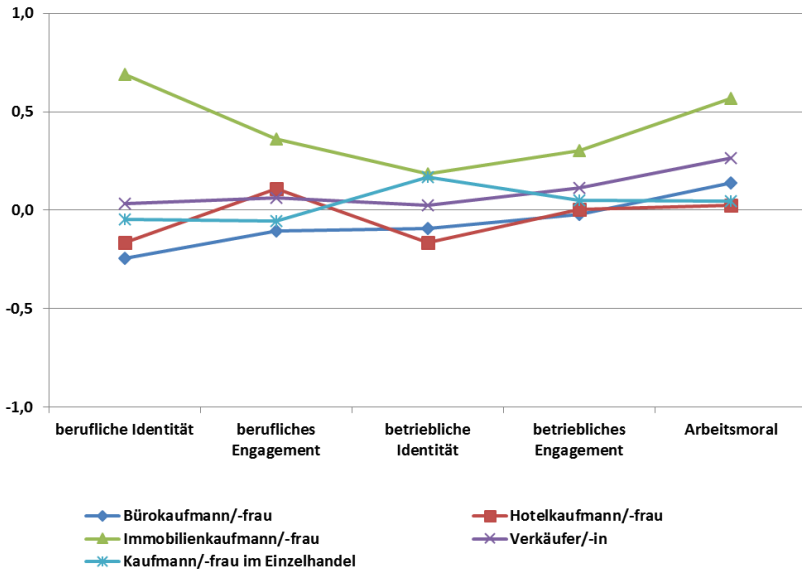


Abb. 78: I-E-Profil, Gruppe 6, kaufmännische Berufe

Die hohen Ausprägungen in den Identitäts- und Engagement-Dimensionen werden bei den Immobilienkaufleuten sehr deutlich. Es zeigt sich ein ausgefülltes Profil mit hohen Werten über dem Gesamtdurchschnitt. Die hohe Ausprägung in der beruflichen Identität sticht hier hervor. Auch die Bürokaufleute weisen ein recht homogenes Profil aus. Mit durchschnittlichen Werten in der Arbeitsmoral und im betrieblichen Engagement sind sie schwach betrieblich orientiert (Abb. 79).

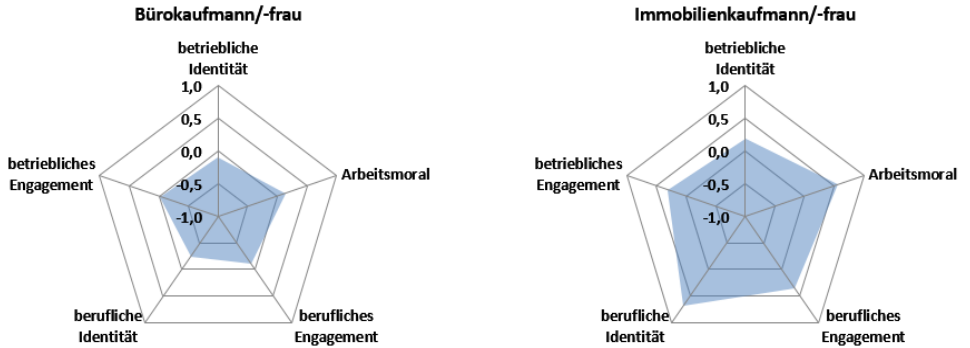


Abb. 79: I-E-Netzdiagramme von Bürokaufleuten ($n=315$) und Immobilienkaufleuten ($n=57$)

6.6 Zusammenfassende Charakterisierung ausgewählter Berufe in Sachsen

6.6.1 Berufliche und betriebliche Identität

Die empirischen Ergebnisse zur beruflichen und betrieblichen Identität mit den dazu entwickelten Skalen lassen sich als eine „Identitätstypologie“ in Form einer Vier-Felder-Matrix darstellen.

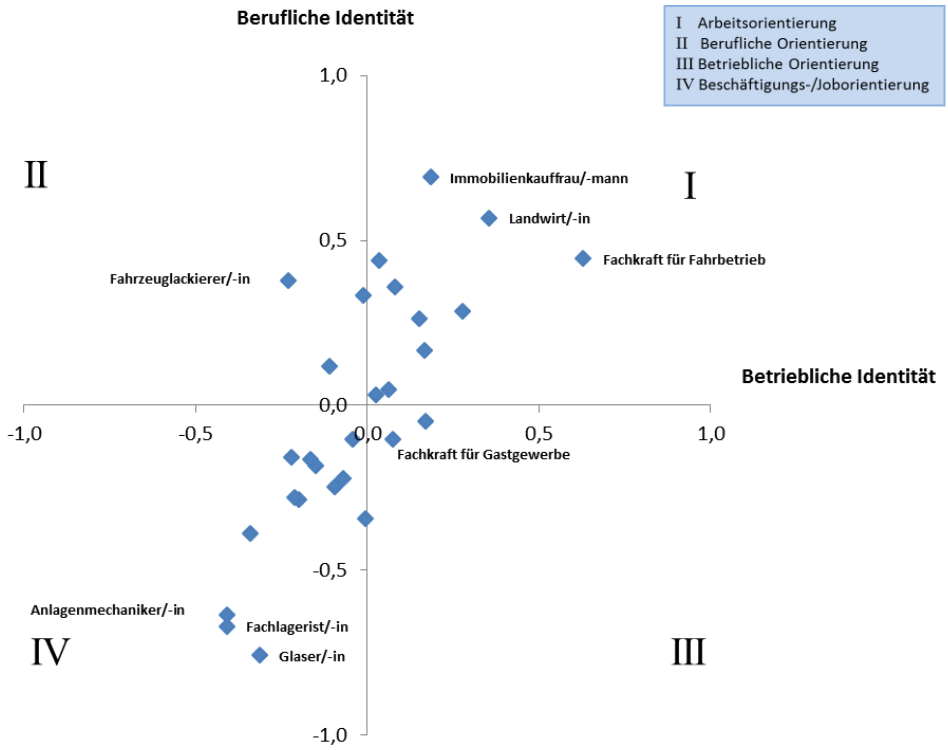


Abb. 80: Verortung der Berufe im Vergleich der beruflichen und betrieblichen Identität (Koordinaten aller Berufe, s. Anhang 2a)

I. Arbeitsorientierung

Die arbeitsorientierten Auszubildenden/Beschäftigten verfügen über eine überdurchschnittliche berufliche und betriebliche Identität. Dabei ist offen, welche der beiden Identitäten die primäre und die dominierende ist. Die graphische Repräsentation der arbeitsorientierten Auszubildenden zeigt die quantitative Ausprägung beider bzw. der arbeitsbezogenen Identitätspotenziale der Berufe bzw. der entsprechenden Ausbildungsverhältnisse.

II. Berufliche Orientierung

Das Feld 2 „Berufliche Orientierung“ repräsentiert Berufe mit einem ausgeprägten beruflichen Identifikationspotenzial.

III. Betriebliche Orientierung

Die betriebsorientierten Auszubildenden identifizieren sich primär mit ihrem Unternehmen. Dies findet seinen Ausdruck in einer ausgeprägten emotionalen Bindung an den Betrieb.

IV. Beschäftigungs- und Joborientierung

Dieser Ausbildungstypus ist gekennzeichnet durch eine zweckorientierte Einstellung der Auszubildenden zum Beruf und zu ihrem Unternehmen. Die notwendigen Tätigkeiten werden unabhängig vom Beruf und/oder Betrieb verrichtet. Die Auszubildenden zielen auf eine Generalisierung ihrer Tätigkeiten, die sich möglichst ohne Probleme auf unterschiedliche Betriebe übertragen lassen.

6.6.2 Berufliches – betriebliches Engagement

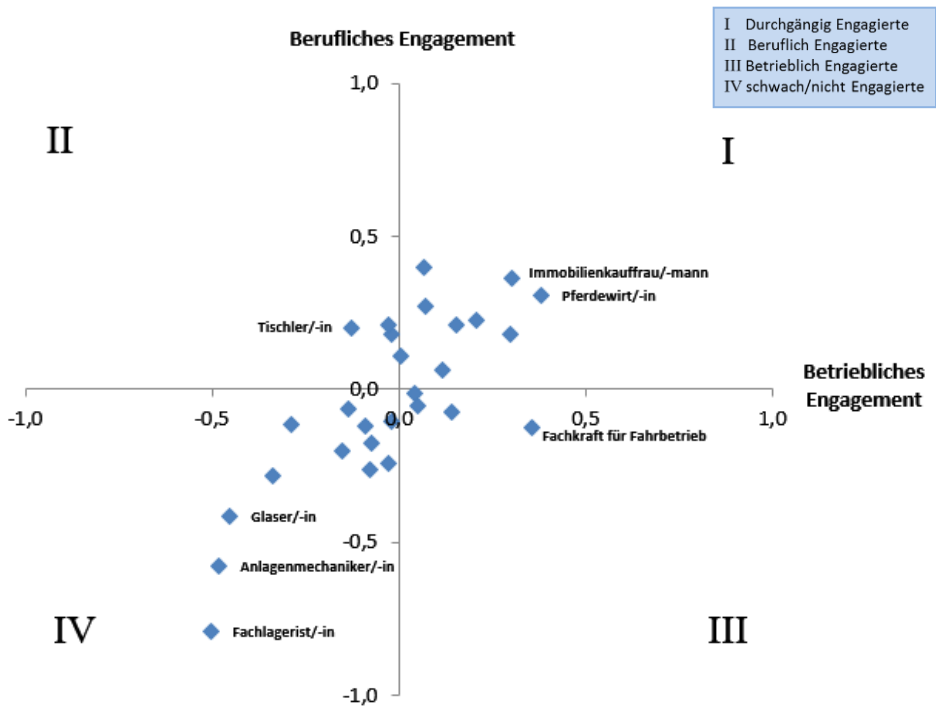


Abb. 81: Verortung der Berufe im Vergleich des beruflichen und betrieblichen Engagements (Koordinaten aller Berufe s. Anhang 2b)

I. Die durchgängig Engagierten

Die durchgängig Engagierten verfügen über eine stabile und hohe berufliche Identität und ein darauf basierendes berufliches sowie betriebliches Engagement. Ob und wie sich dieses Engagement in einem Unternehmen entfalten kann, hängt vor allem vom Betriebsklima und damit ganz entscheidend von der Qualität des Human Resources Managements ab. In der Tendenz begründet eine hohe berufliche Identität die Bereitschaft, sich auch für das Unternehmen zu engagieren. Ist dieser Transfer gegeben, dann liegt der Typus des durchgängig Engagierten vor.

II. Die beruflich Engagierten

Der Typus der beruflich Engagierten verfügt über eine hoch ausgeprägte berufliche Identität – ein Berufsethos als Antrieb für das Arbeitsengagement. Das aus der Identifikation mit dem Unternehmen entspringende betriebliche Engagement spielt eine untergeordnete Rolle. Diesen Typus der beruflich Engagierten zeichnet auch eine realistische Einschätzung der Dynamik flexibler Arbeitsmärkte aus. Der Wechsel in ein anderes Unternehmen gehört zu den akzeptierten Verläufen der beruflichen Arbeit. Daraus erwachsen die Wertschätzung des Berufes und das darauf basierende berufliche Engagement.

III. Die betrieblich Engagierten

Der Typus der betrieblich Engagierten ist gekennzeichnet durch eine unterentwickelte berufliche Identität – in der Regel ausgelöst durch Berufe mit einem niedrigen Identifikationspotenzial – und durch eine starke emotionale Bindung an das Unternehmen. Ein Betriebswechsel wird von diesem Typus der betrieblich Engagierten als eine emotionale Belastung erlebt. Damit einher geht eine gewisse Verkennung der Realität flexibler Arbeitsmärkte.

IV. Die Nicht-Engagierten

Der Typus der Nicht-Engagierten verfügt weder über eine ausgeprägte berufliche Identität noch über eine emotionale Bindung an das Unternehmen. Die Leistungsbereitschaft basiert hier auf der dichten Kontrolle der Arbeitsausführung (nach detaillierten Anweisungen) und den Risiken, die mit einer unzu-

reichenden Leistungsbereitschaft eingegangen werden. Dazu zählen vor allem das Risiko des Verlustes des Arbeitsplatzes und der Lohn als Anreiz für Leistungsbereitschaft.

Für die Qualitätssicherung und -entwicklung bietet dieses Instrumentarium zum Erfassen von beruflicher und betrieblicher Identität und das daraus entspringende Engagement bereits im Prozess der Berufsausbildung die Möglichkeit, die Entwicklung beruflicher Identität zu fördern.

7 Die Ausbildungsbedingungen als Einflussfaktoren auf Identität und Engagement am Beispiel ausgewählter Berufsgruppen

Im Folgenden werden auffällige zeitliche Verläufe der Qualitätskriterien vom 1. bis 3. Ausbildungsjahr zu den einzelnen Berufsgruppen dargestellt. Die Verläufe der Berufsgruppen, die hier nicht aufgenommen wurden, sind dem Anhang 3 zu entnehmen.

7.1 Die betriebliche Ausbildung

Die Qualität der betrieblichen Ausbildung wird anhand der Skalen Geschäftsprozessorientierung, Ausbildungsbegleitung und Ausbildungsqualität abgebildet.

7.1.1 Geschäftsprozessorientierung

Die Summenskala zur Geschäftsorientierung besteht aus sieben Aussagen (siehe Anhang), zu denen die Auszubildenden auf einer fünfstufigen Antwortskala Stellung nehmen sollten. Mit den Antwortmöglichkeiten von 0 (trifft gar nicht zu) bis 4 (trifft völlig zu) ergibt sich ein Minimalwert von 0 (alle Aussagen mit 0 beantwortet) und ein Maximalwert von 28 (alle Aussagen mit 4 beantwortet). Der theoretische Mittelwert und damit Orientierungspunkt für anstehende Vergleiche liegt bei 14. Aus allen vorliegenden Daten ergibt sich der Mittelwert von MW=20,7. Damit stimmen die Auszubildenden insgesamt

den Statements zur Geschäftsprozessorientierung überdurchschnittlich positiv zu. Daher setzt die Skalierung der folgenden Abbildungen nicht bei dem theoretischen Mittelwert 14, sondern bei 16 an.

In der Gruppe 1 der gewerblich-technischen Berufe im Bereich der Industrie ist allgemein ein Abfallen der Geschäftsprozessorientierung im zweiten Ausbildungsjahr zu beobachten. Nahezu alle Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres haben den Eindruck die Geschäftsprozesse in ihren Betrieben besser zu verstehen als die Auszubildenden des zweiten Ausbildungsjahres. Einen besonders guten Überblick über den Betrieb wird von den Mechatronikern bescheinigt. Ein eher kritisches Zeugnis, wenngleich noch immer positiv, geben die Anlagenmechaniker ab. Sie sehen sich etwas weniger in das betriebliche Gesamtgefüge eingebunden. Auch bei den anderen Berufen wird die Einbindung in das betriebliche Gesamtgeschehen im zweiten Ausbildungsjahr schwächer ausgeprägt erlebt. Im dritten Ausbildungsjahr nimmt das Verständnis für die betrieblichen Geschäftsprozesse wieder zu (vgl. Abb. 82).

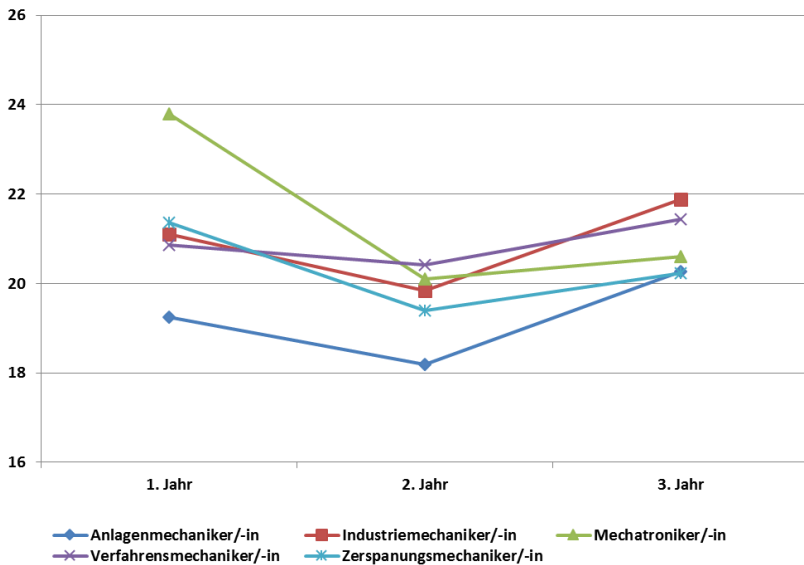


Abb. 82: Geschäftsprozessorientierung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Im Bereich des Handwerks I ergibt sich ein eher heterogenes, positives Bild. Während insbesondere die Glaser die Geschäftsprozessorientierung ihrer Ausbildung im ersten Ausbildungsjahr als vergleichsweise gering einschätzen, erhalten die Fahrzeuglackierer und Kfz-Mechatroniker von Beginn an einen guten Überblick über ihren Betrieb und sind in der Lage, ihre beruflichen Tätigkeiten in den betrieblichen Gesamtprozess einzuordnen. Für die Kfz-Mechatroniker verstetigt sich dieser Eindruck über die Ausbildung hinweg. Die Glaser sehen sich insbesondere im zweiten Ausbildungsjahr in einem hohen Maße in die betrieblichen Geschäftsprozesse eingebunden. Die Oberflächenbeschichter des zweiten Ausbildungsjahres nehmen eine weniger stark ausgeprägte Geschäftsprozessorientierung wahr als im ersten Ausbildungsjahr, die sich zum Ende der Ausbildung jedoch noch einmal entwickelt (vgl. Abb. 83).

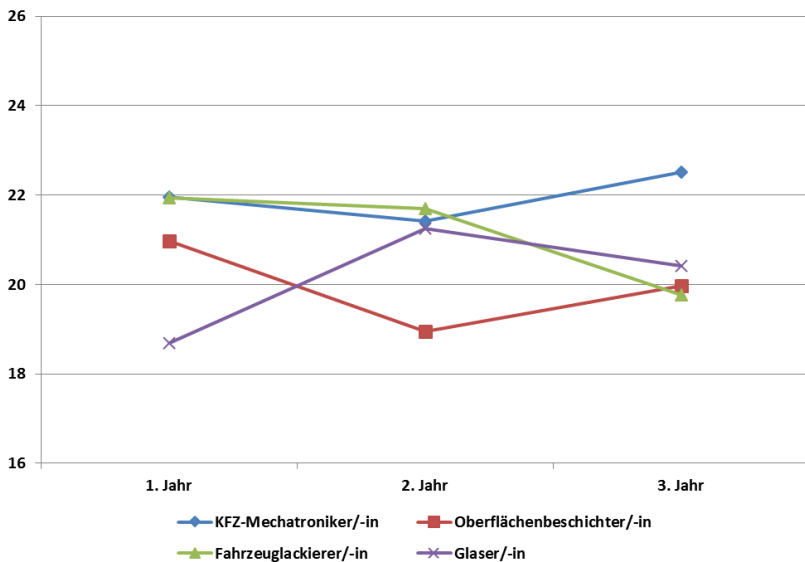


Abb. 83: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 2, Handwerk I

Die Auszubildenden im Handwerk II bewerten die Aussagen zur Geschäftsorientierung im ersten Ausbildungsjahr positiv. Dabei sind zwei Gruppen aus-

zumachen. Während die Tischler, Köche, Friseure und Steinmetze einen sehr guten Überblick über das Gesamtgeschehen in ihrem Ausbildungsbetrieb wahrnehmen, liegen die Mittelwerte der Kanalbauer, Maler und Lackierer auf einem niedrigeren, wenngleich noch immer positiven Niveau. Eine Erklärung dieser Unterschiede bietet sich durch die Betriebsgröße an. In Kleinbetrieben ist der Überblick über den Wertschöpfungsprozess allein durch die Anzahl der Mitarbeiter begrenzt und damit überschaubar. Für die Kanalbauer, Köche und Tischler verharret die zu Beginn der Ausbildung erlangte Geschäftsprozessorientierung auf nahezu gleichem Niveau. Die Friseure und die Steinmetze sehen sich im zweiten Ausbildungsjahr eher weniger in den Geschäftsprozess des Betriebes eingebunden – diese Einstellung verändert sich bei den Friseuren zum Ende der Ausbildung im Hinblick auf die potenzielle Übernahme in ein Arbeitsverhältnis grundlegend. Bei den Malern und Lackierern ist ein deutliches Absinken der geschäftsorientierten Ausbildungsorganisation feststellbar (vgl. Abb. 84).

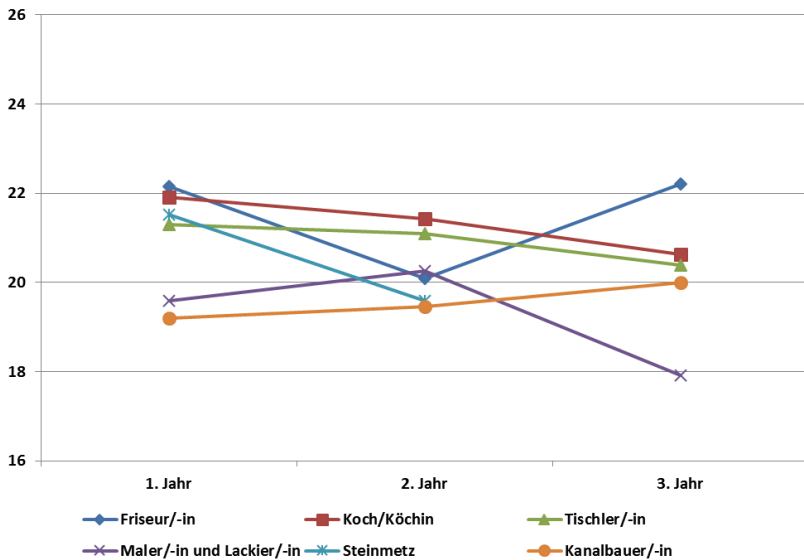


Abb. 84: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 3, Handwerk II

Von einem allgemein positiven, stabilen Niveau der Geschäftsprozessorientierung kann im Bereich der Landwirtschaft gesprochen werden. Die positiven Werte im ersten Ausbildungsjahr sind mit großer Wahrscheinlichkeit der Neuheit und der Vielzahl der Informationen, die die Auszubildenden am Beginn ihrer Ausbildung zu verarbeiten haben, zuzuschreiben. Auffällig ist lediglich die niedrigere, wenngleich noch immer positive und ebenfalls stabile Ausprägung zum Überblick über das Gesamtgeschehen des Betriebes bei den Gärtnern (vgl. Abb. 85).

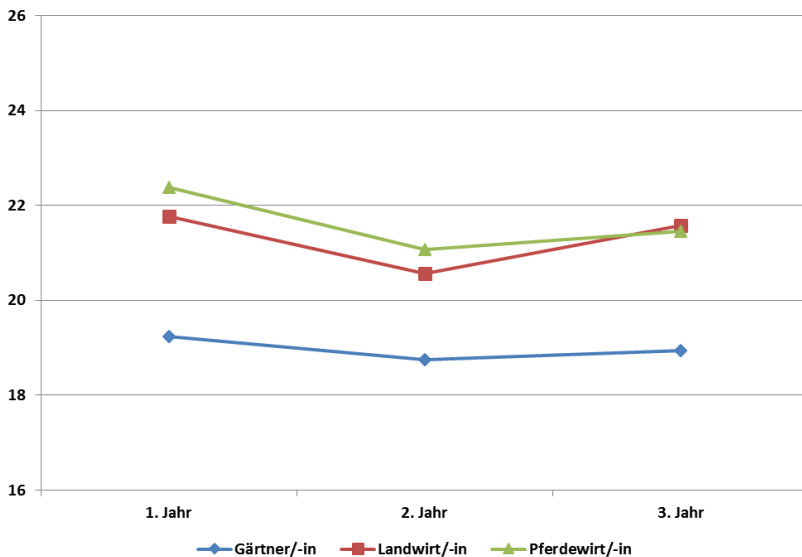


Abb. 85: Geschäftsprozessorientierung in der Gruppe 4, Landwirtschaft

Im Bereich des allgemeinen Gewerbes zeigt sich ein stark heterogenes Bild zur Geschäftsprozessorientierung in der Ausbildung der einzelnen Berufe. Die Fachlageristen scheinen, im Vergleich zu den anderen Berufen, den geringsten Überblick über die vor- oder nachgelagerten Prozesse ihrer Tätigkeit zu haben. Innerhalb dieser zweijährigen Ausbildung erfolgt zwar eine Verbesserung des betrieblichen Gesamtüberblickes, dennoch stimmen die Auszubildenden zum

Fachlageristen den Aussagen zur Geschäftsprozessorientierung auf einem geringeren Niveau zu als die Fachkräfte für Lagerlogistik. Die Mittelwerte der Fachlageristen am Ende der Ausbildung erreichen nicht das Niveau der Aussagen der Fachkräfte für Lagerlogistik im ersten Ausbildungsjahr.

Von einem anfänglich sehr guten Überblick bei den Fachkräften im Gastgewerbe scheint sich die Arbeit im Betrieb dahingehend zu entwickeln, dass die Ausbildung im zweiten und dritten Ausbildungsjahr andere Schwerpunkte setzt. Ebenso sinkt für die Fachangestellten für Bäderbetriebe die Geschäftsorientierung auf ein geringeres Niveau ab. Für die Fachkräfte der Lagerlogistik liegen keine Daten des dritten Ausbildungsjahres vor (vgl. Abb. 86).

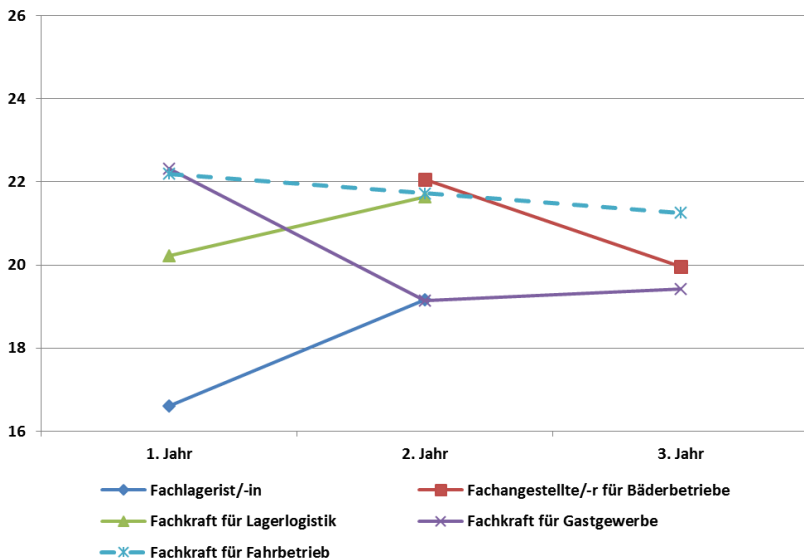


Abb. 86: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.
 Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Ein insgesamt positiver Befund im Hinblick auf den Überblick über und Einbindung in das Gesamtgeschehen des Betriebes liegt bei den Auszubildenden der kaufmännischen Berufe vor.

Während das Bewusstsein für das Gesamtgeschehen des Betriebes bei den Bürokaufleuten stabil bleibt, entwickelt es sich leicht positiv bei den Hotelkaufleuten.

Für die zweijährige Ausbildung zum/zur Verkäufer/-in scheint es am Ende der Ausbildung gelungen, die bereits vorhandene Geschäftsprozessorientierung weiter aufzubauen. Einzig die Kaufleute im Einzelhandel zeigen sich mit Blick auf die Abschlussprüfungen zunehmend mit einem anderen Schwerpunkt als der Geschäftsprozessorientierung beschäftigt, wengleich sie noch immer einen guten Überblick über das Gesamtgeschehen bestätigen (vgl. Abb. 87).

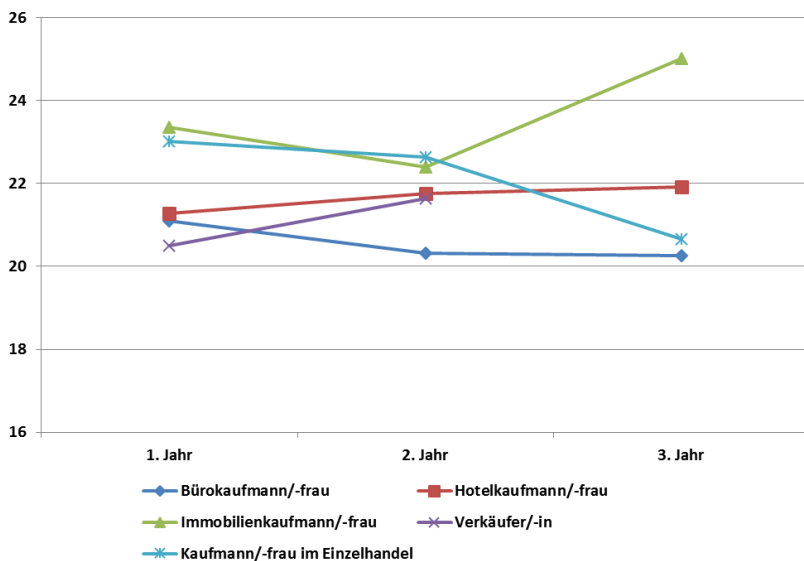


Abb. 87: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 6, kaufmännische Berufe

7.1.2 Lernmilieu und Ausbildungsbegleitung

Die Skala zur Ausbildungsbegleitung setzt sich aus insgesamt 4 Aussagen zusammen (siehe Anhang). Die Aussagen behandeln im Schwerpunkt die Unterstützung der Auszubildenden durch den Ausbilder. Auch die fachliche und persönliche Vorbildfunktion des Ausbilders fließt in diese Skala mit ein („Von meinem Ausbilder kann ich viel lernen“). Mit vier Statements und den Antwortmöglichkeiten von 0 (trifft gar nicht zu) bis 4 (trifft völlig zu) ergibt sich ein theoretischer Minimalwert von 0 und ein Maximalwert von 16. Der theoretische Mittelwert liegt bei 8. In der Gesamtstichprobe über alle teilnehmenden Auszubildenden hinweg ergibt sich ein Mittelwert von MW=9,82. Die Auszubildenden bewerten die Ausbildungsbegleitung damit insgesamt als eher positiv.

Die Auszubildenden der Berufe der Gruppe 1 bescheinigen ihren Betrieben im ersten Ausbildungsjahr eine positive Ausbildungsbegleitung und Unterstützung, die sich jedoch nur bei den Mechatronikern und Industriemechanikern weiter steigert. In den anderen Berufen nimmt die Betreuungsqualität eher ab. Dies kann auf eine zunehmende Selbstständigkeit bei den auszuführenden Tätigkeiten zurückgeführt werden. Auch die Ausbildungssituation im ersten Ausbildungsjahr könnte hier einen Einfluss haben. Für die Berufe des Zerspanungs-, Verfahrens- und Anlagenmechaniker kann mit Blick auf das Niveau der Aufgabenstellung (vgl. nächster Abschnitt) auch festgestellt werden, dass die Betreuungsintensität aufgrund der zunehmenden Routine, mit der die Auszubildenden (eigenständig) ihre Aufgaben wahrnehmen, zurückgeht.

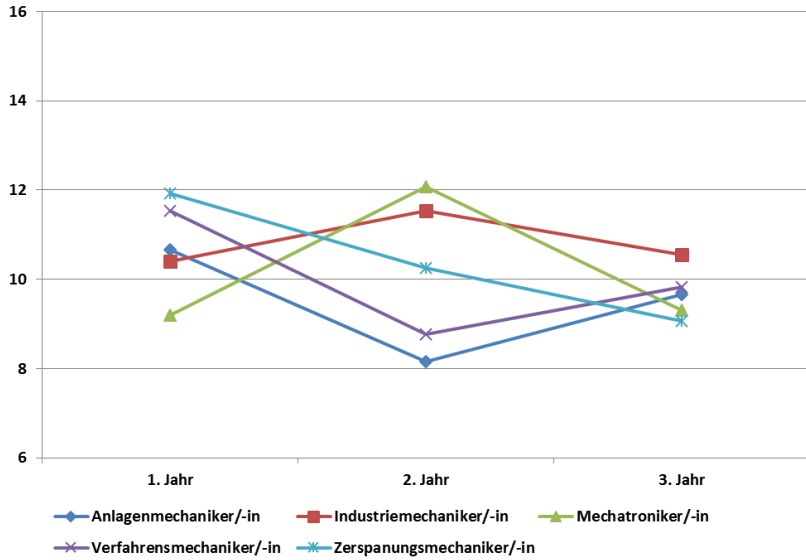


Abb. 88: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

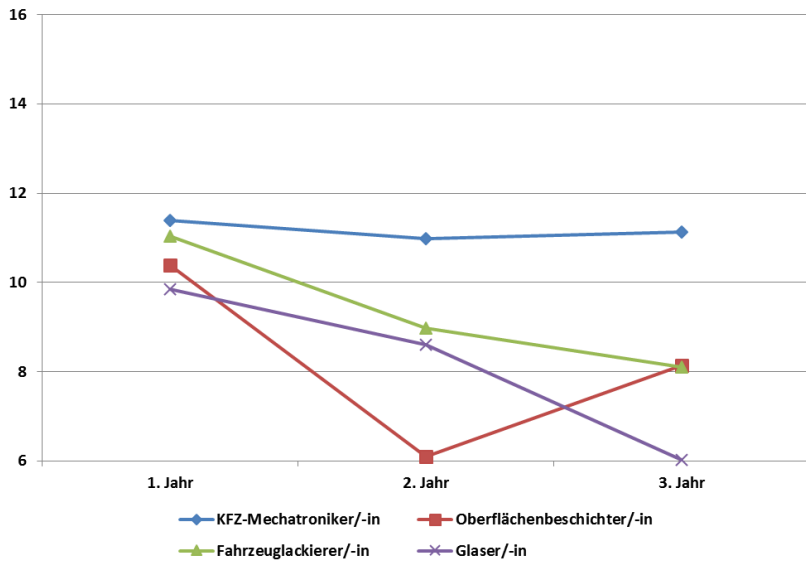


Abb. 89: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 2, Handwerk I

Auffällig ist hier das sehr niedrige Niveau der Ausbildungsbegleitung bei den Oberflächenbeschichtern im zweiten Ausbildungsjahr. Diese Einschätzung ändert sich nur wenig bis zum Ende der Ausbildung. Die Qualität der Ausbildungsbegleitung bei den Fahrzeuglackierern und Glasern nimmt stetig ab und ist gegen Ende der Ausbildung nahezu nicht mehr vorhanden. Bei den Kfz-Mechatronikern ist dagegen eine stabile Ausbildungsbetreuung auf einem relativ hohen Niveau gegeben.

Die Berufsgruppen 3, 4, 5 und 6 zeigen im Hinblick auf die Ausbildungsbegleitung ein recht einheitliches Meinungsbild. Die Verläufe sind in Anhang 3 einsehbar.

7.1.3 Qualität der Ausbildung

Die Ausbildungsqualität wurde mit mehreren Schwerpunkten gemessen, um eine differenzierte Auswertung zu ermöglichen.

Die angemessene Aufgabenstellung im Betrieb wurde mit 5 Statements gemessen. In Anlehnung an das bisherige Vorgehen ergeben sich ein theoretischer Minimalwert von 0 und ein Maximalwert von 20. Der theoretische Mittelwert und damit Umschlagpunkt vom negativen in den positiven Zustimmungsbereich liegt bei 10. Aus den vorliegenden Gesamtdaten lässt sich ein Mittelwert von MW=14,1 ermitteln. Die Auszubildenden bewerten die Ausbildungsqualität im Hinblick auf die Aufgabenstellung im Betrieb durchschnittlich als positiv.

Innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie sind die Auszubildenden der verschiedenen Berufe im ersten Ausbildungsjahr unterschiedlicher Meinung bezüglich der Angemessenheit der an sie im Betrieb gestellten Aufgaben. Als sehr angemessen empfinden die Mechatroniker die Aufgaben. Im Vergleich dazu am wenigsten angemessen finden die Anlagenmechaniker diese. Hierbei ist jedoch anzumerken, dass im Mittel gesehen alle Auszubildenden dieser Berufsgruppe eine in der Tendenz positive Zustimmung zu den abgefragten Statements zeigen. Eine relativ homogene Meinung zur Angemessenheit der betrieblichen Aufgaben haben dabei die

Auszubildenden des jeweils zweiten und dritten Ausbildungsjahres, wobei die Zustimmung im dritten Ausbildungsjahr etwas höher ausfällt (ausgenommen Mechatroniker) als im zweiten Ausbildungsjahr (vgl. Abb. 90).

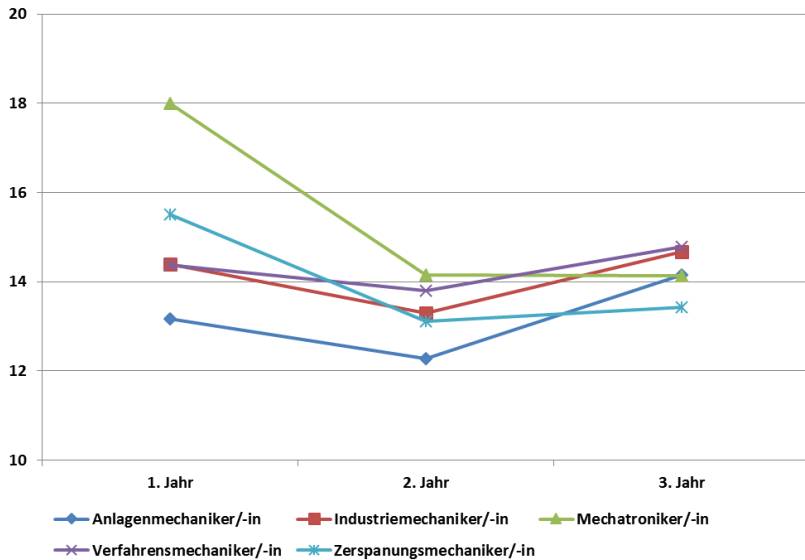


Abb. 90: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Im ersten Ausbildungsjahr nehmen die Auszubildenden aller Berufe eine gute bis sehr gute Passung der Tätigkeiten im Hinblick auf ihre Fähigkeiten wahr. Anspruchsvolle und den Kenntnissen und Fähigkeiten angepasste Aufgaben stehen stellvertretend für einen Lernzuwachs und damit für einen Zuwachs an beruflichen Kompetenzen. Diese im ersten Ausbildungsjahr kennengelernten Tätigkeiten werden im zweiten Ausbildungsjahr fortgeführt, was durch eine gesunkene Zustimmungsrate gekennzeichnet ist. Die Verfahrens-, Industrie- und Anlagenmechaniker scheinen am Ende der Ausbildung eine intensive Prüfungsvorbereitung zu erfahren, weshalb die Auszubildenden zunehmend zustimmen, verantwortungsvolle Aufgaben übertragen zu bekommen oder mehrere Vor- bzw. Nacharbeiten in einen Gesamtarbeitsprozess zu integrie-

ren. Für die Mechatroniker und Zerspanungsmechaniker ist der Tätigkeitsumfang wahrscheinlich bereits im zweiten Ausbildungsjahr erreicht bzw. sie empfinden neue Aufgabenstellungen eher weniger herausfordernd.

Ein sehr heterogenes Bild zeichnen die Verläufe zum Anspruch und Niveau der Aufgaben im Bereich des Handwerks I. Während die Kfz-Mechatroniker einen konstant hohen Anspruch in der Aufgabenstellung wahrnehmen, sinkt diese Wahrnehmung bei den Fahrzeuglackierern im Verlauf der Ausbildung stetig und fällt am Ende der Ausbildung unter den Durchschnitt der Gesamtstichprobe aller teilnehmenden sächsischen Auszubildenden. Letzteres gilt ebenso für die Oberflächenbeschichter sowie Glaser im dritten Lehrjahr (Abb. 91).

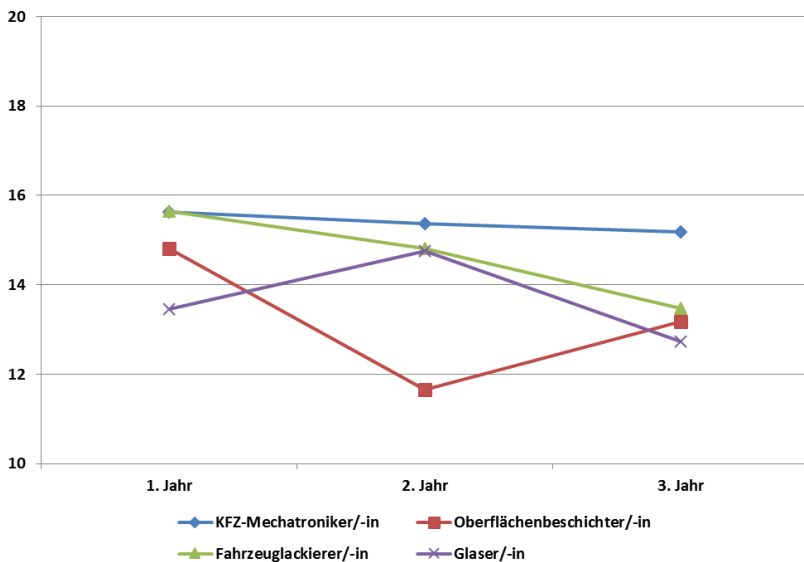


Abb. 91: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 2, Handwerk I

Wie auch schon bei den anderen untersuchten Skalen fallen die Einschätzungen der Auszubildenden innerhalb der Berufsgruppe des Handwerks II relativ

homogen und statisch aus. Köche, Friseure, Tischler und Steinmetze empfinden den Anspruch und das Niveau der Aufgaben als leicht überdurchschnittlich hoch.

Ein heterogeneres Bild weisen in dieser Berufsgruppe die Kanalbauer/-innen der verschiedenen Ausbildungsjahre auf: Während die Auszubildenden im ersten Jahr die Ausbildungsqualität sehr hoch bewerten, sinkt diese im zweiten Ausbildungsjahr gravierend und hat auch am Ende der Ausbildung ein eher unterdurchschnittliches Niveau. Auch die Maler und Lackierer des zweiten und dritten Lehrjahres teilen diese Einschätzung und weisen insgesamt die niedrigsten Werte innerhalb dieser Berufsgruppe auf (Abb. 92).

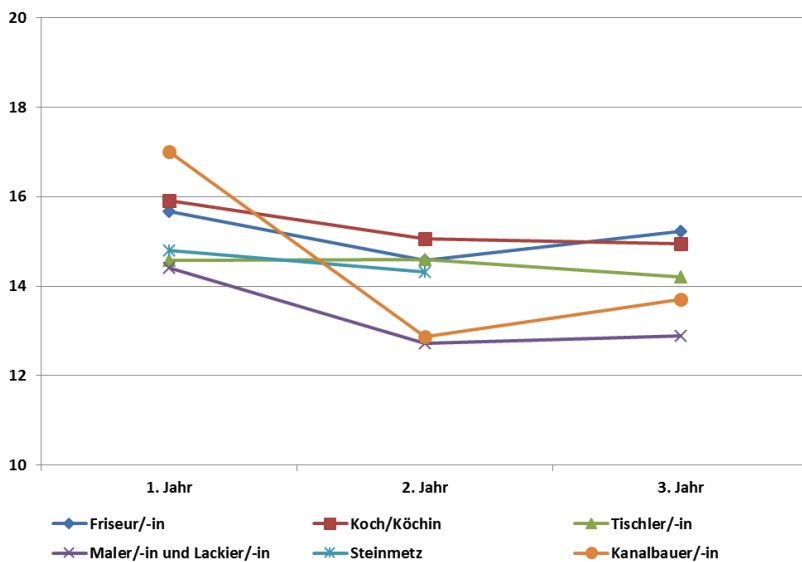


Abb. 92: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 3, Handwerk II

Sehr positive Ergebnisse zeigen sich innerhalb der Berufsgruppe der Landwirtschaft. Die Ergebnisse der Pferdewirte sowie der Landwirte sind dabei nahezu identisch. Etwas niedriger, jedoch immer noch im hohen Wertebereich liegen die Gärtner. Die Verläufe über die Ausbildungszeit sind dabei jeweils relativ statisch. Insgesamt nehmen alle Auszubildenden dieser Berufsgruppe den Anspruch und das Niveau der Aufgaben als sehr hoch wahr. Sie haben die Einschätzung, dass sie mit verantwortungsvollen Aufgaben und Problemen betraut sind, die auch für den Gesamtbetrieb von Bedeutung sind. Dabei haben sie das Gefühl, dass die Aufgaben auf ihre Kenntnisse und Fähigkeiten zugeschnitten sind und sie Gelerntes praktisch anwenden können (Abb. 93).

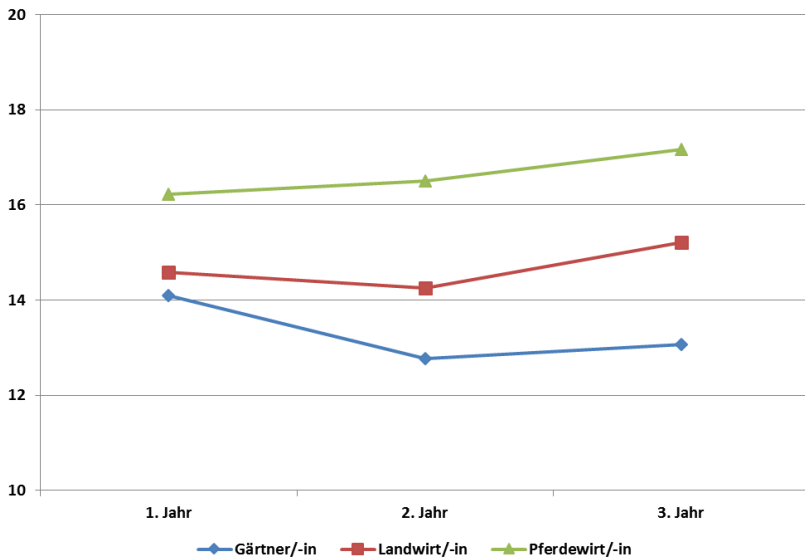


Abb. 93: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 4, Landwirtschaft

Wiederum eher heterogen zeigen sich die Einschätzungen der Auszubildenden in der Berufsgruppe des allgemeinen Gewerbes. Wie schon bei allen anderen untersuchten Skalen weisen Fachlageristen die niedrigsten Werte innerhalb dieser Gruppe auf. Die Einschätzung des Anspruchs und des Niveaus der Aufgaben liegt dabei in beiden Ausbildungsjahren unter dem Durchschnitt aller befragten Auszubildenden dieser Untersuchung. Erneut sei in diesem Zusammenhang auf die verkürzte Ausbildungsdauer der Auszubildenden in diesem Beruf hingewiesen. Auch hier scheint sich ein negativer Einfluss dieser Verkürzung in einer als unterdurchschnittlich wahrgenommenen Ausbildungsqualität auszudrücken. Die Auszubildenden in den anderen Berufen dieser Gruppe weisen je nach Beruf und Ausbildungsjahr teilweise leicht überdurchschnittliche, jedoch zum Teil auch nur durchschnittliche und leicht unterdurchschnittliche Einschätzungen zur Ausbildungsqualität auf (Abb. 94).

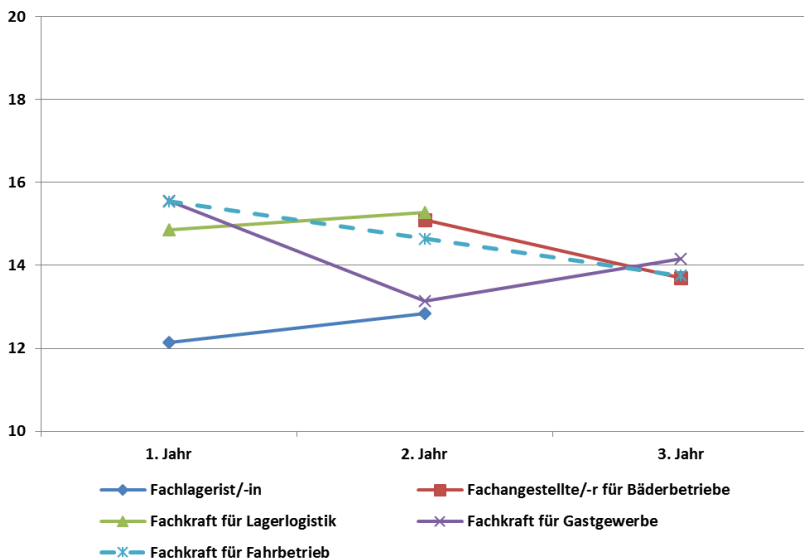


Abb. 94: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Die Auszubildenden der kaufmännischen Berufe nehmen den Anspruch und das Niveau der Aufgaben jeweils im Mittel betrachtet in vergleichbarer Weise als relativ gut wahr. Auffällig ist das starke Absinken an positiver Zustimmung bei den Kaufleuten im Einzelhandel im dritten Ausbildungsjahr um zwei Punkte (vgl. Abb. 95).

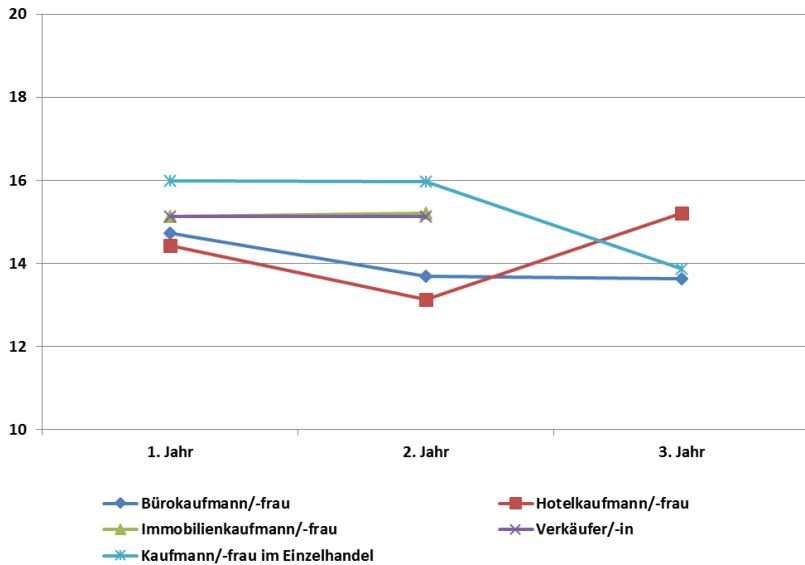


Abb. 95: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe (Bemerkung: Immobilienkaufleute im 3. Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen)

7.2 Das schulische Lernmilieu

7.2.1 Lehrerbewertung und Unterrichtsqualität

Auch für den Lernort Schule wurde eine Vielzahl von Aussagen erhoben, die eine differenzierte Analyse zulassen. Es entstand eine Zuordnung der Statements zu den beiden Oberbegriffen „Lehrerbewertung“ und „Unterrichtsqualität“. Während die Lehrerbewertung mit insgesamt sechs Aussagen

gemessen wurde, konnten der Unterrichtsqualität vier Aussagen zugeordnet werden (siehe Anhang). In der Analyse zeigte sich, dass beide Skalen zu annähernd gleichen Profilen führten. Die Daten zeigen einen extrem hohen positiven Zusammenhang zwischen der Lehrerbewertung und dem von der Lehrkraft gestalteten Unterricht – der Unterrichtsqualität. Die Schüler machen ihre Lehrerbewertung folglich am Unterricht fest. Wenngleich der Aussage-mehrwert der Abbildungen zur Unterrichtsqualität sehr gering ist, werden im Folgenden dennoch beide schulischen Merkmale abgebildet.

Für die Lehrerbewertung ergibt sich bei sechs Aussagen und einer Zustimmungsskala von 0 (stimme überhaupt nicht zu) bis 4 (stimme voll und ganz zu) eine Breite möglicher Skalenwerte von 0 (alle Items mit „stimme überhaupt nicht zu“ beantwortet) bis 24 (alle Items mit „stimme voll und ganz zu“ beantwortet). Der theoretische Mittelwert liegt damit bei 12. Die Datenlage generiert einen Mittelwert von $MW=14,1$. Die Auszubildenden bewerten ihre Lehrkräfte damit insgesamt in der Tendenz positiv.

Die Skala Unterrichtsqualität mit insgesamt vier Aussagen hat einen theoretischen Mittelwert von 8. Anhand der Daten ergibt sich ein Mittelwert von $MW=9,7$. Auch hier sind die Einschätzungen der Auszubildenden eher positiv.

An den Werten der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie wird deutlich, wie unterschiedlich die Auszubildenden ihre Lehrkräfte wahrnehmen. Dieses heterogene Bild der Lehrerbewertung ist annähernd auf Abbildung 75 übertragbar. Während in die Lehrerbewertung auch die fachlichen Kompetenzen der Lehrkräfte mit eingehen, fokussieren die Aussagen zur Unterrichtsqualität auf die Unterrichtsgestaltung. Mechatroniker und Zerspansungsmechaniker schätzen die Kompetenzen ihrer Lehrkräfte – vor allem zu Beginn der Ausbildung – am höchsten ein. Im Vergleich mit allen befragten Auszubildenden bewerten die Industriemechaniker sowie die Anlagenmechaniker des ersten und zweiten Jahres ihre Lehrer eher niedrig ein (Abb. 96).

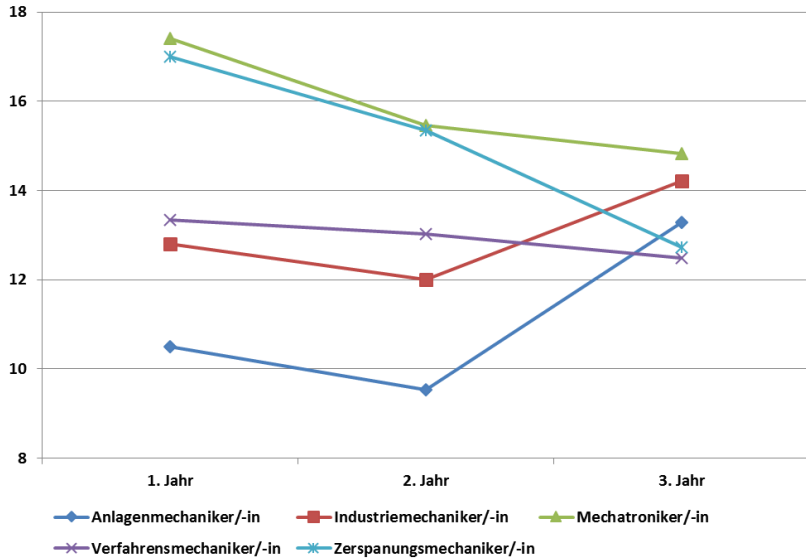


Abb. 96: Lehrerbewertung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

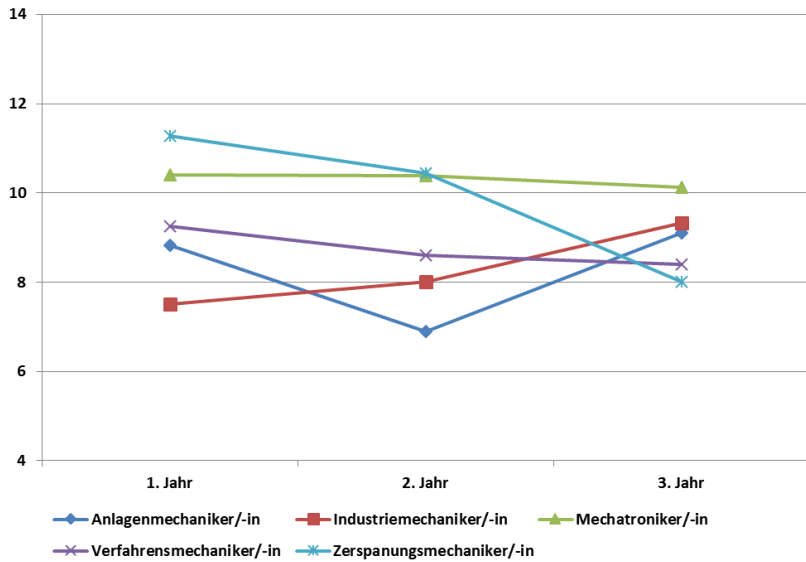


Abb. 97: Unterrichtsqualität in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Auch für die Berufsgruppe des Handwerks I zeigt sich eine eher heterogene Bewertung der Lehrerkompetenz (Abb. 98), welche insgesamt sehr der Bewertung der Unterrichtsqualität durch diese Berufsgruppe ähnelt (Abb. 99). Die Lehrerbewertung fällt dabei nicht nur zwischen den Berufen, sondern ebenso über die Ausbildungsjahre hinweg, stark unterschiedlich aus. So zeigen sich für die Kfz-Mechatroniker/-innen und Glaser/-innen je nach Ausbildungsjahr teilweise über- und teilweise unterdurchschnittliche Bewertungen. Fahrzeuglackierer/-innen und Oberflächenbeschichter/-innen bewerten ihre Lehrer im Mittel und Vergleich zu allen anderen Auszubildenden dieser Untersuchung grundsätzlich unterdurchschnittlich.

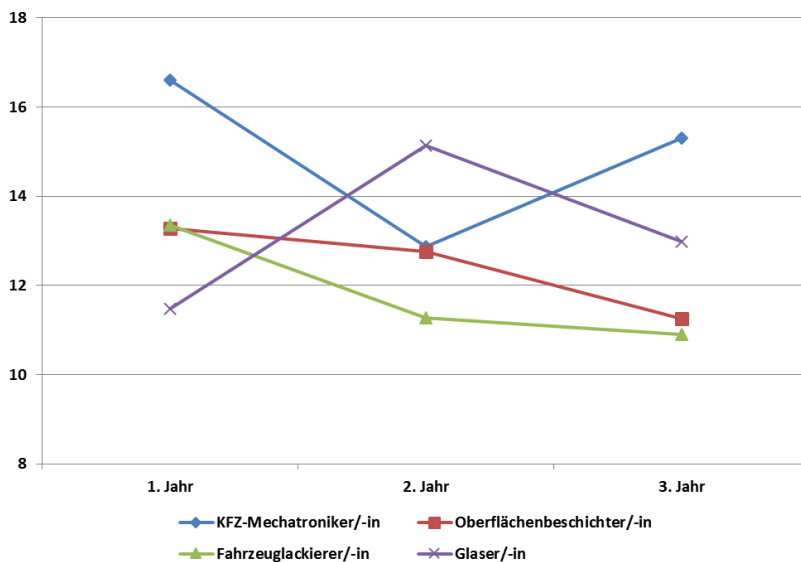


Abb. 98: Lehrerbewertung in der Gruppe 2, Handwerk I

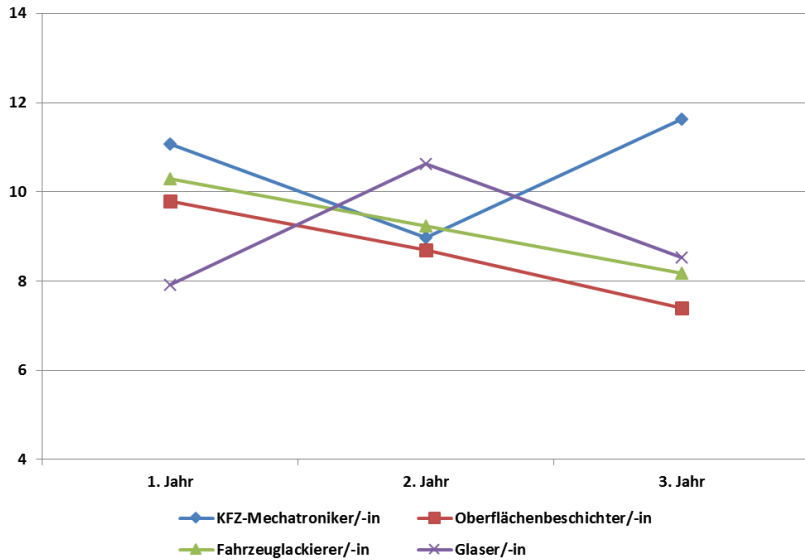


Abb. 99: Unterrichtsqualität in der Gruppe 2, Handwerk I

Tendenziell ähnliche Einschätzungen zu ihren Lehrkräften weisen die Berufe des Handwerks II auf (Abb. 100). Die Bewertung liegt im leicht unterdurchschnittlichen bis mäßig überdurchschnittlichen Bereich. Lediglich Tischler im ersten Ausbildungsjahr sowie Kanalbauer bilden Ausreißer im über- beziehungsweise extrem unterdurchschnittlichen Wertebereich. Der starke Zusammenhang zur Bewertung der Unterrichtsqualität (Abb. 101) wird auch für diese Berufsgruppe deutlich.

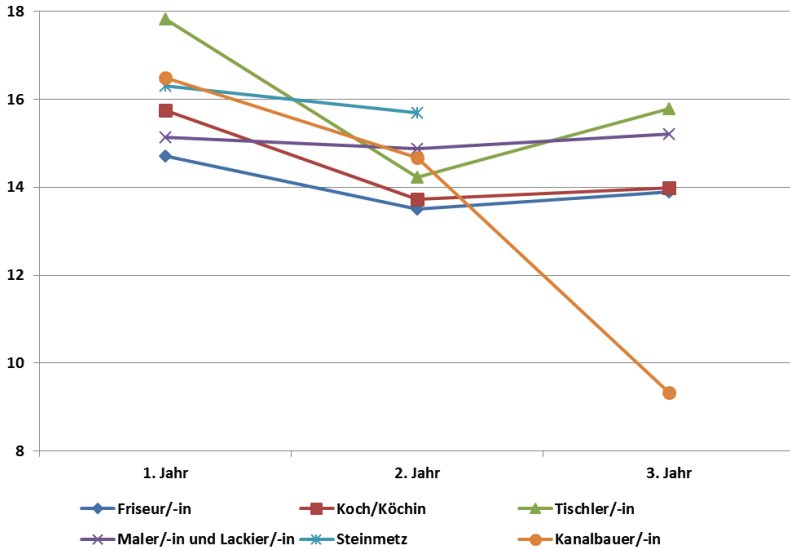


Abb. 100: Lehrerbewertung in der Gruppe 3, Handwerk II

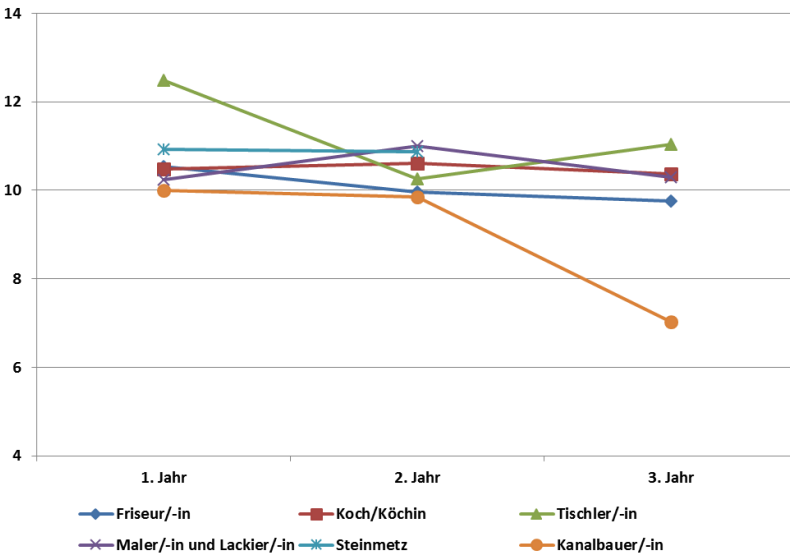


Abb. 101: Unterrichtsqualität in der Gruppe 3, Handwerk II

Wie für die bereits diskutierten Berufsgruppen bewerten auch die Auszubildenden aus der Berufsgruppe Landwirtschaft ihre Lehrer je nach Beruf und Ausbildungszeitpunkt sehr unterschiedlich. Bis auf die Gärtner im zweiten und Pferdewirte im dritten Ausbildungsjahr bewerten die Auszubildenden ihre Lehrer im Vergleich zu allen Auszubildenden dieser Untersuchung überdurchschnittlich gut. Das Bewertungsmuster in Bezug auf die Lehrer (Abb. 102) ähnelt wiederum dem Bewertungsmuster der Unterrichtsqualität (Abb. 103). Auch hier wird der Zusammenhang zwischen diesen beiden Aspekten erneut deutlich.

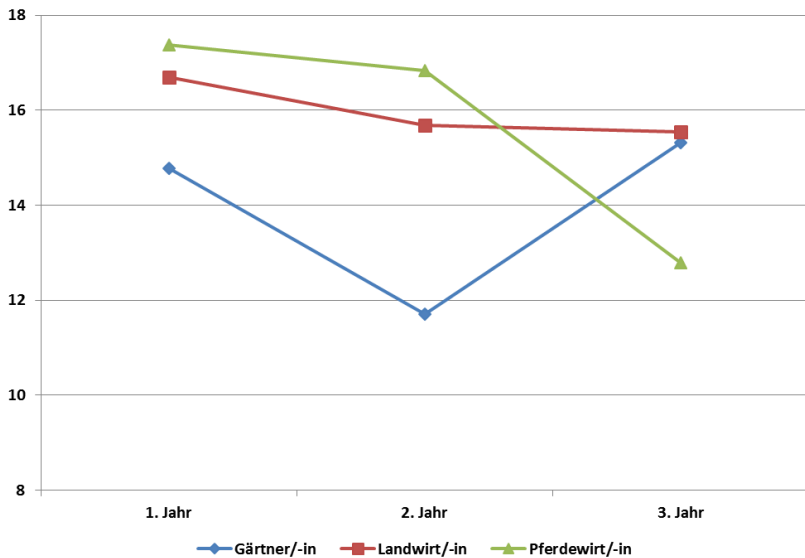


Abb. 102: Lehrerbewertung in der Gruppe 4, Landwirtschaft

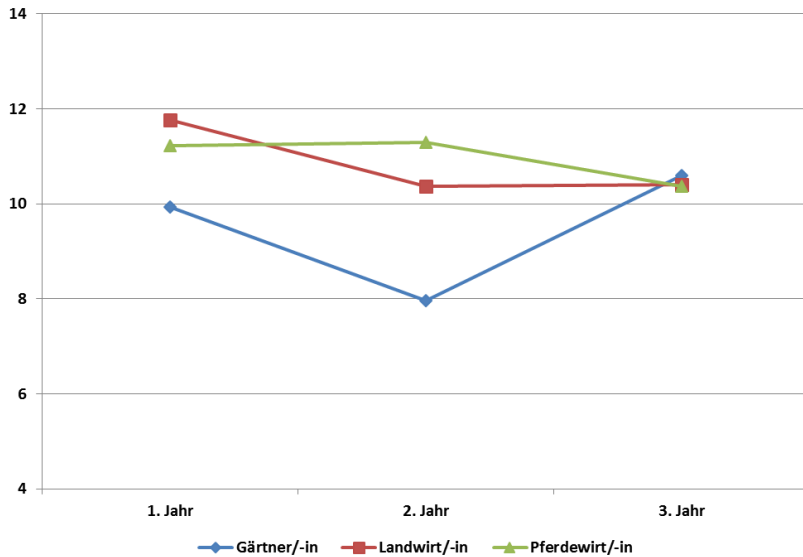


Abb. 103: Unterrichtsqualität in der Gruppe 4, Landwirtschaft

Ein eher heterogenes Bild bezüglich der Einschätzung der Lehrerbefähigungen (Abb. 104) und der Bewertung der Unterrichtsqualität (Abb. 105) zeigt sich in der Berufsgruppe des allgemeinen Gewerbes. Die schlechteste Bewertung geben die Fachlageristen sowie die Fachkräfte im Fahrbetrieb im dritten Ausbildungsjahr ab. Wie bei allen zuvor diskutierten Skalen ist in diesem Zusammenhang auf die verkürzte Ausbildungsdauer der Fachlageristen hinzuweisen. Diese Verkürzung scheint insgesamt einen negativen Effekt auf die Einschätzungen der Auszubildenden in diesem Beruf zu haben. Die Werte liegen entsprechend auch unter dem Durchschnitt der Gesamtstichprobe. Insgesamt fällt die Beurteilung der Lehrerkompetenzen in dieser Berufsgruppe eher schwach aus. Mehr als die Hälfte der untersuchten Gruppen (sowohl alle Berufe und Ausbildungsjahre) attestiert ihren Lehrern eine eher schwach ausgeprägte Kompetenz.

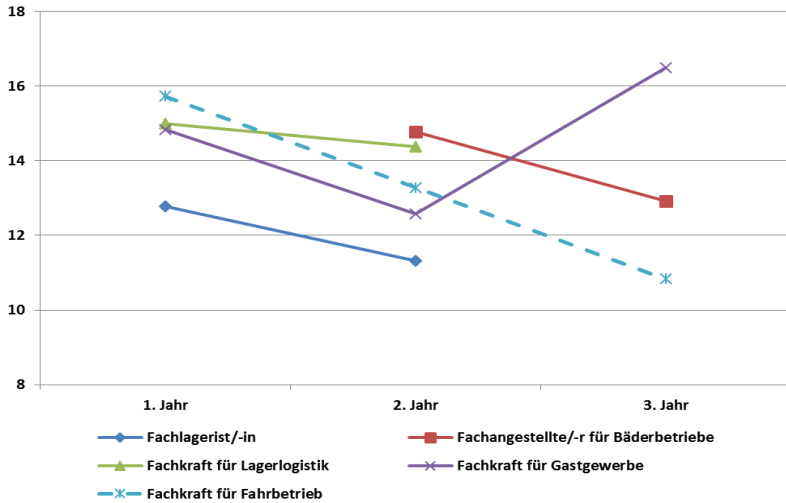


Abb. 104: Lehrerbewertung in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr.

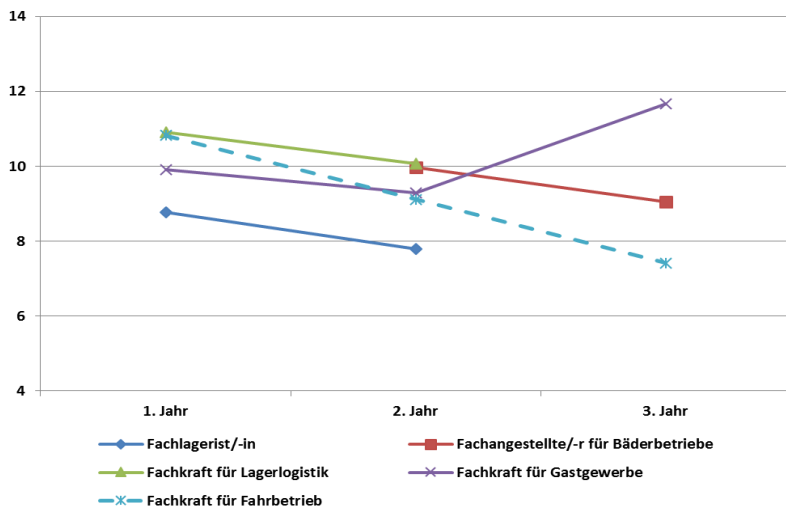


Abb. 105: Unterrichtsqualität in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Auch für die Berufsgruppe der kaufmännischen Berufe zeigt sich ein ähnliches Muster für die Lehrerbewertung (Abb. 106) und die Bewertung der Unterrichtsqualität (Abb. 107). Die schlechtesten Lehrerbewertungen geben in dieser Berufsgruppe die Bürokaufleute, Kaufleute im Einzelhandel und Verkäufer ab. Im zweiten und dritten Ausbildungsjahr liegen die Einschätzungen dieser Auszubildenden sogar meist unter dem Durchschnitt aller teilnehmenden sächsischen Auszubildenden. Immobilienkaufleute und Hotelkaufleute bewerten hingegen die Kompetenzen ihrer Lehrer in der Tendenz positiv.

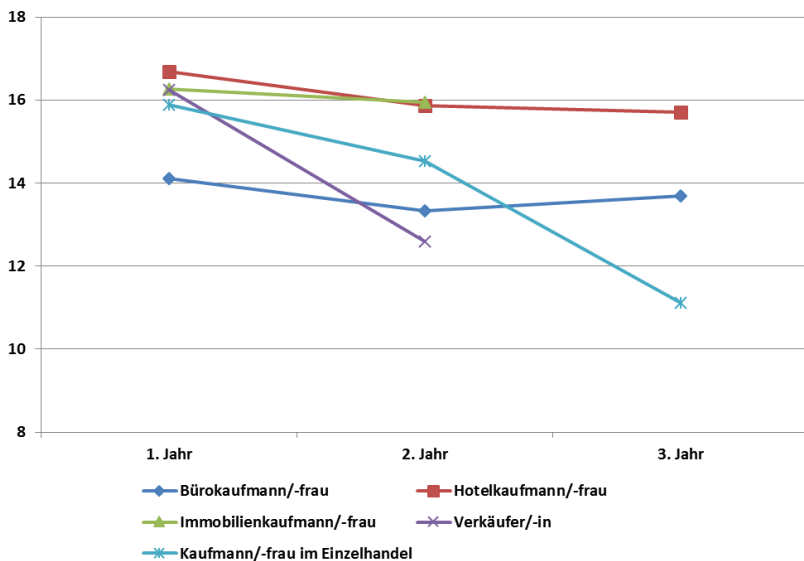


Abb. 106: Lehrerbewertung in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe. Bemerkung: Immobilienkaufleute im dritten Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen

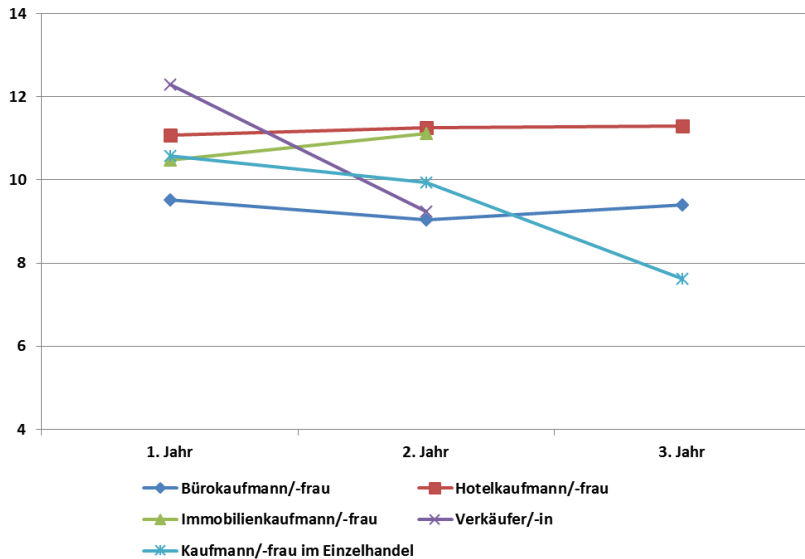


Abb. 107: Unterrichtsqualität in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe. Bemerkung: Immobilienkaufleute im dritten Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen

7.3 Kooperation der Lernorte

Ein wesentlicher Vorteil des dualen Ausbildungssystems wird in dem Lernen an zwei Lernorten gesehen, wobei der Grad an Kooperation zwischen den beiden Lernorten als qualitatives Merkmal betrachtet und auf Systemebene gewünscht wird. An der negativen Bewertung der Lernortkooperation hat sich im Bereich der BBiG-Berufe nichts verändert, seit diese Frage wissenschaftlich untersucht wird – und trotz eines bundesweiten Modellversuchsprogrammes, das ausdrücklich das Ziel hatte, die Lernortkooperation zu verbessern (vgl. Euler 2004 sowie Pätzold, Walden 1999). Diese Einschätzung wird auch von den sächsischen Auszubildenden geteilt.

Die Aussagen zur Lernortkooperation werden in zwei Aspekte unterteilt. Einerseits wurde mithilfe von fünf Aussagen die *inhaltliche* Kooperation erfragt. Auf der anderen Seite sollten die Auszubildenden die organisatio-

rischen bzw. *strukturellen Rahmenbedingungen* der Lernortkooperation anhand von vier Statements beurteilen.

Mit einem Mittelwert von $MW=10,8$ liegen die sächsischen Auszubildenden mit ihrem Urteil zu *inhaltlichen* Aspekten der Lernortkooperation nur knapp über dem theoretischen Mittelwert von 10. In ihrer Gesamtheit können die Auszubildenden somit keine eindeutig inhaltliche Lernortkooperation der Ausbildung erkennen.

Das Zeugnis für die Struktur der Lernortkooperation fällt noch schlechter aus. Insgesamt liegt der Mittelwert mit $MW=7,98$ sehr nah an dem theoretischen Mittelwert von 8. Die unterschiedlichen Verläufe für die Berufe zeigen, dass die Auszubildenden die beiden Bereiche als voneinander getrennte Aspekte ansehen und diese gut differenzieren können.

Wenn die Einschätzung der Lernortkooperation den Auszubildenden im ersten Ausbildungsjahr noch schwer fallen mag, so kann bei den Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr eine stabile und differenzierte Wahrnehmung vorausgesetzt werden.

Für die Anlagenmechaniker im ersten Ausbildungsjahr zeigt sich sehr deutlich, dass die Lernorte stark differieren. Aus Sicht dieser Auszubildenden kann das Gelernte in der Berufsschule in nahezu keiner Weise im Betrieb angewendet werden und umgekehrt. Wenn nicht ganz so deutlich, aber dennoch negativ sehen auch die Industriemechaniker im ersten Ausbildungsjahr die Abstimmung von schulischer und praktischer Bildung. Dieser Eindruck verbessert sich etwas im zweiten Ausbildungsjahr, verbleibt jedoch mehr oder weniger im unentschiedenen Bereich. Folglich können die Industriemechaniker keine Kooperation im inhaltlichen Bereich erkennen. Ähnlich verläuft die Entwicklung bei den Anlagenmechanikern. Zwar beurteilen die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr die inhaltliche Kooperation eher positiv, dieser Eindruck flacht bei Auszubildenden am Ende der Ausbildung jedoch ab.

Ein zunehmendes Auseinanderdriften von schulischen und praktischen Inhalten nehmen die Zerspanungsmechaniker im Verlauf ihrer Ausbildung wahr. Da im Ausbildungssystem eine Orientierung an der betrieblichen Realität erfolgen soll, müsste hier über eine Anpassung der Lerninhalte nachgedacht werden. Bei der Betrachtung der Verläufe kann diese Schlussfolgerung auch auf die Verfahrens-, Industrie- und Anlagenmechaniker bezogen werden. Einzig die Mechatroniker erkennen eine eher positive Lernortkooperation, wenn es um die Passung von betrieblicher Realität und schulischer Ausbildung geht (vgl. Abb. 108).

Ebenso läuft aus Sicht der Auszubildenden die Entwicklung eines gegenseitigen Anerkennens beider Lernorte in ein unentschiedenes Bild. Wenn zu Beginn der Ausbildung und im zweiten Ausbildungsjahr noch ein Bemühen der gegenseitigen Kooperation bei vier der fünf dargestellten Berufe zu erkennen ist, verdichtet sich der Eindruck am Ende der Ausbildung hin zu einer Wahrnehmung, die weder eine funktionierende noch eine nicht-vorhandene strukturelle Lernortkooperation erkennen lässt.

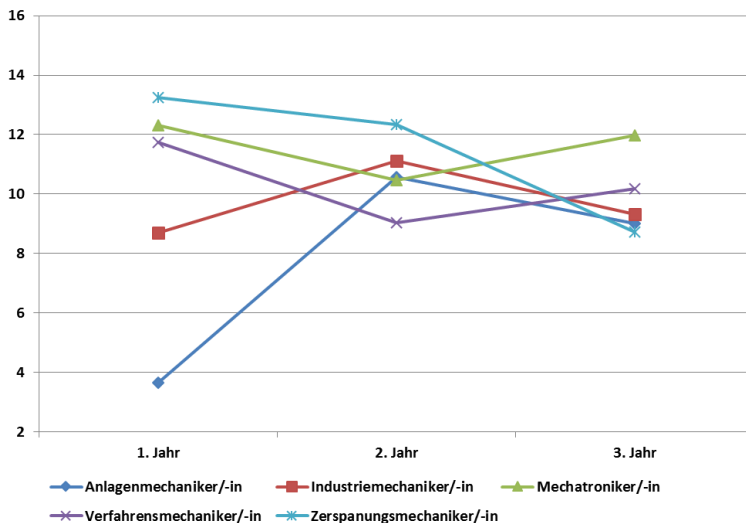


Abb. 108: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

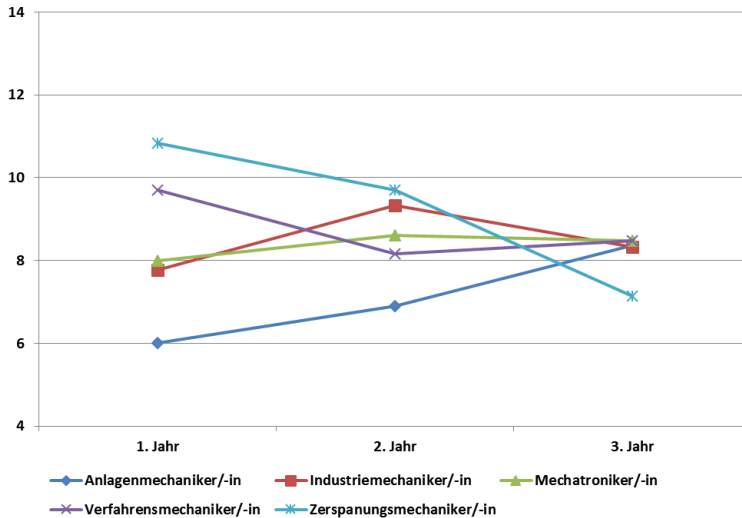


Abb. 109: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie

Bei der Betrachtung beider Aspekte der Lernortkooperation für die Berufsgruppe 2 stellen die Oberflächenbeschichter den Vertretern ihrer Lernorte das schlechteste Zeugnis aus. Die Auszubildenden können insgesamt weder eine inhaltliche noch eine strukturelle Zusammenarbeit der Lehrkräfte und praktischen Ausbilder erkennen, womit die Möglichkeiten des beruflichen Kompetenzaufbaus nicht ausgeschöpft werden. Ein etwas weniger deutliches, jedoch ähnliches Bild zeichnet sich bei den Glasern ab. Lediglich die Auszubildenden im zweiten Ausbildungsjahr bescheinigen eine leicht positive Kooperation. Während die Kfz-Mechatroniker zu Beginn und zum Ende ihrer Ausbildung der Passung von schulischen Lerninhalten und praktischer Anwendung positiv zustimmen (Abb. 110), erkennen sie eine gegenseitige Wertschätzung der beiden Lernorte nur zu Beginn ihrer Ausbildung (Abb. 111).

Die Fahrzeuglackierer scheinen anfangs die in der Schule erarbeiteten Kenntnisse noch gut in der Praxis anwenden zu können, am Ende können sie diese Passung zwischen Theorie und Praxis jedoch nicht mehr erkennen (Abb. 110).

Auch strukturell entwickeln sich die Betriebe und die Berufsschulen aus Sicht der Auszubildenden auseinander. Eine Kooperation zwischen beiden Lernorten ist für die Fahrzeuglackierer nicht zu erkennen (Abb. 111).

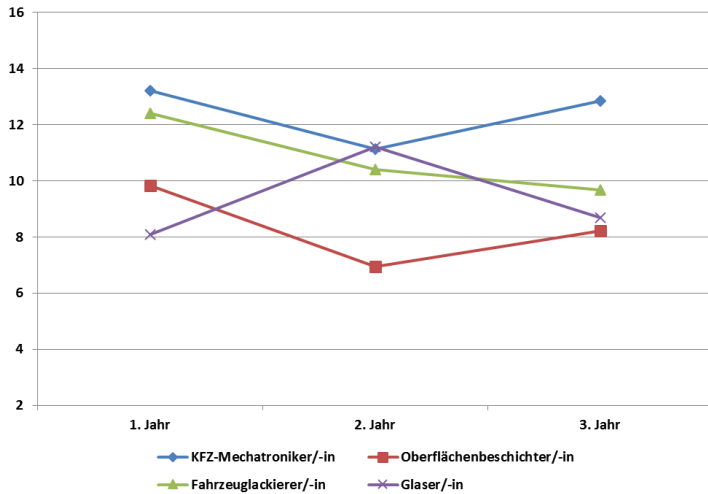


Abb. 110: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 2, Handwerk I

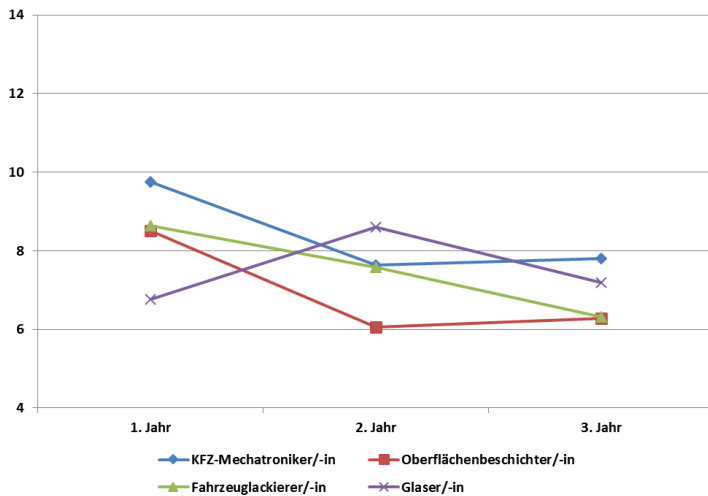


Abb. 111: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 2, Handwerk I

Die Einschätzung der inhaltlichen Lernortkooperation der Auszubildenden der Berufsgruppe des Handwerks II fällt leicht bis mäßig positiv aus (Abb. 112). Lediglich eine Ausreißergruppe findet sich bei den Kanalbauern des ersten Ausbildungsjahres. Ob beispielsweise der erste positive Eindruck zu dieser Einschätzung führt oder welche besonderen Bedingungen zu einer positiven Lernortkooperation beitragen, sollte untersucht werden.

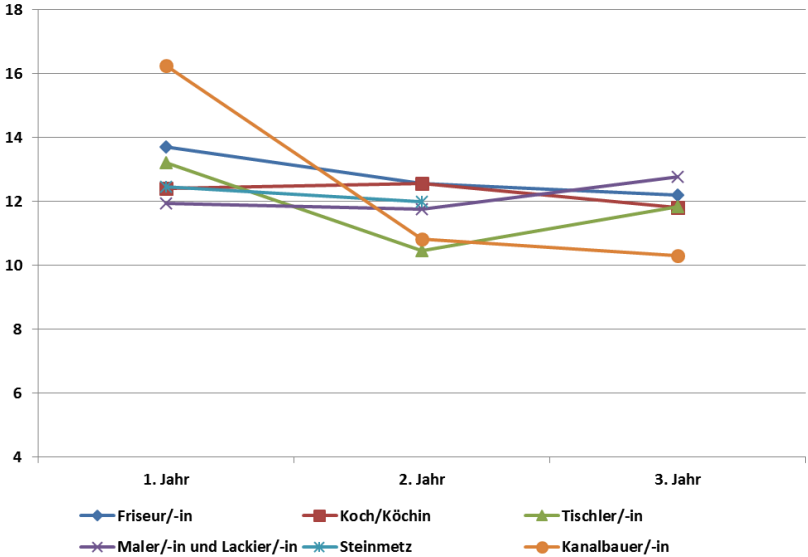


Abb. 112: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 3, Handwerk II

Die Auszubildenden dieser Berufsgruppe haben eine tendenziell neutrale Position zur strukturellen Lernortkooperation. Die Einschätzungen sprechen weder für eine gut gelingende noch für eine nicht-vorhandene strukturelle Lernortkooperation (Abb. 113). Auch hier reißen die Kanalbauer des ersten Ausbildungsjahres in den vergleichsweise stark positiven Bereich aus.

Insgesamt zeichnet sich also ein starker Handlungsbedarf bezüglich der Lernortkooperation auch für die Ausbildungsberufe des klassischen Handwerks ab.

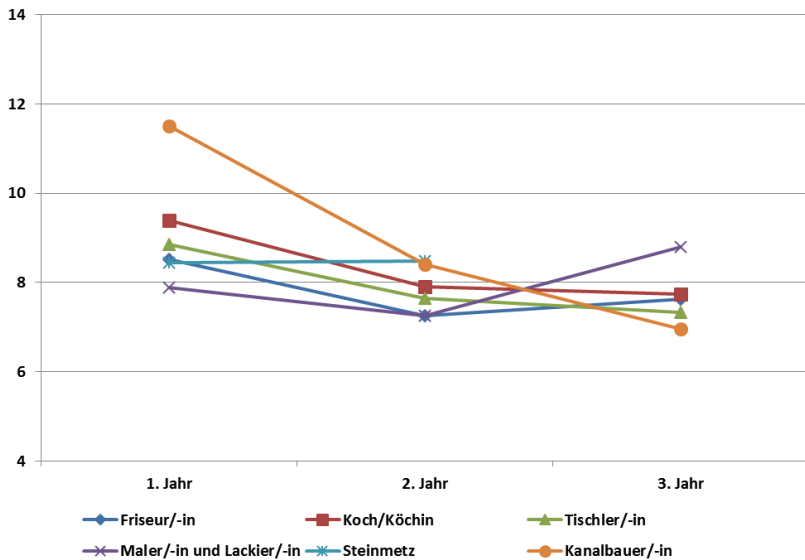


Abb. 113: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 3, Handwerk II

7.4 Die Ausbildungsqualität im Überblick

Mit dem grafischen Instrument der Profilnetze werden die einzelnen Qualitätsaspekte der dualen Berufsausbildung zusammengeführt. Im oberen Teil werden die betrieblichen Faktoren der Geschäftsprozessorientierung, der Ausbildungsbegleitung und des Schwierigkeitsgrades der betrieblichen Aufgabenstellung (Ausbildungsqualität – Niveau und Anspruch der Aufgaben) abgebildet. Im unteren Bereich der Profilnetze werden die schulischen Faktoren der Unterrichtsqualität, das Schulklima und die Lehrerkompetenzen dargestellt. Die Schnittstelle der Ausbildungsqualität der beiden Lernorte wird durch die Skalen zur Lernortkooperation (strukturelle und inhaltliche Kooperation)⁹ gebildet.

Bei einigen Berufen hat die Berufsschule einen hohen Stellenwert. So bewerten die Auszubildenden zum/zur Gärtner/-in die Bedeutung der Berufsschule sehr viel höher als die den Betrieb. Sie schätzen ihre Lehrkräfte und fühlen sich in der Berufsschule wohl (Schulklima).

Die Gärtner¹⁰ nehmen ebenso die Lernortkooperation positiv wahr. Sie erfahren eine unterdurchschnittliche Ausbildungsbegleitung und können die an sie gestellten Aufgaben nicht in die betrieblichen Geschäftsprozesse einordnen. Anders stellt sich dies bei den Hotelkaufleuten dar: Wenngleich für sie auch die Berufsschule eine überdurchschnittliche Bedeutung hat, so können sie auch ihre Tätigkeiten im Betrieb in den gesamten Leistungsprozess einordnen (hohe Ausprägung der Geschäftsprozessorientierung), trotz der sehr geringen Qualität der Ausbildungsbegleitung. Angehende Hotelkaufleute müssen scheinbar

⁹ Die standardisierten Skalenwerte berechnen sich als Mittelwerte der jeweiligen Berufe über alle Ausbildungsjahre, d. h., es fließen sowohl die Angaben der Auszubildenden des ersten Ausbildungsjahres als auch des dritten Ausbildungsjahres in die Bewertung mit ein.

¹⁰ Die Profile der Berufe, die im Folgenden nicht aufgeführt sind, sind der Anlage 5 zu entnehmen.

schnell sehr selbstständig arbeiten, erhalten jedoch nur eine geringe Unterstützung von Seiten der Ausbilder (vgl. Abb. 114).

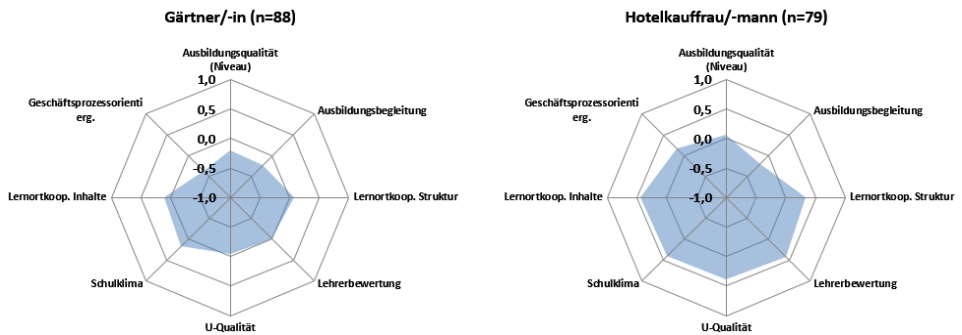


Abb. 114: Qualitätsprofil der Gärtner und Hotelkaufleute

Im Gegensatz dazu gibt es auch Berufe, die dem Ausbildungsbetrieb eine hohe Bedeutung zukommen lassen. So schätzen die Kaufleute im Einzelhandel die berufsschulische Ausbildungsqualität eher niedrig ein. Demgegenüber stehen sie der betrieblichen Ausbildungsqualität eher positiv gegenüber. So ist z. B. den Auszubildenden klar, welchen Beitrag ihre Tätigkeiten im Betrieb leisten. Da der Einzelhandel eher durch eine geringe Betriebsgröße geprägt ist, können die Auszubildenden den Betrieb überblicken. Sie kennen ihre Kolleginnen und Kollegen und wissen, welcher Tätigkeitsbereich ihnen zukommt.

Auch die Verfahrensmechaniker bewerten die betriebliche wesentlich höher als die berufsschulische Ausbildungsqualität. Im Profilnetz zeigt sich das durch die geringen Ausprägungen in der Unterrichtsqualität und der Lehrerbewertung. Die Auszubildenden fühlen sich in der Berufsschule nicht wohl. Trotzdem bescheinigen sie beiden Lernorten eine stark ausgeprägte strukturelle Zusammenarbeit, d. h., der Betrieb räumt der Berufsschule unter anderem einen hohen Stellenwert ein.

Betrieblich orientierte Auszubildende erleben ihren Kompetenzzuwachs unmittelbar im Unternehmen. Da der Betrieb die Ausbildungsvergütung zahlt

und sie dort unmittelbar die Auswirkungen ihres Handelns erfahren, spielt die Berufsschule für sie nur eine untergeordnete Rolle (vgl. Abb. 115).

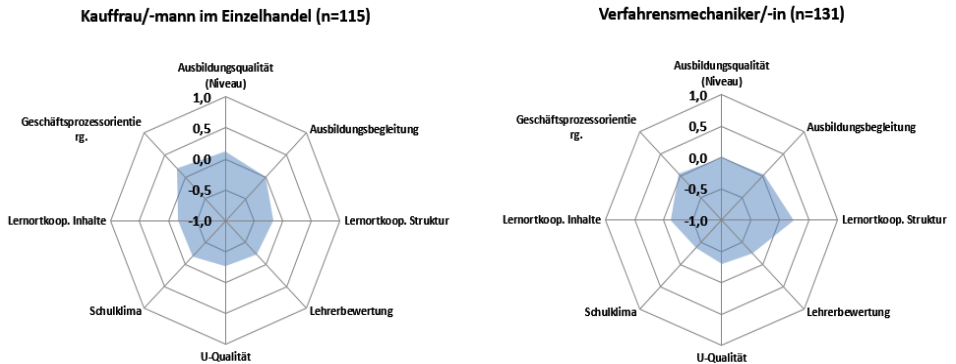


Abb. 115: Qualitätsprofil der Kaufleute im Einzelhandel und der/die Verfahrensmechaniker/-innen

7.5 Determinanten der Commitment-Bereiche

Der Zusammenhang von beruflicher bzw. betrieblicher Identität und beruflichem bzw. betrieblichem Engagement wurde bereits eingangs dargelegt (vgl. Abschnitt 2.1). Bestätigt werden diese Überlegungen durch die starken Zusammenhänge zwischen den einzelnen Commitment-Bereichen.

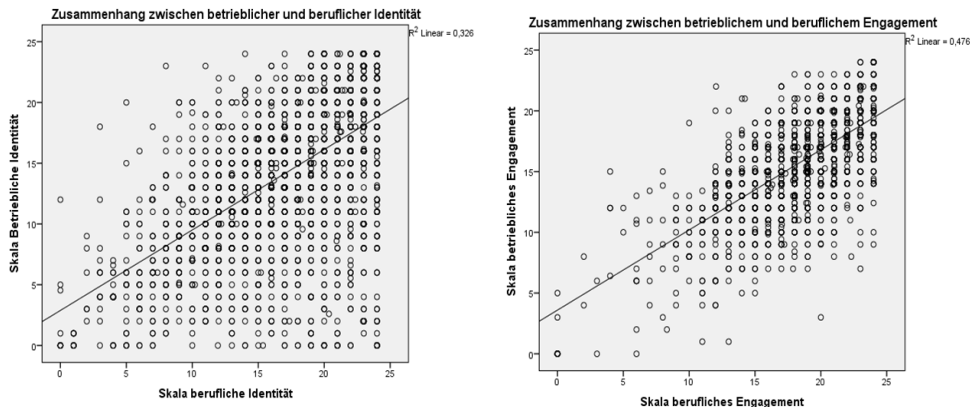


Abb. 116: stärkste (Abbildung rechts) und schwächste (Abbildung links) Zusammenhänge zwischen den Commitment-Skalen

Mehrheitlich zeigen sich deutliche Zusammenhänge zwischen den Identitäten und Engagements. Im schlechtesten Fall kann die berufliche Identität „nur“ zu 32,5 % durch die Werte der betrieblichen Identität erklärt werden, der beste Zusammenhang besteht zwischen betrieblichem und beruflichem Engagement. Die Werte des beruflichen Engagements erklären zu 47,6 % die Werte des betrieblichen Engagements.

Inwiefern die einzelnen Commitment-Bereiche jedoch durch das in der Realität gleichzeitige Wirken mehrerer Kontextfaktoren erklärt werden können, soll im Folgenden dargestellt werden. Auf der Grundlage der Befragungsdaten wurden dazu Modelle erstellt, die es erlauben, die verschiedenen Engagement-Aspekte durch die Kontextfaktoren zu erklären¹¹.

¹¹ Die folgenden Abschnitte basieren auf den multiplen Regressionen, die mit der Statistiksoftware SPSS gerechnet wurden.

7.5.1 Berufliche Identität

Die Identifizierung mit dem erlernten Beruf stellt eine Motivationsgrundlage dar, sich in seinem Beruf zu engagieren und kompetent zu handeln. Mit einer hohen beruflichen Identität, also der starken emotionalen Verbundenheit zu seinem Beruf, werden oft auch berufsbedingte Nachteile wie z. B. schlechte Bezahlung, Schichtarbeit usw. in Kauf genommen. Der Aufbau beruflicher Identität ist ein grundsätzliches Anliegen der beruflichen Bildung und sollte von den Akteuren im beruflichen System unterstützt werden. Man kann davon ausgehen, dass die Verbundenheit mit dem erlernten Beruf durch beide Lernorte des Dualen Systems gefördert werden kann. Während in der Berufsschule die Reputation des Berufes innerhalb der beruflichen Bildungsgänge zu einem starken Selbstwertgefühl verhelfen kann, bilden die zum Berufsbild gehörenden Tätigkeiten einen weiteren Einflussfaktor. Je nach Beruf und Wertvorstellung kann entweder die Breite des Berufes oder gerade seine Spezialität dazu beitragen, eine Verbundenheit mit dem Beruf herbeizuführen. Auch das Niveau der Tätigkeiten könnte bei den Auszubildenden nach einem Abgleich mit ihren individuellen Erwartungen zu einer hoch ausgeprägten beruflichen Identität führen.

Anhand der vorliegenden Daten wird die berufliche Identität erwartungsgemäß durch die betrieblichen Merkmale der Ausbildungsqualität bestimmt (Abb. 117). Am stärksten wird eine Identifizierung mit dem Beruf durch selbstständige Tätigkeiten und eigenverantwortliches Arbeiten gefördert. Ebenso eine Ausbildung in der ganzen Breite des Berufes, wozu auch die Anerkennung des Auszubildenden durch die Mitarbeiter gehört, und die Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben tragen zu einer hohen beruflichen Identität bei. Weitere Faktoren, die die berufliche Identität erklären, wurden im Betriebs- und Schulklima und in der inhaltlichen Lernortkooperation erkannt. Sowohl die Einschätzungen zu dem Betriebs- als auch Schulklima bestätigen die Annahme, dass eine berufliche Reputation bzw. der Stellenwert des Berufes in der organisatorischen Hierarchie von Unternehmen und Schulen zu einer Identifizierung mit dem Beruf führt. Die Ausprägung der Aspekte „betriebliche Ausbildungsqualität“ (z. B. Ausbildungsniveau, selbst-

ständiges Arbeiten und Lernen, etc.), „Betriebsklima“, „Schulklima“ und „inhaltliche Lernortkooperation“ erklärt zusammen 32 % der Variabilität in den Werten zur beruflichen Identität. Abbildung 116 stellt diesen Zusammenhang in einem Streudiagramm grafisch dar. Auf der Y-Achse sind dabei die beobachteten Werte der Auszubildenden für die Skala der beruflichen Identität abgebildet. Es stellt sich nun die Frage, durch welche Merkmale (Faktoren) die berufliche Identität erklärt werden kann oder wie dieser Commitment-Aspekt durch die Kontextfaktoren entwickelt werden kann. Durch eine theoriegeleitete Analyse konnten die Faktoren der Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben, Selbstständigkeit und Breite des Berufes), des Betriebs- und Schulklimas und der inhaltlichen Lernortkooperation bestimmt werden. Das Zusammenwirken dieser Faktoren führt global dazu, ca. 32 % der Werte der beruflichen Identität erklären zu können. Ein Punkt in Abbildung 116 kann somit durch zwei Werte beschrieben werden. Der Y-Wert ergibt sich für den jeweiligen Auszubildenden durch seine Antworten zu den Items der beruflichen Identität. Der dazugehörige X-Wert ist die Summe der gewichteten Antworten auf den Skalen zur Ausbildungsqualität, zum Betriebs- und Schulklima sowie der inhaltlichen Lernortkooperation. Die Gewichtung ergibt sich aus der statistischen Methode der multiplen Regression. Als Ergebnis kann die berufliche Identität (Y) erklärt werden durch das Zusammenwirken der Skalen

- Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben, X_1) mit einem Gewicht von 0,132
- + Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit, X_2) mit einem Gewicht von 0,213
- + Ausbildungsqualität (Breite des Berufes, X_3) mit einem Gewicht von 0,134
- + Betriebsklima (X_4) mit einem Gewicht von 0,145
- + Schulklima (X_5) mit einem Gewicht von 0,111
- + inhaltliche Lernortkooperation (X_6) mit einem Gewicht von 0,103.

Für die berufliche Identität ergibt sich folgende Regressionsgleichung:

$$Y = 0,132 X_1 + 0,213 X_2 + 0,134 X_3 + 0,145 X_4 + 0,111 X_5 + 0,103 X_6.$$

Je nach Antwortverhalten der Auszubildenden auf den einzelnen Skalen ergeben sich individuelle Werte, die auf der X-Achse des Streudiagramms abgetragen werden. Da die sich ergebenden Wertepaare individuell verschieden sind, ergeben sich Variationen bzw. Streuungen. Je höher die Streuung der Wertepaare im abgebildeten Raum ist, desto geringer ist der Aufklärungswert der beruflichen Identität durch die Kontextfaktoren.

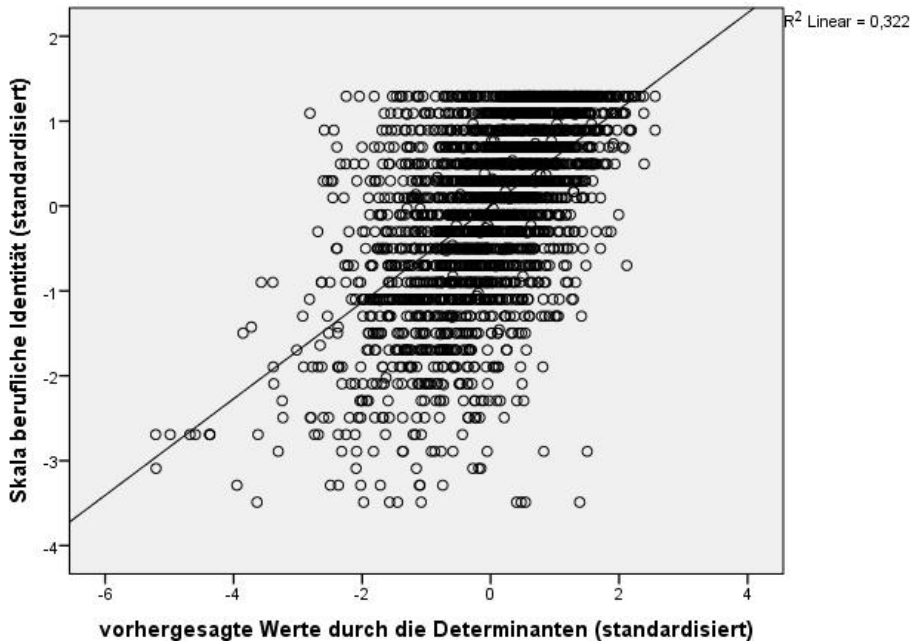


Abb. 117: Streudiagramm zur Vorhersage der beruflichen Identität durch die Prädiktoren: Ausbildungsqualität, Betriebs- und Schulklima, inhaltliche Lernortkooperation¹²

¹² Die Grafiken in den folgenden Abschnitten zeigen, inwiefern die angegebenen Merkmale den Commitment-Bereich voraussagen würden und welcher Wert durch die Auszubildenden tatsächlich angegeben wurde. Je größer sich die Abweichungen von der berechneten Geraden darstellen, desto ungenauer sagen die Merkmale (z. B. Betriebsklima, Ausbildungsqualität usw.) den entsprechenden Commitment-Bereich voraus.

Ein Blick auf die Ergebnisse der sechs beteiligten Berufsgruppen zeigt, dass die Passung des globalen Modells über alle Ausbildungsberufe zur Erklärung der beruflichen Identität im Bereich der gewerblich-technischen Industrie am größten ist. Hier können die Kontextfaktoren sogar 46 % der Varianz der Werte der beruflichen Identität aufklären. Für kaufmännische Berufe scheinen jedoch andere Faktoren einen Einfluss auf den Aufbau beruflicher Identität zu haben. So kann das Globalmodell der sächsischen Auszubildenden im kaufmännischen Bereich nur 24 % der Varianz in den Werten der beruflichen Identität erklären, womit 76 % der Varianz unerklärt bleiben (ohne Abbildung).

7.5.2 Betriebliche Identität

Die Identifizierung eines Auszubildenden mit seinem Unternehmen kommt durch die emotionale Verbundenheit zustande, die sich im Laufe der Ausbildung entwickelt und als eine Dimension der Kompetenzentwicklung betrachtet werden kann. Es ist davon auszugehen, dass die betriebliche Identität überwiegend durch betriebliche Faktoren entwickelt wird, wenngleich die Entwicklung betrieblicher Identität ebenso durch das öffentliche Ansehen des Betriebes sowie schulische Faktoren unterstützt werden kann. Die empirische Überprüfung des Modells zeigt jedoch, dass sich die emotionale Bindung an den Ausbildungsbetrieb (betriebliche Identität) vor allem im Prozess der betrieblichen Ausbildung herausbildet.

Die betriebliche Identität der sächsischen Auszubildenden wird durch die betrieblichen Faktoren „Betriebsklima“, „Ausbildungsbegleitung“, „Tätigkeiten in der ganzen Breite des Berufes“, „Anspruch und Niveau der Aufgaben“ sowie „selbstständige Bearbeitung der Aufgaben“ erklärt. Insgesamt können durch diese Faktoren 53 % der Werte der betrieblichen Identität vorhergesagt werden. Die Aufnahme des schulischen Faktors „Lehrerbewertung“ trägt nur gering zur Vorhersage der betrieblichen Identität bei und wirkt in eine entgegengesetzte Richtung, d.h. je höher die Lehrerbewertung ausfällt, desto geringer ist die betriebliche Identität ausgeprägt. Dieses überraschende Ergebnis kann darauf zurückgeführt werden, dass die Auszubildenden ihren Lehrern zwar eine hohe Fachkompetenz, jedoch eine deutlich geringere berufsbezogene Kom-

petenz bescheinigen, die sich auf die Realität der beruflichen Arbeitsprozesse bezieht. Das bedeutet, dass in der Bewertung der Ausbildungsqualität die Vermittlung von fachtheoretischem und berufspraktischem Wissen als konkurrierende Bezugspunkte in der Ausbildung erlebt werden: die Wertschätzung einer der beiden Pole mindert die Wertschätzung des jeweils entgegengesetzten Poles.

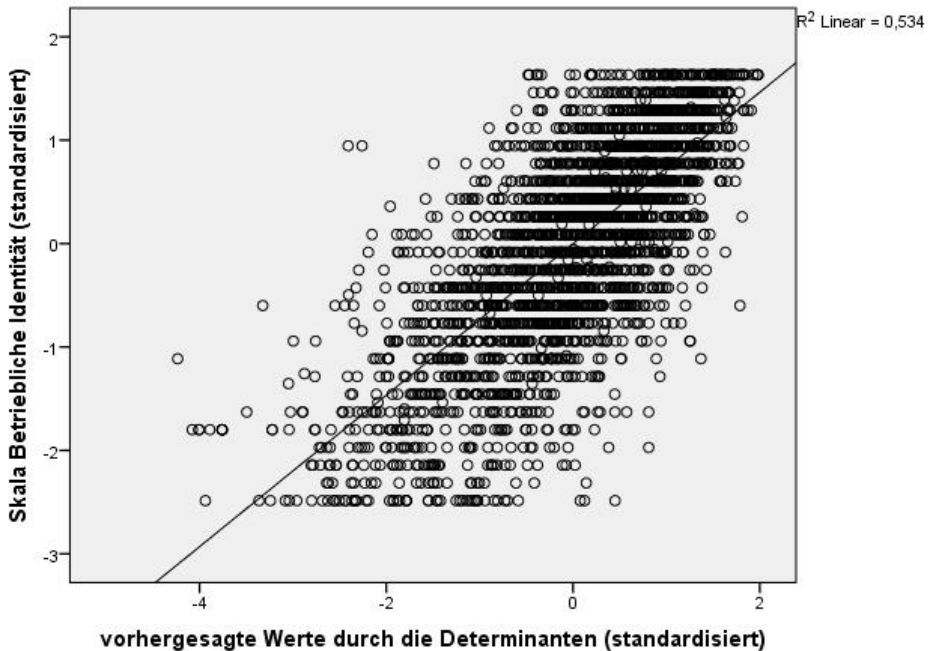


Abb. 118: Streudiagramm zur Erklärung der betrieblichen Identität, Prädiktoren: Betriebsklima, Ausbildungsbegleitung, Ausbildungsqualität, Lehrerbewertung

Unter Verwendung der Daten aller sächsischen Auszubildenden ergibt sich für die Gewichtung der Kontextfaktoren folgende Gleichung:

$$Y \text{ (betriebliche Identität)} = 0,312 X_1 \text{ (Betriebsklima)} + 0,222 X_2 \text{ (Ausbildungsbegleitung)} + 0,188 X_3 \text{ (Ausbildungsqualität: Breite des Berufes)} + 0,094 X_4 \text{ (Ausbildungsqualität: Anspruch und Niveau der Aufgaben)} + 0,090 X_5 \text{ (Ausbildungsqualität: Selbstständigkeit)} - 0,040 X_6 \text{ (Lehrerbewertung)}.$$

Das stärkste Gewicht bei der Vorhersage der betrieblichen Identität kommt dem Betriebsklima zu. Eine ähnlich hohe Bedeutung besitzt der Faktor der Ausbildungsbegleitung. Es sind folglich die berufsqualifizierenden und sozialen Interaktionen zwischen den Mitgliedern einer Organisation, die zu einer emotionalen Bindung an das Unternehmen führen. Der geringste (wenngleich bedeutend für die Vorhersage der betrieblichen Identität) und auch negative Einfluss kommt den Lehrern zu. Wenn Auszubildende folglich ihre Lehrkräfte bzw. den von ihnen gestalteten Unterricht hoch bewerten, verringert sich der Aufbau der betrieblichen Identität.

Dieses Modell zur Erklärung der Varianz der Werte für die betriebliche Identität trifft insbesondere auf den Bereich des Handwerks und des kaufmännischen Bereichs zu. In diesen Berufsgruppen erklärt das Modell 57 % bzw. 58 % der Varianz. Es bleibt ein vergleichsweise geringer Anteil an unerklärter Varianz. Mit Erklärungswerten von 48 % bietet dieses Modell im Bereich des allgemeinen Gewerbes das schlechteste R^2 (Bestimmtheitsmaß).

7.5.3 Berufliches Engagement

Die Motivation, sich in seinem Beruf zu engagieren, ergibt sich aus der Identifizierung mit dem Beruf. Auszubildende, die sich emotional mit ihrem Beruf verbunden fühlen, werden sich auch stärker in ihrem Beruf engagieren. Es ist davon auszugehen, dass nicht nur betriebliche Merkmale wie z. B. das Betriebsklima oder die Ausbildungsqualität dazu führen, sich in seinem Beruf stärker zu engagieren. Auch eine Wertschätzung durch die Lehrkräfte könnte dazu beitragen, das berufliche Engagement der Auszubildenden zu befördern.

Für die sächsischen Auszubildenden aller Berufe, die in der Studie erhoben wurden, ergibt sich ein (Global-)Modell, das 47 % der Variabilität in den Werten zum beruflichen Engagement aufzuklären vermag. Den größten Erklärungsbeitrag bietet dabei das Kontextmerkmal der „selbstständigen Bearbeitung von Arbeitsaufträgen“. Im weiteren Ranking des Einflusses auf das berufliche Engagement folgen die Faktoren „Geschäftsprozessorientierung“,

„Betriebsklima“, „Anspruch und Niveau der vergebenen Arbeitsaufträge“, die „inhaltliche Lernortkooperation“, das „Schulklima“ und die „Lehrerbewertung“. Folglich kann anhand bestimmter Merkmale aus beiden Lernorten das berufliche Engagement vorhergesagt werden. Überraschend liefert das Merkmal der Ausbildungsbegleitung keinen bedeutenden (signifikanten) Beitrag zur Vorsage des beruflichen Engagements. Konkret wurden folgenden Gewichte im Analyseverfahren der multiplen Regression errechnet:

Y (berufliches Engagement) = 0,394 X₁ (Ausbildungsqualität: Selbstständigkeit) + 0,196 X₂ (Geschäftsprozessorientierung) + 0,090 X₃ (Betriebsklima) + 0,081 X₄ (Ausbildungsqualität: Anspruch und Niveau der Aufgaben) + 0,079 X₅ (inhaltliche Lernortkooperation) + 0,058 X₆ (Lehrerbewertung) + 0,044 X₇ (Schulklima).

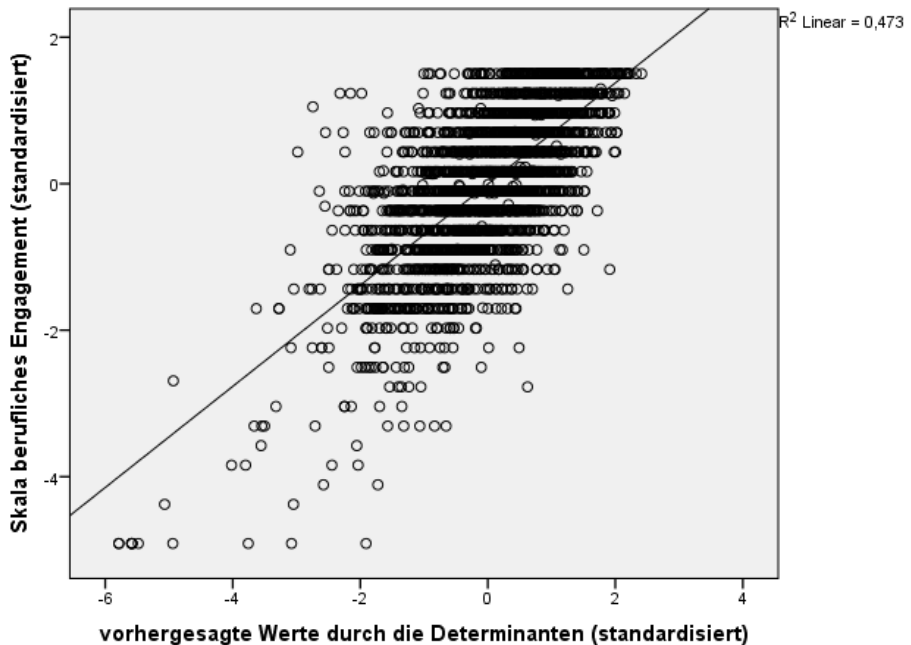


Abb. 119: Streudiagramm zur Erklärung des beruflichen Engagements, Prädiktoren: Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit), Geschäftsprozessorientierung, Betriebsklima, Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben), inhaltliche Lernortkooperation, Schulklima, Lehrerbewertung

Wendet man das „Globalmodell“ der sächsischen Auszubildenden zur Bestimmung des beruflichen Engagements auf die einzelnen Berufsgruppen an, so wird im Bereich der gewerblich-technischen Industrie sogar 57 % der Varianz aufgeklärt.

Am schlechtesten ist dieses Modell zur Aufklärung der Varianz in den Werten des beruflichen Engagements im kaufmännischen Bereich geeignet. Hier werden nur 42 % der Varianz aufgeklärt.

7.5.4 Betriebliches Engagement

Betriebliches Engagement als Ausdruck der emotionalen Verbundenheit mit dem Unternehmen basiert auf der Identifizierung mit dem Unternehmen und wird als Ergebnis der Leistungsbereitschaft in der Arbeitstätigkeit erwartet: „Ich engagiere mich für das Unternehmen.“ Es erscheint daher naheliegend, dass vorwiegend betriebliche Merkmale dazu führen, bei den Auszubildenden eine Bindung an das Unternehmen aufzubauen. Anhand eines theoriegeleiteten Modells konnte aus den Daten der Gesamtstichprobe ein Modell überprüft werden, das die Variation der Werte zum betrieblichen Engagement zu 50 % erklärt. Als Determinanten des betrieblichen Engagements der sächsischen Auszubildenden wurden dabei die „Selbstständigkeit“ bei der Bearbeitung betrieblicher Problemstellungen, das „Betriebsklima“, die „Ausbildungsbegleitung“ durch Fachpersonal und die „Geschäftsprozessorientierung“ identifiziert. Diese vier Merkmale erklären zusammen mehr als die Hälfte der Werte des betrieblichen Engagements.

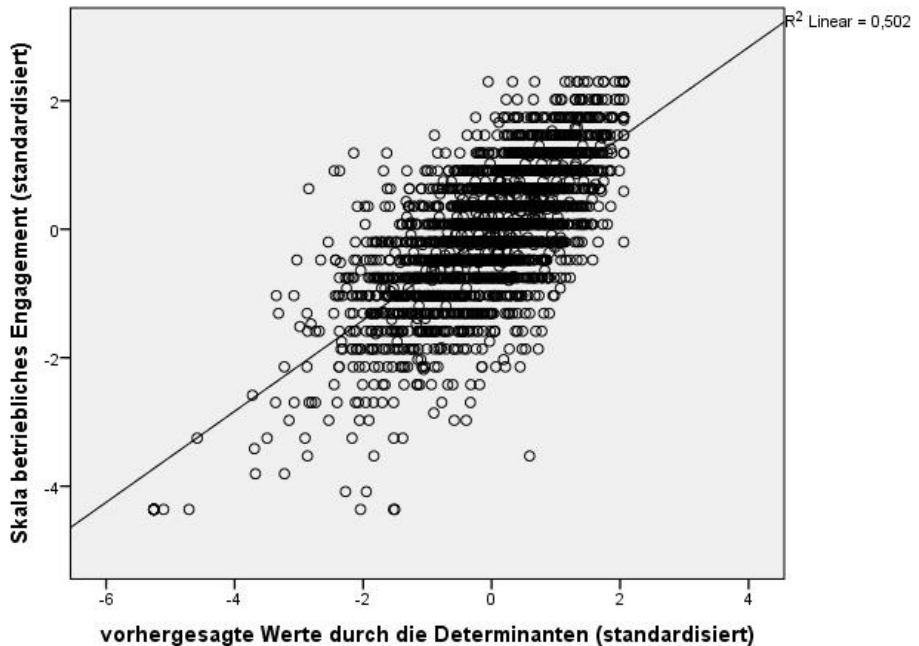


Abb. 120: Streudiagramm zur Vorhersage des betrieblichen Engagements, Prädiktoren: Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit), Betriebsklima, Ausbildungsbegleitung, Geschäftsprozessorientierung

Den höchsten Erklärungsbeitrag liefert dabei das Merkmal der „Selbstständigkeit bei der Aufgabenbearbeitung“. Auszubildende entwickeln folglich betriebliches Engagement, wenn sie unter verschiedenen Lösungsmöglichkeiten für eine Aufgabe die beste abwägen können oder ihnen Freiraum bei der Durchführung der Arbeiten eingeräumt wird. Als ein ebenso wichtiger Erklärungsfaktor für das betriebliche Engagement kann das Betriebsklima identifiziert werden. Eine vertrauensvolle Atmosphäre im Betrieb stellt damit ein wichtiges Merkmal bei der Entwicklung von betrieblichem Engagement dar.

Der Kontakt mit den Ausbildern (Ausbildungsbegleitung) und die Einbindung der Aufgaben in den Gesamtbetrieb (Geschäftsprozessorientierung) tragen zu nahezu gleichen Teilen zur Erklärung von betrieblichem Engagement bei:

Y (betriebliches Engagement) = $0,323 X_1$ (Ausbildungsqualität: Selbstständigkeit) + $0,240 X_2$ (Betriebsklima) + $0,176 X_3$ (Ausbildungsbegleitung) + $0,167 X_4$ (Geschäftsprozessorientierung).

Dieses Modell zur Erklärung von betrieblichem Engagement wurde ebenso auf die sechs Berufsgruppen angewendet. Es zeigte sich, dass in der Berufsgruppe des gewerblich-technischen Handwerks sogar 58 % der Werte zum betrieblichen Engagement erklärt werden können, in der allgemein gewerblichen Berufsgruppe (Fachlagerist, Fachangestellte für Bäderbetriebe usw.) erklärt das Modell jedoch nur 45 % der Werte des betrieblichen Engagements.

8 **Einsichten und Perspektiven**

Berufsorientierung und Wunschberuf der Auszubildenden

Die Erkenntnis, dass jede Berufsausbildung stets zwei Ziele verfolgt, die Entwicklung beruflicher Kompetenz sowie die Entwicklung beruflicher Identität und die darauf basierende Leistungsbereitschaft, wird allzu oft übersehen.

Eine hohe berufliche Kompetenz und ein fehlendes berufliches Engagement sind das Ergebnis einer verfehlten Berufsausbildung. Umgekehrt gilt aber auch, dass Fachkräfte mit einem sehr hohen beruflichen Engagement, denen es aber an beruflicher Kompetenz fehlt, ein Risiko im Arbeitsprozess sind. Auf die Vermittlung eines ausgewogenen Verhältnisses von Kompetenz und Engagement kommt es also an.

Für die Entwicklung beruflicher Identität ist es ein großer Vorteil, wenn bereits Schüler vom Beginn ihrer Schulzeit an Gelegenheit erhalten, sich gründlich auf ihre Berufswahl vorzubereiten, wenn sie schließlich auch die Chance haben, in ihrem Wunschberuf ausgebildet zu werden. Die Ausbildung im Wunschberuf stärkt die Entwicklung der beruflichen Identität und das Verantwortungs- und Qualitätsbewusstsein.

Kriterien moderner Beruflichkeit

Eine objektive Voraussetzung für die Entwicklung beruflicher Identität sind jedoch Berufe, die über ein hohes Identifikationspotenzial verfügen. Die Untersuchungen zeigen, dass es zahlreiche Berufe gibt, die nur ein geringes bis sehr geringes Identifikationspotenzial besitzen. Dies gilt vor allem für die verkürzten zweijährigen Ausbildungsberufe, die eher das Image von Anlernberufen haben. Auch der beste Ausbilder kann dieses Defizit nicht ausgleichen. Hier sind die an der Berufsforschung und Berufsentwicklung Beteiligten gefordert, Kriterien für eine moderne Beruflichkeit zu entwickeln und diese bei der Einführung und Modernisierung der Berufe auch konsequent anzuwenden. Neben der kleinen Gruppe der quasi zeitlosen, traditionsreichen Handwerksberufe gehört vor allem den breitbandigen Kernberufen (RAUNER 1988, KMK

1996) mit ihren entwicklungs-offenen Berufsbildern die Zukunft. Das Prinzip der Spezialisierung und Ausdifferenzierung der Berufsbilder nach Fachrichtungen sollte durch das Prinzip der Exemplarizität ersetzt werden. Die anwendungs-bezogene Ausgestaltung offener Berufsbilder gehört in die Verantwortung des regionalen Berufsbildungsdialogs, damit die lokalen und regionalen Anwendungsfelder der Unternehmen besser in die Berufsausbildung einbezogen werden können.

Identität, Leistungsbereitschaft, Qualitäts- und Verantwortungsbewusstsein

Die emotionale Bindung der Fachkräfte an die Unternehmen hat in den letzten Jahrzehnten nachgelassen. Dies ist die Folge einer gelungenen Flexibilisierung des Arbeitsmarktes. Gerade deshalb spielt ein kooperatives Ausbildungs- und Arbeitsklima in den Betrieben eine herausragende Rolle für eine erfolgreiche betriebliche Berufsausbildung.

Die in dieser Untersuchung gemessenen hohen Werte für die Arbeitsmoral in zahlreichen Ausbildungsberufen bedürfen einer kritischen Reflexion in und mit den Ausbildungsbetrieben. Arbeitsmoral wird definiert als die Bereitschaft, nach den detaillierten Anweisungen der Vorgesetzten – ohne die Bedeutung der Arbeitsaufgaben für das betriebliche Geschehen zu verstehen und diese zu hinterfragen – gehorsam auszuführen (siehe dazu die Skala zur Kategorie „Arbeitsmoral“). Diese Leitideen der Tradition tayloristischer Arbeitsstrukturen sollten längst der Vergangenheit angehören. Mit den an den betrieblichen Geschäftsprozessen ausgerichteten betrieblichen Organisationsstrukturen geht es um die Einführung flacher Hierarchien in der Beschäftigungsstruktur und damit auch um die Verlagerung von Kompetenzen und Verantwortung in die direkt wertschöpfenden Prozesse. Dies betrifft besonders die Ausbildung von Facharbeitern. Sie müssen lernen, in Geschäftsprozessen zu denken, damit sie verstehen, was sie tun und die Fähigkeit entwickeln, auch Aufgaben der Qualitätssicherung zu übernehmen – nach dem Motto: Qualität herstellen anstatt zu kontrollieren.

Eine hohe Ausbildungsqualität setzt eine funktionierende Lernortkooperation voraus

Die Qualitätsdiagramme der Ausbildung für beide Lernorte der dualen Berufsausbildung zeigen deutlich, dass die Auszubildenden das Zusammenwirken zwischen dem berufsschulischen und dem betrieblichen Lernen sehr kritisch bewerten. Ohne strukturelle Verbesserungen der Lernortkooperation wird es nicht gelingen, dieses gravierende Defizit der dualen Berufsausbildung in Deutschland zu überwinden.

Die Einführung einer berufsschulischen Abschlussprüfung – auch als Voraussetzung für die Beteiligung der Berufsschulen an den Abschlussprüfungen – würde es der Berufsschule ermöglichen, aus der Rolle eines Juniorpartners in der dualen Berufsausbildung zu einem gleichwertigen Partner in einer *kooperativen* dualen Berufsausbildung herauszuwachsen. Eine Voraussetzung dafür ist auch, dass die strukturellen Voraussetzungen für die Lernortkooperation deutlich verbessert werden. Dazu bietet sich z. B. auch das Instrument der Berufsfachkonferenzen sowie der didaktischen Jahresplanung (NRW) an.

Eine dramatische Lücke ausgebildeter Berufsschullehrer – und die Folgen

Eine weitere Voraussetzung für eine hohe Qualität der dualen Berufsausbildung ist, dass auch in Zukunft berufsfachlich und fachdidaktisch qualifizierte Lehrerinnen und Lehrer ausgebildet werden. Natürlich kann der eine oder andere Seiteneinsteiger eine Bereicherung für die Lehrerteams in den Fachbereichen sein. Aber wenn die Nachfrage nach hochschulisch ausgebildeten Berufsschullehrern nur noch einem Bruchteil von Absolventen der berufspädagogischen Studiengänge gegenübersteht, dann ist die Lernortkooperation auch als Grundpfeiler der dualen Berufsausbildung gefährdet. Die Folgen zeichnen sich bereits ab: sinkende Attraktivität der Berufsausbildung und ein zunehmender Mangel an Fachkräften für den intermediären Beschäftigungssektor (zwei Drittel der Beschäftigten). Die Konsequenzen, die dies für die wirtschaftliche Entwicklung Sachsens (Deutschland) hat, liegen auf der Hand.

Professionelle Methoden der Qualitätssicherung und -entwicklung stehen jetzt zur Verfügung

Mit den Methoden der Qualitätssicherung und -entwicklung kann der Erosion der dualen Berufsausbildung und damit der Qualifizierung von Fachkräften entgegengewirkt werden. Neben der Selbstevaluationsmethode QEK (Qualität, Erträge/Kosten), die erfolgreich im Rahmen des Projektes „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“ erprobt wurde, bietet es sich an, in regelmäßigen Abständen in ausgewählten Sektoren des Beschäftigungssystems zu überprüfen, ob und wie es gelingt, die Qualität der Berufsausbildung zu erhalten und zu erhöhen.

Die Einführung und Verankerung moderner Berufe und eine Berufsausbildung auf einem hohen Qualitätsniveau verfügen über das Potenzial, berufliche Identität und Leistungsbereitschaft zu vermitteln. Das Instrumentarium der Kompetenzdiagnostik KOMET (Berufsbildungs-PISA) erlaubt es, sehr genau zu messen, wie es um die Qualität der Berufsausbildung bestellt ist und an welchen Stellschrauben gedreht werden muss, um die Qualität zu erhöhen.

Die gute Botschaft der QEK-Studie Sachsen sowie der Studie Engagement und Ausbildungsorganisation ist, dass mit steigender Qualität der Berufsausbildung auch ihre Rentabilität zunimmt. Das erhöht ihre Attraktivität sowohl für die Betriebe also auch für die Auszubildenden.

9 **Abbildungsverzeichnis**

Abb. 1: Diagramm der vollständigen Lösung beruflicher Aufgaben	12
Abb. 2: Qualitätsprofile im Vergleich	13
Abb. 3: Vier-Felder-Matrix „Identität“	16
Abb. 4: Von einer funktions- zu einer geschäftsprozessorientierten Organisationsstruktur	21
Abb. 5: Modell zum Zusammenhang von Identität, Engagement und Arbeitsmoral.....	22
Abb. 6: Altersverteilung der befragten Auszubildenden.....	25
Abb. 7: Geschlechterverteilung in den Ausbildungsberufen.....	30
Abb. 8: Verteilung der Auszubildenden auf die Betriebe (Anzahl der Mitarbeiter)	32
Abb. 9: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie.....	33
Abb. 10: Betriebsgröße innerhalb der Berufsgruppe allgemeines Gewerbe	33
Abb. 11: Betriebsgröße innerhalb der Berufsgruppe kaufmännische Berufe ...	34
Abb. 12: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe des gewerblich- technischen Handwerks	34
Abb. 13: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft	35
Abb. 14: Betriebsgrößen innerhalb der Berufsgruppe Handwerk II.....	35
Abb. 15: Verteilung der Auszubildenden nach Schulabschluss	36
Abb. 16: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Handwerk II	37

Abb. 17: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Kaufmännische Berufe	37
Abb. 18: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Landwirtschaft	38
Abb. 19: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe gewerblich-technische Industrie	38
Abb. 20: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe Handwerk I	39
Abb. 21: Schulabschlüsse innerhalb der Berufsgruppe „andere Gewerbe“	39
Abb. 22: Berufswahl: „Ich wollte schon immer diesen Beruf ergreifen.“	42
Abb. 23: Berufswahl: „Ich wollte eigentlich einen anderen Beruf erlernen, habe aber nur eine Ausbildungsstelle in diesem Beruf bekommen.“	43
Abb. 24: Berufswahl: „Ich wollte vor allem bei meiner jetzigen Firma eine Ausbildung machen.“	43
Abb. 25: Berufliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1	46
Abb. 26: Berufliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2	47
Abb. 27: Berufliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1	49
Abb. 28: Berufliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2	50
Abb. 29: Zusammenhang zwischen beruflichem Engagement und beruflicher Identität	51
Abb. 30: Interesse am Beruf: „Ich bin an meinem Beruf nicht besonders interessiert.“	55
Abb. 31: Einschätzung zu dem Statement: „Ich passe zu meinem Beruf.“	56

Abb. 32: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	57
Abb. 33: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 2, Handwerk I	58
Abb. 34: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 3,Handwerk II	59
Abb. 35: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 4, Landwirtschaft.....	60
Abb. 36: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	61
Abb. 37: Verlauf berufliche Identität, Gruppe 6, kaufmännische Berufe	62
Abb. 38: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	63
Abb. 39: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 2, Handwerk I	64
Abb. 40: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 3, Handwerk II	65
Abb. 41: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 4, Landwirtschaft.....	66
Abb. 42: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe...	67
Abb. 43: Verlauf berufliches Engagement, Gruppe 6, kaufmännische Berufe..	68
Abb. 44: Betriebliche Identität der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1.....	70
Abb. 45: Betriebliche Identität von Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2.....	71
Abb. 46: Betriebliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1.....	73
Abb. 47: Betriebliches Engagement der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2.....	74

Abb. 48: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	75
Abb. 49: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 2, Handwerk I	76
Abb. 50: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 3, Handwerk II	77
Abb. 51: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 4, Landwirtschaft.....	78
Abb. 52: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	79
Abb. 53: Verlauf betriebliche Identität, Gruppe 6, kaufmännische Berufe	80
Abb. 54: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	81
Abb. 55: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 2, Handwerk I	82
Abb. 56: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 3, Handwerk II	83
Abb. 57: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 4, Landwirtschaft	84
Abb. 58: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	85
Abb. 59: Verlauf betriebliches Engagement, Gruppe 6, kaufmännische Berufe.....	86
Abb. 60: Arbeitsmoral der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 1 .	88
Abb. 61: Arbeitsmoral der Auszubildenden der verschiedenen Berufe, Teil 2 .	89
Abb. 62: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	90
Abb. 63: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 2, Handwerk I	91
Abb. 64: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 3, Handwerk II	92
Abb. 65: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 4, Landwirtschaft	93
Abb. 66: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe	94

Abb. 67: Verlauf Arbeitsmoral, Gruppe 6, kaufmännische Berufe.....	95
Abb. 68: I-E-Profile, Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	96
Abb. 69: I-E-Netzdiagramme der Anlagenmechaniker	97
Abb. 70: I-E-Profile, Gruppe 2, Handwerk I	98
Abb. 71: I-E-Netzdiagramme der Glaser und Kfz-Mechatroniker	98
Abb. 72: I-E-Profile, Gruppe 3, Handwerk II	99
Abb. 73: I-E-Netzdiagramme der Steinmetze und Kanalbauer	100
Abb. 74: I-E-Profile, Gruppe 4, landwirtschaftliche Berufe	101
Abb. 75: I-E-Netzdiagramme der Landwirte und Gärtner	102
Abb. 76: I-E-Profile, Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	103
Abb. 77: I-E-Netzdiagramme der Fachkräfte für Lagerlogistik und der Fachlageristen	104
Abb. 78: I-E-Profile, Gruppe 6, kaufmännische Berufe	105
Abb. 79: I-E-Netzdiagramme von Bürokaufleuten und Immobilienkaufleuten	106
Abb. 80: Verortung der Berufe im Vergleich der beruflichen und betrieblichen Identität	107
Abb. 81: Verortung der Berufe im Vergleich des beruflichen und betrieblichen Engagements	109
Abb. 82: Geschäftsprozessorientierung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	112
Abb. 83: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 2, Handwerk I.....	113

Abb. 84: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 3, Handwerk II.....	114
Abb. 85: Geschäftsprozessorientierung in der Gruppe 4, Landwirtschaft	115
Abb. 86: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.	116
Abb. 87: Geschäftsprozessorientierung der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.....	117
Abb. 88: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	119
Abb. 89: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 2, Handwerk I	119
Abb. 90: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	121
Abb. 91: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 2, Handwerk I	122
Abb. 92: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 3, Handwerk II	123
Abb. 93: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 4, Landwirtschaft.....	124
Abb. 94: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	125
Abb. 95: Ausbildungsqualität (Anspruch und Niveau der Aufgaben) in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe	126
Abb. 96: Lehrerbewertung in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	128
Abb. 97: Unterrichtsqualität in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	128

Abb. 98: Lehrerbewertung in der Gruppe 2, Handwerk I.....	129
Abb. 99: Unterrichtsqualität in der Gruppe 2, Handwerk I	130
Abb. 100: Lehrerbewertung in der Gruppe 3, Handwerk II.....	131
Abb. 101: Unterrichtsqualität in der Gruppe 3, Handwerk II	131
Abb. 102: Lehrerbewertung in der Gruppe 4, Landwirtschaft	132
Abb. 103: Unterrichtsqualität in der Gruppe 4, Landwirtschaft	133
Abb. 104: Lehrerbewertung in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe..	134
Abb. 105: Unterrichtsqualität in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.....	134
Abb. 106: Lehrerbewertung in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.....	135
Abb. 107: Unterrichtsqualität in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.	136
Abb. 108: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	138
Abb. 109: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 1, gewerblich-technische Industrie	139
Abb. 110: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 2, Handwerk I	140
Abb. 111: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 2, Handwerk I	140
Abb. 112: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 3, Handwerk II	141
Abb. 113: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 3, Handwerk II	142
Abb. 114: Qualitätsprofil der Gärtner und Hotelkaufleute	144
Abb. 115: Qualitätsprofil der Kaufleute im Einzelhandel und der/die Verfahrensmechaniker/-innen	145

Abb. 116: stärkste und schwächste Zusammenhänge
zwischen den Commitment-Skalen 146

Abb. 117: Streudiagramm zur Vorhersage der beruflichen Identität
durch die Prädiktoren: Ausbildungsqualität, Betriebs- und Schulklima,
inhaltliche Lernortkooperation 149

Abb. 118: Streudiagramm zur Erklärung der betrieblichen Identität,
Prädiktoren: Betriebsklima, Ausbildungsbegleitung, Ausbildungsqualität,
Lehrerbewertung..... 151

Abb. 119: Streudiagramm zur Erklärung des beruflichen Engagements,
Prädiktoren: Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit),
Geschäftsprozessorientierung, Betriebsklima, Ausbildungsqualität (Anspruch
und Niveau der Aufgaben), inhaltliche Lernortkoopera-tion, Schulklima,
Lehrerbewertung..... 153

Abb. 120: Streudiagramm zur Vorhersage des betrieblichen Engagements,
Prädiktoren: Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit), Betriebsklima,
Ausbildungsbegleitung, Geschäftsprozessorientierung 155

Abb. 121: Verortung der Berufe im Vergleich der beruflichen und
betrieblichen Identität 174

Abb. 122: Verortung der Berufe im Vergleich des beruflichen und
betrieblichen Engagements..... 176

Abb. 123: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 3, Handwerk II 182

Abb. 124: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 4, Landwirtschaft..... 183

Abb. 125: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe..... 183

Abb. 126: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe ... 184

Abb. 127: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 6,
kaufmännische Berufe..... 185

Abb. 128: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.....	186
Abb. 129: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 4, Landwirtschaft	186
Abb. 130: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 4, Landwirtschaft	187
Abb. 131: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe	187
Abb. 132: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe	188
Abb. 133: Qualitätsprofile der Berufe gesamt	189
Abb. 134: Qualitätsprofile der beteiligten Ausbildungsberufe	194

10 Tabellenverzeichnis

Tab. 1: Anzahl der Auszubildenden nach Standorten;	24
Tab. 2: Anzahl der Auszubildenden in Berufen mit mehr als 10 Teilnehmern..	27
Tab. 3: Reduzierte Stichprobe: differenziert nach Berufen (Berufsgruppen) und Ausbildungsjahr.....	28
Tab. 4: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl ; Teil 1.....	41
Tab. 5: Ausschlaggebende Faktoren bei der Berufswahl ; Teil 2.....	42
Tab. 6: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement; Teil 1.....	53
Tab. 7: Korrelationen von Wunschberuf und beruflicher Identität und beruflichem Engagement; Teil 2.....	54
Tab. 8: Koordinaten der Verortung aller Berufe in der Vier-Felder Matrix „Berufliche und Betriebliche Identität“	175
Tab. 9: Koordinaten der Verortung aller Berufe in der Vier-Felder Matrix „Berufliches und Betriebliches Engagement“	178

11 Literatur

- Blankertz, H. (1983): Sekundarstufen II – Didaktik und Identitätsbildung im Jugendalter. In: Benner, D.; Heid, H.; Thiersch, H. (Hg.): Beiträge zum 8. Kongress der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft. Beiheft 18. Weinheim: ZfPäd. 139-142.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral science*. Hillsdayle, N.Y.: Erlbaum.
- COHEN, A. (2007): Dynamics between Occupational and Organizational Commitment in the Context of Flexible Labour Market: A Review of the Literature and Suggestions for a Future Research Agenda. ITB-Forschungsbericht 26/2007.
- Euler, D. (Hg.) (2004): Handbuch der Lernortkooperation, Bd. 1; Theoretische Fundierung; Bd. 2: Praktische Erfahrungen. Bielefeld: Bertelsmann.
- Europäische Kommission (2000): Memorandum über Lebenslanges Lernen. Arbeitsdokument der Kommissionsdienststellen. Brüssel.
- Gardner, H. (1991): Abschied vom IQ: die Rahmentheorie der vielfachen Intelligenzen. Stuttgart: Klett-Cotta. Originalausgabe (1985): *Frames of Mind. The Theory of Multiple Intelligences*. New York: Basic Books.
- Heinemann, L. u. a. (2009): Engagement und Ausbildungsorganisation: Einstellungen Bremerhavener Auszubildender in ihrem Beruf und in ihrer Ausbildung; eine Studie im Auftrag der Industrie- und Handelskammer Bremerhaven. Bremen: Universität Bremen I:BB.
- Kalvelage, J.; Heinemann, L.; Rauner, F.; Zhou, Y. (2014): Messen von Identität und Engagement in beruflichen Bildungsgängen. In: Fischer, M.; Rauner, F.; Zhao, Z. (Hg.): Kompetenzdiagnostik in der beruflichen Bildung – Methoden zum Erfassen und Entwickeln beruflicher Kompetenz: COMET auf dem Prüfstand. Münster: LIT. (i. E.).
- KMK (Sekretariat der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland) (Hg.) (1996): Handreichungen 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.

- Pätzold, G.; Walden, G. (1999): Lernortkooperation – Stand und Perspektiven. Reihe: Berichte zur beruflichen Bildung. Heft 225. Hg. vom BiBB. Bielefeld: Bertelsmann.
- Piening, D.; Rauner, F.; Backhaus, J. (2012): 1. Bericht Engagement & Ausbildungsorganisation. Einstellungen sächsischer Auszubildender zu ihrem Beruf und ihrer Ausbildung. Eine Studie im Rahmen der Landesinitiative „Steigerung der Attraktivität, Qualität und Rentabilität der dualen Berufsausbildung in Sachsen (QEK)“. URL: www.bildungsmarkt-sachsen.de/qek - Bereich Download.
- Rauner, F. (1998): Moderne Beruflichkeit. In: Euler, D. (Hg.): Berufliches Lernen im Wandel – Konsequenzen für die Lernorte? Dokumentation des 3. Forums Berufsbildungsforschung 1997 an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen. Nürnberg: IAB, 153–171.
- Rauner, F. (2000): Zukunft der Facharbeit. In: Pahl, J.-P.; Rauner, F.; Spöttl, G. (Hg.): Berufliches Arbeitsprozesswissen. Baden-Baden: Nomos, 49-60.
- Rauner, F. (2007a): Duale Berufsausbildung in der Wissensgesellschaft – eine Standortbestimmung. In: Bertelsmann Stiftung (Hg.) (2007): Reihe: Jugend und Arbeit – Positionen. Gütersloh.
- Rauner, F. (2007b): Zwischen Innovation und Qualifizierungsmarkt: Szenarien im Vergleich. In: Prager J.U.; Wieland, C. (Hg.): Duales Ausbildungssystem – Quo vadis? Berufliche Bildung auf neuen Wegen. Gütersloh: Verlag Bertelsmann-Stiftung. 184 – 201
- Rauner, F. (2012): INAP-Memorandum. Architektur einer modernen Lehrlingsausbildung. Standards für Gestaltung, Organisation und Steuerung. International Network on Innovative Apprenticeship (INAP)-Kommission. Architecture Apprenticeship. April 2012. URL: <http://bildungsklick.de/a/83636/memorandum-wertet-die-duale-berufsausbildung-international-auf/>
- Sennett, R. (1998): Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin Verlag. (Originalausgabe: The Erosion of Character. New York).

12 Anhang

Anhang 1: Skalen Identität und Engagement

Skalen	Items	Cronbachs Alpha
berufliche Identität	Ich erzähle anderen gerne, welchen Beruf ich habe/erlerne.	$\alpha = .87$
	Ich „passe“ zu meinem Beruf.	
	Ich möchte auch in Zukunft in meinem Beruf arbeiten.	
	Ich bin stolz auf meinen Beruf.	
	Der Beruf ist für mich wie ein Stück 'Heimat'.	
berufliches Engagement	Ich bin an meinem Beruf nicht besonders interessiert. (rekodiert)	$\alpha = .82$
	Es interessiert mich, wie meine Arbeit zum betrieblichen Gesamtgeschehen beiträgt.	
	Beruf heißt für mich Qualität abzuliefern.	
	Ich gehe in meiner Tätigkeit auf.	
	Ich weiß, was die Arbeiten, die ich ausführe, mit meinem Beruf zu tun haben.	
betriebliches Engagement	Ich mache mir manchmal Gedanken darüber, wie sich meine Arbeit so verändern lässt, dass sie besser oder hochwertiger auszuführen ist.	$\alpha = .71$
	Ich bemühe mich, für meinen Betrieb Qualität abzuliefern.	
	Ich möchte mit meiner Arbeit zum betrieblichen Erfolg beitragen.	
	Im Betrieb übernehme ich gern Verantwortung.	
	Die Zugehörigkeit zum Betrieb ist mir wichtiger als die Arbeit in meinem Beruf.	
	Ich interessiere mich für das betriebliche Vorschlagswesen.	
betriebliche Identität	Die Arbeit in meinem Betrieb ist so interessant, dass ich oft die Zeit vergesse.	$\alpha = .90$
	Der Betrieb ist für mich wie ein Stück "Heimat".	
	Ich möchte auch in Zukunft bei meinem Betrieb bleiben - auch wenn ich die Möglichkeit habe, woanders hin zu wechseln.	
	Ich erzähle anderen gern von meinem Betrieb.	
	Ich 'passe' zu meinem Betrieb.	
	Die Zukunft meines Betriebes liegt mir am Herzen.	
Arbeitsmoral	Ich fühle mich meinem betrieb nur wenig verbunden (rekodiert).	$\alpha = .69$
	Ich bin motiviert, egal welche Tätigkeiten ich aufgetragen bekomme.	
	Ich bin stets pünktlich, auch dann, wenn die Arbeit es nicht erfordert.	

Anhang 2: Identität und Engagement: Einordnung der Berufe in der Vier-Felder Matrix

a) Berufliche und Betriebliche Identität

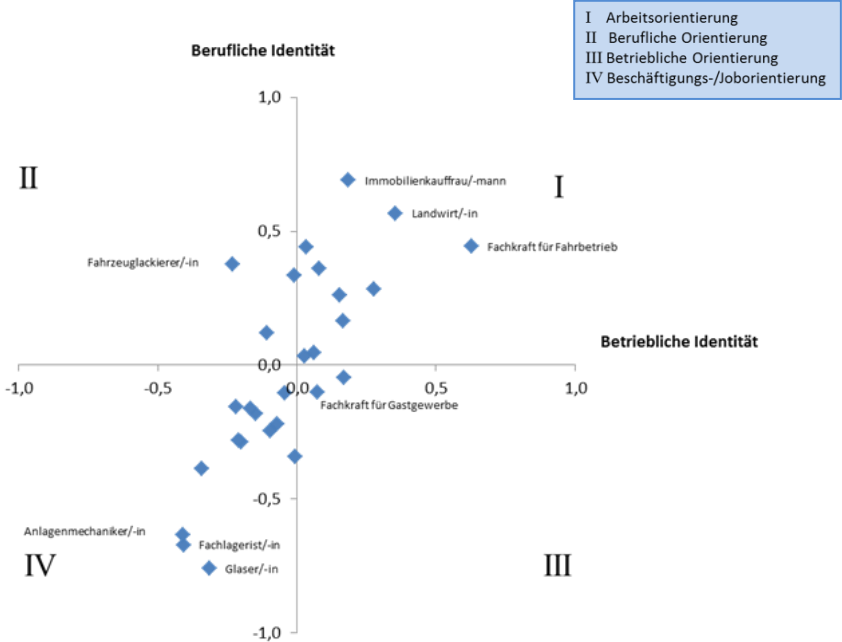


Abb. 121: Verortung der Berufe im Vergleich der beruflichen und betrieblichen Identität (s.a. Abb. 80)

Berufe	berufliche Identität	betriebliche Identität
Fachlagerist/-in	-,6706285	-,4078155
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	,0477596	,0624348
Fachkraft für Lagerlogistik	-,1034256	-,0417342
Fachkraft für Gastgewerbe	-,1010839	,0747539
Fachkraft für Fahrbetrieb	,4443006	,6287455
Friseur/-in	,2843638	,2770461
Koch/Köchin	,1661394	,1675460
Tischler/-in	,3340340	-,0104548
Maler/-in und Lackier/-in	-,1822839	-,1487034
Steinmetz	,4405951	,0334404
Kanalbauer/-in	-,2861519	-,1998749
Gärtner/-in	-,1556112	-,2201187
Landwirt/-in	,5670278	,3551654
Pferdewirt/-in	,3597894	,0794280
Bürokaufmann/-frau	-,2458676	-,0943638
Hotelkaufmann/-frau	-,1632624	-,1650111
Immobilienkaufmann/-frau	,6913549	,1859677
Veräußer/-in	,0324006	,0263969
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	-,0478673	,1696661
KFZ-Mechatroniker/-in	,2626955	,1527297
Oberflächenbeschichter/-in	-,3876961	-,3424532
Fahrzeuglackierer/-in	,3774316	-,2295652
Glasbauer/-in	-,7582568	-,3130811
Anlagenmechaniker/-in	-,6334552	-,4081456
Industriemechaniker/-in	-,2211778	-,0704398
Mechatroniker/-in	,1196560	-,1086569
Verfahrensmechaniker/-in	-,3424487	-,0048912
Zerspanungsmechaniker/-in	-,2805183	-,2104140

Tab. 8: Koordinaten der Verortung aller Berufe in der Vier-Felder Matrix „Berufliche und Betriebliche Identität“

b) Berufliches und betriebliches Engagement

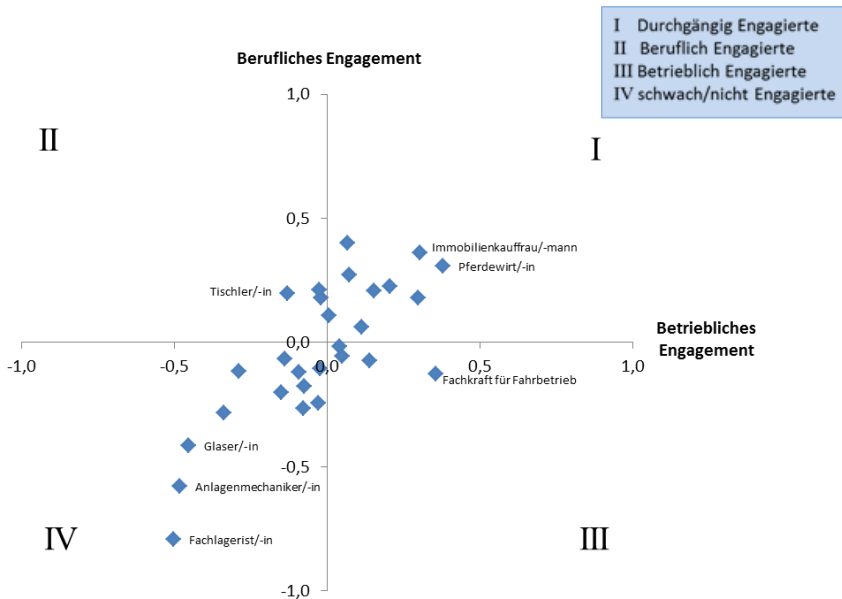


Abb. 122: Verortung der Berufe im Vergleich des beruflichen und betrieblichen Engagements (s.a.)

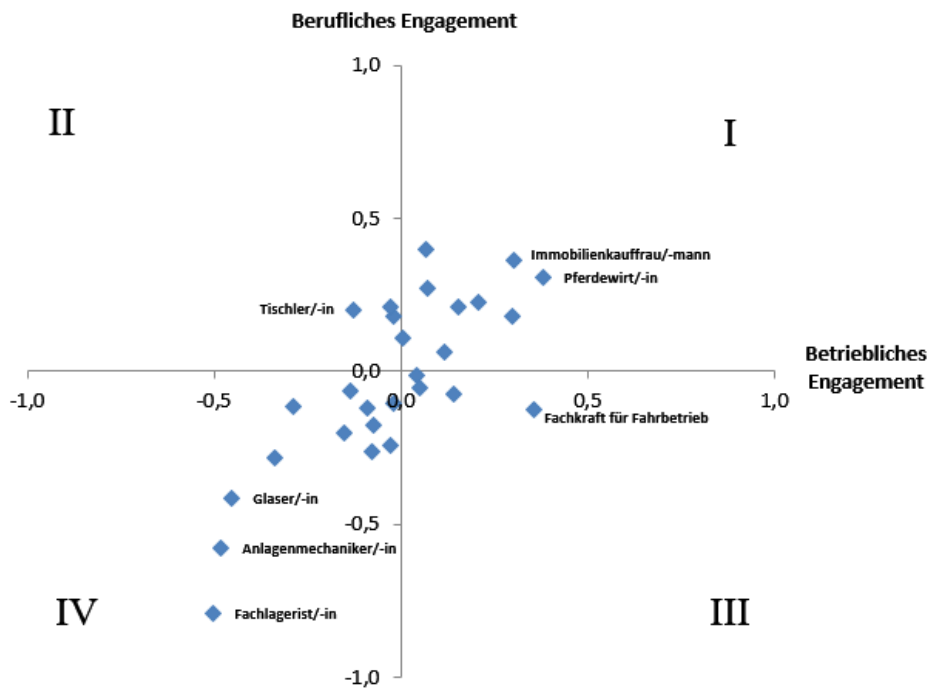


Abb. 81)

Berufe	berufliches Engagement	betriebliches Engagement
Anlagenmechaniker/-in	-0,58	-0,48
Industriemechaniker/-in	-0,26	-0,08
Mechatroniker/-in	0,27	0,07
Verfahrensmechaniker/-in	-0,24	-0,03
Zerspanungsmechaniker/-in	-0,20	-0,15
KFZ-Mechatroniker/-in	0,21	0,15
Oberflächenbeschichter/-in	-0,28	-0,34
Fahrzeuglackierer/-in	0,18	-0,02
Glasbauer/-in	-0,42	-0,45
Bürokaufmann/-frau	-0,11	-0,02
Hotelkaufmann/-frau	0,11	0,01
Immobilienkaufmann/-frau	0,36	0,30
Veräufner/-in	0,06	0,12
Kaufmann/-frau im Einzelhandel	-0,05	0,05
Gärtner/-in	-0,12	-0,29
Landwirt/-in	0,18	0,30
Pferdewirt/-in	0,31	0,38
Fachlagerist/-in	-0,79	-0,50
Fachangestellte/-r für Bäderbetriebe	-0,02	0,04
Fachkraft für Lagerlogistik	-0,06	-0,14
Fachkraft für Gastgewerbe	-0,07	0,14
Fachkraft für Fahrbetrieb	-0,13	0,36
Friseur/-in	0,21	-0,03
Koch/Köchin	0,23	0,21
Tischler/-in	0,20	-0,13
Maler/-in und Lackier/-in	-0,18	-0,07
Steinmetz	0,40	0,07
Kanalbauer/-in	-0,12	-0,09

Tab. 9: Koordinaten der Verortung aller Berufe in der Vier-Felder Matrix „Berufliches und Betriebliches Engagement“

Anhang 3: Skalen „Qualität der Berufsausbildung“ aus Sicht der Auszubildenden

Skalen	Items	Cronbachs Alpha
Geschäftsprozessorientierung (GP)	Die Azubis lernen unterschiedlichste Aufgaben- und Tätigkeitsbereiche anderer Mitarbeiter kennen.	$\alpha = .83$
	Mir ist klar, wie die jeweilige Abteilung, in der ich tätig bin, in den Gesamtbetrieb einzuordnen ist.	
	Ich habe einen Überblick darüber, was in anderen Abteilungen getan wird.	
	Ich bin darüber informiert, mit welchen Aufgaben meine Arbeitskollegen betraut sind.	
	Mir ist die Einbettung meiner Aufgabe in die Arbeitsorganisation meiner Abteilung klar.	
	Mir ist die Einbettung meiner Aufgaben in die betrieblichen Abläufe klar.	
	Außer meinen Kernaufgaben lerne ich auch die übrigen Prozesse im Betrieb kennen.	
Ausbildungsqualität (Anspruch bzw. Niveau der Aufgaben) (AQ_A)	Die Azubis sind mit Aufgaben und Problemen betraut, die letztlich auch für den Gesamtbetrieb bedeutsam sind.	$\alpha = .79$
	Den Azubis werden verantwortungsvolle Aufgaben übertragen.	
	Die mir übertragenen Aufgaben sind auf meine Kenntnisse und Fähigkeiten im betreffenden Aufgabenbereich zugeschnitten.	
	In meinen Arbeitsaufgaben kann ich anwenden, was ich im betreffenden Arbeitsbereich gelernt habe.	
	Um die Arbeitsaufgaben gut durchzuführen, muss ich eine Menge unterschiedlicher Dinge beachten.	
Ausbildungsqualität (Selbstständigkeit) (AQ_S)	Wenn es verschiedene Lösungsmöglichkeiten für eine Aufgabe gibt, wäge ich ab, welche die Beste ist.	$\alpha = .69$
	Neue, komplizierte Arbeitsaufgaben löse ich, indem ich auf das aufbaue, was ich schon kann.	
	Ich habe ziemlich viel Freiraum dabei, wie ich meine Arbeiten durchführe.	
	Ich führe die meisten Aufgaben selbstständig durch.	
	Wenn ich etwas nicht verstehe, frage ich nach oder besorge mir die nötigen Informationen.	

Ausbildungsqualität (Breite des Berufes/Rahmen) (AQ_B)	Bei Problemen habe ich stets einen Ansprechpartner.	$\alpha = .69$
	Die Mitarbeiter ignorieren Auszubildende weitgehend.	
	Die Azubis werden in der ganzen Breite des Berufes ausgebildet.	
	Die Arbeitsaufträge, die ich übertragen bekomme, passen zu meinem Beruf.	
	Meine Arbeitsbelastung im Betrieb stört meine Ausbildung.	
Die betriebliche Ausbildung findet anhand praktischer Arbeitsaufträge statt (anstatt z.B. in der Lehrwerkstatt oder in Kursen).		
Ausbildungs- begleitung (ABB)	Von meinem Ausbilder kann ich viel lernen.	$\alpha = .77$
	Mit meinem Ausbilder spreche ich regelmäßig über meinen Ausbildungsverlauf.	
	Wenn ich selbst Aufgaben bearbeite, erhalte ich fachmännische Unterstützung und Rückmeldung, wenn nötig.	
	Es gibt regelmäßige Besprechungen im Betrieb, wie Auszubildende mit der Ausbildung zurechtkommen.	
Betriebsklima (SBK)	Die Mitarbeiter unterstützen sich gegenseitig.	$\alpha = .79$
	Es herrscht eine vertrauensvolle Atmosphäre unter den Mitarbeitern.	
	Die Zusammenarbeit mit den Menschen im Betrieb wirkt sich positiv auf meine Ausbildung aus.	
Lernortkooperation (Struktur) (LKS)	Mein Ausbildungsbetrieb und die Berufsschule stimmen die Ausbildung miteinander ab.	$\alpha = .64$
	Zwischen unserem Betrieb und der berufsbildenden Schule werden gemeinsame Projekte durchgeführt.	
	Der Ausbildungsbetrieb ist mit der Arbeit der Schule zufrieden.	
	Mein Betrieb räumt dem Besuch der Berufsschule einen hohen Stellenwert ein.	

Lernortkooperation (Inhalte) (LKI)	Das Lernen in der Berufsschule und im Betrieb passt gut zusammen.	$\alpha = .89$
	Der Berufsschulunterricht orientiert sich an der betrieblichen Praxis.	
	Der Berufsschulunterricht hilft mir, die Aufgaben und Probleme der betrieblichen Arbeit zu lösen.	
	Die Inhalte, die ich in der Berufsschule lerne, kann ich in der Arbeit anwenden.	
	Die Arbeiten, die ich im Betrieb durchführe, werden auch in der Berufsschule behandelt.	
Schulklima (SSchK)	Die Mitschüler stören häufig im Unterricht. (rekodiert)	$\alpha = .71$
	Mitschüler nehmen wenig Rücksicht auf andere Schülerinnen/Schüler. (rekodiert)	
	Was wir im Unterricht machen, finde ich meistens interessant.	
	Schüler schwänzen öfters die Schule. (rekodiert)	
	Ich fühle mich in meiner Schule wohl.	
Lehrerbewertung (LB)	Unsere Lehrer...berücksichtigen die Interessen der Schüler im Unterricht	$\alpha = .84$
	Unsere Lehrer ... gestalten den Unterricht interessant.	
	Unsere Lehrer ... nehmen die Schüler ernst.	
	Unsere Lehrer ... haben einen guten Überblick über die betriebliche Realität.	
	Unsere Lehrer ... kooperieren mit Ausbildern und Meistern aus unserem Betrieb.	
	Unsere Lehrer ... kennen sich im Fach wirklich gut aus.	
Unterrichtsqualität (UQ)	Unsere Lehrer ... kümmern sich auch um einzelne Schüler.	$\alpha = .83$
	Unsere Lehrer ... sprechen sich in der Unterrichtsplanung und -durchführung miteinander ab.	
	Unsere Lehrer ... können auch schwierige Themen verständlich vermitteln.	
	Unsere Lehrer ... geben uns die Möglichkeit, Probleme selbstständig zu lösen und beraten uns dabei.	

Anhang 4: Ausbildungsqualität im Ausbildungsverlauf - weitere Berufsgruppen

1. Ausbildungsbegleitung

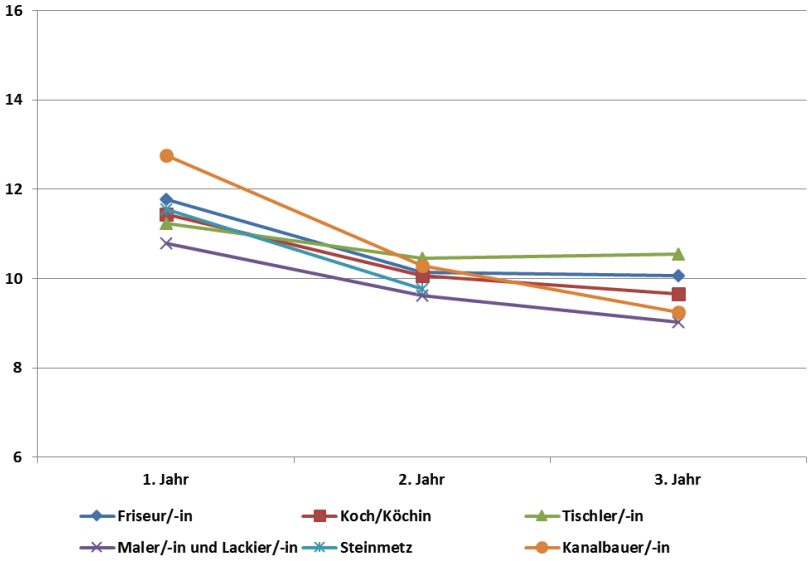


Abb. 123: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 3, Handwerk II

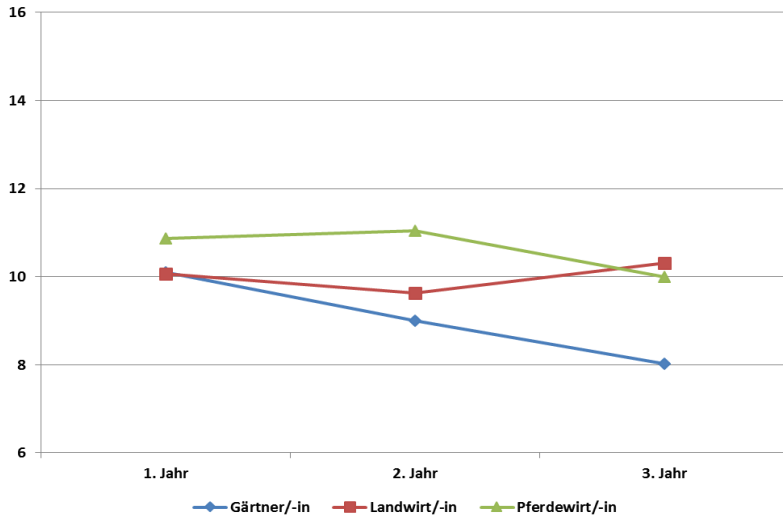


Abb. 124: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 4, Landwirtschaft

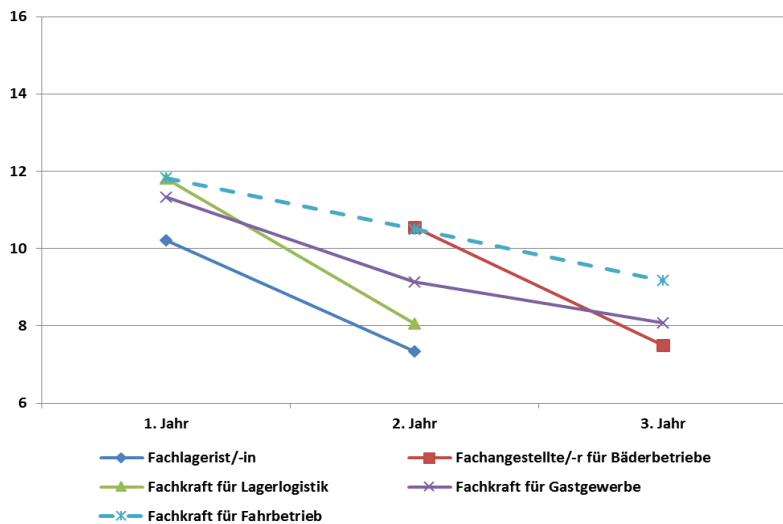


Abb. 125: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe. Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

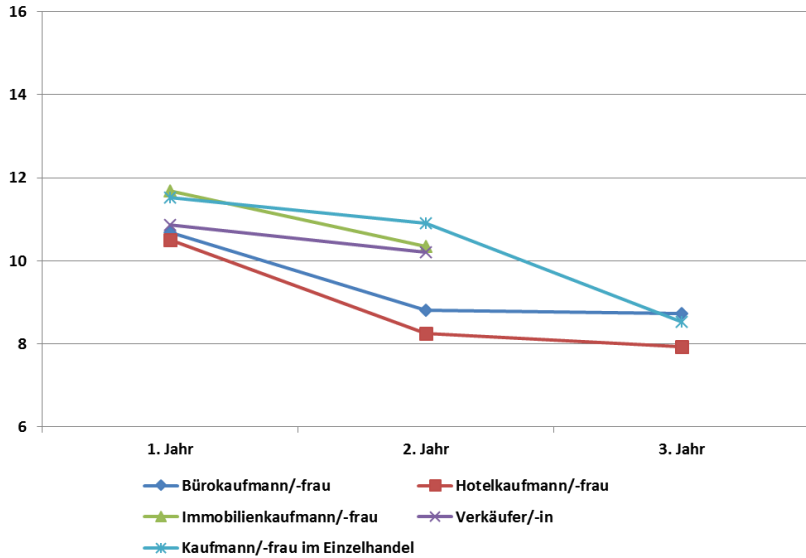


Abb. 126: Ausbildungsbegleitung in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe. Bemerkung: Immobilienkaufleute im dritten Jahr, n=1, wurde nicht aufgenommen

2. Lernortkooperation, Struktur und Inhalt nach Berufsgruppen

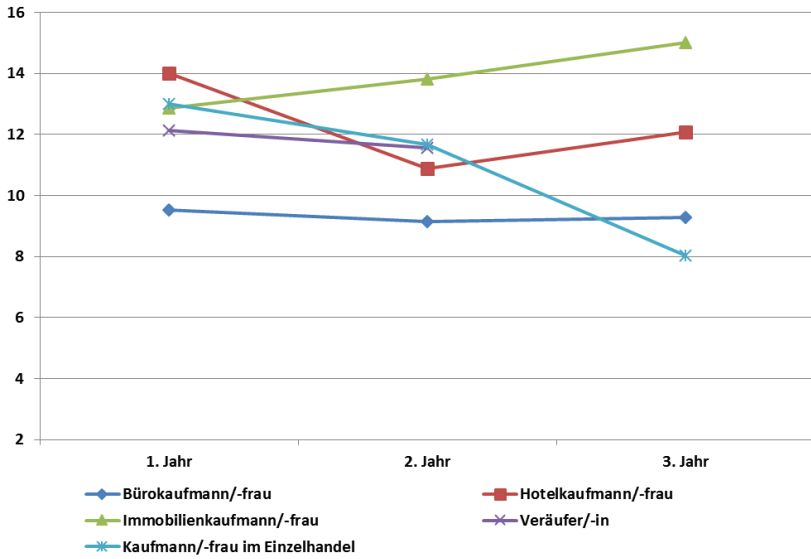


Abb. 127: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.
Bemerkung: Immobilienkaufleute im 3. Jahr: n=1

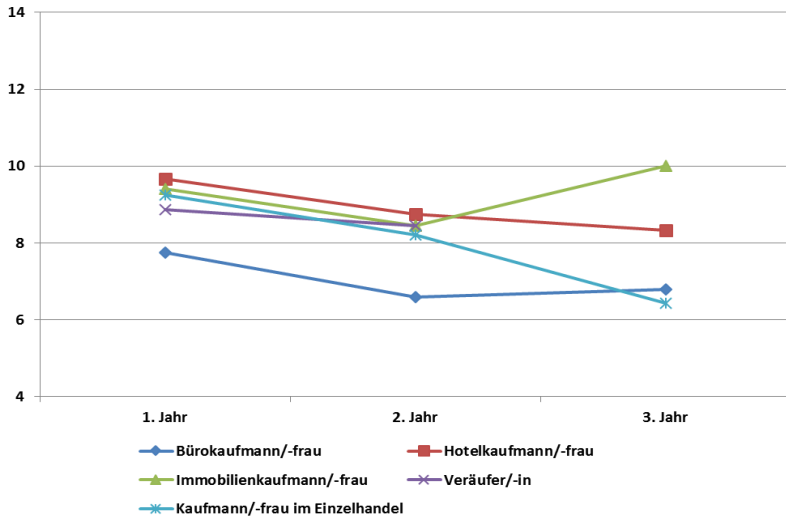


Abb. 128: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 6, kaufmännische Berufe.
Bemerkung: Immobilienkaufleute im 3. Jahr: n=1

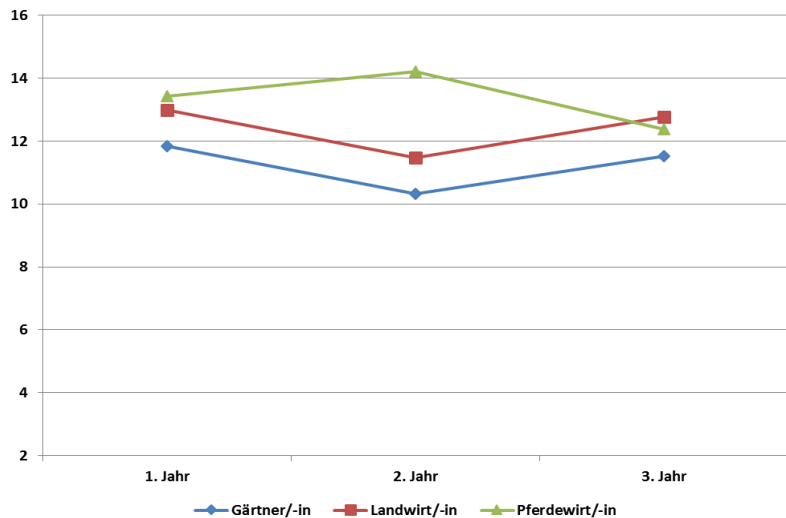


Abb. 129: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 4, Landwirtschaft

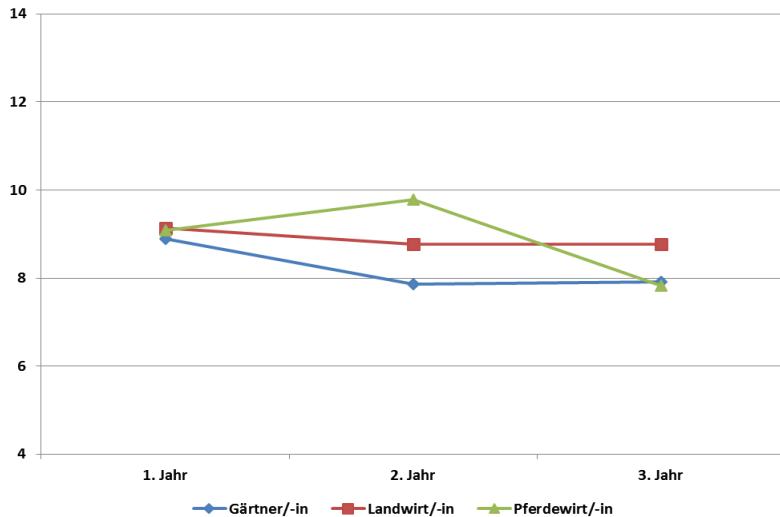


Abb. 130: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 4, Landwirtschaft

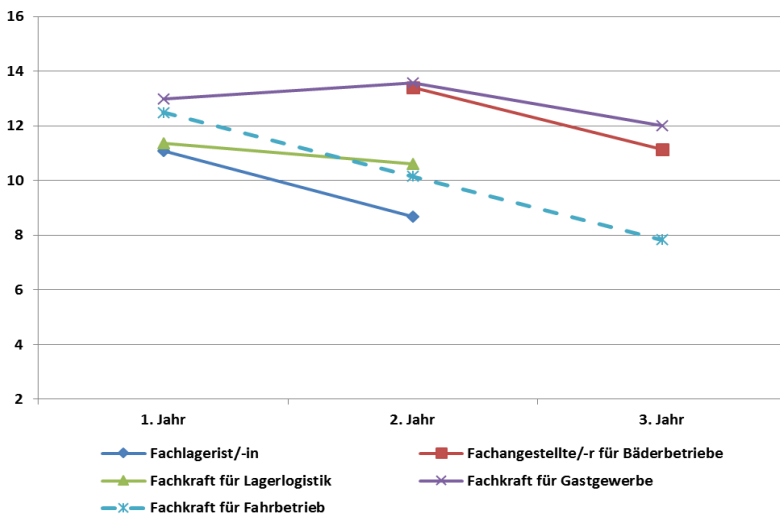


Abb. 131: Lernortkooperation (Inhalte) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.
 Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

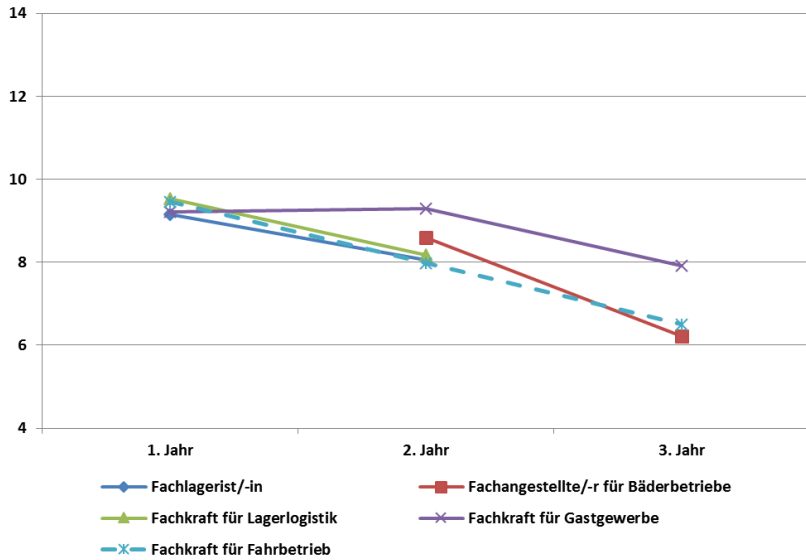


Abb. 132: Lernortkooperation (Struktur) in der Gruppe 5, allgemeines Gewerbe.
 Bemerkung: Wert im 2. Jahr für Fachkraft für Fahrbetrieb wurde aufgrund fehlender Daten geschätzt als Mittelwert aus dem 1. und 3. Jahr

Angang 5: Qualitätsprofile der Berufe

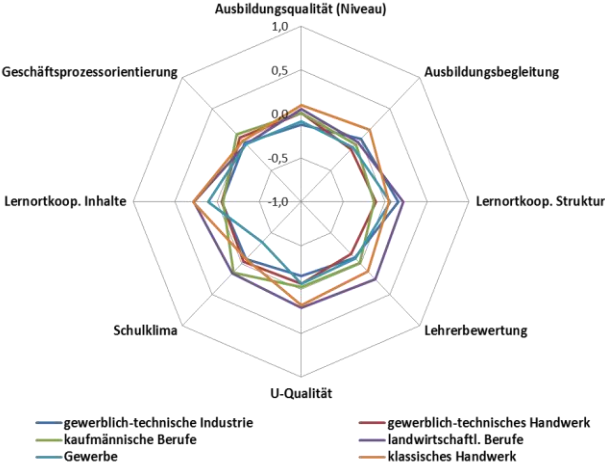
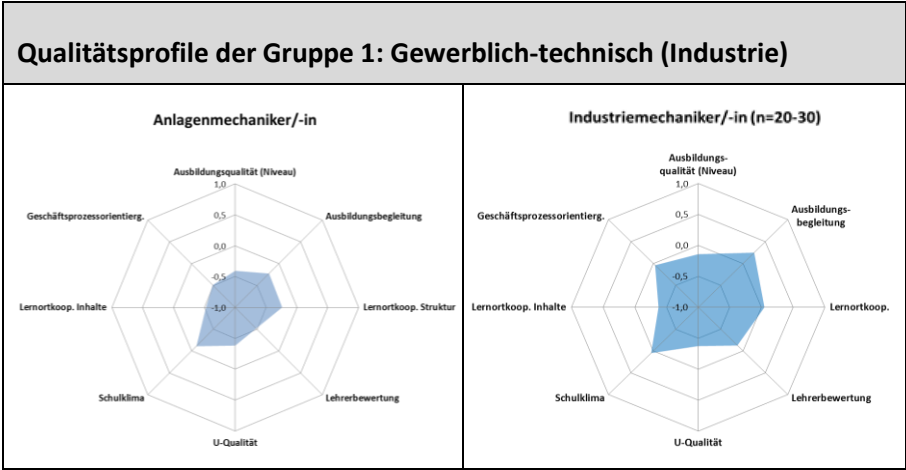


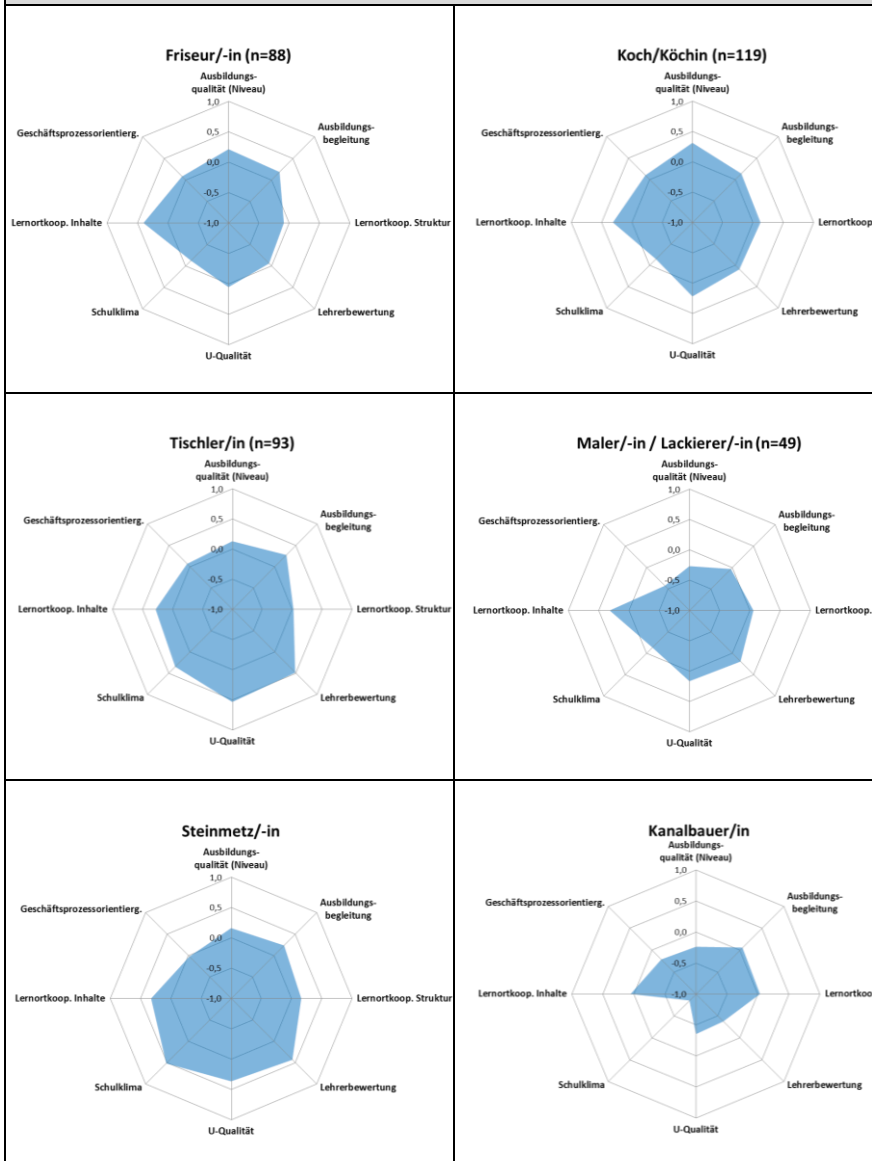
Abb. 133: Qualitätsprofile der Berufe gesamt



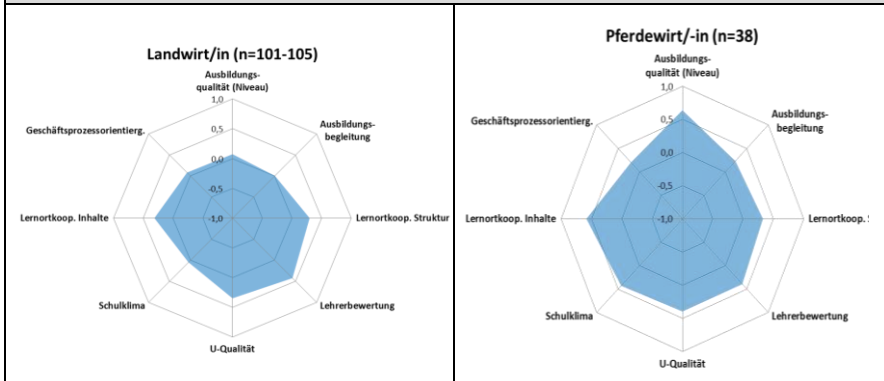
Qualitätsprofile der Gruppe 2: Handwerk I



Qualitätsprofile Gruppe 3: Handwerk II



Qualitätsprofile der Gruppe 4: Landwirtschaft



Qualitätsprofile der Gruppe 5: allgemeines Gewerbe



Qualitätsprofile der Gruppe 6: Kaufmännisch



Abb. 134: Qualitätsprofile der beteiligten Ausbildungsberufe (s.a. Abb. 114 und Abb. 115)