



Hochschule Magdeburg-Stendal
Fachbereich Sozial- und Gesundheitswesen

Projektbericht
Abbruchbereitschaft von Auszubildenden

Vorgelegt von:	Matrikelnummer:
Theresa Ackermann	20152929
Annika Rape	20152954
Melissa Rehklau	20152955
Svenja Rostosky	20152593
Julia Wolf	20152452

Im Studiengang
Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung

WiSe 2015/2016- SoSe 2016

Projektleiter:
Prof. Dr. Rahim Hajji

Magdeburg, 11.08.2016

Inhalt

Abbildungsverzeichnis	3
1 Aktueller Erkenntnisstand	6
2 Theoretischer Hintergrund.....	9
2.1 Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche	9
2.2 Ursachen der Abbruchbereitschaft und Wirkungszusammenhänge.....	10
2.3 Hypothesen	16
2.4 Zusammenfassendes Erklärungsmodell	22
3 Methodische Herangehensweise und Operationalisierung.....	24
4 Ergebnisse.....	36
4.1 Stichprobe	36
4.2 Hypothesenüberprüfung	37
5 Fazit	82
Literaturverzeichnis	i
Anhang	v
Eidesstattliche Erklärung.....	li

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Erklärungsmodell der Studie.....	23
<i>Abbildung 2</i> : Prozentuale Verteilung der Berufsgruppen in der Stichprobe	37
Abbildung 3: Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum der Auszubildenden im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	38
Abbildung 4: Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten der Auszubildenden die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen und der Abbruchwahrscheinlichkeit.....	39
Abbildung 5: Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung der Auszubildenden und der Abbruchbereitschaft	40
Abbildung 6: Zusammenhang zwischen der Attraktivität des Ausbildungsbetriebes und der Abbruchbereitschaft.....	41
Abbildung 7: Zusammenhang zwischen der Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft	42
Abbildung 8: Zusammenhang zwischen den Ausbildungsbedingungen im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	43
Abbildung 9: Zusammenhang zwischen dem Gefühl der Ausnutzung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	44
Abbildung 10: Zusammenhang zwischen den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft	45
Abbildung 11: Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der Abbruchbereitschaft.....	46
Abbildung 12: Zusammenhang zwischen den Arbeitszeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	47
<i>Abbildung 13</i> : Zusammenhang zwischen den Pausenzeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	48
Abbildung 14: Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	49
Abbildung 15: Zusammenhang zwischen der Überforderung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	50
Abbildung 16: Zusammenhang zwischen der Unterforderung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	51

Abbildung 17: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft.....	52
Abbildung 18: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Ausbildern im Betrieb und der Abbruchbereitschaft	53
Abbildung 19: Zusammenhang zwischen der Zeitinvestition des Ausbilders und der Abbruchbereitschaft.....	54
Abbildung 20: Zusammenhang zwischen den Kompetenzen der Ausbilder und der Abbruchbereitschaft der Auszubildenden	55
Abbildung 21: Zusammenhang zwischen der Abstimmung des Ausbildungsbetriebes und der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft	56
Abbildung 22: Zusammenhang zwischen dem frühen Interesse während der Schulzeit für den Ausbildungsberuf und der Abbruchbereitschaft	57
Abbildung 23: Zusammenhang zwischen dem Grad der Information über den Ausbildungsberuf vor Ausbildungsbeginn und der Abbruchbereitschaft	58
Abbildung 24: <i>Zusammenhang zwischen einer praktischen Vorbereitung vor der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft</i>	59
Abbildung 25: Zusammenhang zwischen den Vorkenntnissen über den Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft	60
Abbildung 26: <i>Zusammenhang zwischen den praktischen Vorkenntnissen im Betrieb und der Abbruchbereitschaft</i>	61
Abbildung 27: Zusammenhang zwischen einem Einstellungstest, der vor Ausbildungsbeginn zu absolvieren ist und der Abbruchbereitschaft	62
Abbildung 28: Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsbetriebes und der Abbruchbereitschaft.....	63
Abbildung 29: Zusammenhang zwischen der Motivation die Ausbildung zu beginnen und der Abbruchbereitschaft	64
Abbildung 30: Zusammenhang zwischen dem Klassenklima in der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft.....	65
Abbildung 31: Zusammenhang zwischen des Lernverhaltens in der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft.....	66
Abbildung 32: Zusammenhang zwischen dem Umgang mit Konflikten im Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft	67
Abbildung 33: Zusammenhang zwischen dem Kohärenzsinn der Auszubildenden bezüglich ihrer Arbeit im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	68

Abbildung 34: Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhalten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....	69
Abbildung 35: Zusammenhang zwischen der Unterstützung von Freunden und der Abbruchbereitschaft.....	70
Abbildung 36: Zusammenhang zwischen der Unterstützung von der Familie und der Abbruchbereitschaft.....	71
Abbildung 37: Zusammenhang zwischen dem sozialen Verhalten in der Freizeit und der Abbruchbereitschaft.....	72
Abbildung 38: Zusammenhang zwischen dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen und der Abbruchbereitschaft.....	73
Abbildung 39: Zusammenhang zwischen der seelischen Belastung am Arbeitsplatz und der Abbruchbereitschaft.....	74
Abbildung 40: Zusammenhang zwischen den Folgen für das Freizeitverhalten und der Abbruchbereitschaft.....	75
<i>Abbildung 41: Zusammenhang zwischen der physischen Belastung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft.....</i>	<i>76</i>
Abbildung 42: Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsjahrgang und der Abbruchbereitschaft.....	77
Abbildung 43: Zusammenhang zwischen der Schwierigkeit einen Ausbildungsplatz zu bekommen und der Abbruchbereitschaft.....	78
Abbildung 44: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung und der Abbruchbereitschaft	79
Abbildung 45: Zusammenhang zwischen einer vorherigen Berufsausbildung und der Abbruchbereitschaft.....	80
Abbildung 46: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft	81

1 Aktueller Erkenntnisstand

Das deutsche System der dualen Berufsausbildung gilt als Erfolgsrezept für die Ausbildung und Qualifizierung junger Facharbeiter¹ und einen gelingenden Übergang in die Arbeitswelt. Doch auch, wenn es für viele europäische Staaten als Vorbild für eigene Reformationen des Ausbildungssystems dient, hat dieses Modell in Deutschland seit einiger Zeit bildungspolitische Aufmerksamkeit erlangt (Euler 2013). Denn die Abbruchbereitschaft unter den Jugendlichen sowie die Anzahl der abgebrochenen Berufsausbildungen nehmen zu und stellen gegenwärtig eine bedeutende politische Herausforderung dar (Beicht, Walden 2013). Laut dem Statistischen Bundesamt wurden 2011 bundesweit fast 24,4% der Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. In Sachsen-Anhalt waren es sogar 31%, womit es deutschlandweit an dritter Stelle steht. Eine vorzeitige Lösung des Vertrages bedeutet nicht zwangsweise einen Abbruch der Ausbildung, da auch ein Betriebs- oder Berufswechsel die Folge sein kann. Dennoch stellt die Lösungsquote einen Indikator für die Stabilität des Ausbildungsverhältnisses und die Effizienz des Ausbildungssystems dar (Vollmar 2013).

Eine vorzeitige Vertragslösung bringt für die Auszubildenden, die Betriebe aber auch für die Volkswirtschaft negative Folgen mit sich. Die Jugendlichen erleben einen Einschnitt in ihrem Berufsleben, wodurch sie sich in einer kritischen Lebenssituation wiederfinden. Für die Betriebe bedeutet ein Ausbildungsabbruch einen hohen Ressourcenverlust und Kostenaufwand. Auf gesellschaftlicher Ebene stellt sich das Problem des Fachkräftemangels dar, welches durch die aktuelle demografische Entwicklung zusätzlich verstärkt wird (Beicht, Walden 2013). Außerdem bedeutet eine hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen eine Steigerung der sozialen Kosten, zum einen durch die nichtqualifizierten Jugendlichen, die ein größeres Arbeitsmarktrisiko darstellen, zum anderen auch durch die kurzfristig freien Ausbildungsplätze, die nicht so schnell wieder vergeben werden können (Hauptausschuss des BIBB 2008).

Vertragslösungen waren zwar aufgrund ihrer Brisanz in der Vergangenheit immer häufiger Gegenstand wissenschaftlicher Untersuchungen, trotzdem gibt es bisher wenig breit angelegte quantitative Erhebungen dazu (Beicht, Walden 2013). Selten untersucht sind vor allem die Gründe für mögliche Vertragslösungen. In einer Regionalstudie von 2012 (Piening et al.)

¹ Es wird im Folgenden versucht, geschlechtsneutrale Bezeichnungen zu verwenden. Aus Gründen der Lesbarkeit und Praktikabilität wird auf die Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten somit für beide Geschlechter.

wurde herausgefunden, dass die Initiative zur Vertragslösung zu 49% von den Auszubildenden, zu 34% vom Ausbildungsbetrieb und zu circa 17% von beiden Seiten ausgeht. Die letzte repräsentative deutschlandweite Befragung zu den Gründen für einen Ausbildungsabbruch stammt aus dem Jahr 2003.

Auszubildende wurden zu den Gründen einer Vertragslösung befragt und es wurde herausgefunden, dass fast 70% der Vertragslösungen auf betriebliche, in etwa die Hälfte (46%) auf persönliche und circa 30% auf berufsbezogene Ursachen zurückgehen. Schulische Gründe wurden eher selten genannt (Schöngen 2003). Diese Ergebnisse zeigen, dass die Gründe sehr vielseitig und komplex sind und es weiteren Untersuchungsbedarf gibt. Vor diesem Hintergrund wurde an der Hochschule Magdeburg-Stendal ein Forschungsprojekt mit Beteiligung der Agentur für Arbeit, Vertretern der Handwerkskammer und der Industrie- und Handelskammer initiiert. Dazu wurde auf Grundlage vorhandener Messmodelle sowie durch neue Items ein Fragebogen entwickelt mit dem Ziel, die Ursachen für eine gesteigerte Abbruchneigung und auch vorzeitige Ausbildungslösung zu untersuchen. Die Forschungsfrage lautet dementsprechend: „Wie lässt sich die Wechselbereitschaft bzw. Abbruchbereitschaft der Auszubildenden im Rahmen der dualen Ausbildung erklären?“

Wie die Literatur bestätigt, nimmt die Bereitschaft zum Ausbildungsabbruch unter den Jugendlichen in Deutschland zu. Auf diesem Hintergrund basiert die Untersuchung der vorliegenden Studie, bei der zunächst eine Literaturrecherche erfolgte, die wertvolle Aspekte und Daten zu diesem Thema hervorbrachte. Darauf folgten die Bestimmung des Untersuchungszieles und die Festlegung der Forschungsfragen. Dazu wurde das Projektteam in ein zweier und ein dreier Team aufgeteilt. Eine Gruppe beschäftigte sich hierbei mit der Frage „Wie lässt sich die Wechselbereitschaft beziehungsweise Abbruchbereitschaft der Auszubildenden im Rahmen der dualen Ausbildung erklären?“. Das zweite Team behandelte die Frage „Unter welchen Belastungssituationen stehen die Auszubildenden und welche Zusammenhänge und Folgen ergeben sich daraus?“. Um ein Erklärungsmodell für die Untersuchungsziele entwickeln zu können, erfolgte erneut eine intensive Literaturrecherche. Hierbei wurde nach Theoriebegriffen und Dimensionen recherchiert, welche wichtige Komponenten für die Ausbildungsqualität und Zufriedenheit der Auszubildenden darstellen. Danach wurden die gesammelten Theoriebegriffe und Dimensionen bearbeitet, um anschließend ein Erklärungsmodell für die Abbruchbereitschaft zu erstellen. Im Forschungsprozess wurden die beiden Erklärungsmodelle der Teams zu einem Modell zusammengefügt, um unabhängige und abhängige Variablen eindeutig abzubilden und die Forschungsfrage adäquat bearbeiten zu können.

Auf Basis des Erklärungsmodells wurden anschließend Hypothesen aufgestellt (2.3). Da ein Fragebogen ein wertvolles Instrument zur Überprüfung von aufgestellten Hypothesen darstellt und das Verbindungsstück zwischen Theorie und Analyse bildet, wurde für die vorliegende Untersuchung der quantitative Fragebogen als Erhebungsinstrument gewählt. So stehen die Fragen eines Fragebogens im Zusammenhang mit dem theoretischen Konzept und den Annahmen, welche auf Hintergrundinformationen beruhen. Ein Fragebogen stellt zudem ein effektives Instrument für die Erhebung von Meinungen und Einstellungen in einer größeren Stichprobe dar, wie sie bei dieser Untersuchung vorliegen. Bei der Erstellung des Bogens wurde darauf geachtet, dass die ausgewählten Fragen und Antwortkategorien mit dem Forschungsziel der Untersuchung übereinstimmen (Porst 2014: 16 f.). Es folgten weitere Recherchen nach Messmodellen und relevanten Items, welche die jeweiligen Theoriebegriffe abdecken. Hierbei wurden insbesondere Studien beziehungsweise Fragebögen, wie der COPSOQ Fragebogen oder der BIBB-Fragebogen herangezogen, um für die vorliegende Untersuchung passende Messmodelle zu identifizieren. Einige Messmodelle konnten direkt aus vorliegenden Untersuchungen übernommen werden, diverse mussten modifiziert und an das Untersuchungsziel angepasst werden. Nachdem die Operationalisierung der Theoriebegriffe abgeschlossen war, wurde ein erster Fragebogen konzeptualisiert, welcher in vielen weiteren Schritten überarbeitet und an die vorliegende Untersuchung angepasst wurde. Letztendlich wurde das Layout des Fragebogens ansprechend gestaltet. Der erstellte Fragebogen wurde im Pretest bei 17 Auszubildenden an einer Berufsschule getestet, um Fehler und die Aussagekraft des Fragebogens zu bestimmen. Im Rahmen der Auswertung wurden Korrelationen und Signifikanzen bestimmt. Anschließend wurde der Fragebogen entsprechend verändert. Insbesondere die Verbesserung der Messmodelle beziehungsweise der unabhängigen und abhängigen Variablen stand an erster Stelle. Nach einer weiteren Bearbeitung des Bogens, welche von allen Projektmitgliedern durchgeführt wurde, stand der endgültige Fragebogen fest. Die Hauptdatenerhebung erfolgte anschließend (4).

Der Forschungsbericht ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden die für diese Studie relevanten Hypothesen und deren Wirkungsrichtungen dargestellt. Das entwickelte Erklärungsmodell wird herangezogen, um die unabhängigen Variablen (UV) und die abhängige Variable (AV) darlegen zu können. Der anschließende Aspekt bezieht sich auf die methodische Herangehensweise. Hierbei werden die relevanten Begrifflichkeiten und deren Operationalisierung vorgestellt. Unter der Verwendung von Messmodellen wird dargestellt, wie die Variablen im Fragebogen messbar gemacht wurden. Im Anschluss daran werden die Datenerhebung beschrieben und die Ergebnisse vorgestellt.

2 Theoretischer Hintergrund

Im Folgenden wird zunächst der Gegenstand der Untersuchung vorgestellt. Die vorliegende Arbeit und die darin eingebundene empirische Untersuchung sind im sachsen-anhaltinischen dualen Berufsausbildungskontext im Schuljahr 2015/2016 verankert. Eine erhebliche Anzahl von Auszubildenden beendet die duale Ausbildung in dem zunächst gewählten Ausbildungsbetrieb nicht, da sie beispielsweise die Prüfung nicht besteht oder den Ausbildungsbetrieb oder -beruf wechselt (Uhly 2015: 13). Anhand der Arbeit sollen die Ursachen für die Abbruchbereitschaft von Auszubildenden einer dualen Berufsausbildung ergründet werden. Zu diesem Zweck wurden drei Ausbildungsjahrgänge in acht Berufsausbildungsrichtungen schriftlich mithilfe eines Fragebogens befragt. Mit der Zielrichtung, Risikofaktoren für instabile oder Erfolgsfaktoren für stabile Ausbildungsverhältnisse identifizieren zu können, wurden hierzu Informationen bezüglich der Auszubildenden, deren Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen erhoben.

2.1 Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsabbrüche

Nachfolgend soll das der Arbeit zugrundeliegende Begriffsverständnis dargestellt werden. Gemäß des im Bereich der Hochschulausbildung überwiegend vorherrschenden Begriffsverständnis ist ein Ausbildungsabbruch zum einen dann gegeben, wenn Auszubildende nach einer vorzeitigen Vertragslösung nicht erneut ein Ausbildungsverhältnis im dualen System antreten, und zum anderen, wenn Auszubildende auch ohne Vertragslösung die Abschlussprüfung endgültig nicht bestehen (Uhly 2015: 13). Vorzeitige Vertragslösung meint, im Kontext der Berufsausbildungsstatistik, sämtliche Ausbildungsverträge, die vor Ablauf der im Vertrag festgelegten Ausbildungszeit, aufgelöst werden. Die vorzeitige Auflösung des Vertrages erfolgt dabei i.d.R. durch Aufhebungsvertrag oder Kündigung, wobei die Vertragsbeendigung sowohl durch den Auszubildenden als auch die Ausbildungseinrichtung erfolgen kann (ebd.: 11f).

Hierbei ist jedoch die Bereitschaft zum Ausbildungsabbruch von der Bereitschaft zum Wechsel zu unterscheiden. So bedeutet nicht jede Vertragslösung einen endgültigen Ausbildungsabbruch. Die Wechselbereitschaft ist dadurch gekennzeichnet, dass Auszubildende in Erwägung ziehen den Betrieb oder den Beruf innerhalb des dualen Systems zu wechseln (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016).

So ist zu beachten, dass die Bereitschaft zur Beendigung der Ausbildung im ursprünglichen Ausbildungsbetrieb maßgeblich durch die Chance auf den Wechsel in einen anderen Ausbildungsbetrieb erhöht wird. Nicht selten führen Auszubildende ihre begonnene Ausbildung wegen einer angestrebten oder in Aussicht stehenden Alternative nicht im zunächst gewählten Ausbildungsbetrieb zu Ende (Beicht, Walden 2013: 8). Ein Betriebswechsel führt dabei immer zu einer Vertragslösung mit dem ursprünglichen Ausbildungsbetrieb (ebd.: 4). Die vorliegende Arbeit fasst den Begriff der Wechselbereitschaft im Folgenden zur Vereinfachung ebenfalls unter dem Oberbegriff der Abbruchbereitschaft, da das Ausscheiden aus dem zunächst gewählten Ausbildungsbetrieb im Zentrum der Betrachtung stehen soll und eine Differenzierung zwischen endgültigem Abbruch und Wechsel somit vernachlässigt werden kann.

Der Untersuchungsgegenstand umfasst somit sowohl Auszubildende, die dazu bereit sind, eine duale Berufsausbildung ohne Abschluss vorzeitig zu beenden, als auch Auszubildende, die während ihrer Ausbildung im ursprünglichen Beruf den Ausbildungsbetrieb wechseln wollen. Hierbei ist zwischen einem Betriebswechsel innerhalb desselben dualen Ausbildungszweigs und einem Betriebswechsel hin zu einer dualen Ausbildung in einem anderen Berufsfeld zu differenzieren. Beide Formen des Betriebswechsels werden vom Untersuchungsgegenstand umfasst.

2.2 Ursachen der Abbruchbereitschaft und Wirkungszusammenhänge

Bildungseinmündung und -verläufe hängen stark von sozialen und ökonomischen Faktoren und den Bildungschancen, in Abhängigkeit auch von verschiedenen sozialen Merkmalen wie Schicht- und Milieuzugehörigkeit, ab (Tillmann et al. 2014: 7). Die Ursachen für die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden können folglich vielfältig sein. So werden als mögliche Gründe bestimmte Betriebsfaktoren wie Betriebsgröße und kollektive Interessenvertretung, die Betriebs- und Ausbildungswahl, psychische und physische Belastungen, Arbeitsbedingungen im Betrieb und Faktoren, die die Ausbildungsqualität maßgeblich beeinflussen sowie persönlichkeitsbedingte Gründe, benannt (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2015). Somit wirken bei Ausbildungsabbrüchen individuelle und strukturelle Ursachen sowie berufsspezifische Bedingungen zusammen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2016).

Nachfolgend werden der Einfluss und Wirkungszusammenhang der relevanten unabhängigen Variablen auf die abhängige Variable, die Abbruchbereitschaft, mit Bezug zum derzeitigen Forschungsstand vorgestellt.

Soziodemografische Faktoren können in unterschiedlichem Ausmaß Einfluss auf die Abbruchbereitschaft haben. Die unabhängige Variable ‚Soziodemografische Daten‘ umfasst Geschlecht, Alter, Schulabschluss der Teilnehmer und Eltern sowie die Erwerbstätigkeit der Eltern.

Mit dem Geschlecht der Auszubildenden ist im Mittel kein substanziell großer Unterschied im Vertragslösungsrisiko verbunden. Allerdings zeigt sich ein höheres Lösungsrisiko im Falle einer geschlechtsuntypischen Berufsausbildung. Dies könnte u.a. darauf zurückzuführen sein, dass Minderheiten stärker von Diskriminierung betroffen sind (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2014: 132).

Die berufliche Mobilität kommt zwar bis in die Lebensmitte vor, jedoch in einem eingeschränkteren Ausmaß als oft angenommen wird. So werden mit zunehmendem Alter Wechsel der Ausbildungsbetriebe und Abbrüche der Ausbildungen seltener und die berufliche Kontinuität nimmt über den Laufbahnverlauf zu (Häfeli, Neuenschwander & Schumann 2015: 16).

Bezüglich des Einflusses der schulischen Vorbildung der Auszubildenden auf den Ausbildungsabbruch lässt sich ein gewisser Zusammenhang ableiten. So begünstigt eine niedrige schulische Vorbildung beispielsweise eher eine Ausbildungslösung (Piening et. al. 2012: 13).

Im Hinblick auf einen möglichen Zusammenhang einer bestehenden Erwerbstätigkeit der Eltern auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden ist davon auszugehen, dass Eltern eine Vorbildfunktion einnehmen. Somit liegt die Vermutung nahe, dass das Ausführen einer Berufsausbildung oder einer Erwerbstätigkeit durch die Kinder als selbstverständlich angesehen werden und ein Ausbildungsabbruch mit den daraus resultierenden Konsequenzen nicht leichtfertig in Kauf genommen wird (ebd.: 28).

Bei der unabhängigen Variable ‚**Persönlichkeit**‘ sind die sog. Copingstrategien, der sog. Kohärenzsinn und die Motive der Aufnahme und Beendigung der Ausbildung und die Motivationslage während der Tätigkeit innerhalb des Ausbildungsbetriebs der Auszubildenden zu berücksichtigen.

Ein Forschungsprojekt aus dem Jahr 2009 der Universität Duisburg-Essen konnte keine geschlechtsspezifischen und altersbedingten Unterschiede der Problembewältigungsstrategien von 15- bis 19-Jährigen in seiner Untersuchung feststellen (Kutscha, Besener & Debie, 2009: 151).

Der Kohärenzsinn der Auszubildenden wird maßgeblich durch die Differenz zwischen dem angestrebten und dem erreichten Ergebnis bei der Tätigkeit im Ausbildungsbetrieb bestimmt. So wird bei einer hohen Differenz die Sinnhaftigkeit der Tätigkeit eher infrage gestellt (Häfeli, Neuenschwander & Schumann 2015: 225).

Die Motivationslage während der Tätigkeit innerhalb des Ausbildungsbetriebs der Auszubildenden kann durch Feedbackstrukturen zwischen Ausbilder und Auszubildenden deutlich angehoben werden (Piening et. al. 2012: 54f).

Auch **soziale Parameter** können auf die Abbruchbereitschaft Auswirkungen haben (Häfeli, Neuenschwander & Schumann 2015: 55). Die unabhängige Variable ‚soziale Parameter‘ beinhaltet die soziale Unterstützung, soziale Probleme und das Verhältnis zu den Kollegen.

Insbesondere das Elternhaus scheint in Bezug auf einen Ausbildungsabbruch eine wesentliche Bedeutung zu haben. Ausbildungsabbrecher scheinen häufig unter einer mangelnden Unterstützung im Elternhaus zu leiden, die helfen würde, Demotivationen oder schwere Phasen in der Ausbildung zu überwinden (Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. 2014: 38).

In einer Bremer Längsschnittstudie, die von 1988 bis 2001 lief, wurden die Berufsbildung und das Arbeits- und Delinquenzverhalten von Jugendlichen, die sich in einer Berufsausbildung befanden, untersucht. Dabei sollten Erkenntnisse über den Einfluss von Erfolg bzw. Misserfolg in der Berufsausbildung auf die Häufigkeit und Art von Delinquenz der Auszubildenden generiert werden. Es wurde festgehalten, dass ein Zusammenhang zwischen Ausbildungsversagen und Straftatbegehung besteht und dass dieser auf die Persönlichkeitszüge der Auszubildenden zurückzuführen ist. Das Abbrechen der Ausbildung sei eine Fluchtreaktionsweise auf Probleme. Dagegen sei Kontinuität ein Indiz für Beharrlichkeit und Kompetenz zur Problembewältigung (Dessecker 2007: 43f).

Des Weiteren kann das Verhältnis zu den Kollegen im Ausbildungsbetrieb ein entscheidendes Indiz für die Abbruchbereitschaft sein. So können persönliche Gründe wie z.B. Probleme mit den Kollegen zu einem Abbruch der Berufsausbildung führen (Ruschel 2010: 9).

Eine weitere unabhängige Variable, die Einfluss auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden nehmen kann, stellt die ‚**Betriebs- und Ausbildungswahl**‘ dar. Sie umfasst das frühzeitige Interesse an dem derzeitigen Ausbildungsbetrieb, die Informiertheit über den Ausbildungsbetrieb, Vorerfahrungen und die bereits im Ausbildungsbetrieb oder im gewählten Ausbildungszweig gesammelten Erfahrungen. Zudem sind hierbei die Fragen nach der Relevanz einer Eignungsprüfung sowie die Motivation des Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung zu berücksichtigen.

Eine Befragung von Jugendlichen, die in 2001/2002 einen Ausbildungsvertrag aufgelöst hatten, zeigte, dass ein vorwiegender Grund für den Abbruch, den Bereich der Berufswahl und der beruflichen Orientierung betraf (Tillmann et al. 2014: 72). Für Auszubildende, die nicht den Beruf wählen können, den sie gerne wählen würden, stellt das Ausweichen auf andere Berufe häufig nur eine Notlösung dar und erhöht das Risiko des Ausbildungsabbruchs (ebd.: 79f).

Die Abbruchbereitschaft wird deswegen auch maßgeblich durch die Chance auf einen anderen Ausbildungsbetrieb erhöht. Eine erhebliche Zahl der Auszubildenden führt die begonnene Ausbildung im ursprünglichen Betrieb wegen einer angestrebten oder in Aussicht stehenden Alternative nicht zu Ende (Beicht, Walden 2013: 8).

Die Berufswünsche und Berufswahlmotive der angehenden Schulabsolventen fußen auf subjektiven Erwägungen. Zu unterscheiden sind hierbei drei Arten von Beweggründen: die extrinsischen und intrinsischen Motive sowie die sicherheitsorientierten Motive. Zu den extrinsischen Motiven zählen Gründe, die nicht aus dem Berufsbild selbst hervorgehen, wie z.B. die Bedeutung der Meinung des sozialen Umfelds, aber auch Nutzenerwartungen wie etwa Ansehen und Verdienst (Tillmann et al. 2014: 55). Intrinsische Motivationen stellen innere Beweggründe für den angestrebten Beruf wie bspw. anderen Menschen helfen zu wollen, sich für Technik zu interessieren, einen praktischen Nutzen für das Privatleben aus dem Beruf ziehen zu können oder eine körperlich nicht anstrengende und saubere Arbeit ausführen zu wollen, dar. Sicherheitsbezogene Gründe sind bspw. die Berücksichtigung der Chancen später einen Arbeitsplatz in diesem Beruf zu finden (Tillmann et al. 2014: 55).

Die Sicherheit im Hinblick auf die Entscheidung für den Lehrbetrieb offenbart sich meist nicht mit Übertritt von der Schule in die berufliche Grundbildung, sondern zeigt sich erst im Verlauf der ersten Monate der beruflichen Grundbildung. Dieses Ergebnis zeigt, dass neben der Suche nach dem richtigen Beruf die Frage nach dem richtigen Lehr- und Ausbildungsbetrieb mehr Beachtung finden sollte. Dies bestätigen Ergebnisse aus der Forschung zu Lehrabbrüchen, die als eine wichtige Ursache eine falsche Lehrbetriebswahl identifiziert hat (Häfeli, Neuenschwander & Schumann 2015: 68f).

Betriebspraktika, die in aller Regel als Pflichtbestandteil des Curriculums während der Schulzeit absolviert werden, gelten als außerordentlich hilfreich bei der Berufswahlentscheidung. Studien kamen zu dem Ergebnis, dass das Betriebspraktikum von den Jugendlichen die bekannteste, am meisten genutzte und hilfreichste Informationsquelle im Hinblick auf die Entscheidung für einen Beruf darstellt (Tillmann et al. 2014: 10).

Zudem geht die Teilnahme an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen (z. B. längere Praktika, Einstiegsqualifizierung) mit einem geringeren Vertragslösungsrisiko einher. Dies ist vermutlich damit zu erklären, dass entsprechende Selektionsprozesse und Instabilitätserfahrungen vor die Ausbildung verlagert werden (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2014: 132).

Darüber hinaus beeinflussen **Betriebsfaktoren** die Abbruchbereitschaft von Auszubildenden. Die unabhängige Variable ‚Betriebsfaktoren‘ umfasst die Betriebsgröße und die kollektive Interessenvertretung sowie die Ausstattung und die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes. Zudem soll der Einfluss des Handlungsspielraumes und der Einflussmöglichkeiten sowie der Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftschancen im Betrieb auf die Abbruchbereitschaft untersucht werden. Des Weiteren sollen die Selbsteinschätzung der Arbeitsleistung und die Ausnutzung in und die Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb weitere Aufschlüsse über diese Bereitschaft geben.

Auch die Betriebsgröße kann die Vertragslösungswahrscheinlichkeit beeinflussen. So ist in großen und durchschnittlichen Betriebsgrößen die Vertragslösungswahrscheinlichkeit geringer als in Kleinbetrieben (Rohrbach-Schmidt & Uhly 2014: 126).

Nach den „Collective-Voice“-Ansätzen der US-amerikanischen Arbeitsmarktökonomik hat eine funktionierende kollektive Interessenvertretung der Angestellten positive Effekte auf die Arbeitszufriedenheit und Produktivität sowie einen mindernden Effekt auf die Fluktuation (ebd.: 110).

Zu den betrieblichen Ausbildungsbedingungen, die einen möglichen Einfluss auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden haben, zählen die Ausstattung und Attraktivität des Ausbildungsbetriebes sowie die im Betrieb stattfindende Ausnutzung der Auszubildenden. So fällt die Vertragslösungswahrscheinlichkeit umso größer aus, je geringer die Attraktivität des Betriebes ist (ebd.: 125). Höhere betriebliche Investitionen wie z.B. in die Entwicklungsmöglichkeiten und Zukunftschancen der Auszubildenden im Betrieb, mindern ebenfalls das Vertragslösungsrisiko während der Probezeit (ebd.: 131).

Für die Abbruchbereitschaft stellt zudem die unabhängige Variable ‚**Arbeitsbedingungen**‘ einen maßgeblichen Faktor dar (ebd.: 108). Sie umfasst die äußeren Einflüsse am Arbeitsplatz, den Arbeitsaufwand, Zeitdruck und Über- sowie Unterforderung der Auszubildenden während der Arbeit in dem Betrieb. Darüber hinaus sind ungünstige Arbeitsbedingungen Ursache für einen Ausbildungsabbruch oder Wechsel des Ausbildungsberufs (Statistisches Bundesamt 2013: 28). Unterschiedliche Anforderungsniveaus der Ausbildungsberufe der dualen Berufsausbildung gehen laut der Studie von ROHRBACH-SCHMIDT & UHLY nicht mit höheren Lösungswahrscheinlichkeiten der Auszubildenden einher (Rohrbach-

Schmidt & Uhly 2014: 126). Jedoch haben die Über- und Unterforderung ein erhebliches Gewicht bei der Abbruchbereitschaft in der Berufsausbildung (Piening, Hauschildt & Rauner 2006: 20).

Von Gewicht für die Abbruchbereitschaft ist überdies die unabhängige Variable ‚**Ausbildungsqualität**‘. Diese wird maßgeblich durch die Zufriedenheit mit der Ausbildung, einschließlich dem Verhältnis zum Ausbilder, Zeitinvestition des Ausbilders sowie Kompetenzen der Ausbilder bestimmt. Zudem stellt die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb eine weitere Dimension der Ausbildungsqualität dar.

Zwischen der Ausbildungszufriedenheit und den Kriterien, die zu Ausbildungsabbrüchen führen können, besteht eine deutliche Verbindung. So lässt sich wiederum ein enger Zusammenhang zwischen persönlicher Ausbildungszufriedenheit und der korrekten Behandlung durch die Ausbilder nachweisen (Deutscher Gewerkschaftsbund 2013: 44). Des Weiteren kann das Verhältnis zu den Ausbildern in der Berufsschule ein entscheidendes Indiz für die Abbruchbereitschaft sein. So können persönliche Gründe, wie z.B. Probleme mit den Ausbildern zu einem Abbruch der Berufsausbildung führen (Ruschel 2010: 9).

Die Qualität der dualen betrieblichen Ausbildung korrespondiert mit der Qualität der Ausbilder, d. h. ihrer fachlichen wie auch persönlichen Eignung, Auszubildenden die Kompetenzen zu vermitteln, die sie für die spätere berufliche Handlungsfähigkeit brauchen (Busse 2011: 5).

Die Zusammenarbeit von der Berufsschule und dem Ausbildungsbetrieb stellt ein entscheidendes Indiz der Ausbildungsqualität dar. So umfasst der fachtheoretische schulische Ausbildungsanteil auch fachpraktischen Unterricht. Die Kombination von schulischen und praktischen Ausbildungsanteilen ist somit die notwendige systematische Ergänzung zur prozessorientierten und eher betriebsspezifischen Ausbildung. Die Berufsschule hat sich bei der Kompetenzvermittlung an komplexen Handlungsabläufen auszurichten. So werden die unterschiedlichen theoretischen Unterrichtsinhalte daher nicht für sich, sondern möglichst in beruflichen Handlungszusammenhängen vermittelt (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2007: 3).

Auch die unabhängige Variable ‚**Berufsschule**‘ ist von Relevanz für die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden. Dabei ist zu konstatieren, dass Probleme in der Berufsschule, die maßgeblich das Klassenklima beeinflussen, eine Rolle bei der Abbruchbereitschaft von Auszubildenden spielen (Woll, Prüstel & Linten 2015: 7).

Die Einschätzung des Schwierigkeitsgrades der Anforderungen in der Berufsschule geht mit den Lern- und Leistungsschwierigkeiten der Auszubildenden einher.

Aus Sicht der Betriebe stellen diese Schwierigkeiten Gründe für vorzeitige Vertragslösungen dar (Beicht, Walden 2013: 3). Aus Sicht der Auszubildenden sind diese Schwierigkeiten jedoch nicht ausschlaggebend für einen Ausbildungsabbruch (ebd.: 8).

Des Weiteren umfasst die unabhängige Variable ‚**Daten zur Ausbildung**‘ den Jahrgang, Ausbildungsberuf, Noten in der Schule, Schwierigkeit einen Ausbildungsplatz zu bekommen, Vergütung, Fehltage und vorherige Berufsausbildung.

So lässt sich über eine vorherige Berufsausbildung kontrollieren, ob es sich bei aktuellen Ausbildungsverträgen um Ausbildungsanfänger handelt oder um Auszubildende, die zuvor schon einmal eine duale Berufsausbildung begonnen und erfolgreich absolviert bzw. nicht erfolgreich beendet haben (Uhly 2014: 7). Die vorliegende Arbeit will Erkenntnisse bzgl. möglicher Verhaltensmuster der Auszubildenden generieren.

Aufgrund von Zugangsbeschränkungen, die eine Schwierigkeit für die Schulabsolventen darstellen einen bestimmten Ausbildungsplatz zu bekommen, gelingt oftmals der direkte Übergang ins duale Ausbildungssystem nicht, da die zukünftigen Auszubildenden an den betrieblichen Zugangsbarrieren scheitern (Bundesministerium für Bildung und Forschung 2014: 3). In der vorliegenden Arbeit gilt es zu untersuchen, ob bei erfolgreicher Überwindung der Zugangsbarrieren, die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden abnimmt. Des Weiteren können schlechte Ausbildungsbedingungen, wie z.B. eine geringe Vergütung zu hohen Vertragslösungsquoten führen (Deutscher Gewerkschaftsbund 2014: 15). Zudem sind Indikatoren, die eine Abbruchstendenz bereits frühzeitig andeuten, schlechte schulische Leistungen sowie Fehlzeiten in der Berufsschule (Frey, Ertelt & Balzer 2011: 18).

2.3 Hypothesen

Anhand der Definitionen der unabhängigen und abhängigen Variablen werden im Folgenden Hypothesen gebildet, die den Wirkungszusammenhang zwischen den unabhängigen Variablen und der abhängigen Variable, der Abbruchbereitschaft, darstellen. Bezüglich der Betriebsfaktoren ergeben sich folgende Hypothesen:

Hypothese 1 (Betriebsgröße): Je kleiner der Ausbildungsbetrieb, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft. Die Autoren gehen davon aus, dass die Bindung zum Ausbildungsbetrieb, sowie die jeweilige Betreuung besser sind, wenn der Betrieb weniger als 10 Mitarbeiter hat.

Hypothese 1.1 (Interessenvertretung): Wenn eine kollektive Interessenvertretung besteht, die die Probleme und Anliegen der Auszubildenden vertritt, ist die Abbruchbereitschaft geringer.

Hypothese 1.2 (Handlungsspielraum): Je größer der Handlungsspielraum im Ausbildungsbetrieb bezüglich der eigenen Tätigkeiten ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden.

Hypothese 1.3 (Einflussmöglichkeiten): Je mehr Möglichkeiten die Auszubildenden haben, ihre eigenen Tätigkeiten und Ausbildungsinhalte im Betrieb zu beeinflussen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.4 (Einschätzung Arbeitsleistung): Je besser die eigene Arbeitsleistung im Betrieb eingeschätzt wird, desto geringer die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.5 (Attraktivität Ausbildungsbetrieb): Je besser der Betrieb bezüglich der Attraktivität von den Auszubildenden eingeschätzt wird, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.6 (Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb): Je besser die Bindung der Auszubildenden zu dem Ausbildungsbetrieb ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.7 (Zukunftschancen im Betrieb): Je höher die Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit einschätzen, dass sie in dem Betrieb übernommen werden, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.8 (Ausstattung im Betrieb): Je besser der Betrieb bezüglich Materialien, Bücher, Medien etc. ausgestattet ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft. Bei einer besseren Ausstattung sind die Lernmöglichkeiten besser und der Betrieb legt mehr Wert auf eine gute Ausbildung der Auszubildenden, sodass sich die Auszubildenden Wert geschätzt fühlen und weniger schnell die Ausbildung abbrechen.

Hypothese 1.9 (Ausnutzung im Betrieb): Je öfter sich die Auszubildenden im Betrieb als unterqualifizierte Arbeitskraft und somit ausgenutzt fühlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 1.10 (Entwicklungsmöglichkeiten): Je besser die Auszubildenden ihre eigenen Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb einschätzen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft. Die Möglichkeit die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln und gelerntes anzuwenden, steigert die Qualität der Ausbildung, sodass ein Ausbildungsabbruch seltener vorkommt, so die These der Autoren.

Hypothese 1.11 (Chance auf andern Ausbildungsbetrieb): Je höher die Auszubildenden die Wahrscheinlichkeit einschätzen einen neuen Ausbildungsbetrieb zu finden, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

In Anlehnung an die Hypothesen der Betriebsfaktoren werden folgende Hypothesen für die Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb anhand des Fragebogens untersucht.

Hypothese 2 (Äußere Einflüsse am Arbeitsplatz): Je mehr die Auszubildenden mit störenden Umgebungseinflüssen, wie Lärm, Staub, Hitze, Chemikalien etc. in Verbindung kommen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft. Ausgehend von der These, dass sich durch die störenden Einflüsse die Belastung erhöht und die Auszubildenden dadurch eher zu einem Ausbildungsabbruch tendieren.

Hypothese 2.1 (Arbeitsaufwand/Ausbildungszeiten): Je höher die quantitative Arbeitsbelastung in Form von Überstunden ohne entsprechenden Ausgleich ist, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 2.2 (Arbeitsaufwand/Zeiten und Pausen): Je öfter die Auszubildenden die Arbeitszeiten nicht einhalten, weil sie eher die Arbeitsstelle verlassen oder aufgrund von Mehrarbeit länger bleiben müssen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 2.3 (Zeitdruck): Je öfter die Auszubildenden unter Zeitdruck stehen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 2.4 (Überforderung): Je stärker sich die Auszubildenden überfordert fühlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft. Tätigkeiten, die noch nicht Erlerntes oder die Übernahme einer hohen Verantwortung erfordern, können zu einer hohen Belastung bei den Auszubildenden führen, sodass sie zu einem Abbruch der Ausbildung tendieren.

Hypothese 2.5 (Unterforderung): Je stärker das Gefühl der Unterforderung besteht, desto höher ist die Abbruchbereitschaft. Unterforderung in Form von Langeweile oder monotone Aufgaben kann wie Überforderung zu einer Belastung bei den Auszubildenden führen.

Die Qualität der Ausbildung ist ein wesentlicher Grund für Auszubildende, ob sie diese weiterführen möchten oder nicht. Aus dieser These haben die Autoren folgende Hypothesen entwickelt.

Hypothese 3 (Zufriedenheit mit der Ausbildung): Je zufriedener die Auszubildenden mit dem Betrieb, der Berufsschule und insgesamt der Ausbildung sind, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 3.1 (Verhältnis zum Ausbilder): Je besser das Verhältnis zum Ausbilder ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft. Ein gutes Verhältnis beruht auf gegenseitigem Respekt und Wertschätzung. Des Weiteren ist der Ausbilder an einer guten Ausbildung für seinen Lehrling interessiert und setzt sich dafür ein.

Hypothese 3.2 (Zeitinvestition des Ausbilders): In Anlehnung an Hypothese 3.1 ergibt sich die Hypothese, dass die Abbruchbereitschaft geringer ist, desto mehr Zeit sich der Ausbilder für den Auszubildenden nimmt.

Hypothese 3.3 (Kompetenzen der Ausbilder): Je besser die Auszubildenden die Kompetenzen der Ausbilder einschätzen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft. In Ergänzung zu den Hypothesen 3.1 und 3.2, ist bezüglich der Ausbildungsqualität die Kompetenz der Ausbilder mitentscheidend, damit sich die Auszubildenden gut betreut fühlen.

Hypothese 3.4 (Abstimmung Schule und Betrieb): Je besser die theoretischen und praktischen Inhalte zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule abgestimmt werden, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Die folgenden Hypothesen beziehen sich auf die unabhängigen Variablen, die die Dimension Ausbildungs- und Betriebswahl abbilden. Die Überprüfung der Hypothesen soll zeigen, dass der Informationsstand zur Wahl des Ausbildungsberufes und -betriebes ein wesentlicher Faktor für einen möglichen Abbruch darstellt.

Hypothese 4 (frühes Interesse): Je stärker das Interesse zu Schulzeiten der Auszubildenden für die jeweilige Ausbildung war, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 4.1 (Informiertheit Beruf): Je stärker sich die Auszubildenden vor der Ausbildung über den Ausbildungsberuf informiert haben, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 4.2 (Informiertheit Betrieb): Je stärker sich die Auszubildenden über den Ausbildungsbetrieb informiert haben, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 4.3 (Eignungsprüfung für den Beruf): Wenn der Auszubildende eine Eignungsprüfung für den Ausbildungsberuf absolvieren musste, ist die Abbruchbereitschaft geringer.

Hypothese 4.4 (Wunschbetrieb): Wenn der Ausbildungsbetrieb als Wunschbetrieb gewählt werden konnte, ist die Abbruchbereitschaft geringer.

Hypothese 4.5 (Motive/Motivation): Je motivierter die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung waren, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Die Berufsschule nimmt einen wesentlichen Teil der Ausbildung ein, sodass mit den folgenden Hypothesen der Einfluss der Berufsschule auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden überprüft werden soll.

Hypothese 5 (Klassenklima): Je besser sich die Auszubildenden in ihrer Berufsschulklasse fühlen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 5.1 (Lernverhalten Berufsschule): Je komplexer und schwieriger die Lerninhalte in der Berufsschule von den Auszubildenden wahrgenommen werden, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Die eigene Persönlichkeit nimmt im Berufsleben einen wesentlichen Stellenwert ein. Die Überprüfung der folgenden Hypothesen soll den Zusammenhang zwischen der Persönlichkeit der Auszubildenden und der Abbruchbereitschaft darstellen.

Hypothese 6 (Umgang mit Konflikten): Je besser die Auszubildenden mit Konflikten im Ausbildungsbetrieb umgehen können, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 6.1 (Kohärenzsinn): Je stärker die Auszubildenden die Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit bezüglich der eigenen Tätigkeiten im Ausbildungsbetrieb verspüren, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 6.2 (Motivation im Betrieb): Je stärker sich die Auszubildenden im Betrieb über das geforderte Maß hinaus einsetzen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Neben den persönlichen Eigenschaften sind soziale Parameter im Arbeitskontext wichtige Faktoren, um Anforderungen bewältigen zu können. Wie stark der Einfluss für Auszubildende im Bezug zu ihrer Abbruchbereitschaft ist, wird anhand folgender Hypothesen getestet.

Hypothese 7 (soziale Unterstützung): Je besser die soziale Unterstützung in ihrem privaten Umfeld von den Auszubildenden bewertet wird, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 7.1 (soziale Probleme): Je öfter die Auszubildenden in ihrer Freizeit ein Verhalten zeigen, welche gesetzliche Vorschrift widerspricht, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 7.2 (Verhältnis zu Kollegen): Je besser die Auszubildenden das Verhältnis zu den Kollegen im Betrieb einschätzen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Die Ausbildung belastet die Auszubildenden unterschiedlich stark. Um den Wirkungszusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Belastung und der Abbruchbereitschaft zu ermitteln, wurden folgende Hypothesen aufgestellt.

Hypothese 8 (psychische Belastung): Je öfter sich die Auszubildenden in ihrem Betrieb psychische Belastungssymptome fühlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 8.1 (soziale Folgen): Je stärker das Privatleben unter der Ausbildung leidet, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 8.2 (körperliche Belastungen): Je stärker sich die Auszubildenden physisch belastet fühlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Die folgenden Hypothesen beziehen sich auf die Daten zur Ausbildung sowie auf soziodemographische Daten der Auszubildenden, anhand derer persönliche Merkmale bezüglich der Abbruchbereitschaft überprüft werden sollen.

Hypothese 9 (Jahrgang): Je weiter die Auszubildenden in ihrer Ausbildung sind, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.1 (Noten in der Schule): Je besser die Noten der Auszubildenden in der Schule waren, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.2 (Schwierigkeit Ausbildungsplatz zu bekommen): Je schwerer es den Auszubildenden gefallen ist einen Ausbildungsplatz zu bekommen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.3 (Vergütung): Je unzufriedener die Auszubildenden mit ihrer Vergütung sind, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.4 (Fehltage): Je häufiger die Auszubildenden fehlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.5 (vorherige Berufsausbildung): Bei vorherigem Abbruch einer Berufsausbildung ist die Abbruchbereitschaft höher. Mittels dieser Hypothese soll überprüft werden, ob Personen grundsätzlich dazu neigen eine Ausbildung oder ein Studium nicht zu beenden.

Hypothese 9.6 (Alter): Je älter die Auszubildenden sind, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.7 (Schulabschluss TN): Je höher der Schulabschluss der Auszubildenden ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft.

Hypothese 9.8 (Schulabschluss Eltern): Je höher der Schulabschluss der Eltern und somit das Bildungsniveau in den Familien ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden.

Hypothese 9.9 (Erwerbstätigkeit Eltern): Bei Erwerbstätigkeit der Eltern, sinkt die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden.

2.4 Zusammenfassendes Erklärungsmodell

Die Hypothesen sowie die umfangreiche Literaturrecherche zum Thema Abbruch- und Wechselbereitschaft bei Auszubildenden im dualen Ausbildungssystem zeigen die Komplexität des Themas. Zahlreiche Komponenten müssen berücksichtigt werden, um den Grund für einen möglichen Abbruch der Ausbildung zu erfassen. Die abhängige Variable, die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden, wird von einer Vielzahl unterschiedlicher unabhängiger Variablen beeinflusst (siehe Abbildung 1). Im Kapitel 2.2 wurden die unabhängigen Variablen anhand wissenschaftlicher Erkenntnisse detailliert beschrieben und werden nun in dem entwickelten Erklärungsmodell zusammengefasst dargestellt. Durch das Modell wird die Komplexität und Vielseitigkeit der Erklärungen deutlich. Es ist nicht anzunehmen, dass nur wenige Variablen zu einer Abbruchbereitschaft bei den Auszubildenden führen. Vielmehr ist davon auszugehen, dass die Wechselwirkungen mehrerer Variablen zu den Überlegungen bei den Auszubildenden führen, die Ausbildung abzubrechen. Dementsprechend konnte zu jeder Variable eine Hypothese aufgestellt werden, die die jeweilige Wirkungsrichtung erläutert.

Die Überprüfung der Variablen im weiteren Verlauf der Untersuchung soll Aufschluss darüber geben, welche unabhängigen Variablen die abhängige Variable in unserer Stichprobe signifikant beeinflussen. Dazu wurden die Variablen operationalisiert, um einen validen Fragebogen entwickeln zu können. Die Auswertung der Erhebung wird zeigen, ob die aufgestellten Hypothesen und Theorien empirisch belegt werden können.

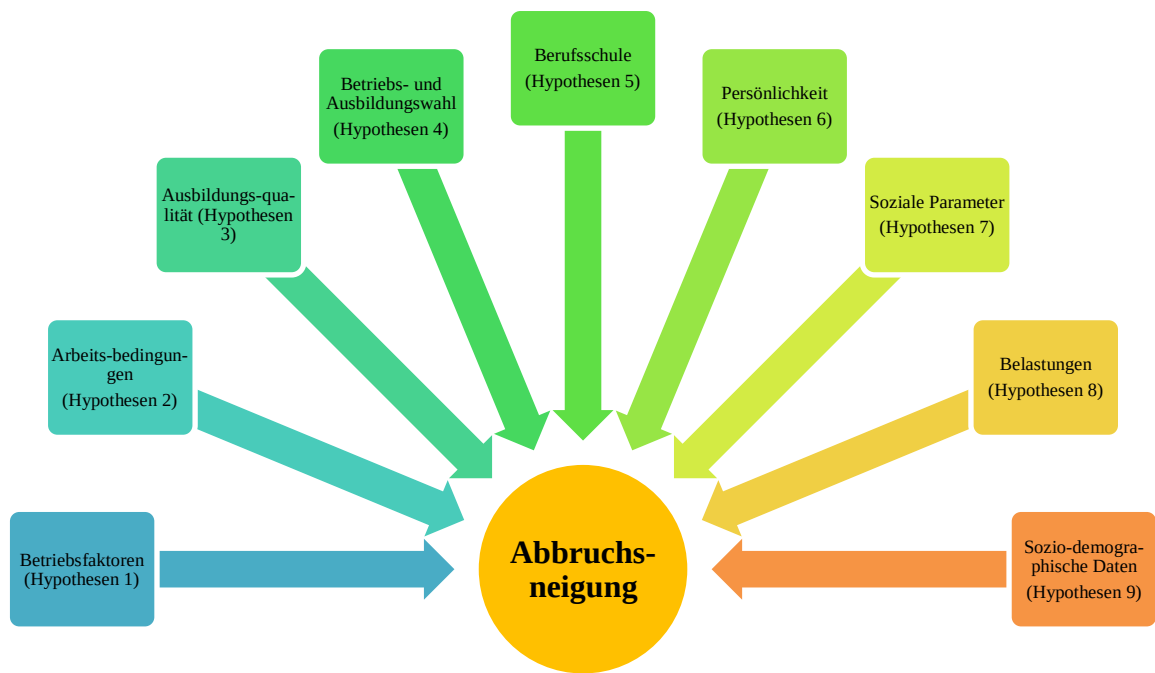


Abbildung 1: Das Erklärungsmodell der Studie

3 Methodische Herangehensweise und Operationalisierung

Um die oben genannten Hypothesen prüfen zu können, wurden Begrifflichkeiten anhand unterschiedlicher Messmodelle messbar gemacht beziehungsweise operationalisiert. Die Operationalisierung erfolgte unter Verwendung des Erklärungsmodells. Zu Beginn wurden die Theoriebegriffe definiert und es wurde nach passenden Messmodellen gesucht. Da sich das Untersuchungsfeld „Abbruchwahrscheinlichkeit bei Auszubildenden“ als ein eher unerforschter Bereich darstellte, mussten einige Messmodelle modifiziert, weiterentwickelt und an diese Studie angepasst werden. Zudem wurden die Messmodelle, welche im Pretest verwendet wurden, für den finalen Fragebogen weiterentwickelt und stärker an das Untersuchungsfeld angepasst werden.

Zunächst wird die abhängige Variable, die Abbruchsneigung, zum einen anhand der Verbundenheit zum Ausbildungsbetrieb untersucht (Frage 41). Es gibt vier Items, die danach fragen, ob der Auszubildende sich Gedanken darüber machen, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen, ob der Auszubildende glücklich in seinem Ausbildungsbetrieb ist und ihn wechseln möchte und ob der Auszubildende sich an seinen Betrieb gebunden fühlt. Zum anderen wird der Auszubildende gefragt, wie häufig er darüber nachdenkt, die Ausbildung im Ausbildungsbetrieb abubrechen und wie häufig er schon nach alternativen Ausbildungsstellen gesucht hat (Frage 42). Die Items wurden in Anlehnung an ZIS: Commitment Organisation, Beruf und Beschäftigungsform (COBB) modifiziert.

Betriebsfaktoren: Um die Betriebsgröße (Frage 8) festzustellen wurde auf Grundlage des BIBB-Fragebogens zur Ausbildungsqualität eine offene Frage zur Anzahl der Vollzeitbeschäftigten sowie anderer Auszubildenden gestellt. Dabei wurden aus dem ursprünglichen Messinstrument zwei Fragen zur Beschäftigtenanzahl und zur Anzahl der Auszubildenden in eine zusammengefasst. Die Frage ermöglicht die Einordnung des Ausbildungsbetriebs in einen Klein-, Mittel- oder Großbetrieb und dient zur Überprüfung der Hypothese 1.

Die Frage zur kollektiven Interessenvertretung im Ausbildungsbetrieb (Frage 9) wurde wiederum in Anlehnung an den BIBB-Fragebogen entwickelt, die den Umgang mit Problemen in der Ausbildung untersucht. Es geht dabei um die Inanspruchnahme von Hilfe von anderen Personen oder Stellen, um vorhandene Probleme zu lösen. Im Fragebogen wurde deshalb zum einen nach dem Vorhandensein einer Interessenvertretung (wie zum Beispiel Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung) gefragt und bei Zustimmung nach der eigenen

Mitgliedschaft in einer Interessenvertretung. Außerdem wird danach gefragt, ob die Interessenvertretung bei einem Arbeitskonflikt bereits in Anspruch genommen wurde. Die Antwortskala ist dabei nominal mit den Antwortkategorien "Ja, Nein, nicht vorhanden". Mit den Fragen zur Interessenvertretung soll Hypothese 1.1 überprüft werden.

Um die Handlungsspielräume (Frage 18) der Auszubildenden zu erfassen wurden Fragen zu der wahrgenommenen Selbstständigkeit und zur Einflussnahme im Arbeitskontext gefragt. Zum einen wurden dafür wiederum zwei Items aus dem BIBB-Fragebogen übernommen, die nach der Erprobung und Übung neuer Arbeitsaufgaben sowie der selbstständigen Planung, Durchführung und Kontrolle fragen. Zum anderen wurden drei Items aus einem Fragebogen zur Analyse von Stressfaktoren und Ressourcen im Betrieb hinzugezogen, die die Einflussnahme und selbstbestimmte Erledigung von Arbeitsaufgaben erfassen (Richter 2006). Die Antwortkategorien wurden dabei geringfügig angepasst, um eine Einheitlichkeit herzustellen und reichen auf einer Fünferskala von "Trifft gar nicht zu" bis "Trifft völlig zu". Die verschiedenen Items ergeben somit die Erfassung der Handlungsspielräume und sollen Hypothese 1.2 überprüfen.

Die Einflussmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb (Frage 26.2) wurden mit drei Items gemessen, die erneut auf Grundlage der Fragen zu Einflussmöglichkeiten bei der Arbeit aus dem COPSQ formuliert wurden. Es wird nach dem Eindruck der Ausbildungsbeeinflussung generell, der Beeinflussung der Ausbildungsbedingungen sowie der Ausbildungsinhalte gefragt. Die Antwortkategorien auf der Fünferskala reichen von "Gar nicht" bis "sehr stark". Mit dieser Item-Batterie soll Hypothese 1.3 überprüft werden.

Die drei Items für die Selbsteinschätzung der Arbeit (Frage 21) wurden auf Basis der Skala zur Beurteilung beruflicher Leistung (ZIS) entwickelt, um die Zufriedenheit mit der eigenen Arbeitsleistung im Rahmen der Ausbildung zu erfassen. Mithilfe einer Fünferskala und den Antwortkategorien von "Sehr schlecht" bis "Sehr gut" soll die Qualität der praktischen Arbeit, die Erfüllung der Erwartungen und die Erledigung der Aufgaben von den Auszubildenden bewertet werden, um damit Hypothese 1.4 zu überprüfen.

Das organisationale Commitment bezeichnet die affektive Bindung von Mitarbeitern an ihre Organisation und wird im Fragebogen (Frage 28/29) anhand der Dimensionen Attraktivität des Ausbildungsbetriebes und Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb gemessen und sollen so Hypothesen 1.5 und 1.6 überprüfen. Die Auszubildenden bewerten dabei ihren Ausbildungsbetrieb und das Gefühl der Zugehörigkeit.

Die Items wurden auf Grundlage der ZIS Commitment Organisation entworfen, die die Verbundenheit und Identifikation mit der Organisation beinhalten und mit einer Fünferskala von "Trifft überhaupt nicht zu" bis "Trifft voll und ganz zu" beantwortet werden.

Da Ausbildung das Ziel der Übernahme in eine berufliche Tätigkeit hat, für die die Ausbildung stattgefunden hat, soll die Beschäftigungsperspektive erfasst werden, um Hypothese 1.7 zu überprüfen (Frage 30). Dafür wird die wahrgenommene Wahrscheinlichkeit einer Übernahme im Betrieb nach Ausbildungsende erfragt (ver.di 2012). Die Antwortkategorien reichen dabei wieder auf einer Fünferskala von "Sehr unwahrscheinlich" bis "Sehr wahrscheinlich".

Die drei Items zur Ausstattung im Betrieb wurden ebenfalls aus dem BIBB-Fragebogen vom Abschnitt zu Geräten und Räumlichkeiten ausgewählt (Frage 11). Diese beinhalten die Einschätzung zur Quantität und Qualität der Lernmaterialien wie Geräte, Werkzeuge und Medien. Außerdem wird nach dem Zustand der Räumlichkeiten gefragt, um Hypothese 1.8 zu kontrollieren. Die Antworten werden wiederum auf einer Fünferskala von "Trifft gar nicht zu" bis "Trifft völlig zu".

Um das Gefühl der Ausnutzung im Betrieb (Frage 26.3) messbar zu machen, wurden aufgrund fehlender Datengrundlage selbstständig zwei Items entwickelt, die danach fragen wie häufig die Auszubildenden sich als billige Arbeitskraft und ausgenutzt fühlen. Die Antworten auf der Fünferskala reichen dabei von "nie" bis "immer". Die Items gehören zu Hypothese 1.9.

Die Entwicklungsmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb (Frage 19) werden mit vier Items erfasst, die in Anlehnung an den COPSOQ (Befragung zu psychosozialen Faktoren am Arbeitsplatz) formuliert wurden. Die Fragen nach der Eigeninitiative im Betrieb und der Abwechslung der Ausbildung wurden dabei direkt übernommen. Die Fragen aus dem COPSOQ zur Erlernung neuer Dinge und Anwendung von Fertigkeiten und Fachwissen wurden modifiziert in zwei Fragen zur Erweiterung und Weiterentwicklung von Fachkenntnissen und Fähigkeiten. Ebenfalls wurden die ursprünglichen Antwortkategorien der Fünferskala von "in sehr geringem Maß" bis "in sehr hohem Maß" wiederum an den einheitlichen Stil von "Trifft gar nicht zu" bis "Trifft völlig zu". angepasst. Mit den wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten soll Hypothese 1.10 überprüft werden.

Es wurden zwei neue Items gebildet, die erfassen sollen, wie die Chancen bei der Suche nach einem neuen Ausbildungsbetrieb eingeschätzt werden (Frage 31) und gehören somit zu Hypothese 1.11. Deshalb wird zum einen nach der Schwierigkeit und der Schnelligkeit einer

alternativen Ausbildungsplatzsuche gefragt, was anhand einer Fünferskala mit den Antwortkategorien "überhaupt nicht schwer/schnell" bis "sehr schwer/schnell".

Arbeitsbedingungen: Eine weitere unabhängige Variable zur Erfassung der Abbruchwahrscheinlichkeit stellen die Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb dar. Hierbei werden fünf Dimensionen erfasst, welche diverse Bereiche abdecken. Theoriebegriffe wie der Arbeitsplatz, der Arbeitsaufwand, der Zeitdruck, Überforderung und Unterforderung und die zugehörigen Items wurden hierfür unter anderem auf Grundlage des COPSOQ-Fragebogen weiterentwickelt (COPSOQ 2005).

Einflüsse am Arbeitsplatz werden von zwei Items abgedeckt. Zum einen wird nach Umgebungseinflüssen (Lärm, Staub) gefragt, zum anderen nach der Arbeit mit gesundheitsschädigenden Arbeitsmitteln (Chemikalien), welche einen Teil der Arbeitsbedingungen widerspiegeln sollen (Frage 12).

Die Items wurden an das Messmodell des Fragebogens "Selbstcheck zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz" angelehnt und für diese Untersuchung weiterentwickelt (EFAS 2009). Hierfür wurde die Antwortskala von "trifft gar nicht zu" bis "Trifft völlig zu" modifiziert. Mittels dieser Fragen soll die Hypothese 2 (Äußere Einflüsse am Arbeitsplatz) überprüft werden.

Der Arbeitsaufwand, welcher ebenfalls mit den Arbeitsbedingungen im Betrieb zusammenhängt, soll mit vier Items messbar gemacht werden und Hypothesen 2.1 und 2.2 überprüfen. Hierbei umfasst die Antwortkategorie die Antwortmöglichkeiten „nie-selten-gelegentlich-oft-immer“ (Frage 13/15). Es wird nach Überstunden ohne Bezahlung und Freizeitausgleich gefragt, um Rückschlüsse auf den Arbeitsaufwand und somit den Ausbildungsbedingungen ziehen zu können. Das Messmodell wurde in Anlehnung an das Messmodell des BIBB-Fragebogens gewählt und an diese Untersuchung angepasst (BIBB 2008).

Um den Zeitdruck im Ausbildungsbetrieb zu erfassen, wurde das Messmodell des COPSOQ Fragebogens modifiziert, sodass nun vier Items erfasst werden. Auch hier wurden dieselben Antwortkategorien wie beim Arbeitsaufwand (s.o.) verwendet (COPSOQ 2005). Die Auszubildenden werden nach der verfügbaren Zeit für Planung und Organisation, den eigenen Einfluss auf das Arbeitstempo, Termindruck und einer ungleich verteilten Arbeit gefragt (Frage 14). Mit diesen vier Items soll der Zeitdruck für den Auszubildenden ersichtlich werden und die Hypothese 2.3 (je öfter Auszubildende Zeitdruck erleben, desto höher die Abbruchbereitschaft) überprüft werden.

Die Hypothese 2.4 (Überforderung) bekräftigt, dass Tätigkeiten, die noch nicht Erlerntes oder die Übernahme einer hohen Verantwortung erfordern, zu einer hohen Belastung bei den Auszubildenden führen, sodass diese zu einem Abbruch der Ausbildung tendieren. Überprüft wird diese Hypothese anhand von drei Items, welche eine mögliche Überforderung des Auszubildenden darstellen sollen. Diese wurden auf Grundlage des Burnout-Mobbing-Inventars nach Satow (2013) weiterentwickelt. Hierbei geht es um die Ermittlung psychischer Überforderung der Auszubildenden, welche mit Fragen nach einer zu hohen Verantwortung und Aufgabenkomplexität erfasst werden. Die Antwortkategorien beziehen sich auf „trifft überhaupt nicht zu“ bis hin zu „trifft völlig zu (Frage 16).

Neben der Überforderung, gilt es ebenfalls herauszufinden, ob eine Unterforderung des Auszubildenden vorliegt, um Rückschlüsse auf die mögliche Abbruchwahrscheinlichkeit ziehen zu können (Frage 17).

Die Hypothese 2.5 (Unterforderung) nimmt an, dass die Unterforderung in Form von Langeweile oder monotone Aufgaben genauso wie Überforderung zu einer Belastung bei den Auszubildenden führen kann. Zwei Items, welche sich auf fehlende oder langweilige Aufgaben im Ausbildungsbetrieb beziehen und ebenfalls der Burnout-Mobbing-Inventar Studie entnommen und modifiziert wurden, werden für die Überprüfung dieser Hypothese angewendet (Satow 2013).

Ausbildungsqualität: Um die Qualität der Ausbildung messbar zu machen, wurden fünf Dimensionen herangezogen. Auszubildende werden nach der allgemeinen Zufriedenheit, dem Verhältnis zu ihrem Ausbilder, dessen Kompetenz und Zeitinvestition und die Zusammenarbeit von Schule und Betrieb befragt.

Um die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung zu erfassen, wurden drei Items ausgewählt, welche vom Messmodell des EFAS Selbstcheck Fragebogens übertragen wurden (EFAS 2009). So beinhaltet der Fragebogen jeweils eine Frage nach der Zufriedenheit mit der Ausbildung, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule (Frage 1). Dieser Aspekt ist essentiell und wird daher an erster Stelle abgefragt. Hierbei soll durch Hypothese 3 verdeutlicht werden, dass Auszubildende, welche mit ihrer Ausbildung zufrieden sind, eine geringere Abbruchbereitschaft zeigen.

Die Hypothese 3.1 sagt aus, dass ein gutes Verhältnis zwischen Ausbilder und Auszubildenden mit einer geringeren Abbruchwahrscheinlichkeit zusammenhängt. Hierzu wird das Verhältnis zwischen Auszubildenden und ihren Ausbildern mithilfe von fünf Items erfasst. Das Messmodell des Altenpflege-Fragebogens der Hochschule Magdeburg-Stendal wurde so

modifiziert, dass fünf Items für den Theoriebegriff herangezogen werden (HS Magdeburg-Stendal 2014). So wird unter anderem nach der Wertschätzung des Ausbilders, die faire Behandlung und einer angemessenen Unterstützung gefragt, um das Verhältnis zum Ausbilder feststellen zu können (Frage 23).

Um die Zeitinvestition des Ausbilders im Betrieb zu erfassen, wird eine Nominalskala auf Grundlage des BIBB- Fragebogens verwendet (BIBB 2008). Es werden sieben Antwortkategorien vorgegeben, die einen unterschiedlichen Zeitrahmen umfassen. Die Zeitinvestition reicht hierbei von unter 15 Minuten am Tag bis zur Kategorie 4 Stunden und mehr (Frage 25). Hier gilt es die Hypothese 3.2 („je höher die Zeitinvestition des Auszubildenden, desto geringer die Abbruchwahrscheinlichkeit“) zu überprüfen.

Um die Ausbildungsqualität zu messen, ist es zudem wichtig die Kompetenzen der entsprechenden Ausbilder zu erfassen. Hierbei gilt die Hypothese 3.3, welche aussagt, dass je höher die Kompetenzen des Ausbilders, desto geringer die Abbruchbereitschaft des Auszubildenden. Die Items wurden auf Grundlage des Messmodells zur Ausbildungsqualität aus dem BIBB- Fragebogen entnommen und weiterentwickelt, sodass neun Items für die Erfassung der Kompetenz in den Fragebogen einfließen (Frage 24) (BIBB 2008). Die Antwortkategorien wurden modifiziert und reichen von „trifft gar nicht zu“ bis hin zu „trifft völlig zu“. Fragen nach Lob, Unterstützung, Wissen und Ratschläge stellen diese Items dar.

Eine weitere Hypothese zur Ausbildungsqualität (H3.4) besagt, dass die Abstimmung zwischen der Schule und des Ausbildungsbetriebes eine wesentliche Rolle hinsichtlich der Ausbildungsqualität spielt. Die beiden Fragen „Arbeiten, die ich meinem Ausbildungsbetrieb erlerne, werden auch in der Berufsschule behandelt“ und „Theorie in der Berufsschule und Praxis im Ausbildungsbetrieb sind gut aufeinander abgestimmt“ sollen die Zusammenarbeit der Schule und des Betriebes erfassen (Frage 34). Diese Items wurden an Anlehnung an das Messmodell des BIBB Fragebogens entwickelt (BIBB 2008).

Betriebs- und Ausbildungswahl: Um Zusammenhänge mit der Abbruchbereitschaft darstellen zu können, ist es unverzichtbar nach der Betriebs- und Ausbildungswahl zu fragen. Die Dimensionen befassen sich unter anderem mit einem frühen Interesse des Auszubildenden, der Informiertheit und unterschiedlichen Motiven für die Ausbildungs- und Betriebswahl.

Ein frühes Interesse für den Ausbildungsberuf und den Ausbildungsbetrieb wird mit jeweils zwei Items abgedeckt (Frage 2). Hierbei werden die Auszubildenden nach Ihrer Schulzeit

befragt, ob bereits frühzeitiges Interesse für den Ausbildungsberuf und den Betrieb vorhanden war und sie bereits in der 8., 9. oder 10. Klasse wussten, welche Ausbildung und in welchem Betrieb sie beginnen möchten. Da für diesen Theoriebegriff keine passenden Messmodelle vorliegen, wurden die Items speziell für diesen Fragebogen entwickelt, die Hypothese 4 überprüfen sollen.

Da angenommen wird, dass die Informiertheit und gewisse Vorerfahrungen im Ausbildungsberuf und Ausbildungsbetrieb die Abbruchwahrscheinlichkeit beeinflussen können, werden Messmodelle verwendet, die diese Begrifflichkeiten messen sollen. Hierzu werden drei Items herangezogen. Es wird nach der Informiertheit über Ausbildungsinhalte und nach dem Berufsalltag gefragt (Frage 5). Die Antwortkategorien reichen hierbei von „gar nicht“ informiert bis hin zu „sehr stark“ informiert.

Zusätzlich erfasst ein Item praktische Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb und wird mittels einer Nominalskala (Ja/Nein) beantwortet. Zudem wurde spezifisch nach der Informiertheit über den Ausbildungsbetrieb der Auszubildenden gefragt (Frage 6). Hierzu werden dieselben Items verwendet, wie bei der Informiertheit über den Ausbildungsberuf (s.o.). Es wird speziell nach der Informiertheit über den Ausbildungsbetrieb der Auszubildenden gefragt. Das verwendete Messmodell wurde für den vorliegenden Fragebogen eigenständig entwickelt, um die Hypothesen 4.1 und 4.2 überprüfen zu können.

Die Hypothese 4.3, welche die Annahme stellt, dass aufgrund der Absolvierung einer Eignungsprüfung, die Abbruchwahrscheinlichkeit der Auszubildenden sinkt, soll mit dem folgenden Messmodell überprüft werden. An dieser Stelle werden die Auszubildenden nach einem Eignungstest befragt (Frage 7.5). Die Antwortmöglichkeiten beziehen sich hierbei auf Ja oder Nein. Dieses Messmodell wurde ebenfalls für die vorliegende Untersuchung entwickelt.

Um weitere Zusammenhänge mit der Abbruchbereitschaft zu erfassen, werden die Auszubildenden nach der Wahl ihres Ausbildungsbetriebes gefragt (Frage 3). Hierbei soll festgestellt werden, ob es sich bei dem Ausbildungsbetrieb um den Wunschbetrieb, eine Alternative oder eine Notlösung handelt. Die Antwortkategorien sind dementsprechend nominalskaliert und aus dem Fragebogen des Bundesinstituts für Berufsbildung übernommen (BIBB 2008).

Um die Motive und die Motivation der Auszubildenden zu erfassen, wurden auf Basis des Messmodells des BIBB-Fragebogens sieben Items verwendet (BIBB 2008). Diese Fragen beziehen sich unter anderem auf gute Aussichten aufgrund des Arbeitsplatzes, auf berufliche Aussichten und Verdienstmöglichkeiten, aber auch auf die Möglichkeit eigene Fähigkeiten

im Ausbildungsbetrieb einzubringen (Frage 4). Die Auszubildenden werden aufgefordert, ihre Motive und Motivation für den Beginn ihrer Ausbildung in diesem Betrieb zu nennen. Die Antwortkategorie umfasst hierbei wiederum „trifft gar nicht zu“ bis hin zu „trifft völlig zu“. Es sollen somit Motive und deren Zusammenhänge mit Betriebs- und Ausbildungswahl und der Abbruchwahrscheinlichkeit erforscht werden und die Hypothese 4.5 („je motivierter ein Auszubildender, desto geringer die Abbruchwahrscheinlichkeit“) überprüft werden.

Berufsschule: Die Durchführung des Pretests zeigte die Wichtigkeit des Klassenklimas im Rahmen der Berufsschule und führte zu Hypothese 5. Aus diesem Grund wurden zwei Items, unter Orientierung an der Skala zum Unterrichtsklima nach Dann et al. (1985), neu entwickelt. Sie fragen danach, wie sehr die Auszubildenden sich in der Klasse wohl und akzeptiert fühlen (Frage 32). Die fünfstufige Antwortskala enthält Dimensionen von „Trifft gar nicht zu“ bis „Trifft völlig zu“.

Um das Lernverhalten der Auszubildenden in der Berufsschule einzuschätzen, wurden acht Items ausgewählt, die das Verhalten im Unterricht (Aufmerksamkeit, Anspannung), das Lernen im Unterricht (Tempo, Schwierigkeit, Verständnis) sowie die Belastung durch schlechte Leistungen messen (Frage 33). Sie stammen größtenteils aus dem Lernstrategieinventar für Schülerinnen und Schüler (Metzger, Weinstein und Palmer 2006) und wurden sprachlich an den Fragebogen angepasst. Fragen zum Lernen außerhalb der Schule, zu Lernstrategien und zu Prüfungen wurden weggelassen, da nur das Lernverhalten in der Berufsschule interessiert. Außerdem wurden zwei Items zu der Schwierigkeit der Inhalte und dem Tempo ihrer Vermittlung von Thielsch und Hirschfeld (2010) und ein Item zum Verständnis des Unterrichtsstoffes von Schwarzer und Jerusalem (1999) übernommen. Auch diese Fragen wurden an den Kontext der Berufsschule angepasst, die zweite wurde außerdem zum besseren Verständnis umgepolt. Ihre Beantwortung erfolgt anhand einer Fünferskala von „Trifft gar nicht zu“ bis „Trifft völlig zu“. Die Fragen dienen zur Überprüfung der Hypothese 5.1.

Persönlichkeit: Die folgenden drei Dimensionen beziehen sich auf die Persönlichkeit der Auszubildenden und beziehen sich auf die Hypothesen 6. Die Item-Batterie zum Umgang mit Konflikten wurde in Anlehnung an Stefanie Morgenroth (2015) entwickelt, die sechs latente Copingstrategien bei Konflikten klassifiziert. Im vorliegenden Fragebogen wurden die Items auf einen arbeitsbezogenen Kontext angepasst und ebenfalls auf einer Fünferskala von "Trifft gar nicht zu" bis "Trifft völlig zu" erfasst (Frage 27). Es gibt vier Items zur Selbstbehauptung in Konflikten (Fragen 27.1-27.4), zwei Items zur Vermeidung (Fragen

27.5, 27.6), drei Items zur Suche nach sozialer Unterstützung (Fragen 27.7-27.9), drei Items zum rücksichtsvollen Handeln (Fragen 27.10-17.12) und zwei Items zum aggressiv-antisozialen Handeln (Fragen 27.13, 27.14). Die Items zum indirekten Handeln wurden nicht übernommen. Die Erfassung der Copingstrategien soll Hypothese 6 überprüfen.

Um den Kohärenzsinn, also die wahrgenommene Sinnhaftigkeit der Ausbildung festzustellen, wurden aus zwölf sinnbezogene Aussagen vier Items ausgewählt und auf den beruflichen Kontext angepasst (Frage 26.1) (Schmitz 2005: 129). Die Fünferskala mit den Antwortkategorien wurde beibehalten. Die Aussagen sollen abbilden, ob Vorstellungen im Ausbildungsbetrieb verwirklicht werden können, ob es sich lohnt, sich im Ausbildungsbetrieb einzusetzen, ob der Auszubildende sich bei seiner Tätigkeit wohl und erfüllt fühlt und ob die Arbeitsaufgaben im Ausbildungsbetrieb als sinnvoll erlebt werden. Mit Der Erfassung des Kohärenzsinn soll Hypothese 6.1 überprüft werden.

Die drei Items zum Arbeitsverhalten sollen die Motivation der Auszubildenden in Bezug auf den Ausbildungsbetrieb erfassen (Frage 20). Da für Motivation kein geeignetes Messmodell auf theoretischer Grundlage vorliegt, wurden die Aussagen selbst entwickelt und sollen abbilden, ob der Auszubildende sich über das geforderte Maß im Ausbildungsbetrieb um einen reibungslosen Ablauf kümmert und einbringt und seine Kollegen über das geforderte Maß unterstützt. Mithilfe der Items soll Hypothese 6.2 überprüft werden.

Soziale Parameter: Auf der sozialen Ebene wurden die Dimensionen soziale Unterstützung, soziale Probleme und das Verhältnis zu Kollegen untersucht und die Hypothesen 7 - 7.2 überprüft.

Die Dimension Soziale Unterstützung wird über vier Items erfasst (Frage 35). Diese untersuchen anhand einer fünfstufigen Antwortskala („Trifft gar nicht zu“ bis „Trifft völlig zu“), inwieweit die Auszubildenden Ansprechpersonen in ihrem privaten Umfeld haben, die ihnen zuhören und mit denen sie über Probleme sprechen können. Von den vier Items sind jeweils zwei gleich formuliert und beziehen sich dabei einmal auf Freunde und einmal auf die Familie. Die Items stammen aus dem Fragebogen zur sozialen Unterstützung (Franke 2007) und wurden aus der Skala zur emotionalen Unterstützung ausgewählt.

Unter dem Titel „Sozialverhalten“ werden mögliche soziale Probleme der Auszubildenden untersucht (Frage 36). Anhand einer Häufigkeitsabfrage („Nie“ bis „Immer“) wird anhand von sechs Items erfragt, inwiefern sie bereits soziale auffällig waren. Dabei werden unterschiedliche Aspekte beleuchtet: das Schwarzfahren, Schule schwänzen und Stehlen sowie die Anwendung von Gewalt und der Kontakt mit der Polizei oder dem Jugendamt.

Fünf der sechs Items wurden dem Fragebogen zur Delinquenzbelastung nach Lösel (1975) entnommen und gegebenenfalls aufgrund der Verständlichkeit angepasst. Weil es als wichtig angesehen wird zusätzlich zu fragen, ob generell schon einmal etwas gestohlen worden ist, ist ein dementsprechendes Item selbst entwickelt worden.

Die fünf Items, die das Verhältnis zu den Kollegen im Ausbildungsbetrieb feststellen sollen (Frage 22), stammen aus der Befragung von Altenpflegeauszubildenden (2014). Sie wurden teilweise direkt daraus übernommen und teilweise sprachlich an den Ausbildungskontext angepasst. Sie behandeln die Würdigung der Arbeitsergebnisse, die Meinungsäußerung, die Anerkennung, die Unterstützung und die gerechte Behandlung durch Arbeitskollegen. Die Frage nach der gerechten Behandlung wurde hier umgepolt und zu Zwecken der Einheitlichkeit positiv formuliert. Sie dient der Überprüfung der Hypothese 7.2.

Belastungen: Die Belastungen, die aus der Ausbildung resultieren, werden in drei Dimensionen eingeteilt: Die psychischen Belastungen, die sozialen Folgen sowie die körperlichen Belastungen.

Welche psychischen Belastungen durch die Arbeit im Ausbildungsbetrieb entstehen, wird unter der Überschrift „Seelische Belastungen im Ausbildungsbetrieb“ erfasst (Frage 37). Anhand einer Häufigkeitsabfrage („Nie“ bis „Immer“) sollen die Auszubildenden bei vier Items einschätzen, wie müde, unkonzentriert, erschöpft sowie schwach und krankheitsanfällig sie sich fühlen. Drei der Items wurden aus dem COPSOQ-Fragebogen direkt übernommen, das vierte zur Konzentration bei der Arbeit wurde selbstständig entwickelt und eingefügt, da es im Arbeitskontext als wichtiger Aspekt angesehen wird (COPSOQ 2005).

Neben den psychischen Belastungen durch die Ausbildung soll außerdem untersucht werden, welche sozialen Folgen die Ausbildung mit sich bringt. Hierzu wurden drei Items aus dem COPSOQ-Fragebogen entnommen und sprachlich angepasst (Frage 39) (COPSOQ 2005). Es wird erfasst, inwieweit der Zeitaufwand der Ausbildung das Kontakthalten zu Freunden beeinträchtigt und inwieweit Pflichten in der Familie dadurch vernachlässigt werden. Zusätzlich wird gefragt, inwiefern durch die Ausbildung Dinge Zuhause unerledigt bleiben. Ein viertes Item, welches nach der Aufrechterhaltung der Hobbies fragt, wurde selbst entwickelt. Hiermit soll die Hypothese 8.1 überprüft werden. Die Beantwortung erfolgt erneut anhand einer fünfstufigen Skala von „Trifft gar nicht zu“ bis „Trifft völlig zu“.

Auch bei den körperlichen Belastungen interessieren die, durch die sich die Auszubildenden während der Arbeit im Ausbildungsbetrieb belastet fühlen (Frage 38). Diese Dimension wird mit Hilfe von zwei Items erfasst, die auf einer fünfstufigen Skala von „Trifft gar nicht zu“

bis „Trifft völlig zu“ beantwortet werden sollen. Hierbei soll die Hypothese 8.2 (je stärker die körperliche Belastung, desto höher die Abbruchbereitschaft) getestet werden. Das erste Item stammt aus der Befragung von Altenpflegeauszubildenden (2014) und erfasst die körperliche Anstrengung während der Arbeit. Das zweite Item wurde dem „Selbstcheck zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz“ entnommen, um herauszufinden, ob bei der Arbeit eine körperlich belastende Haltung eingenommen werden muss (EFAS 2009).

Daten zur Ausbildung und soziodemografische Daten: Mit der Erhebung der Demografischen Daten wird der Versuch unternommen, sozialstrukturelle Merkmale zu vereinheitlichen und damit eine größere Vergleichbarkeit zu erzielen. Für das Untersuchungsziel relevanter Variablen werden Angaben zum Geschlecht, zum Alter, zum höchsten eigenen Schulabschluss sowie der Schulabschluss und die Erwerbstätigkeit der Eltern betrachtet. Außerdem werden die letzten Schulnoten in den Fächern Deutsch und Mathematik erfasst.

Die Daten zur Ausbildung umfassen insgesamt sieben interessierende Dimensionen. Vier davon wurden unter dem Titel „Ausbildungsjahrgang und Ausbildungsberuf“ gemessen.

Der Jahrgang wird anhand einer geschlossenen Frage mit den Antwortkategorien „1. Ausbildungsjahr“, „2. Ausbildungsjahr“ oder „3. Ausbildungsjahr“ erfasst. Die Frage (Frage 7.1) wurde unter Orientierung am Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit gestellt, jedoch an die vorhandene Stichprobe (1. – 3. Jahrgang) angepasst (Ernst 2015).

Der Ausbildungsberuf (Frage 7.2) wird ebenfalls über eine geschlossene Frage ermittelt, wobei die Antwortkategorien die in der Stichprobe enthaltenen Ausbildungsberufe abdecken. Zusätzlich gibt es die Möglichkeit „Anderer Beruf“ anzukreuzen und diesen in ein offenes Kästchen einzutragen.

Um festzustellen, ob die Auszubildenden bereits vor ihrer jetzigen Ausbildung eine Berufsausbildung begonnen und gegebenenfalls abgeschlossen haben, wurde selbstständig eine Frage entwickelt (Frage 7.3). Diese ist erneut geschlossen und fragt anhand von fünf Antwortkategorien, ob entweder eine Ausbildung oder ein Studium begonnen wurde und ob diese(s) abgeschlossen wurde oder ob keine Berufsausbildung vorausging.

Die Frage, wie schwer es für die Auszubildenden war, ihren Ausbildungsplatz zu bekommen, wurde aus dem BIBB-Fragebogen übernommen (BIBB 2008). Die fünf Antwortkategorien umfassen Dimensionen von „Sehr leicht“ bis „Sehr schwer“ (Frage 7.4).

Neben diesen vier Dimensionen interessieren bei den Ausbildungsdaten außerdem die Ausbildungsvergütung, die Fehltage sowie die Schulnoten.

Die Ausbildungsvergütung wird anhand von drei Items messbar gemacht (Frage 10). Zwei davon stammen aus dem BIBB-Fragebogen und fragen zum einem nach dem monatlichen Nettogehalt (offene Angabe) und zum anderen nach Nebenjobs, die außerhalb der Ausbildung gemacht werden (BIBB 2008). Die Antwortkategorien der Frage zu den Nebenjobs wurden so zusammengefasst, dass direkt angegeben werden kann, aus welchen Gründen gegebenenfalls nebenher gearbeitet wird. Das dritte Item erfasst die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung und wurde aus dem Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit entnommen (Ernst 2015). Die Zufriedenheit kann durch eine Fünferskala von „Sehr zufrieden“ bis „Sehr unzufrieden“ eingeschätzt werden.

Um die Anzahl der Fehltage zu erfassen, wurde eine Frage gestellt, die ursprünglich aus dem COPSOQ-Fragebogen stammt, allerdings aufgrund der Verständlichkeit und der Ergebnisse des Pretests mehrmals selbstständig weiterentwickelt worden ist (Frage 40) (COPSOQ 2005). Sie fragt nach der Anzahl der Fehltage insgesamt sowie aufgeschlüsselt nach den Fehltagen im Ausbildungsbetrieb und in der Berufsschule. Die Anzahl der Fehltage soll dabei jeweils in offene Antwortkästchen eingetragen werden.

Die Noten beziehen sich auf die Schulnoten des letzten Abgangs- oder Abschlusszeugnisses und konzentrieren sich auf die beiden Fächer Deutsch und Mathematik (Frage 43.3). Die Beantwortung erfolgt anhand des Schulnotensystems von 1-6. Diese Frage wurde direkt aus dem BIBB-Fragebogen übernommen (BIBB 2008).

4 Ergebnisse

Nachdem der Fragebogen zusammengestellt, im Pretest getestet und daraufhin weiterentwickelt worden ist, erfolgte die eigentliche Datenerhebung. Im Folgenden werden zuerst Charakteristika der Stichprobe beschrieben und im Anschluss die Ergebnisse und statistischen Kennzahlen dargelegt, die der Überprüfung der Hypothesen dienen. Dabei werden nur die in Bezug auf die Forschungsfrage relevanten Ergebnisse dargestellt, wobei sich deren Reihenfolge und Nummerierung an die der Hypothesen anlehnt.

4.1 Stichprobe

An dieser Studie haben $n=923$ Auszubildende aus drei Berufsschulen in Magdeburg teilgenommen. Befragt wurden Auszubildende mit folgender angestrebter Berufsausbildung: Friseur/in, Bäcker/in, Koch/in, Fachinformatiker/in, Elektrotechniker/in, Kraftfahrzeugmechaniker/in, Industriekaufmann/frau, Groß- und Handelskaufmann/frau, Einzelhandelskaufmann/frau und Bankkaufmann/frau (siehe Abbildung 2).

Daten wurden in dem Zeitraum vom 16.02.2016 bis zum 31.03.2016 von einer Interviewerin erhoben. Die Rücklaufstatistik der Fragebögen bezieht sich auf eine große Spannweite von 50%-100%. 60,4% der befragten Auszubildenden waren männlich, 34,9% weiblich. Keine Angabe zum Geschlecht machten 4,9% der Studienteilnehmer.

Von den Befragten gaben 9,3% an, keinen Schulabschluss zu haben, 7,1% haben einen Abschluss einer Sonderschule, 18,8% gaben an einen Hauptschulabschluss als höchsten Schulabschluss an, 63% einen Realschulabschluss, 31,7% haben eine Hochschulreife und 10,4% einen sonstigen Abschluss, 17,4% kreuzten die Kategorie 'weiß nicht' an. Da die Prozentangaben insgesamt bei über 100% liegen, kann hier davon ausgegangen werden, dass die Studienteilnehmer Antworten doppelt genannt haben und so die Ergebnisse möglicherweise nicht aussagekräftig sind.

Im folgenden Diagramm wird die prozentuale Verteilung der Ausbildungsberufe grafisch dargestellt:

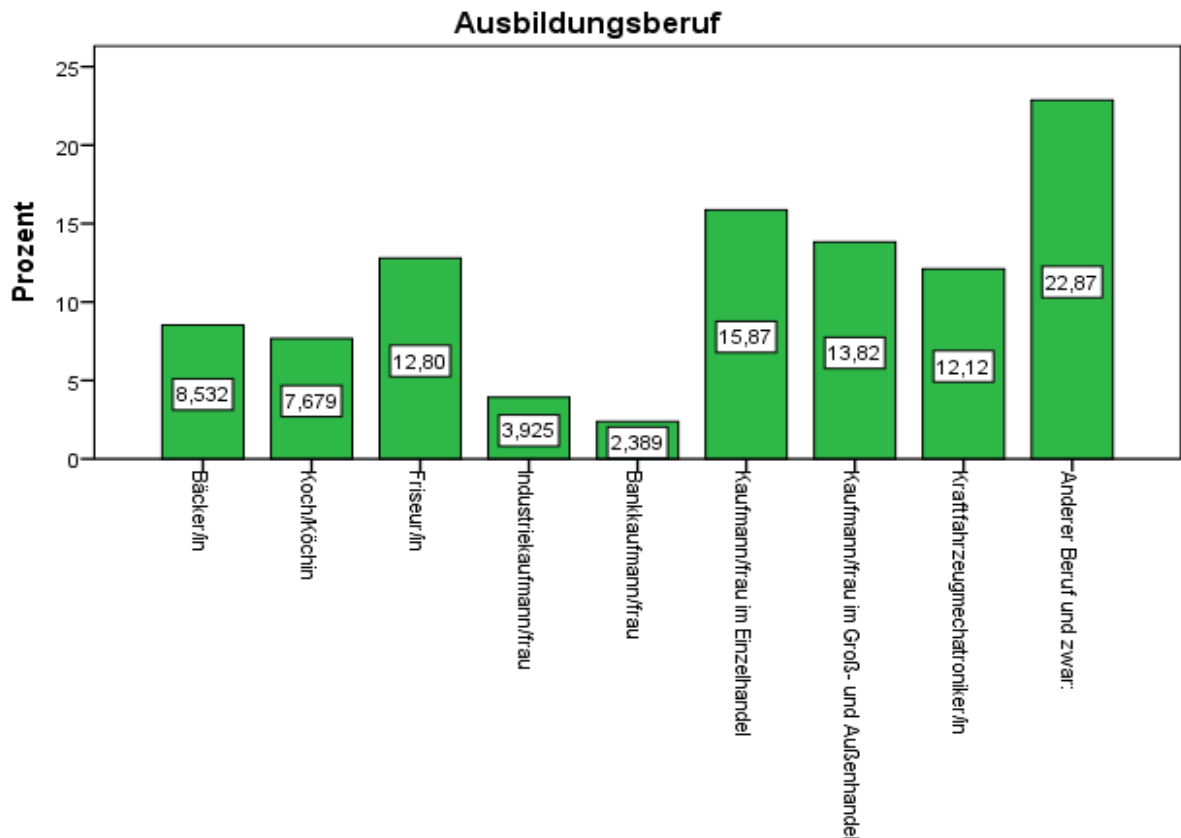


Abbildung 2: Prozentuale Verteilung der Berufsgruppen in der Stichprobe

4.2 Hypothesenüberprüfung

Im folgenden Abschnitt wird dargestellt, welche unabhängigen Variablen die Abbruchwahrscheinlichkeit der Auszubildenden erklären. Die im Kapitel 2.3 aufgestellten Hypothesen wurden dazu überprüft und im Folgenden bewertet. Unabhängige Variablen, die keine Relevanz für die Abbruchwahrscheinlichkeit darstellen, werden nicht erneut aufgegriffen, resultierend werden nicht alle Hypothesen bewertet.

1.2 Handlungsspielraum

Um den Handlungsspielraum zu erfassen wurde u.a. nach der Zeit zum Ausprobieren und der selbstständigen Planung und Durchführung von Arbeitsaufgaben gefragt. Außerdem wird der Einfluss auf die Zuteilung der Arbeit bewertet. Das dazugehörige Diagramm zeigt, dass 66% der Auszubildenden, die ihren Handlungsspielraum gering einschätzen eine geringe Abbruchsneigung aufweisen. Bei mittleren und hohen Handlungsspielräumen steigt dieser Anteil auf 85 bzw. 92%. Eine mittlere bis hohe Abbruchneigung von 34% liegt bei

geringen Handlungsspielräumen vor und stellt hier den höchsten Wert dar. Die Abbruchsneigung sinkt bei mittleren bis hohen Handlungsspielräumen auf 15 bzw. 8%.

In Hypothese 1.2 wird davon ausgegangen, dass sich ein größerer Handlungsspielraum im Ausbildungsbetrieb bezüglich der eigenen Tätigkeiten zu einer geringeren Abbruchbereitschaft der Auszubildenden führt. Statistisch ist der Zusammenhang zwischen wahrgenommenen Handlungsspielräumen und der Abbruchsneigung höchst signifikant und Cramers V weist eine positive Korrelation von 0,21 auf. Mit dieser Analyse wird die aufgestellte Hypothese im Rahmen der Erhebung bestätigt.

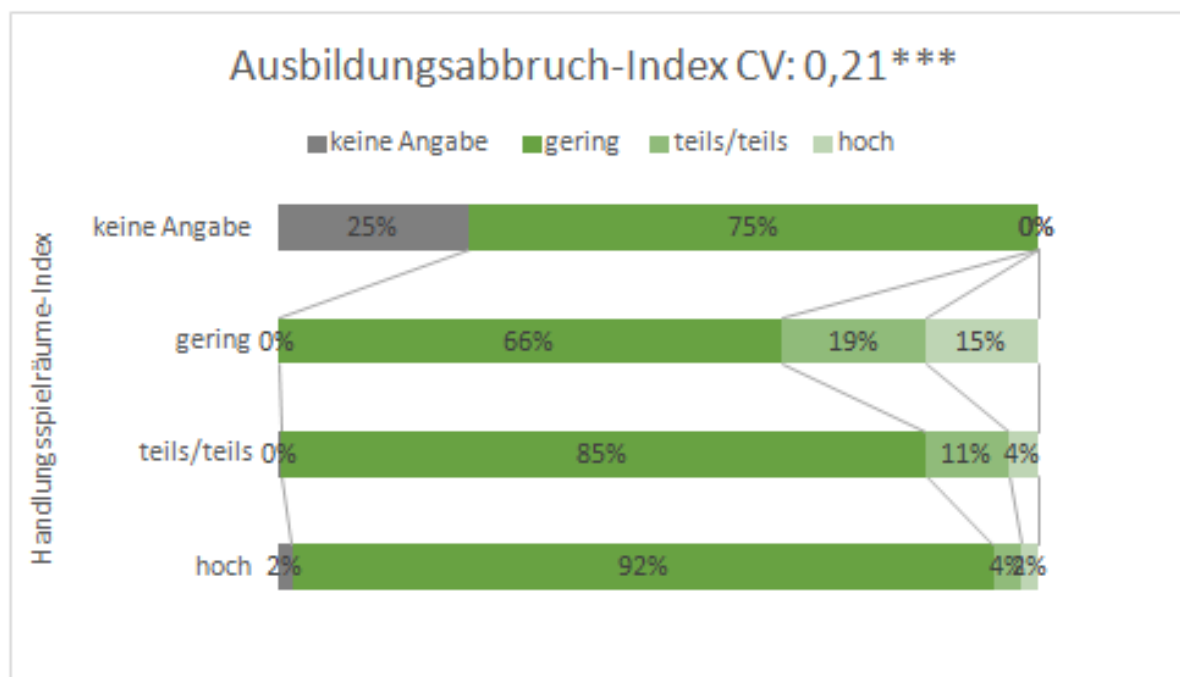


Abbildung 3: Zusammenhang zwischen dem Handlungsspielraum der Auszubildenden im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

1.3 Einflussmöglichkeiten

Die Variable “Beeinflussung der Arbeitsbedingungen” wurde über die Selbsteinschätzung der Auszubildenden gemessen. Die Auszubildenden haben angegeben, in wie fern sie die Ausbildung, die Ausbildungsbedingungen und die Ausbildungsinhalte im Ausbildungsbetrieb beeinflussen können. 90% der Auszubildenden, die ihre Arbeitsbedingungen viel beeinflussen können und 86% derjenigen, die diese teilweise beeinflussen können, haben eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit. Bei den Auszubildenden, die die Arbeitsbedingungen wenig beeinflussen können, denken 70% sehr selten bis gar nicht über einen Abbruch nach. Das weitere Drittel verfügt jedoch über eine gewisse Abbruchbereitschaft. 16% der Auszubildenden denken gelegentlich über einen Abbruch nach und weitere 13% verfügen über

eine hohe Abbruchbereitschaft, wenn sie ihre Arbeitsbedingungen nicht beeinflussen können. 25% der Auszubildenden, die keine Angabe zu den Möglichkeiten der Beeinflussung gegeben haben, verfügen ebenfalls über eine hohe Abbruchbereitschaft. Möglicherweise konnten sich die Auszubildenden unter den Möglichkeiten ihre Arbeitsbedingungen zu beeinflussen, wenig vorstellen. Das deutet daraufhin, dass sie ebenfalls keine Beeinflussungsmöglichkeiten haben, sodass die Zahl derjenigen, die aufgrund fehlender Mitspracherechte bezüglich ihrer Arbeitsbedingungen, die Ausbildung abbrechen, steigt. Hypothese 1.3 besagt, dass die Abbruchwahrscheinlichkeit umso höher ist, desto geringer die Einflussmöglichkeiten der Auszubildenden sind und kann anhand der empirischen Untersuchung bestätigt werden. Der Zusammenhang ist höchst signifikant, allerdings deutet der geringe Cramers V-Wert von 0,13 daraufhin, dass die Variable für den Ausbildungsabbruch nicht entscheidend ist.

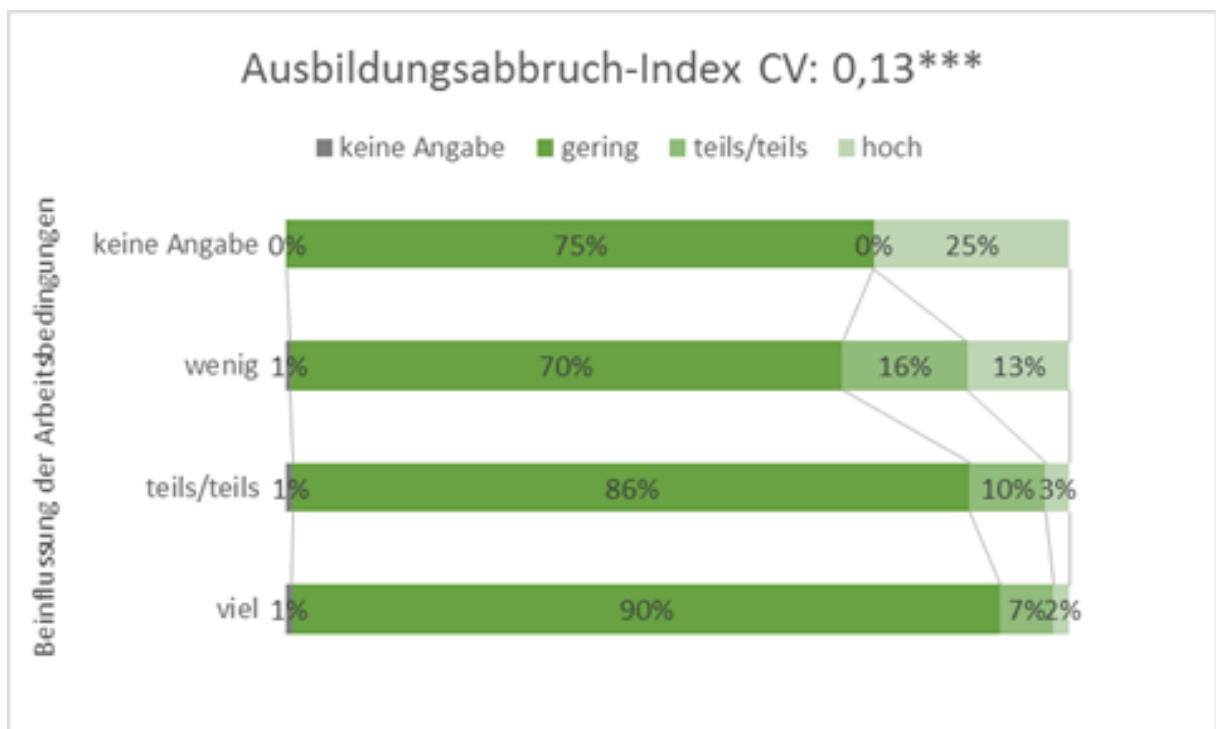


Abbildung 4: Zusammenhang zwischen den Möglichkeiten der Auszubildenden die Arbeitsbedingungen zu beeinflussen und der Abbruchwahrscheinlichkeit

1.4 Einschätzung Arbeitsleistung

Die Auszubildenden wurden aufgefordert ihre eigene Arbeitsleistung, bezüglich ihrer Arbeitsqualität und den gestellten Erwartungen, zu bewerten. Je besser die Auszubildenden sich selbst einschätzen, desto geringer ist die Abbruchwahrscheinlichkeit. Die Ergebnisse zeigen, dass 40% der Auszubildenden, die mit ihrer eigenen Leistung nicht zufrieden sind,

eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit haben. Weitere 10% denken teilweise über einen Abbruch nach, sodass lediglich die Hälfte derjenigen, die nicht mit ihrer Arbeit zufrieden sind, über eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit verfügen. 83% der Auszubildenden, die ihre eigene Leistung gut einschätzen, haben eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit. Bei einer mittelmäßigen Einschätzung, denken ein Drittel der Auszubildenden teilweise oder oft über einen Abbruch ihrer Ausbildung nach. Es wird besonders deutlich, dass bei einer schlechten Einschätzung der Arbeitsleistung ein Abbruch wahrscheinlich wird. Die Auszubildenden können sich möglicherweise nicht mit der Arbeit identifizieren oder ihnen wird das Gefühl vermittelt, dass sie die Arbeit nicht zufriedenstellend durchführen. Ein Abbruch der Ausbildung oder ein Wechsel wird dadurch beeinflusst. Der Zusammenhang wird durch die Signifikanz und den Cramers V-Wert von 0,16 bestätigt, sodass die Hypothese 1.4 belegt ist.

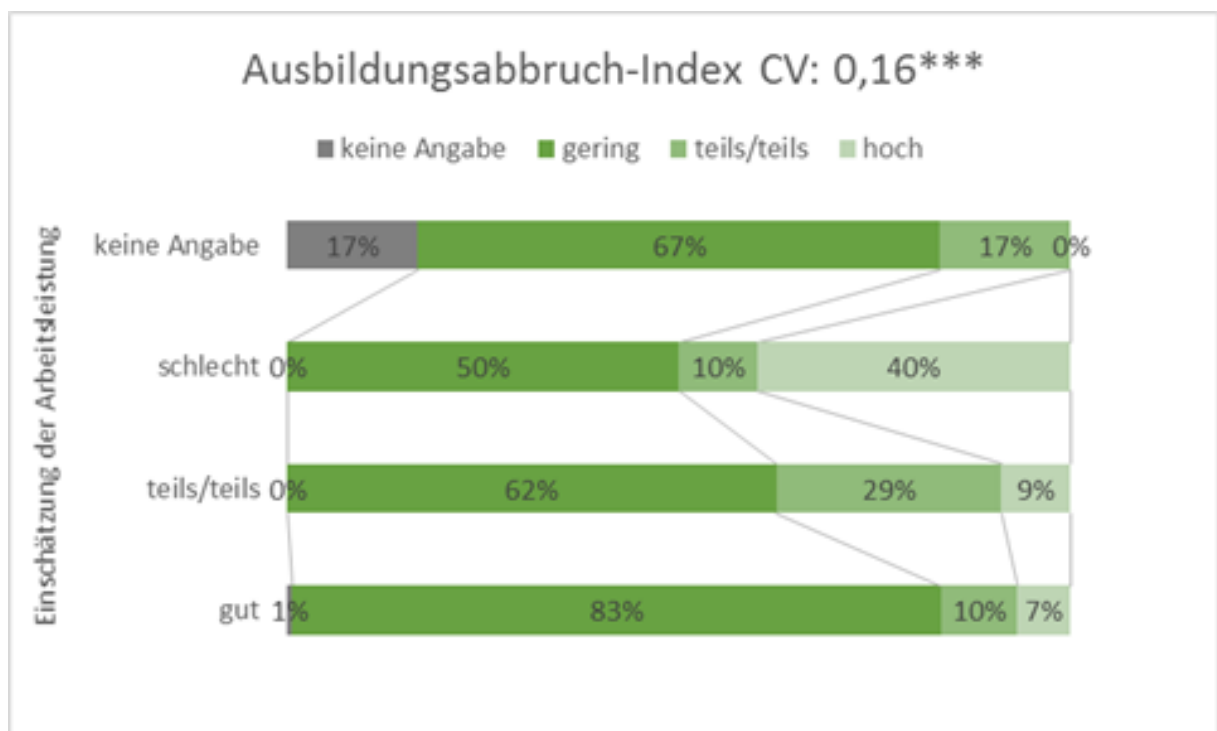


Abbildung 5: Zusammenhang zwischen der Einschätzung der eigenen Arbeitsleistung der Auszubildenden und der Abbruchbereitschaft

1.5 Attraktivität Ausbildungsbetrieb

Die Attraktivität des Ausbildungsbetriebes wurde anhand der beiden Items “Mein Ausbildungsbetrieb ist ein sehr attraktives Unternehmen” und “Mein Ausbildungsbetrieb ist ein toller Arbeitgeber” gemessen. Es wird nach der subjektiven Einschätzung der Attraktivität des Ausbildungsbetriebes durch die Auszubildenden gefragt. Wie das Diagramm zeigt, haben fast 50% der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsbetrieb als wenig attraktiv einschätzen eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung. Die Bereitschaft die Ausbildung abubrechen

nimmt mit zunehmender Attraktivität ab, so haben nur noch 7% derjenigen, die ihren Betrieb als teils, teils attraktiv einschätzen, eine hohe und 16% derjenigen eine mittlere Abbruchneigung. Insgesamt 94% der Auszubildenden, die ihren Ausbildungsbetrieb als attraktiv einschätzen, haben dagegen eine geringe Abbruchbereitschaft.

Wie zu erkennen ist, sind die Ergebnisse höchst signifikant, womit ein deutlicher Zusammenhang zwischen der Attraktivität des Ausbildungsbetriebs und der Abbruchbereitschaft der Auszubildenden besteht. Cramers V bekräftigt diesen Zusammenhang ebenfalls. Somit kann die Hypothese 1.5 “Je besser der Betrieb bezüglich der Attraktivität von den Auszubildenden eingeschätzt wird, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft” bestätigt werden.

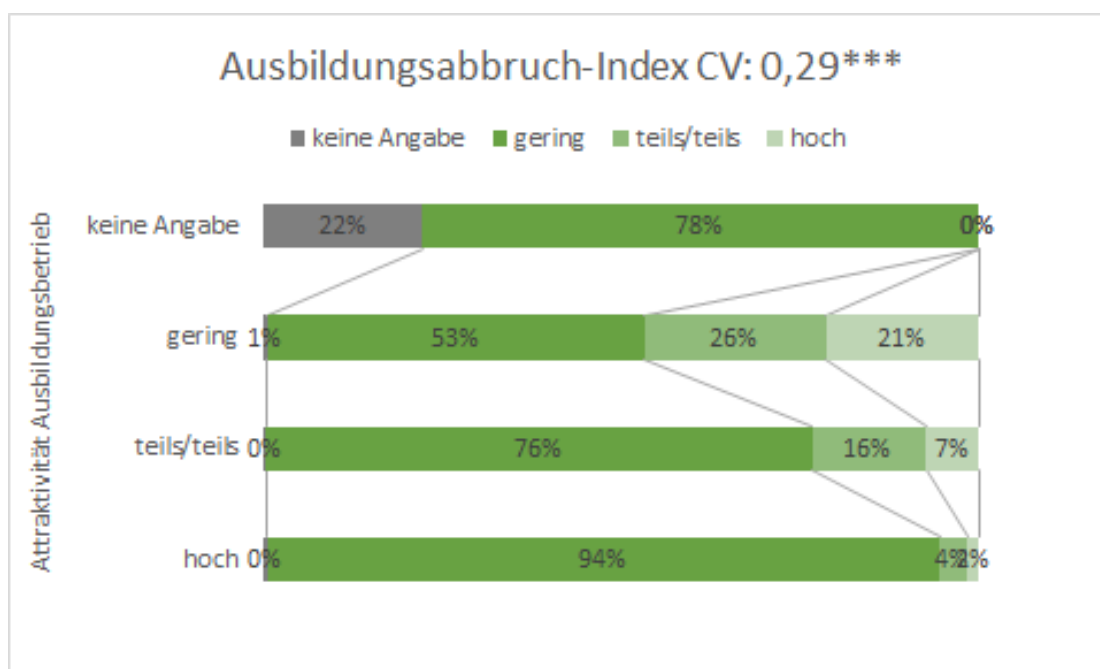


Abbildung 6: Zusammenhang zwischen der Attraktivität des Ausbildungsbetriebes und der Abbruchbereitschaft

1.6 Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb

Die Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb, das heißt die Stärke der Bindung der Auszubildenden an ihren Betrieb, wurde mittels zweier Fragen zu dem Zugehörigkeitsgefühl zum Unternehmen sowie dem Stolz, dem Ausbildungsbetrieb anzugehören, gemessen. Die Ergebnisse zeigen, dass in etwa je ein Viertel derjenigen, die sich nur gering mit ihrem Ausbildungsbetrieb identifizieren, eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung haben. Bei den Auszubildenden, die sich teilweise mit ihrem Betrieb identifizieren, sind dies nur noch 16% bzw. 5%. Unter den Auszubildenden, die eine starke Bindung zu ihrem Betrieb haben sind es schließlich nur noch 4%, die häufiger über einen Ausbildungsabbruch nachdenken. Insgesamt 96% derjenigen, die eine hohe Identifikation mit ihrem Betrieb angeben, haben eine

geringe Abbruchneigung. Die Ergebnisse sind höchst signifikant und auch Cramers V bestätigt den Zusammenhang. Hypothese 1.6 kann somit bestätigt werden, was bedeutet, dass die Abbruchswahrscheinlichkeit bei den Auszubildenden geringer ist, die sich mit ihrem Ausbildungsbetrieb verbunden fühlen und sich mit diesem identifizieren können. Mit den Fragen zur Attraktivität und der Identifikation wurde zusammengefasst das organisationale Commitment, das heißt die affektive Bindung der Auszubildenden an ihre Organisation gemessen. Da beide Hypothesen bestätigt werden konnten, kann festgehalten werden, dass dieses organisationale Commitment eine wichtige Rolle in Bezug auf die Abbruchneigung von Auszubildenden spielt.

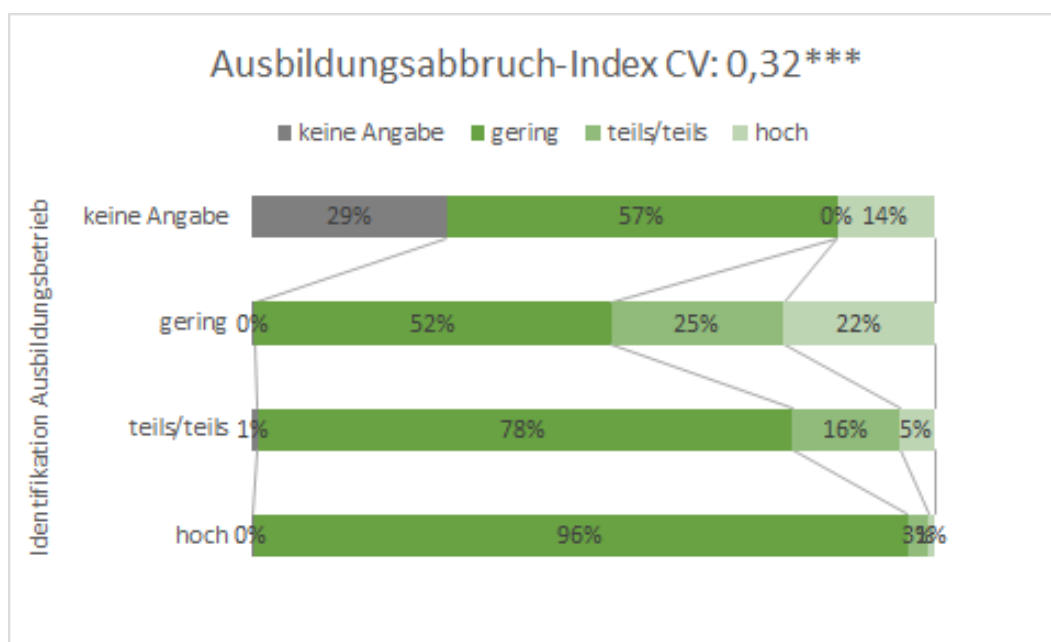


Abbildung 7: Zusammenhang zwischen der Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft

1.8 Ausstattung Betrieb

Um den Aspekt der Ausbildungsbedingungen zu erfassen, wurde im Fragebogen u.a. danach gefragt, ob genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung vorhanden sind und Bücher, Lernmaterialien und Medien auf dem neuesten Stand sind. Außerdem wurde der Zustand der betrieblichen Räume bewertet, die für die Ausbildung genutzt werden.

Die Abbildung zeigt, dass die Abbruchsbereitschaft mit der negativen Bewertung der Ausbildungsbedingungen zunimmt. Bei gut eingeschätzten Ausbildungsbedingungen weisen 87% der Auszubildenden eine geringe Abbruchneigung und 13% eine mittlere bis hohe

Neigung auf. Bei mittleren Ausbildungsbedingungen steigt die mittlere bis hohe Abbruchsneigung auf 29% und bei schlechter Ausstattung sogar auf 47%. Der Anteil der geringen Abbruchsneigung sinkt auf 69 bzw. 52%.

Im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausstattung wurde die Hypothese aufgestellt, dass die Abbruchbereitschaft abnimmt je besser der Betrieb bezüglich Materialien, Bücher, Medien etc. ausgestattet ist. Statistisch ist der Zusammenhang zwischen betrieblicher Ausstattung und Abbruchwahrscheinlichkeit höchst signifikant und Cramers V weist eine positive Korrelation von 0,16 auf. Die Hypothese 1.8 wird damit bestätigt.

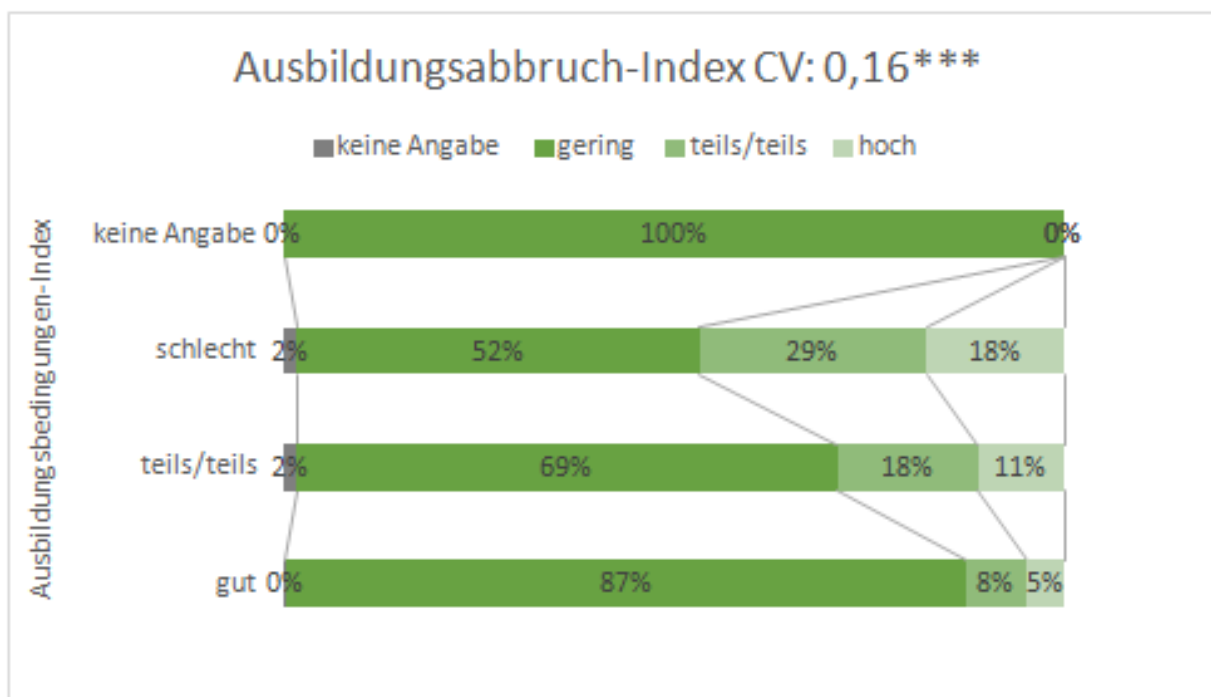


Abbildung 8: Zusammenhang zwischen den Ausbildungsbedingungen im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

1.9 Ausnutzung im Betrieb

Das Gefühl der Ausnutzung wurde anhand der Items “Wie häufig fühlst du dich in deinem Ausbildungsbetrieb als billige Arbeitskraft?” und “Wie häufig fühlst du dich in deinem Ausbildungsbetrieb als Auszubildende/er ausgenutzt?” gemessen. Die Einschätzung der Auszubildenden, in wie fern sie sich ausgenutzt fühlen, beeinflusst die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden, wie das Diagramm XY zeigt. Die Hälfte der Auszubildenden, die sich sehr ausgenutzt fühlen, haben eine hohe bis mittlere Abbruchbereitschaft. Wenn die Auszubildenden das Gefühl haben nur teilweise ausgenutzt zu werden, verringert sich die Abbruchbereitschaft um gut 50%. Das bedeutet, dass 19% über einen Abbruch nachdenken, wenn sie sich teilweise als zusätzliche Arbeitskraft fühlen. Deutlich wird der Zusammenhang, durch

die Angaben derjenigen, die sich nicht ausgenutzt fühlen. Lediglich 6% denken teilweise bis oft über einen Abbruch nach. Der Großteil, 94%, derjenigen, die sich nicht ausgenutzt fühlen, haben somit eine sehr geringe Abbruchbereitschaft. Bestätigt wird der Zusammenhang durch den Cramers V-Wert von 0,26 und der geringen Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1%. Die Hypothese 1.9: je höher das Gefühl der Ausnutzung ist, desto höher ist die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden, kann anhand der Daten bestätigt werden.

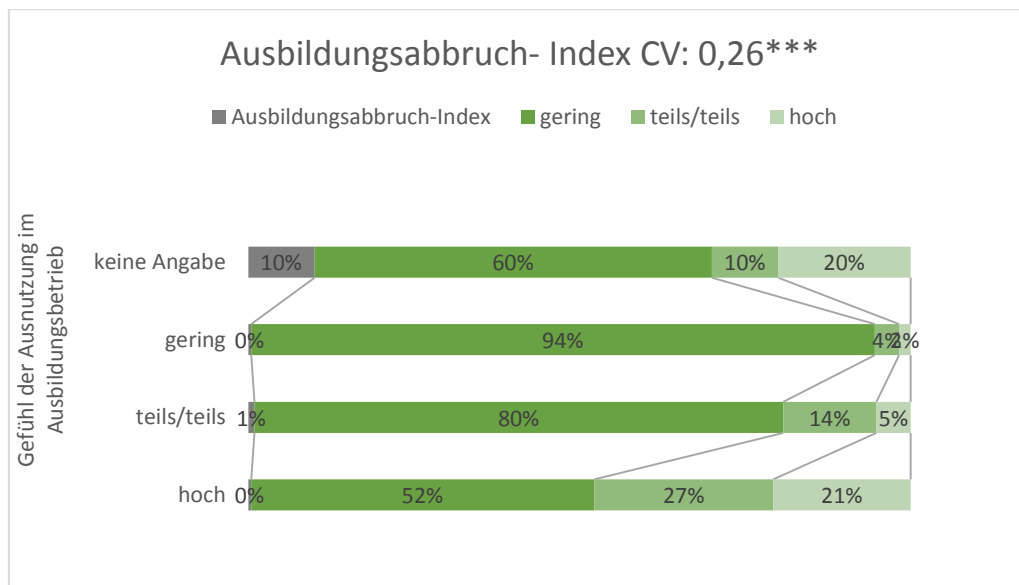


Abbildung 9: Zusammenhang zwischen dem Gefühl der Ausnutzung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

1.10 Entwicklungsmöglichkeiten

Um die eingeschätzten Entwicklungsmöglichkeiten der Auszubildenden zu erfassen, wurde im Fragebogen danach gefragt, ob die Arbeit im Ausbildungsbetrieb Eigeninitiative erfordert, Fachkenntnisse und Fähigkeiten erweitert werden können und die Ausbildung abwechslungsreich ist. Das Diagramm zeigt, dass bei gering wahrgenommenen Entwicklungsmöglichkeiten die geringe Abbruchsneigung bei 43% liegt und dieser Anteil mit zunehmenden Entwicklungsmöglichkeiten auf 75 bzw. 90% zunimmt. Dementsprechend liegt die mittlere bis hohe Abbruchsneigung bei geringen Entwicklungsmöglichkeiten bei 57% und nimmt auf 24 bzw. 10% ab, wenn die Entwicklungsmöglichkeiten steigen.

Die aufgestellte Hypothese 1.10, dass die Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb sich negativ auf die Abbruchbereitschaft auswirken kann in diesem Zusammenhang bestätigt werden, denn statistisch ist der Zusammenhang zwischen Entwicklungsmöglichkeiten und Abbruchswahrscheinlichkeit höchst signifikant und Cramers V weist einen positiven Wert von 0,28 auf.

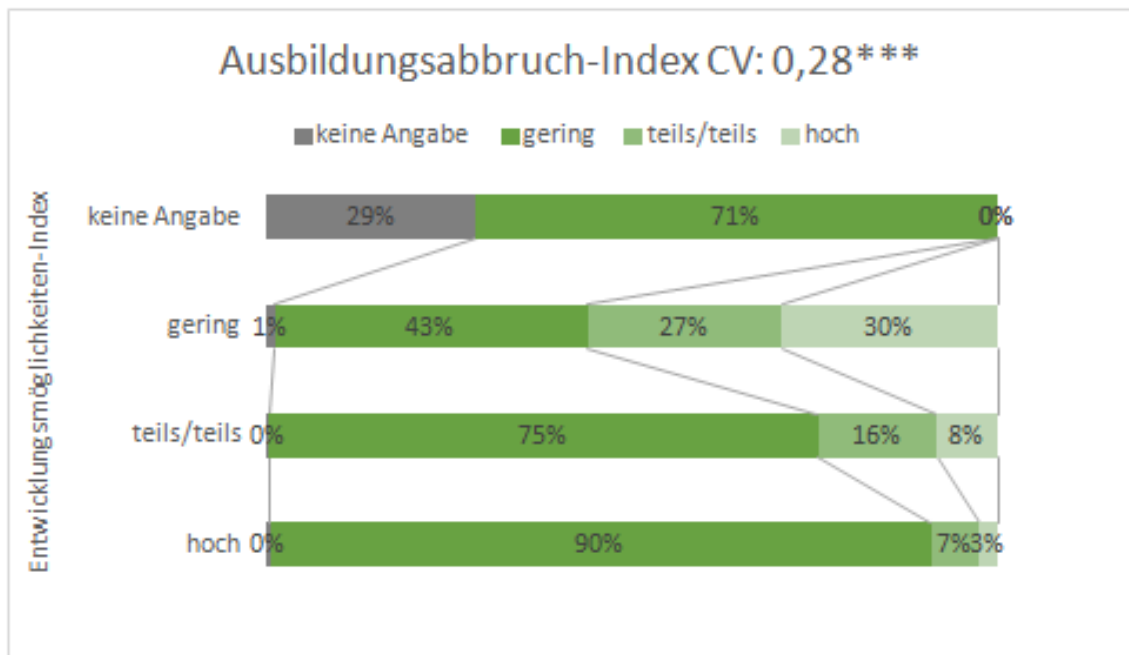


Abbildung 10: Zusammenhang zwischen den Entwicklungsmöglichkeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

Im folgenden Abschnitt werden die Hypothesen zu den Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb überprüft.

2 Äußere Einflüsse am Arbeitsplatz

Ebenfalls wurden im Fragebogen die äußeren Einflüsse am Arbeitsplatz erfasst. Dazu wurde nach störenden Umgebungseinflüssen wie Lärm, Staub, Hitze, Chemikalien etc. und gesundheitsschädigenden Arbeitsmitteln gefragt. Das dazugehörige Diagramm zeigt, dass die geringe Abbruchswahrscheinlichkeit bei gut wahrgenommenen Umgebungseinflüssen bei 84% liegt und dieser Wert mit schlechter werdenden Einflüssen auf 75 bzw. 73% sinkt. Äquivalent liegt die mittlere und hohe Abbruchsneigung bei guten Einflüssen bei insgesamt 16% und steigt auf 24 bzw. 27%.

Da Hypothese 2 davon ausgeht, dass die Abbruchsneigung mit störenden Umgebungseinflüssen steigt, kann diese bestätigt werden. Statistisch ist der Zusammenhang zwischen den Variablen höchst signifikant und Cramers V liegt bei 0,12.

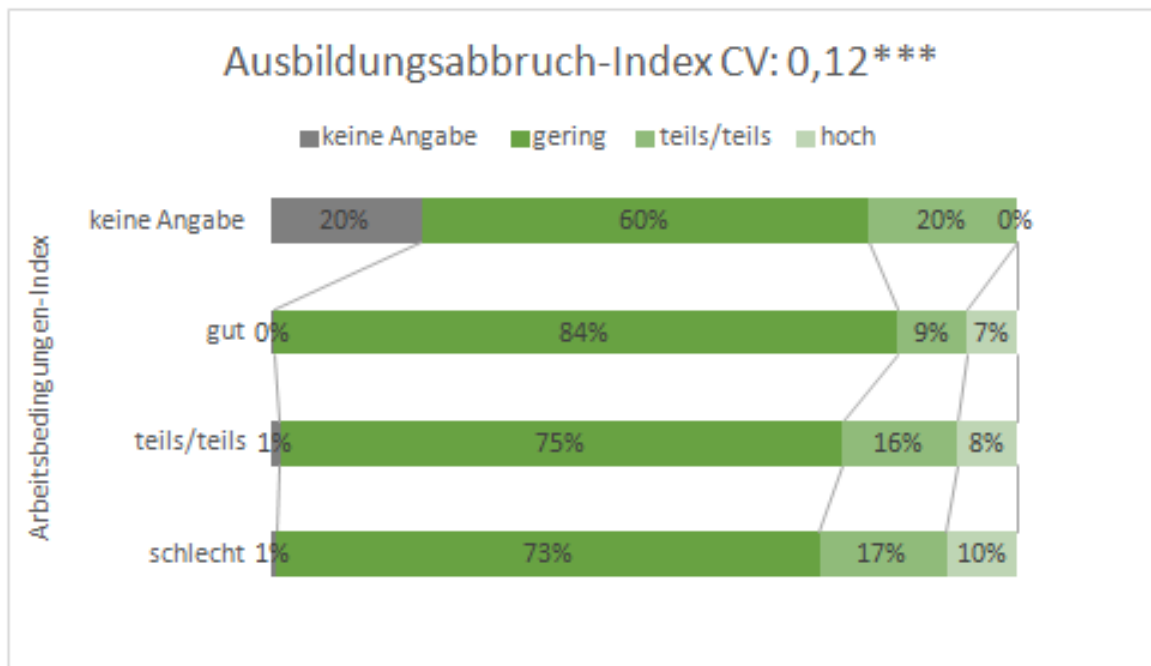


Abbildung 11: Zusammenhang zwischen den Arbeitsbedingungen und der Abbruchbereitschaft

2.1 Arbeitsaufwand/Ausbildungszeiten

Im Zusammenhang mit den Ausbildungszeiten wurde nach der Häufigkeit gefragt, wie oft die Auszubildenden Überstunden leisten (ohne Freizeitausgleich/Bezahlung) und wie häufig mehr als fünf Tage am Stück gearbeitet wird. Am Diagramm wird ersichtlich, dass die geringe Abbruchwahrscheinlichkeit bei 84% liegt, wenn nie oder selten Überstunden geleistet werden. Hier liegt die mittlere bzw. hohe Abbruchwahrscheinlichkeit bei insgesamt 16%. Die geringe Abbruchwahrscheinlichkeit sinkt bei steigendem Arbeitsaufwand auf 71 bzw. 69%. Entsprechend steigt der Anteil der mittleren bis hohen Abbruchsneigung. Wenn der Arbeitsaufwand mittel eingeschätzt wird, liegt der Anteil der mittleren bis hohen Abbruchsneigung bei insgesamt 28% und bei häufigen Überstunden bei 30%.

Da Hypothese 2.1 davon ausgeht, dass die Abbruchbereitschaft mit zunehmender quantitative Arbeitsbelastung in Form von Überstunden ohne entsprechenden Ausgleich steigt, kann diese tendenziell bestätigt werden. Der Zusammenhang in der Untersuchung ist signifikant und Cramers V liegt bei 0,08.

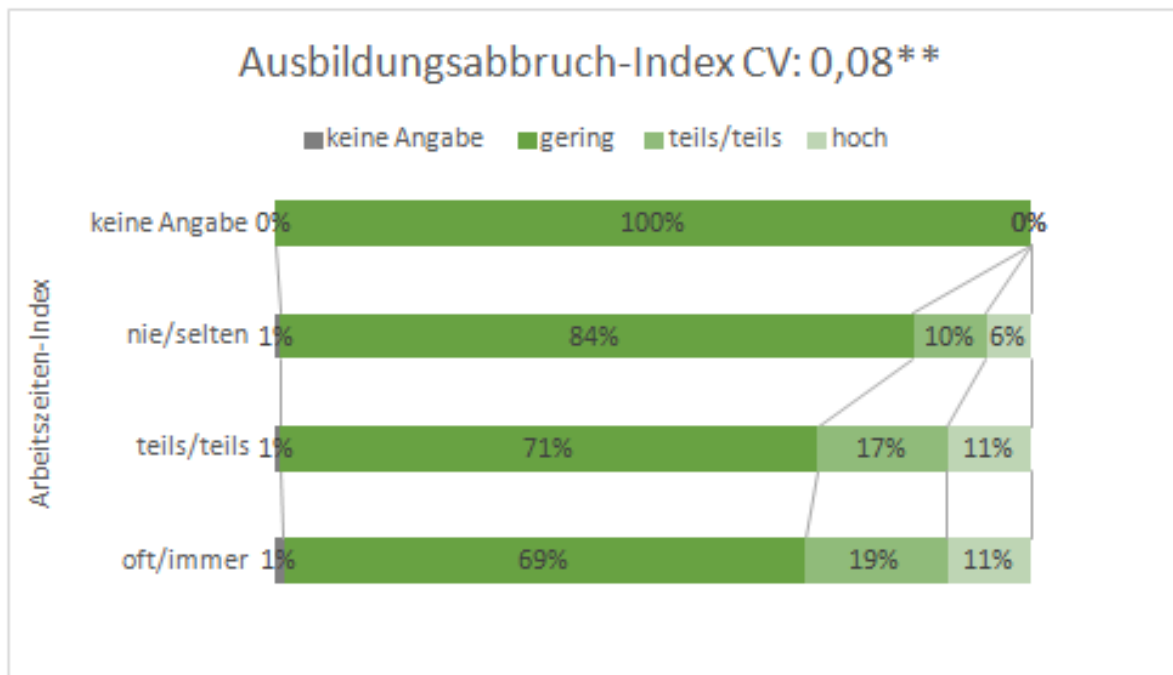


Abbildung 12: Zusammenhang zwischen den Arbeitszeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

2.2 Zeiten und Pausen

Um die Wahrnehmung der Arbeitszeiten und Pausen zu erfassen, wurden die Auszubildenden u.a. danach gefragt wie häufig sie den Ausbildungsbetrieb früher als vereinbart verlassen oder sie längere Pausen als vereinbart machen. Im Diagramm wird deutlich, dass die geringe Abbruchbereitschaft bei 81% liegt, wenn Arbeitszeiten oder Pausen nie oder selten ohne Absprache angepasst werden. Ist dies gelegentlich der Fall, liegt die geringe Abbruchbereitschaft bei 72% und kommt dies oft/immer vor bei 75%. Die mittlere oder hohe Abbruchbereitschaft liegt bei insgesamt 19%, wenn sich die Auszubildenden an Arbeitszeiten und Pausen halten und werden diese nicht eingehalten, steigt der Anteil auf jeweils 26%.

Hypothese 2.2 geht davon aus, dass die Abbruchbereitschaft steigt, wenn die Auszubildenden die Arbeitszeiten nicht einhalten. Da der statistische Zusammenhang in der Untersuchung höchst signifikant ist und Cramers V bei 0,12 liegt, kann die aufgestellte Hypothese ebenfalls bestätigt werden.

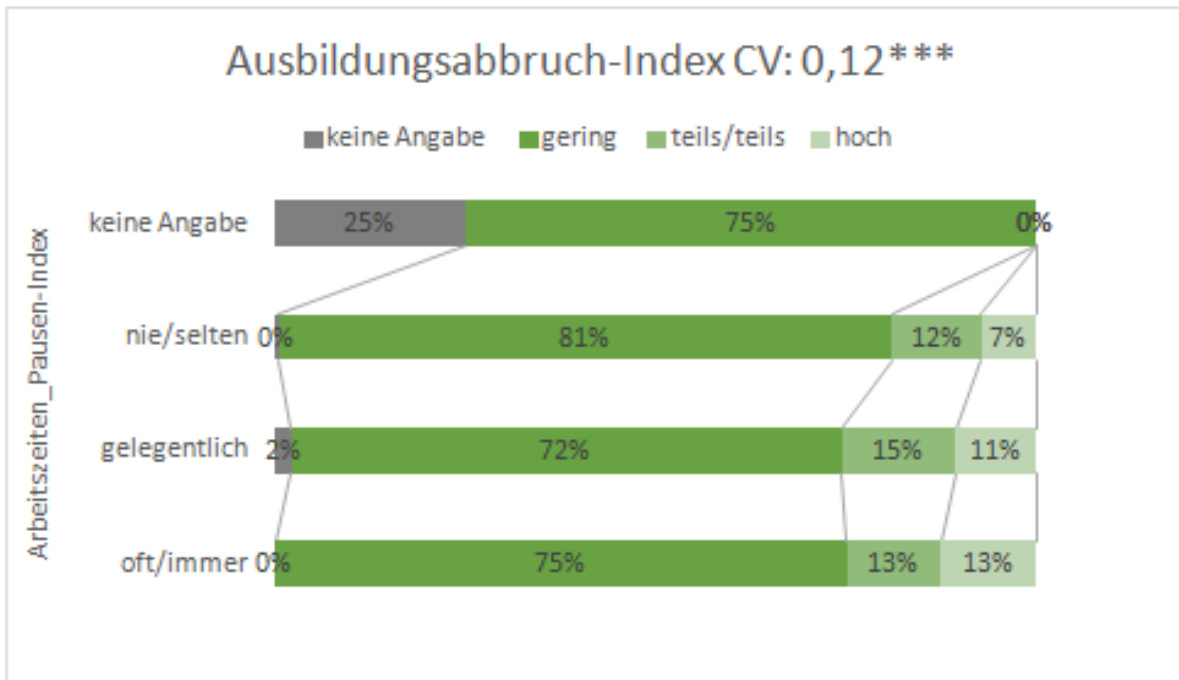


Abbildung 13: Zusammenhang zwischen den Pausenzeiten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

2.3 Zeitdruck

Ebenfalls erfasst wird der Zeitdruck der Auszubildenden indem nach der Häufigkeit gefragt wird wie oft im Ausbildungsbetrieb genügend Zeit für die Planung und Organisation der eigenen Arbeit ist, wie oft die Möglichkeit besteht das Arbeitstempo zu beeinflussen oder wie häufig Termindruck und ungleich verteilte Arbeit vorliegen.

Da die Items im Fragebogen in unterschiedliche Richtungen kodiert waren, wurden diese vor der Zusammenlegung und Auswertung entsprechend angepasst. Das Diagramm zeigt nun, dass der Anteil der geringen Abbruchbereitschaft mit der Seltenheit von Zeitdruck zunimmt. Während die geringe Neigung bei häufigen Zeitdruck bei 64% liegt, steigt dieser auf 77 bzw. 92%. Bei häufigem Zeitdruck liegt die mittlere bis hohe Abbruchneigung bei insgesamt 36% und sinkt auf 23 bzw. 8%, wenn die Häufigkeit des Zeitdrucks abnimmt. Hypothese 2.3 besagt, dass die Abbruchbereitschaft steigt, je öfter die Auszubildenden unter Zeitdruck stehen. Statistisch ist dieser Zusammenhang höchst signifikant und Cramers V hat einen positiven Wert von 0,19; die Hypothese kann somit bestätigt werden.

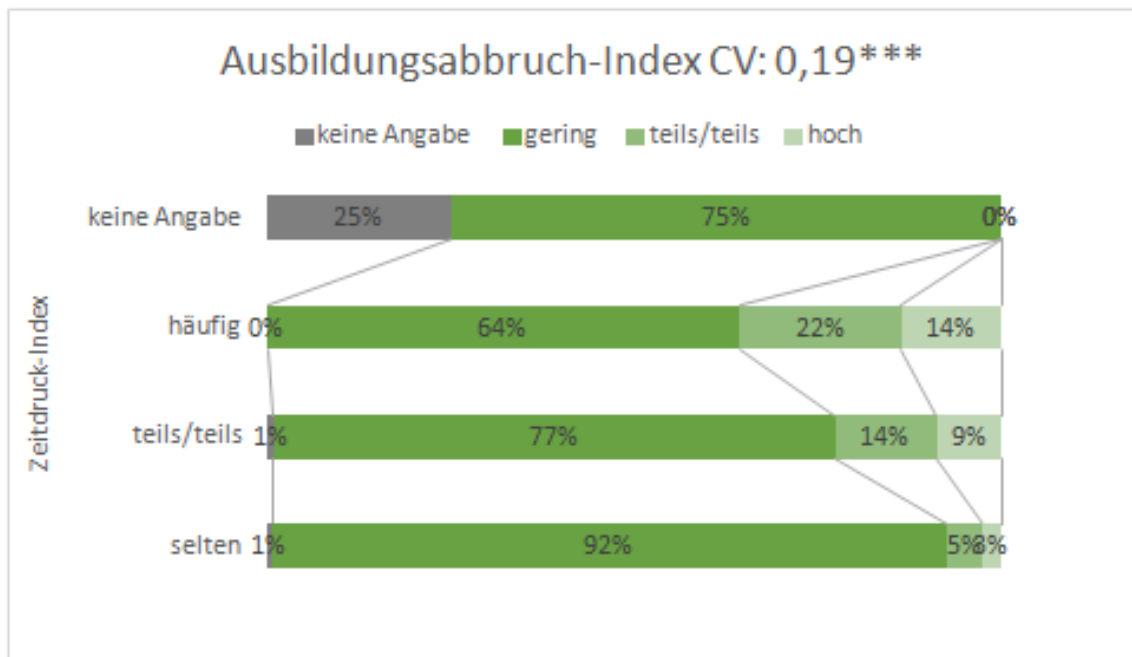


Abbildung 14: Zusammenhang zwischen dem Zeitdruck im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

2.4 Überforderung

Die potentielle Überforderung der Auszubildenden wird anhand verschiedener Items gemessen, die zum einen nach der Überforderung durch auferlegte Verantwortung fragt oder ob Aufgaben abverlangt werden, die aufgrund des Ausbildungsstandes noch nicht geleistet werden können.

Die graphische Darstellung zeigt, dass die geringe Abbruchsneigung bei 85% liegt, wenn die Auszubildenden tendenziell nicht überfordert sind. Steigt die wahrgenommene Überforderung sinkt die geringe Abbruchsneigung auf 55 bzw. 54%. Dementsprechend liegt die mittlere und hohe Abbruchsneigung bei insgesamt 15%, wenn die Überforderung gering ist. Dieser Wert steigt mit zunehmender Überforderung auf 44% bzw. 45%.

Hypothese 2.4 geht von dem Zusammenhang aus, dass die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden steigt, wenn sie sich überfordert fühlen. Diese Hypothese kann bestätigt werden, da der Zusammenhang statistisch höchst signifikant ist und Cramers V bei 0,23 liegt.

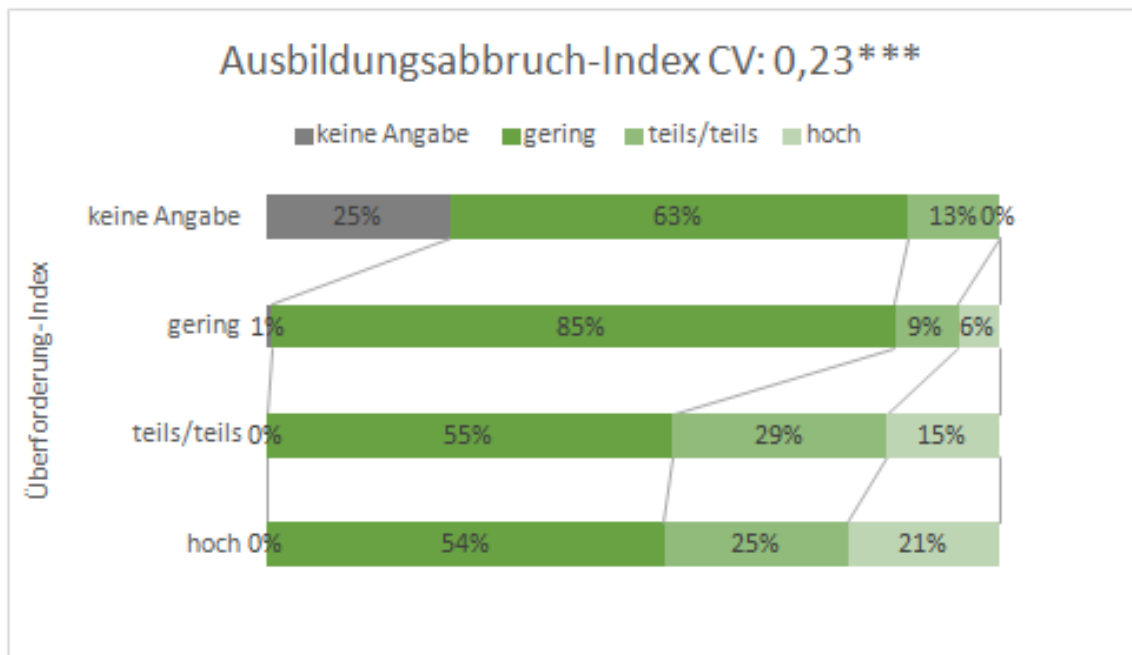


Abbildung 15: Zusammenhang zwischen der Überforderung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

2.5 Unterforderung

Als Ergänzung zur Überforderung wird ebenfalls nach der Auswirkung der wahrgenommenen Unterforderung gefragt. Diese wird erfasst, indem danach gefragt wird, ob der Auszubildende lieber spannendere Aufgaben im Ausbildungsbetrieb hätte und ob im Betrieb nichts zu tun ist und der Auszubildende andere Dinge macht.

Im Diagramm wird sichtbar, dass bei einer eher nicht vorhandenen Überforderung die geringe Abbruchsneigung bei 88% liegt und bei zunehmender Überforderung auf 74 bzw. 45% sinkt. Der Anteil von mittlerer bis hoher Abbruchsneigung liegt ohne Unterforderung bei insgesamt nur 11% und steigt mit Überforderung auf 27% bzw. sogar 52%. Bei häufiger Unterforderung liegt allein die hohe Abbruchsneigung bei 27%.

In Hypothese 2.5 wird angenommen, dass je stärker das Gefühl der Unterforderung besteht, desto höher die Abbruchbereitschaft ist. Diese Annahme kann bestätigt werden da der Zusammenhang statistisch wiederum höchst signifikant ist, der Cramers V liegt bei 0,28.

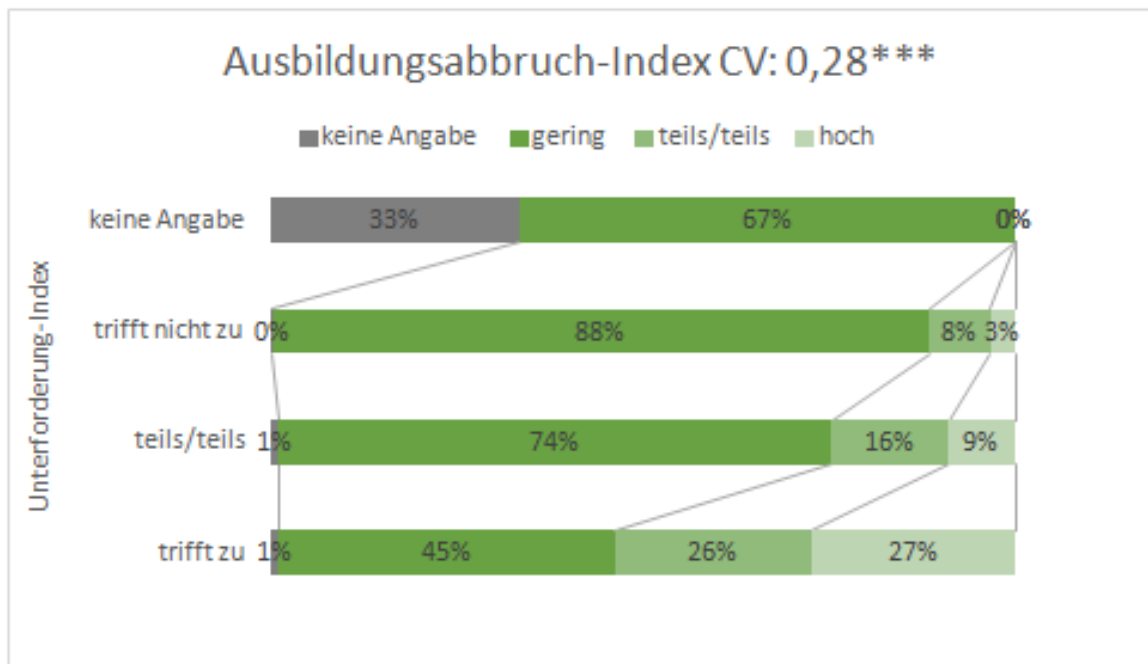


Abbildung 16: Zusammenhang zwischen der Unterforderung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

Der nächste Abschnitt befasst sich mit den Hypothesen zur wahrgenommenen Ausbildungsqualität.

3 Zufriedenheit mit der Ausbildung

Die Zufriedenheit der Auszubildenden mit der Ausbildung ist eine Dimension der Ausbildungsqualität. Anhand von drei Fragen im Fragebogen wurden die Zufriedenheit der Auszubildenden mit ihrer Ausbildung, dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule erfasst.

Fast alle Teilnehmer haben diese Fragen beantwortet. 89 % der Auszubildenden, die eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Ausbildung aufzeigen, haben eine geringe Abbruchneigung. 66 % der Auszubildenden, die teils/teils zufrieden mit der Ausbildung sind, haben eine geringe Abbruchneigung. Bei 32 % der „gering- Zufriedenen“ ist die Abbruchbereitschaft hoch. Die Ergebnisse decken sich mit der oben aufgeführten Hypothese 3. Demnach ist die Abbruchbereitschaft umso geringer, je zufriedener die Auszubildenden mit dem Betrieb, der Berufsschule und der Ausbildung insgesamt sind. Cramer's V liegt bei 0,24. Das bedeutet, dass ein mittel starker Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang hoch signifikant, sodass die Hypothese 3 (Zufriedenheit mit der Ausbildung): Je zufriedener die Auszubildenden mit dem Betrieb, der Berufsschule und insgesamt der Ausbildung sind, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft, angenommen wurde.

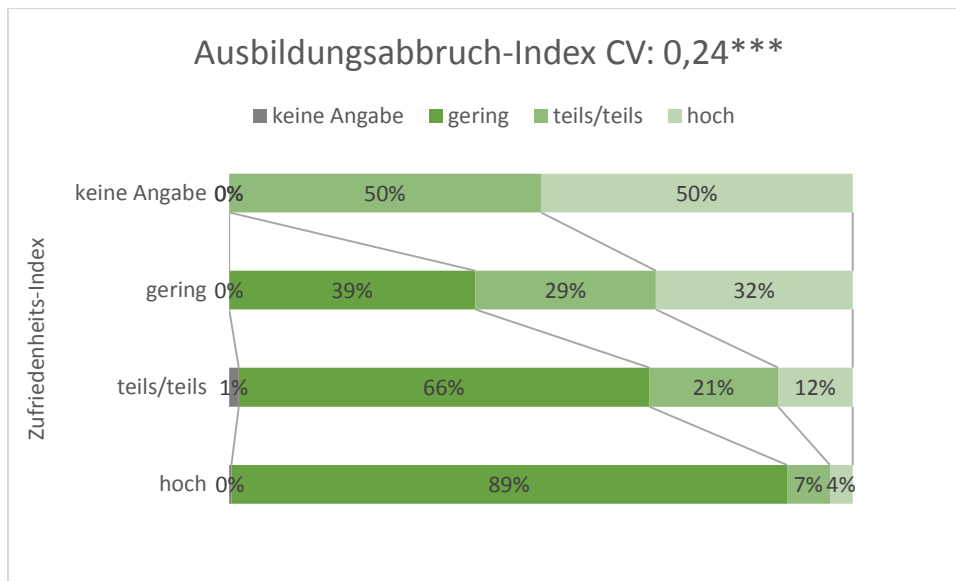


Abbildung 17: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft

3.1 Verhältnis zum Ausbilder

Das Verhältnis zwischen den Auszubildenden und den Ausbildern wurde anhand von fünf Items gemessen. Die Auszubildenden haben angegeben, in wie fern sie sich wertgeschätzt, unterstützt und fair behandelt fühlen. Die Hälfte der Auszubildenden, die mit ihrem Ausbilder unzufrieden sind, verfügen über eine mittlere bis hohe Abbruchwahrscheinlichkeit. 28% geben bei Unzufriedenheit an teilweise über einen Abbruch nachzudenken und weitere 22% haben eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit. Bei einem mittelmäßig guten Verhältnis, fällt die Wahrscheinlichkeit, dass die Ausbildung abgebrochen wird, geringer aus: 10% denken oft über einen Abbruch nach und weitere 19% gelegentlich. Bei 70% der Auszubildenden, die ein mittelmäßiges Verhältnis zu ihrem Ausbilder haben, ist die Abbruchwahrscheinlichkeit gering. Bei den Auszubildenden, die mit ihrem Ausbilder zufrieden sind, sind es 90%, die eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit aufweisen. Somit neigen lediglich 10%, die ein gutes Verhältnis zu ihrem Ausbilder haben zu einem Ausbildungsabbruch. Es wird deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit fünfmal so hoch ist, die Ausbildung abubrechen, wenn die Auszubildenden mit ihrem Ausbilder nicht zufrieden sind. Den Auszubildenden ist eine gute Betreuung ihrer Ausbilder während ihrer Ausbildung wichtig. Bei fehlender guter Betreuung und schlechtem Verhältnis zwischen dem Ausbilder und dem Auszubildenden steigt die Abbruchwahrscheinlichkeit kontinuierlich an. Die Untersuchung hat einen höchst signifikanten Zusammenhang zwischen den Variablen ergeben. Der Cramers V-Wert von 0,23 belegt den Zusammenhang, sodass Hypothese 3.1 (Je besser das Verhältnis zum Ausbilder ist, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft) bestätigt werden kann.

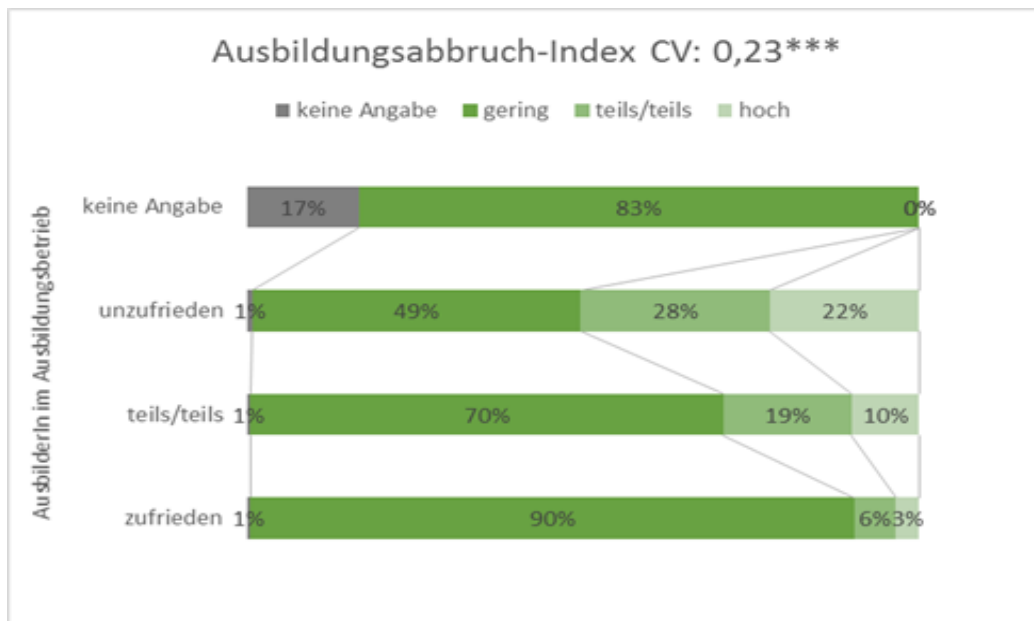


Abbildung 18: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit den Ausbildern im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

3.2 Zeitinvestition des Ausbilders:

Der Zusammenhang zwischen der Zeitinvestition der Ausbilder und der Abbruchwahrscheinlichkeit ist im Gegensatz zu dem Verhältnis zu den Ausbildern, geringer. Die Auszubildenden sollten einschätzen, wie viel Zeit sich ihr Ausbilder pro Tag nimmt, um sie zu betreuen. Wenn die Zeitinvestition der Ausbilder von den Auszubildenden als hoch eingeschätzt wird, neigen 2% zu einem Abbruch der Ausbildung und weitere 9% denken teilweise darüber nach. Bei weniger positiven Einschätzung der Arbeitsleistung, neigen weitere 10% bis 15% der Auszubildenden zu einem Ausbildungsabbruch. Die Auswertung der Daten zeigt, dass trotz schlechter Einschätzung der Zeitinvestition der Ausbilder von den Auszubildenden die Abbruchwahrscheinlichkeit gering ist. 75% haben eine sehr geringe Abbruchwahrscheinlichkeit, trotz Unzufriedenheit mit der Zeitinvestition. Anzunehmen ist, dass die Art und Weise, wie der Ausbilder mit den Auszubildenden umgeht entscheidend ist, wie die Ergebnisse bezüglich des Verhältnisses zwischen Ausbilder und Auszubildende zeigen. Hypothese 3.2 kann anhand der Ergebnisse bestätigt werden, da zu erkennen ist, dass die Abbruchwahrscheinlichkeit bei abnehmender Zeitinvestition der Ausbilder steigt. Der Zusammenhang ist signifikant, der Cramers V-Wert von 0,1 ist jedoch gering und zeigt, dass die Zeitinvestition der Ausbilder nicht der entscheidende Faktor für die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden ist.

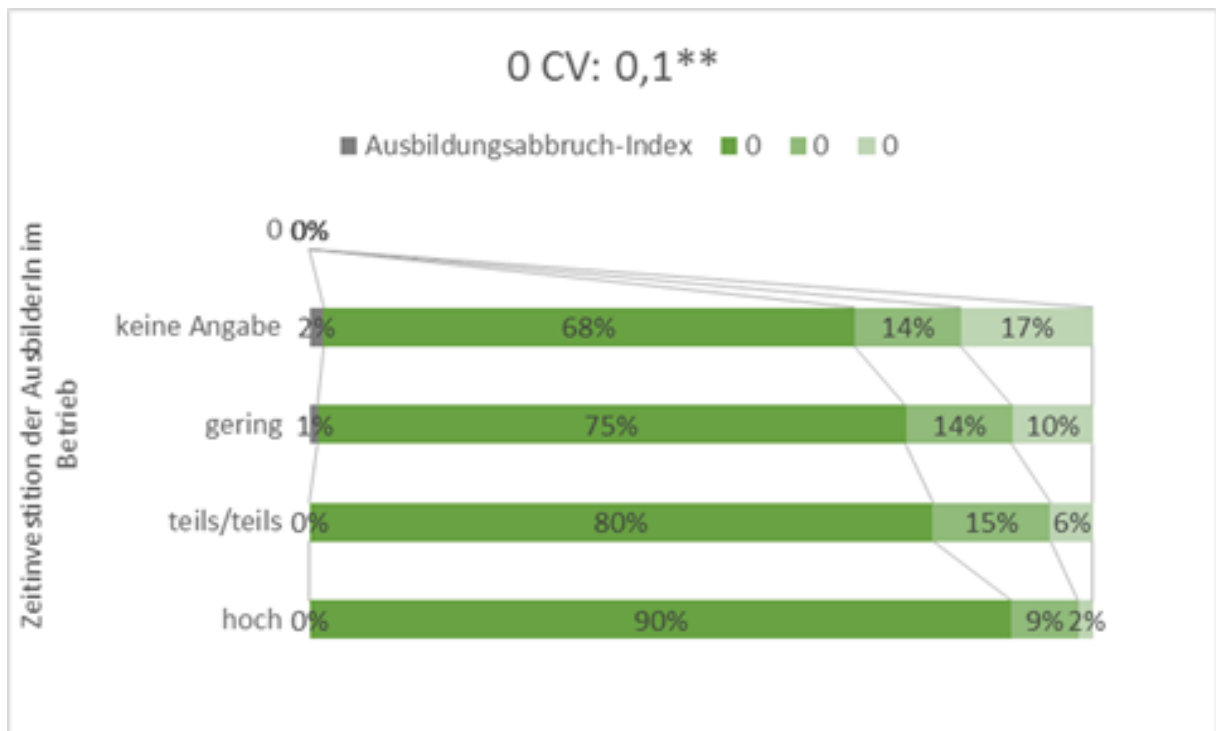


Abbildung 19: Zusammenhang zwischen der Zeitinvestition des Ausbilders und der Abbruchbereitschaft

3.3 Kompetenzen der Ausbilder:

Die Auszubildenden wurden aufgefordert die Kompetenzen ihrer Ausbilder im Ausbildungsbetrieb bezüglich der Fach- Methoden- Sozial- und Personalkompetenzen einzuschätzen. Insgesamt neun Items sollten beantwortet werden. Die Ergebnisse zeigen, dass 18% der Auszubildenden, die die Kompetenzen ihrer Ausbilder als gering einschätzen, eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit aufweisen. Weitere 24% der Auszubildenden denken teilweise über einen Abbruch nach. Somit haben lediglich knapp über die Hälfte der Auszubildenden, die die Kompetenzen der Ausbilder als gering einschätzen, eine geringe Abbruchbereitschaft. Bei einer guten Einschätzung der Kompetenzen, neigen die Auszubildenden wesentlich seltener zum Abbruch. 4% derjenigen, die die Kompetenzen als zufriedenstellend einschätzen, haben eine hohe Abbruchbereitschaft und 90% denken sehr selten bis überhaupt nicht über einen Abbruch nach. Auszubildende, die mit den Kompetenzen ihrer Ausbilder mittelmäßig zufrieden sind, neigen dreimal so oft zum Abbruch, als diejenigen, die die Kompetenzen als gut einschätzen. Die statische Auswertung der Daten bestätigt den Zusammenhang: Die Irrtumswahrscheinlichkeit liegt bei 0,1% und der Cramers V-Wert beträgt 0,18. Die Hypothese 3.3: Je besser die Auszubildenden die Kompetenzen der Ausbilder einschätzen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft, ist somit bestätigt.

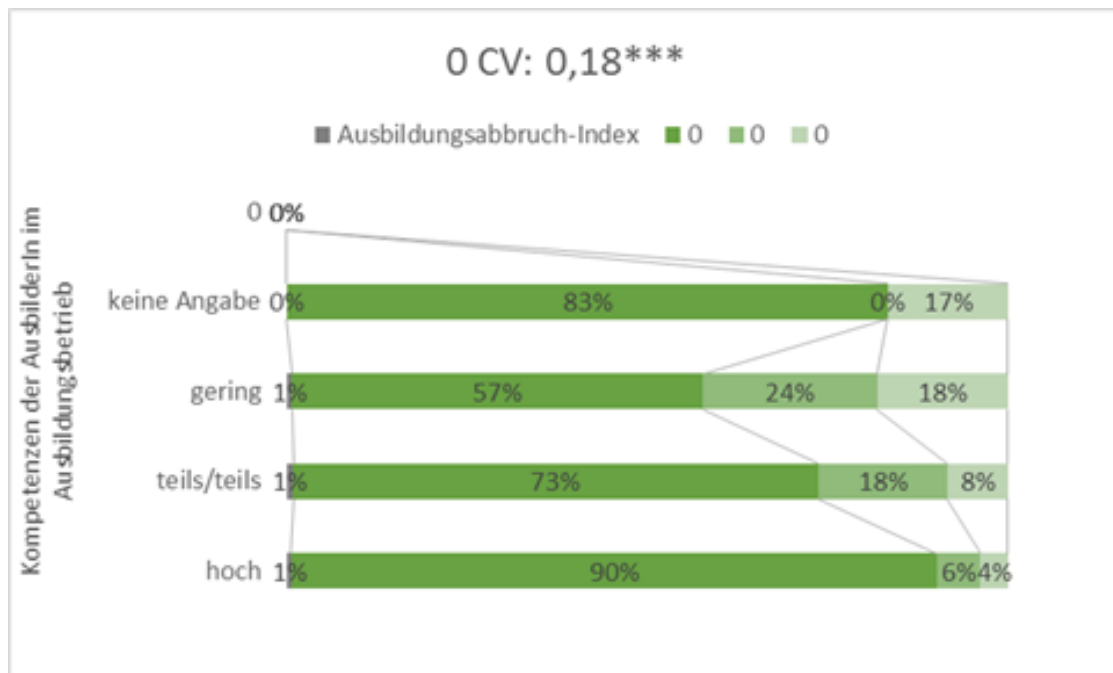


Abbildung 20: Zusammenhang zwischen den Kompetenzen der Ausbilder und der Abbruchbereitschaft der Auszubildenden

3.4 Abstimmung Schule und Betrieb

Ein weiterer Faktor der untersucht worden ist, ist die Abstimmung zwischen Berufsschule und Ausbildungsbetrieb. Diese misst, inwieweit die theoretischen und praktischen Inhalte zwischen der Schule und Betrieb aufeinander abgestimmt sind. Das Diagramm zeigt, dass 10% der Auszubildenden, die angegeben haben, dass eine schlechte Abstimmung stattfindet, eine hohe Abbruchneigung haben. 14% dieser Gruppe haben eine mittlere Abbruchwahrscheinlichkeit. Die Bereitschaft zum Ausbildungsabbruch nimmt mit besserer Abstimmung ab, so haben nur noch 5% bzw. 11% eine hohe bzw. mittlere Abbruchneigung, wenn die Zusammenarbeit zwischen Betrieb und Berufsschule als teils, teils bewertet wird. Bei einer guten Abstimmung sind es dagegen nur noch 4% bzw. 7% mit einer hohen bzw. mittleren Abbruchneigung. Insgesamt 89% derjenigen, die die Abstimmung als gut empfinden, haben eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit.

Die Ergebnisse sind hoch signifikant, womit die Hypothese 3.4 (“Je besser die theoretischen und praktischen Inhalte zwischen dem Ausbildungsbetrieb und der Berufsschule abgestimmt werden, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft”) bestätigt werden kann. Cramers V ist zwar gering, bestätigt den Zusammenhang jedoch ebenfalls. Zusammenfassend bedeutet das, dass die Abstimmung der Inhalte zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule einen Einfluss auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden hat und je besser diese eingeschätzt wird, desto geringer ist die Abbruchneigung.

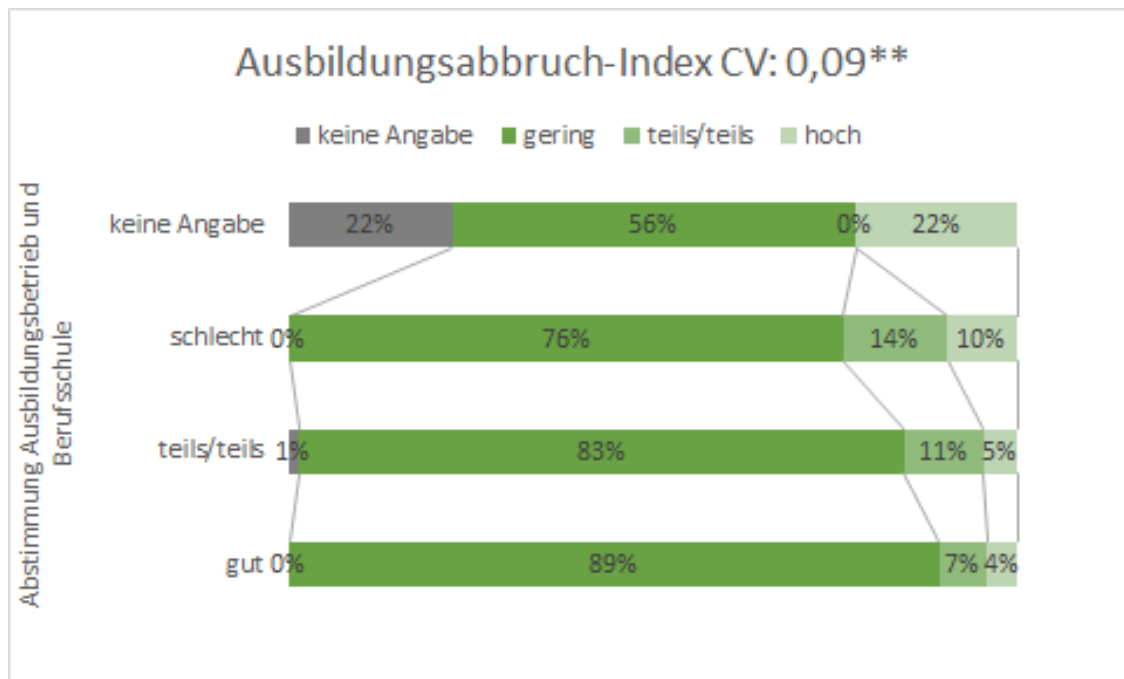


Abbildung 21: Zusammenhang zwischen der Abstimmung des Ausbildungsbetriebes und der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft

Der folgende Abschnitt befasst sich mit den Hypothesen zur Ausbildungs- und Betriebswahl.

4 Frühes Interesse für den Ausbildungsberuf

Eine Dimension der Betriebs- und Ausbildungswahl ist das frühe Interesse der Auszubildenden für den Ausbildungsberuf. Die Auszubildenden wurden befragt, ob bereits frühzeitiges Interesse zu ihrer Schulzeit für den Ausbildungsberuf vorhanden war und sie bereits in der 8., 9. oder 10. Klasse wussten, dass sie die gewählte Ausbildung beginnen möchten.

84 % der Auszubildenden, die ein hohes Interesse an dem Ausbildungsberuf schon während der Schulzeit hatten, weisen eine geringe Abbruchneigung auf. 79 % der Auszubildenden, die ein geringes Interesse in ihrer Schulzeit hatten, haben eine geringe Abbruchneigung.

Cramer's V liegt bei 0,03. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen dem frühen Interesse der Auszubildenden an dem Ausbildungsberuf und der Abbruchbereitschaft besteht. Es besteht kein signifikanter Zusammenhang zwischen dem frühzeitigen Interesse der Auszubildenden am dem Ausbildungsberuf und der Abbruchbereitschaft.

Die Hypothese 4: Je stärker das Interesse zu Schulzeiten der Auszubildenden für die jeweilige Ausbildung war, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft, wird nicht bestätigt.

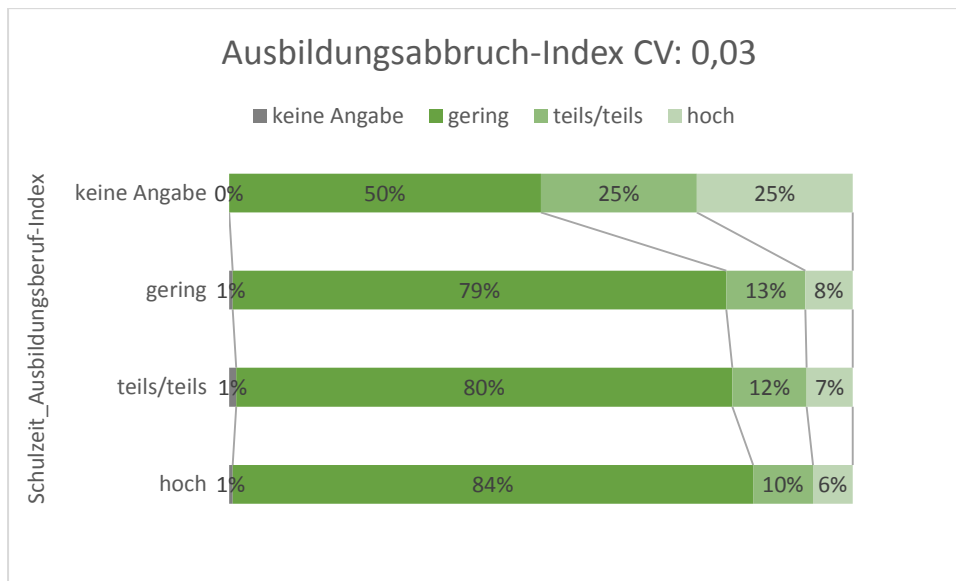


Abbildung 22: Zusammenhang zwischen dem frühen Interesse während der Schulzeit für den Ausbildungsberuf und der Abbruchbereitschaft

4.1 Informiertheit Beruf

Die Informiertheit der Auszubildenden, vor Beginn der Ausbildung, über ihren Ausbildungsberuf ist eine Dimension der Betriebs- und Ausbildungswahl. Für den Fragebogen wurde deshalb nach der Informiertheit der Auszubildenden über Ausbildungsinhalte und bzgl. des Berufsalltages gefragt.

85 % der Auszubildenden, die sich vor Beginn der Ausbildung stark über diesen Ausbildungsberuf informiert hatten, haben eine geringe Abbruchneigung. 79 % der Auszubildenden, die sich mittel über den Ausbildungsberuf informiert hatten, haben eine geringe Abbruchneigung und 77 % dieser, die sich wenig über den Beruf informiert hatten, haben eine geringe Abbruchneigung.

Cramer's V liegt bei 0,05. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen der Informiertheit den Ausbildungsberuf betreffend und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang nicht signifikant.

Die Hypothese 4.1, dass je stärker sich die Auszubildenden vor der Ausbildung über den Ausbildungsberuf informiert haben, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wurde verworfen.

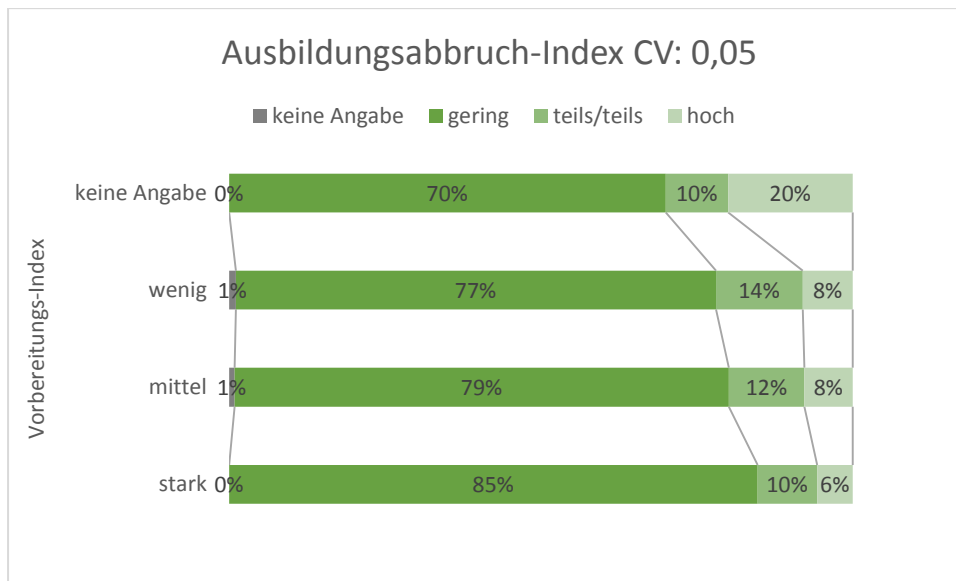


Abbildung 23: Zusammenhang zwischen dem Grad der Information über den Ausbildungsberuf vor Ausbildungsbeginn und der Abbruchbereitschaft

Außerdem wurde im Zusammenhang mit der Hypothese 4.1 eine geschlossene Frage nach praktischen Erfahrungen im Ausbildungsberuf gestellt.

Keiner der Befragten gab an, keine praktischen Erfahrungen vor der Ausbildung im Ausbildungsberuf gesammelt zu haben. Bei den Befragten, die angaben schon vor Beginn der Berufsausbildung im Bereich des Ausbildungsberufs praktische Erfahrungen gesammelt zu haben, lag bei 80 % eine geringe Abbruchneigung vor. Bei denjenigen, die zu der Frage keine Angaben machten, umfasste die Gruppe derer mit geringer Abbruchbereitschaft ebenfalls 80 %.

Cramer's V liegt bei 0,08. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen den praktischen Erfahrungen vor Beginn der Ausbildung im derzeitigen Ausbildungsberuf und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang nicht signifikant.

Die Hypothese 4.1, dass je stärker sich die Auszubildenden vor der Ausbildung über den Ausbildungsberuf informiert haben, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wurde nicht bestätigt.

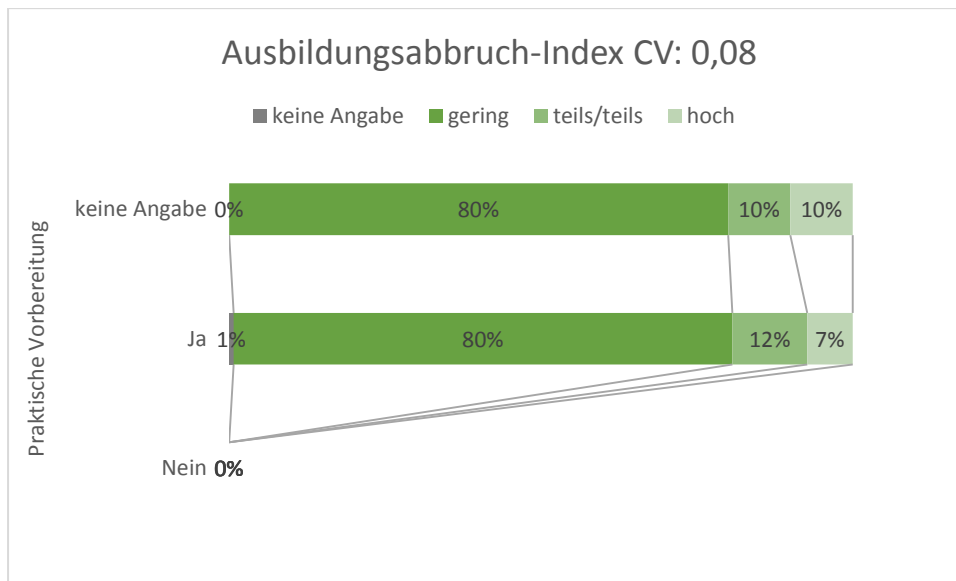


Abbildung 24: Zusammenhang zwischen einer praktischen Vorbereitung vor der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft

4.2 Informiertheit Betrieb

Eine Dimension der Betriebs- und Ausbildungswahl ist das frühe Interesse der Auszubildenden für den Ausbildungsbetrieb. Die Auszubildenden wurden dazu befragt, ob bereits frühzeitiges Interesse für den Ausbildungsbetrieb vorhanden war und sie bereits in der 8., 9. oder 10. Klasse wussten, in welchem Betrieb sie beginnen möchten.

82 % der Auszubildenden, die ein hohes Interesse während der Schulzeit für den Ausbildungsbetrieb hatten, haben eine geringe Abbruchneigung. 79 % der Auszubildenden, die ein geringes Interesse hatten, haben eine geringe Abbruchneigung.

Cramer's V liegt bei 0,04. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen dem frühen Interesse der Auszubildenden an dem Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem gibt es keinen signifikanten Zusammenhang zwischen dem frühen Interesse und der Abbruchbereitschaft.

Die Hypothese 4.2, dass je stärker sich die Auszubildenden über den Ausbildungsbetrieb informiert haben, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft, wird verworfen.

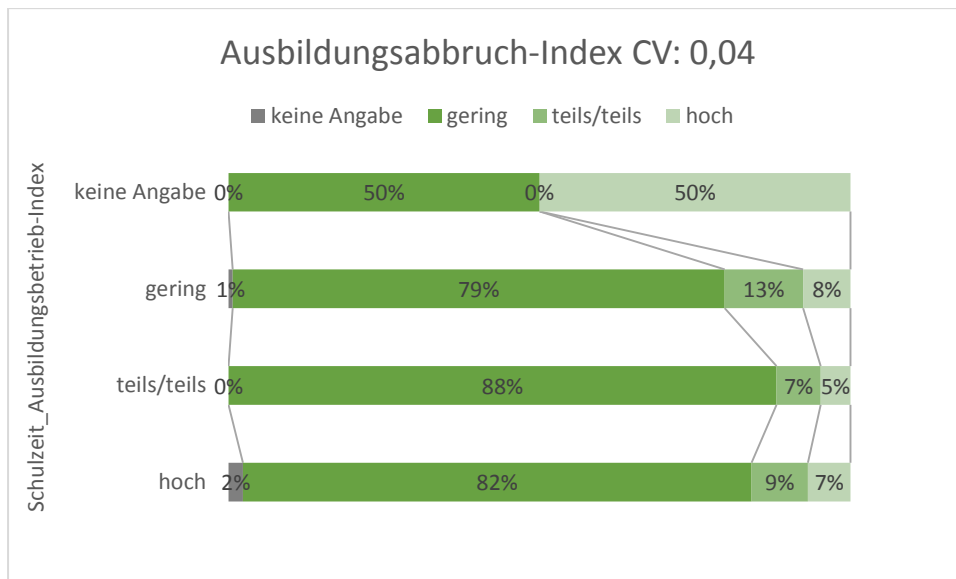


Abbildung 25: Zusammenhang zwischen den Vorkenntnissen über den Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft

Des Weiteren wurden die Auszubildenden im Fragebogen mithilfe einer geschlossenen Frage nach bereits gesammelten praktischen Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb vor dem Ausbildungsbeginn befragt.

80 % der Auszubildenden die angaben, vor dem Beginn der Ausbildung praktische Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb gesammelt zu haben, weisen eine geringe Abbruchneigung auf. 0 % der Auszubildenden gaben an, keine praktischen Erfahrungen vor der Ausbildung im Ausbildungsbetrieb gemacht zu haben.

Cramer's V liegt bei 0,08. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen den praktischen Erfahrungen vor Beginn der Ausbildung im derzeitigen Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang nicht signifikant.

Die Hypothese 4.2, dass je stärker sich die Auszubildenden vor der Ausbildung über den Ausbildungsbetrieb informiert haben, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wurde nicht bestätigt.

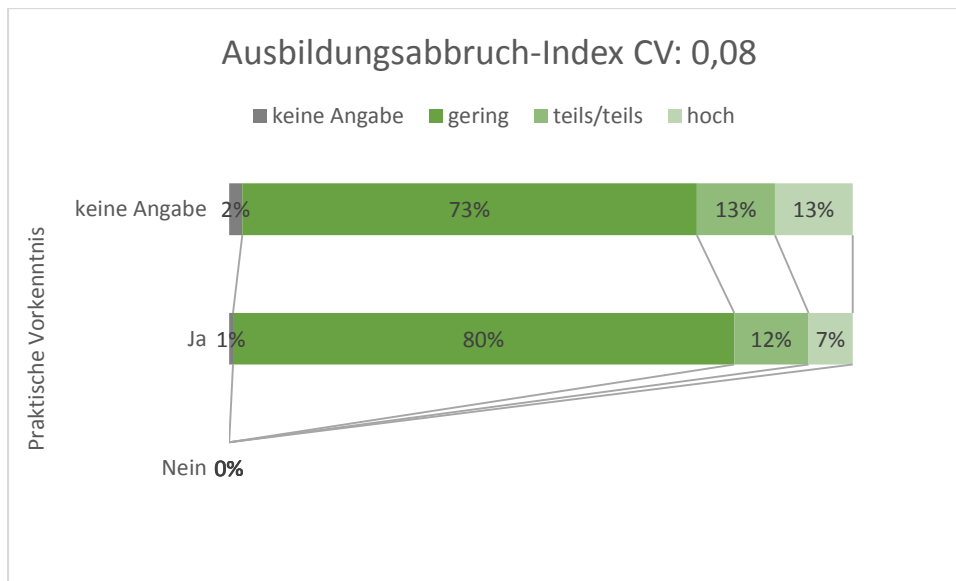


Abbildung 26: Zusammenhang zwischen den praktischen Vorkenntnissen im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

4.3 Eignungsprüfung

Eine weitere Dimension zur Ausbildungs- und Berufswahl ist die Frage nach der Absolvierung eines Einstellungstests für die Ausbildung. 81% derjenigen, die einen Einstellungstest absolvieren mussten, haben eine geringe Abbruchsneigung, bei denjenigen, die keinen Einstellungstest absolvieren mussten, liegt der Anteil der geringen Abbruchsneigung bei 79%. Die Werte zur mittleren und hohen Abbruchswahrscheinlichkeit unterscheiden sich nur um zwei Prozentpunkte (18 bzw. 20%). Da die Ausprägungen bei diesem Item nur ordinal sind, kann kein statistisches Maß berechnet werden, doch tendenziell liegt kein Zusammenhang der beiden Variablen vor. Die Hypothese 4.3, dass die Abbruchbereitschaft geringer ist, wenn der Auszubildende eine Eignungsprüfung absolvieren musste, kann also vorläufig verworfen werden.

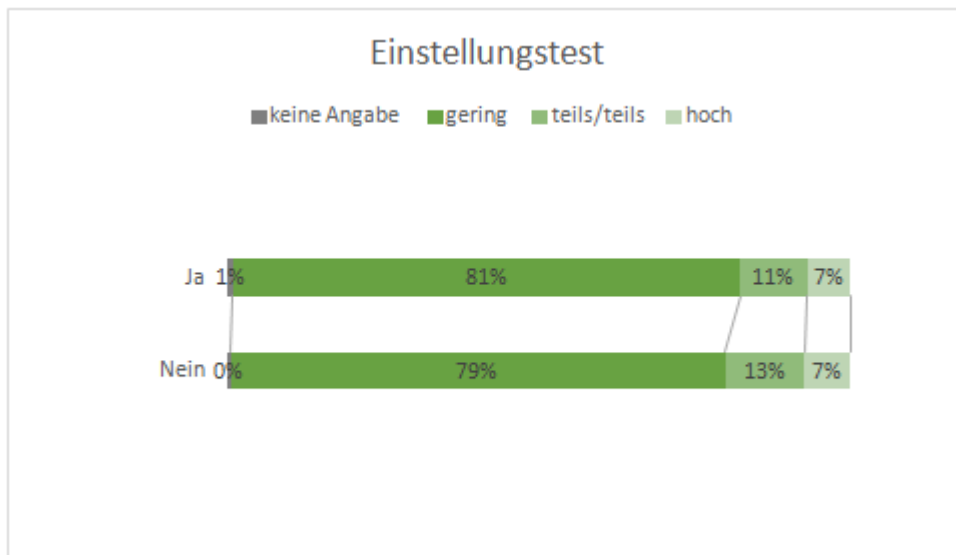


Abbildung 27: Zusammenhang zwischen einem Einstellungstest, der vor Ausbildungsbeginn zu absolvieren ist und der Abbruchbereitschaft

4.4 Wahl Ausbildungsbetrieb

Eine Dimension der Betriebs- und Ausbildungswahl ist die Wahl des Ausbildungsbetriebes. Im Fragebogen wurde erfasst, ob es sich bei dem Ausbildungsbetrieb um den Wunschbetrieb, einen interessanten Betrieb, eine Alternative oder eine Notlösung handelt.

90 % der Auszubildenden, die ihren Wunschbetrieb als Ausbildungsbetrieb erhalten haben, haben eine geringe Abbruchneigung. 74 % der Auszubildenden, die einen interessanten Betrieb als Ausbildungsbetrieb gewählt haben, haben eine geringe Abbruchneigung. 60 % der Auszubildenden, die einen alternativen Betrieb als ihren Ausbildungsbetrieb bekommen haben, haben eine geringe Abbruchneigung. Keiner der Auszubildenden sieht seinen derzeitigen Ausbildungsbetrieb als Notlösung an.

Cramer's V liegt bei 0,22. Das bedeutet, dass ein mittel starker Zusammenhang zwischen dem Wunschbetrieb und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang hoch signifikant. Die Hypothese 4.4, dass wenn der Ausbildungsbetrieb als Wunschbetrieb gewählt werden konnte, die Abbruchbereitschaft geringer ist, wurde angenommen.

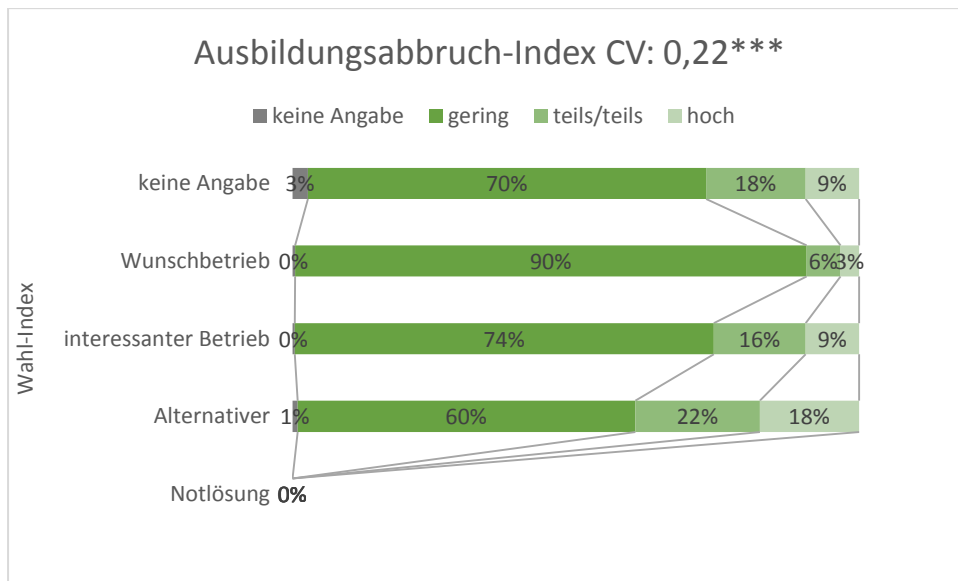


Abbildung 28: Zusammenhang zwischen der Wahl des Ausbildungsbetriebes und der Abbruchbereitschaft

4.5 Motive Ausbildungsbetrieb

Eine weitere Dimension der Betriebs- und Ausbildungswahl stellen die Motive bzw. die Motivation dar. Im Fragebogen wurde hierfür nach Motiven bzw. der Motivation für den Beginn der Ausbildung in dem derzeitigen Betrieb gefragt.

88 % der Auszubildenden, die eine hohe Motivation hatten, die Ausbildung in dem derzeitigen Ausbildungsbetrieb zu beginnen, haben eine geringe Abbruchneigung. 71 % der Auszubildenden, die eine teils/teils Motivation hatten, haben eine geringe Abbruchneigung. 46 % der Auszubildenden, die eine geringe Motivation hatten, haben eine geringe Abbruchneigung.

Cramer's V liegt bei 0,22. Das bedeutet, dass ein mittel starker Zusammenhang zwischen den Motiven bzw. der Motivation, welche die Auszubildenden hatten, ihre Ausbildung in ihrem derzeitigen Ausbildungsbetrieb zu beginnen und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser Zusammenhang hoch signifikant.

Die Hypothese 4.5, dass je motivierter die Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung waren, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wurde bestätigt.

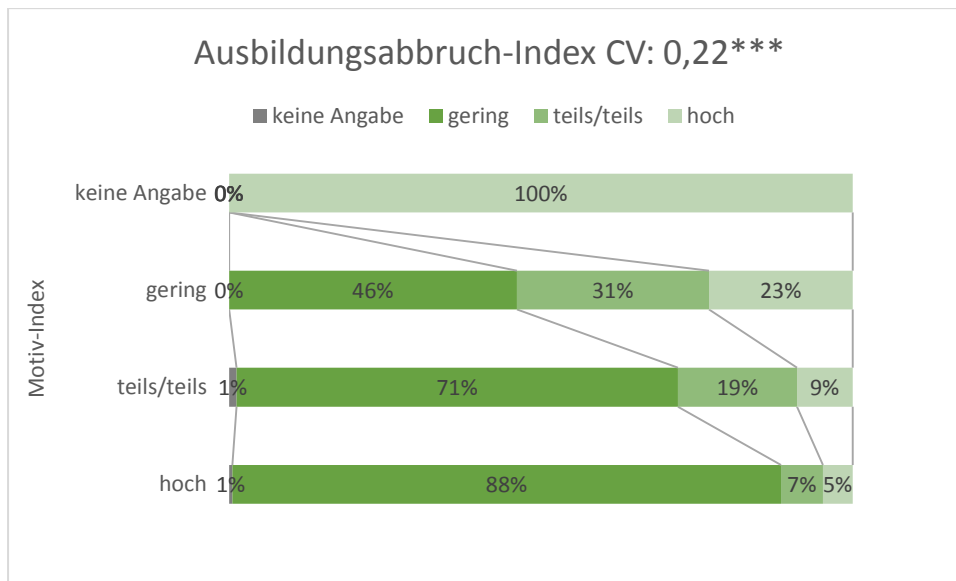


Abbildung 29: Zusammenhang zwischen der Motivation die Ausbildung zu beginnen und der Abbruchbereitschaft

Der fünfte Abschnitt befasst sich mit den Hypothesen, die die Berufsschule betreffen.

5 Klassenklima

Das Klassenklima wurde anhand zweier Items gemessen, die danach fragen, inwieweit sich die Auszubildenden in ihrer Klasse wohl und akzeptiert fühlen. Es ist ein geringer Zusammenhang zu sehen, so haben 29% der Auszubildenden, die das Klassenklima als schlecht einschätzen, eine hohe bzw. mittlere Abbruchsneigung. Nur noch 21% der Auszubildenden haben eine hohe bzw. mittlere Abbruchsneigung, wenn sie das Klassenklima als mittel einschätzen und unter denjenigen, die es als gut empfinden, denken nur noch 18% häufig über einen Ausbildungsabbruch nach. Somit haben 82% der Auszubildenden, die das Klassenklima als gut empfinden, eine geringe Abbruchneigung.

Die Ergebnisse sind allerdings nicht signifikant und Cramers V ist sehr gering, weshalb Hypothese 5 “Je besser sich die Auszubildenden in ihrer Berufsschulklasse fühlen, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft” verworfen werden muss.

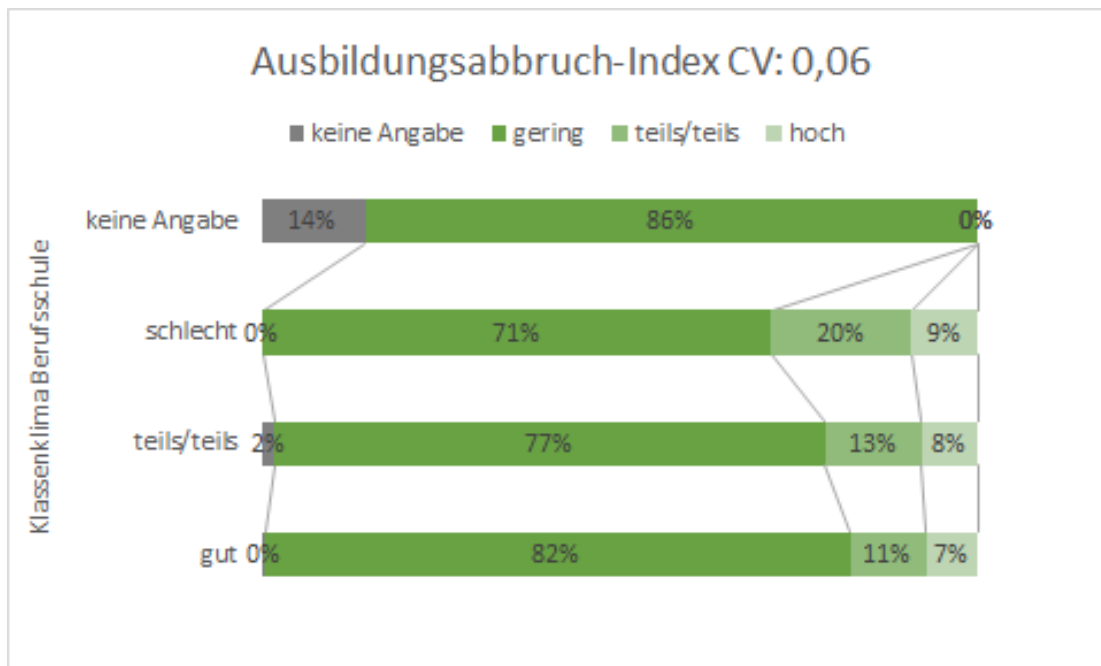


Abbildung 30: Zusammenhang zwischen dem Klassenklima in der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft

5.1 Lernverhalten Berufsschule

Das Lernverhalten wurde anhand acht verschiedener Items erfragt, die sich auf das Verhalten im Unterricht, das Lernen im Unterricht sowie die Belastung durch schlechte Leistungen beziehen. Die Antwortmöglichkeiten waren hier anders gepolt, was bedeutet, dass ein hoher Wert ein schlechtes Lernverhalten impliziert. Aus diesem Grund sind die Ergebnisse hier andersherum dargestellt als bisher. Zu sehen ist, dass 85% derjenigen, die ihr eigenes Lernverhalten als gut einschätzen auch eine geringe und nur 15% dieser Gruppe eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung haben. Dagegen sind es 24% der Auszubildenden, die ihr eigenes Lernverhalten als mittel einschätzen und dabei eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung haben. Genau die Hälfte der Auszubildenden, die ihr Lernverhalten als schlecht einschätzen, haben auch eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit.

Es ist also ein deutlicher Zusammenhang zu sehen, der höchst signifikant ist und auch durch Cramers V bestätigt wird. Die Hypothese 5.1 wird somit bestätigt. Das Lernverhalten in der Berufsschule steht somit in einem Zusammenhang zu der Ausbildungsabbruchwahrscheinlichkeit, da diese zunimmt, je schwieriger und komplexer die Lerninhalte eingeschätzt werden.

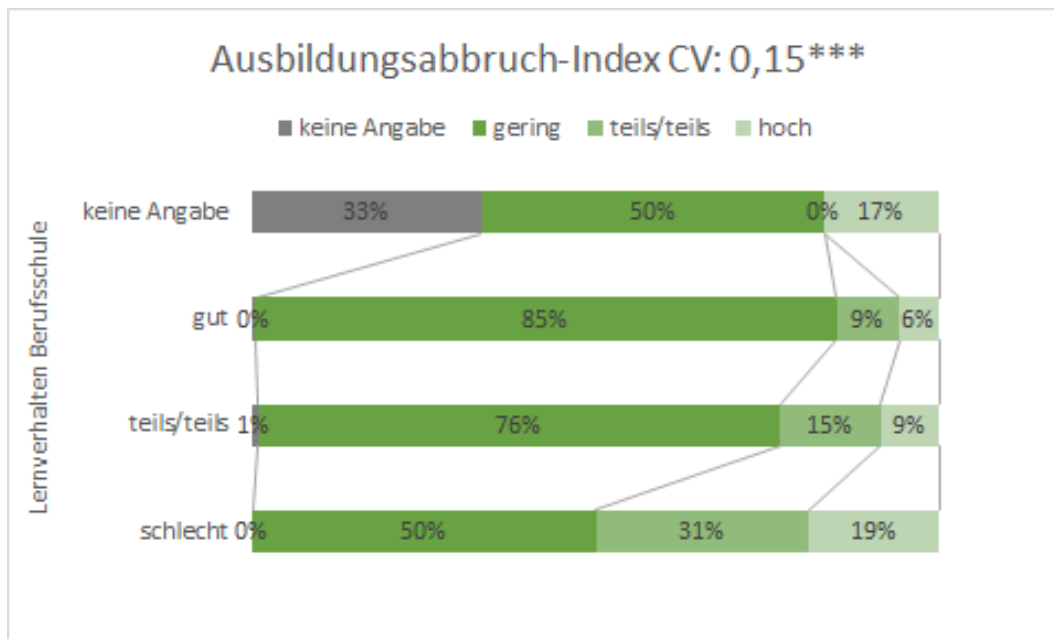


Abbildung 31: Zusammenhang zwischen des Lernverhaltens in der Berufsschule und der Abbruchbereitschaft

Der folgende sechste Abschnitt behandelt die Hypothesen, die die Persönlichkeit der Auszubildenden betreffen.

6 Umgang mit Konflikten

Wie die Auszubildenden im arbeitsbezogenen Kontext mit Konflikten umgehen und welchen Einfluss der Umgang auf ihre Abbruchbereitschaft hat, wurde mittels 14 Items gemessen. Diese erfassen die verschiedenen Strategien Selbstbehauptung, Vermeidung, Suche nach sozialer Unterstützung, rücksichtsvolles Handeln und aggressiv-antisoziales Handeln. Bei den Auszubildenden, die einen schlechten Umgang mit Konflikten haben, ist die Abbruchwahrscheinlichkeit mit je einem Drittel, das angibt eine geringe, mittlere oder hohe Abbruchbereitschaft zu haben, gleich verteilt. Die Verteilung ändert sich jedoch bei Betrachtung derjenigen, die einen teils guten, teils schlechten Umgang mit Konflikten haben. Hier gaben 17% an, eine mittlere und 11% eine hohe Abbruchneigung zu haben. Von den Auszubildenden, die einen guten Umgang mit Konflikten zeigen, haben sogar 86% eine geringe Abbruchneigung und nur noch 9% bzw. 4% haben eine mittlere bis hohe Abbruchwahrscheinlichkeit.

Die Ergebnisse sind höchst signifikant und werden durch Cramers V bestätigt. Je besser die Auszubildenden somit mit arbeitsplatzbezogenen Konflikten umgehen können, das heißt je stärker ihre Copingressourcen ausgeprägt sind, desto weniger denken sie über einen Ausbildungsabbruch nach. Somit kann Hypothese 6 ("Je besser die Auszubildenden mit Konflikten

im Ausbildungsbetrieb umgehen können, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft“) bestätigt werden.

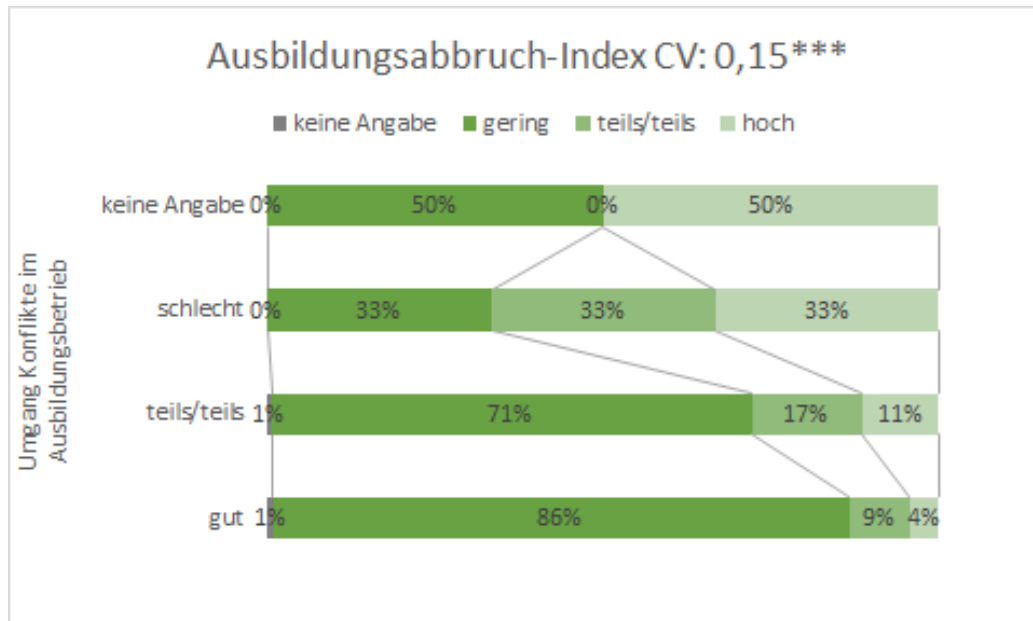


Abbildung 32: Zusammenhang zwischen dem Umgang mit Konflikten im Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft

6.1 Kohärenzsinn

Der Kohärenzsinn der Auszubildenden wurde auf die Arbeit im Ausbildungsbetrieb bezogen. Anhand von vier Items konnte ermittelt werden, ob die Auszubildenden ihre Arbeit als Sinnvoll und Erfüllend betrachten. Des Weiteren wurde gefragt, ob es sich für sie lohnt, sich für etwas einzusetzen und ob die Auszubildenden versuchen ihre eigenen Vorstellungen im Betrieb zu verwirklichen. Die empirische Untersuchung hat gezeigt, dass die Auszubildenden, die einen hohen Kohärenzsinn aufweisen eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit aufweisen. Lediglich 7% derjenigen, die ihre Arbeit als sinnvoll erachten, weisen eine hohe bis mittlere Abbruchwahrscheinlichkeit auf. Bei den Auszubildenden, die ihre Arbeit teilweise als sinnvoll einschätzen, steigt die Abbruchwahrscheinlichkeit auf 20%, wobei von den 20% nur 6% eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit aufweisen. Auszubildende mit einem geringen Kohärenzsinn weisen eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit von 25% auf und weitere 30% eine mittlere Abbruchwahrscheinlichkeit.

Die Zahlen verdeutlichen den Wirkungszusammenhang zwischen dem Kohärenzsinn und der Abbruchbereitschaft der Auszubildenden. Die geringe Irrtumswahrscheinlichkeit von 0,1% und der Cramers V von 0,28 bestätigen den Zusammenhang. Somit kann Hypothese 6.1 *Je stärker die Auszubildenden die Sinnhaftigkeit, Verstehbarkeit und Handhabbarkeit*

bezüglich der eigenen Tätigkeiten im Ausbildungsbetrieb verspüren, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft bestätigt werden.

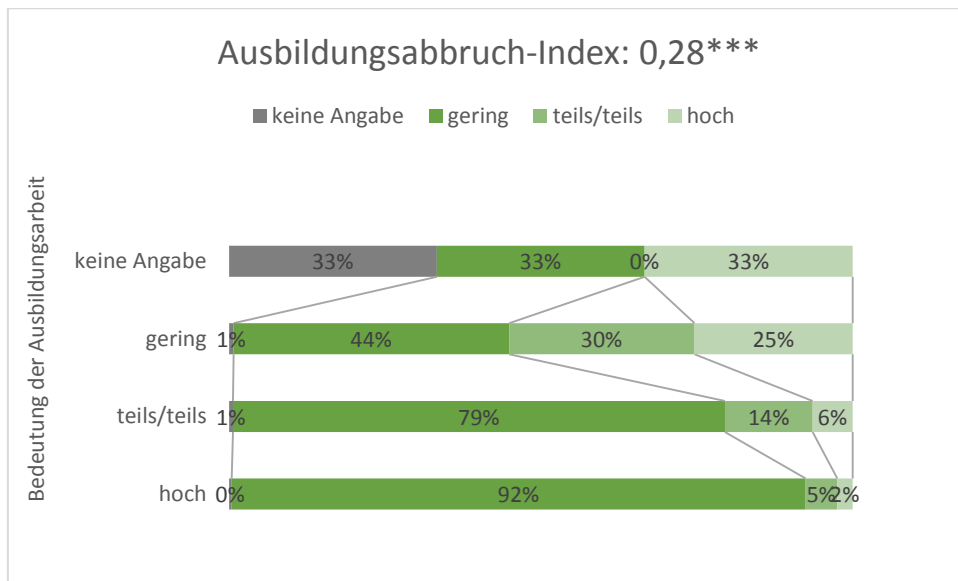


Abbildung 33: Zusammenhang zwischen dem Kohärenzsinn der Auszubildenden bezüglich ihrer Arbeit im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

6.2 Motivation im Betrieb

Unter dem Begriff Motivation wird das Arbeitsverhalten der Auszubildenden erfasst: Es wird u.a. danach gefragt, ob sich über das geforderte Maß im Ausbildungsbetrieb eingesetzt wird und Kollegen über das geforderte Maß unterstützt werden.

Im Diagramm lässt sich erkennen, dass bei eher niedrigem Engagement der Anteil der geringen Abbruchsneigung bei 67% und mit zunehmenden Engagement ansteigt auf 79 bzw. 84%. Bei eher niedriger Motivation liegt der Anteil der mittleren bis hohen Abbruchsneigung entsprechend bei insgesamt 33% und sinkt mit der Zunahme der Motivation auf 20 bzw. 15%.

Die dazugehörige Hypothese 6.2 geht davon aus, dass je stärker sich die Auszubildenden im Betrieb über das geforderte Maß hinaus einsetzten, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist. Da der statistische Zusammenhang höchst signifikant und der Cramers V bei 0,1 liegt, kann diese Annahme wiederum bestätigt werden.

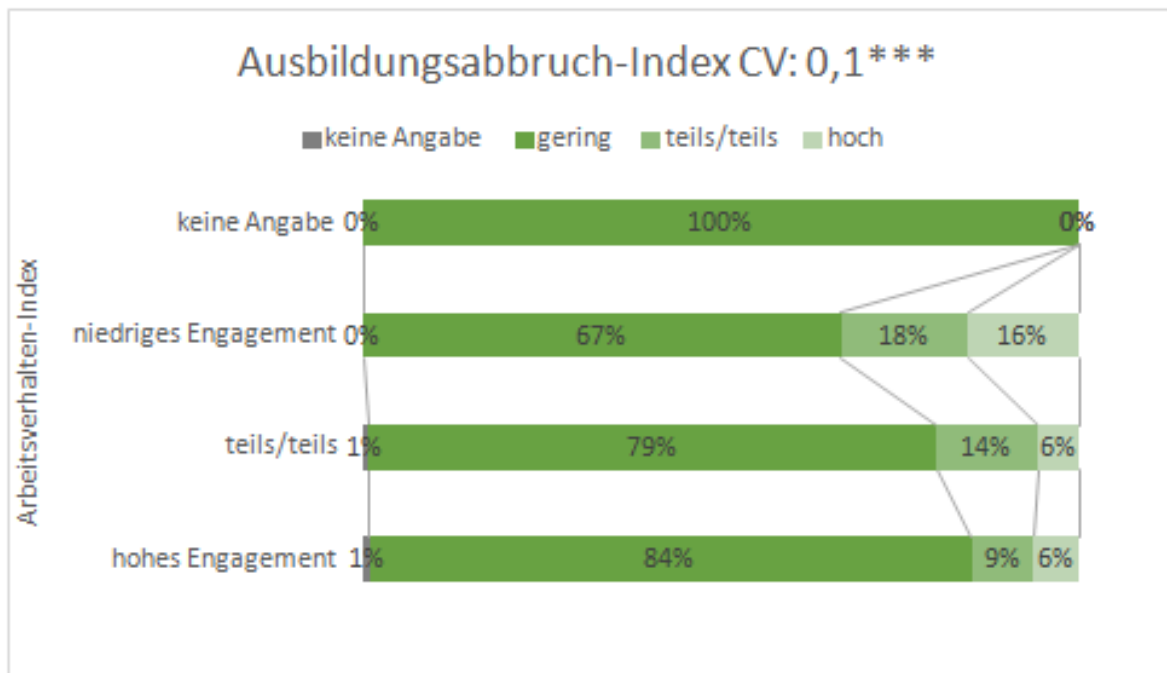


Abbildung 34: Zusammenhang zwischen dem Arbeitsverhalten im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

Der siebte Abschnitt befasst sich mit den Hypothesen zu den sozialen Parametern der Ausbildung.

7 Soziale Unterstützung

Die soziale Unterstützung wurde im Fragebogen anhand zweier Dimensionen abgefragt, einmal in Bezug auf die soziale Unterstützung durch Freunde und einmal durch die Familie. Um einen möglichen Zusammenhang besser darzustellen, wurden diese beiden Dimensionen auch in der Auswertung getrennt betrachtet.

Die soziale Unterstützung durch Freunde wurde anhand der beiden Fragen “Ich habe Freunde, die mir auch mal zuhören, wenn ich mich über meine Ausbildung aussprechen möchte” und “Wenn ich aufgrund der Ausbildung tief bedrückt bin, kann ich jederzeit zu meinen Freunden gehen, um darüber zu sprechen” gemessen. Insgesamt 29% der Auszubildenden, die berichten eine schlechte private Unterstützung durch Freunde zu haben, haben eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung. Unter denjenigen, die angeben, dass ihre Unterstützung teils, teils ist, sind dies nur noch 14%. Der Anteil derer, die eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung haben, vergrößert sich allerdings wieder bei denjenigen, die eine gute Unterstützung durch Freunde erfahren. Hier geben 20% an, eine mittlere bis hohe Abbruchneigung zu haben.

Diese inkonsistente Verteilung spiegelt sich auch in den statistischen Maßen wider. Die Ergebnisse sind nicht signifikant und auch Cramers V ist in diesem Fall sehr gering. Die private Unterstützung durch Freunde hat somit keinen Einfluss auf einen möglichen Ausbildungsabbruch.

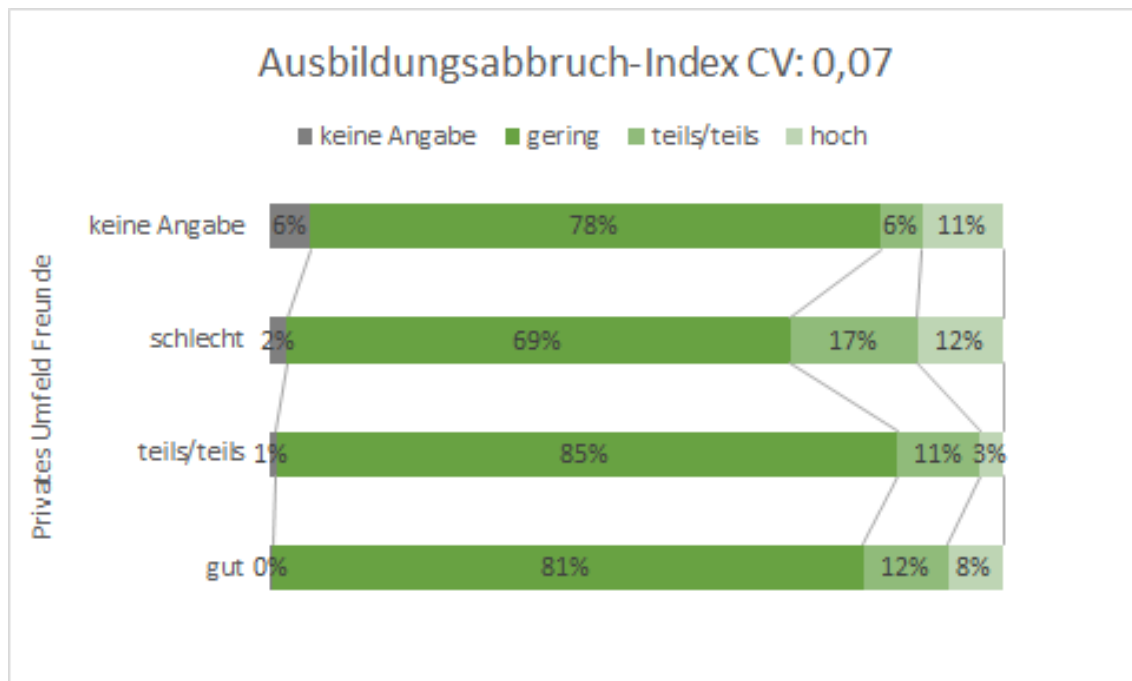


Abbildung 35: Zusammenhang zwischen der Unterstützung von Freunden und der Abbruchbereitschaft

Die private Unterstützung durch die Familie wurde durch die gleichen Items gemessen, nur, dass diese auf die Familie und nicht die Freunde bezogen waren. Es zeigen sich ähnliche Werte wie bei der vorherigen Dimension. 25% der Auszubildenden, die eine schlechte Unterstützung durch ihre Familie erhalten, haben eine mittlere bzw. hohe Ausbildungsabbruchneigung. Die mittlere bzw. hohe Abbruchneigung nimmt bei denjenigen, die teils, teils geantwortet haben sogar zu, hier befinden sich 28% der Befragten. Unter denen, die eine gute Unterstützung durch ihre Familie erhalten sind die Werte dagegen erwartungsgemäß kleiner, hier haben insgesamt 18% angegeben eine mittlere bzw. hohe Abbruchneigung zu haben und 82% haben hier eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit.

Insgesamt zeigt sich ein ähnliches Bild wie bei den Fragen zu der Unterstützung durch Freunde. Auch hier besteht kein Zusammenhang, die Ergebnisse sind nicht signifikant und Cramers V ist hier mit 0,06 sogar noch geringfügig kleiner als bei den Fragen zu der Unterstützung durch Freunde.

So haben weder die private Unterstützung durch Freunde noch die durch die Familie einen Einfluss auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden und Hypothese 7 (“Je besser die soziale Unterstützung in ihrem privaten Umfeld von den Auszubildenden bewertet wird, desto geringer ist die Abbruchbereitschaft”) muss verworfen werden. Dies könnte jedoch möglicherweise auch darauf zurückgeführt werden, dass diese beiden Dimensionen zusammen und jeweils nur anhand zweier Fragen erfragt worden sind. Möglicherweise müssten diese beiden Dimensionen in weiteren Untersuchungen bereits im Fragebogen voneinander getrennt werden.

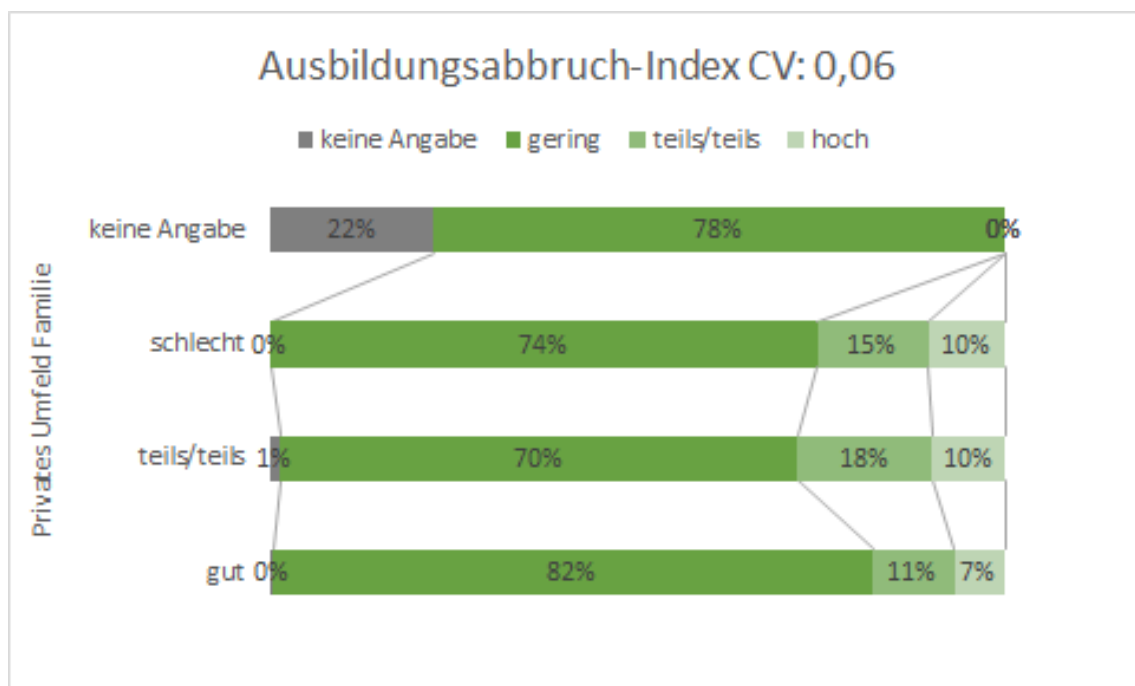


Abbildung 36: Zusammenhang zwischen der Unterstützung von der Familie und der Abbruchbereitschaft

7.1 Soziale Probleme/ Sozialverhalten

Neben der sozialen Unterstützung im privaten Umfeld wurden Auswirkungen des Sozialverhaltens auf die Abbruchwahrscheinlichkeit untersucht. Ein geringes Sozialverhalten weist auf Verstöße des Befragten im Alltag hin. Gefragt wurde hierbei nach Straftaten, wie Stehlen oder das Schwänzen des Unterrichts. In der Abbildung wird deutlich, dass von den Befragten, welche ein geringes Sozialverhalten vorweisen, 25% eine hohe Ausbildungsabbruchwahrscheinlichkeit vorweisen. 25% dieser eine mittlere (teils/teils). Im Gegensatz dazu sind es bei den Befragten mit Angabe eines hohen Sozialverhaltens nur 7%, welche eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit aufzeigen. 81% der Befragten mit einem hohen Sozialverhalten zeigen eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit.

Die Testergebnisse des Zusammenhanges der Abbruchwahrscheinlichkeit mit dem Sozialverhalten zeigt keine statistische Signifikanz ($p=0,12$). Auch die Überprüfung des Cramers V-Wertes zeigt einen sehr schwachen Zusammenhang ($CV= 0,09$). Die Hypothese 7.1 „je öfter die Auszubildenden in ihrer Freizeit ein Verhalten zeigen, welches gesetzlichen Vorschriften widerspricht, desto höher ist die Abbruchbereitschaft, kann demnach nicht bestätigt werden. Zu diskutieren ist hinsichtlich der Einschätzung des eigenen Sozialverhaltens die soziale Erwünschtheit.

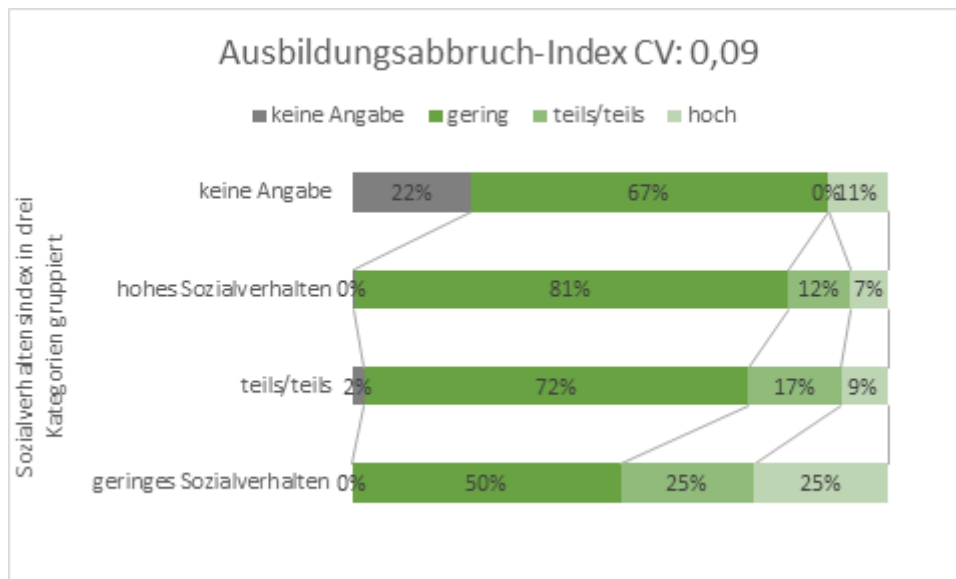


Abbildung 37: Zusammenhang zwischen dem sozialen Verhalten in der Freizeit und der Abbruchbereitschaft

7.2 Verhältnis zu Kollegen

Mittels fünf Items wurde das Verhältnis der Auszubildenden zu ihren Arbeitskollegen im Ausbildungsbetrieb gemessen. Die Auszubildenden sollten die Wertschätzung, Anerkennung, und die Unterstützung der Arbeitskollegen ihnen gegenüber einschätzen. Außerdem wurde sie gefragt, ob sie konstruktive Kritik von ihren Arbeitskollegen bekommen. 25% der Auszubildenden, die das Verhältnis zu ihren Arbeitskollegen als schlecht empfinden, haben eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit. Weitere 26% neigen im mittleren Maße dazu die Ausbildung abzubrechen, sodass lediglich die Hälfte der Befragten, die kein gutes Verhältnis zu ihren Arbeitskollegen haben, selten bis gar nicht über einen Ausbildungsabbruch nachdenkt. 87% der Auszubildenden, die sich von ihren Kollegen wertgeschätzt fühlen, denken über keinen Ausbildungsabbruch nach. Lediglich 12% neigen zu einem Abbruch, obwohl sie ein gutes Verhältnis zu ihren Arbeitskollegen haben. Auszubildende, die eine mittelmäßig gute Beziehung zu ihren Arbeitskollegen haben, neigen zu 30% zum Abbruch der Ausbildung. Wobei lediglich 10% eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit aufweisen.

Zusammengefasst wird der Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsabbruch und dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen deutlich. Auszubildende wollen sich in ihrem Betrieb wohl und von den Kollegen wertgeschätzt fühlen. Bei fehlender Wertschätzung wird ein Ausbildungsabbruch umso wahrscheinlicher. Der Zusammenhang wird anhand der statistischen Analyse belegt, da der Zusammenhang höchst signifikant ist und der Cramers V-Wert beträgt 0,21. Die Hypothese 7.2 kann somit aufgrund der empirischen Untersuchung bestätigt werden.

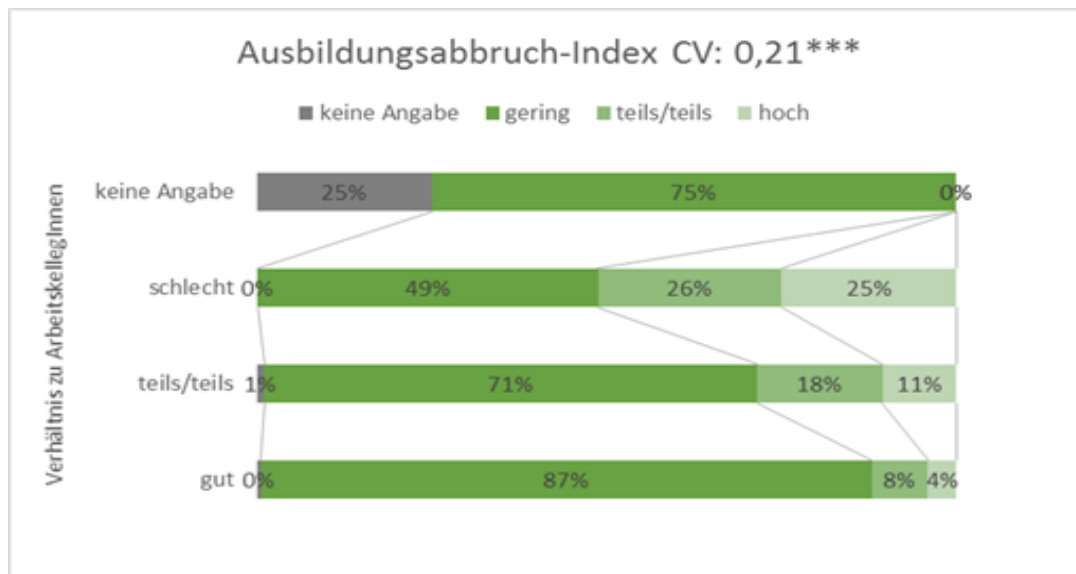


Abbildung 38: Zusammenhang zwischen dem Verhältnis zu den ArbeitskollegInnen und der Abbruchbereitschaft

Der folgende achte Abschnitt behandelt die Hypothesen zu Belastungsfaktoren innerhalb der Ausbildung,

8 Psychische Belastung

Essentielle Aspekte, welche sich auf die Abbruchbereitschaft auswirken könnten, stellen körperliche und seelische Belastungen im Ausbildungsbetrieb dar. Diese Theoriebegriffe wurden mittels spezifischer Items gemessen und auf ihren Zusammenhang hinsichtlich der Abbruchwahrscheinlichkeit getestet.

Um die psychische Belastung erfassen zu können, wurden Fragen, wie “wie häufig fühlst du dich aufgrund der Arbeit müde, unkonzentriert, erschöpft oder schwach”, eingesetzt. Der Abbildung ist zu entnehmen, dass Auszubildende, welche eine geringe seelische Belastung vorweisen, zugleich eine geringere Abbruchwahrscheinlichkeit aufzeigen (93%). Im Ver-

gleich dazu wird deutlich, dass ganze 19% der Befragten mit einer hohen psychischen Belastung im Ausbildungsbetrieb eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit zeigen. Hierbei wird deutlich, dass ein Zusammenhang zwischen der psychischen Belastung im Betrieb und der Abbruchwahrscheinlichkeit besteht. Je höher die seelische Belastung, desto höher die Abbruchwahrscheinlichkeit. Dieser Zusammenhang ist statistisch höchst signifikant ($p=0,00$) und weist einen starken Zusammenhang vor (Cramers $V=0,37$). Dementsprechend lässt sich die aufgestellte Hypothese (8) „Je öfter die Auszubildenden in ihrem Betrieb psychische Belastungssymptome empfinden, desto höher ist die Abbruchbereitschaft“ bestätigen.

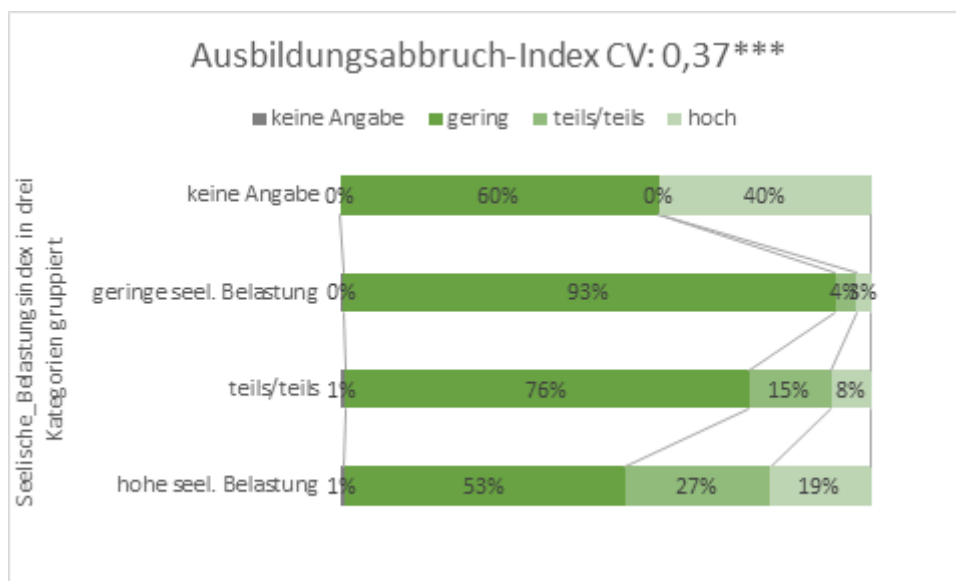


Abbildung 39: Zusammenhang zwischen der seelischen Belastung am Arbeitsplatz und der Abbruchbereitschaft

8.1 Soziale Folgen

Im Interesse steht zudem die Untersuchung, ob soziale Folgen, welche beispielsweise aufgrund des Zeitmangels durch die Ausbildung entstehen, in Verbindung mit der Abbruchwahrscheinlichkeit stehen. Auszubildende wurden gefragt, ob der Zeitaufwand der Ausbildung Auswirkungen auf die Aufrechterhaltung sozialer Kontakte hat oder auch das Nachgehen von Hobbies erschwert. Aus der Grafik lässt sich entnehmen, dass 15% der Auszubildenden, welche starke soziale Einschränkungen durch die Ausbildung empfinden, eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit vorweisen. Eine hohe Abbruchbereitschaft zeigen nur jeweils 5% der Auszubildenden der anderen Kategorien (mittlere und geringe soziale Folgen). Deutlich wird demnach der Zusammenhang von sozialen Einschränkungen aufgrund der Ausbildung und der Abbruchbereitschaft. Je stärker das Privatleben unter der Ausbildung leidet, desto höher ist die Abbruchbereitschaft (Hypothese 8.1). Bekräftigt wird der Zusammenhang

durch ein statistisch höchst signifikantes Ergebnis ($p=0,000$) und eine gute Stärke des Zusammenhangs aufgrund des Cramers-V Wertes von 0,25.

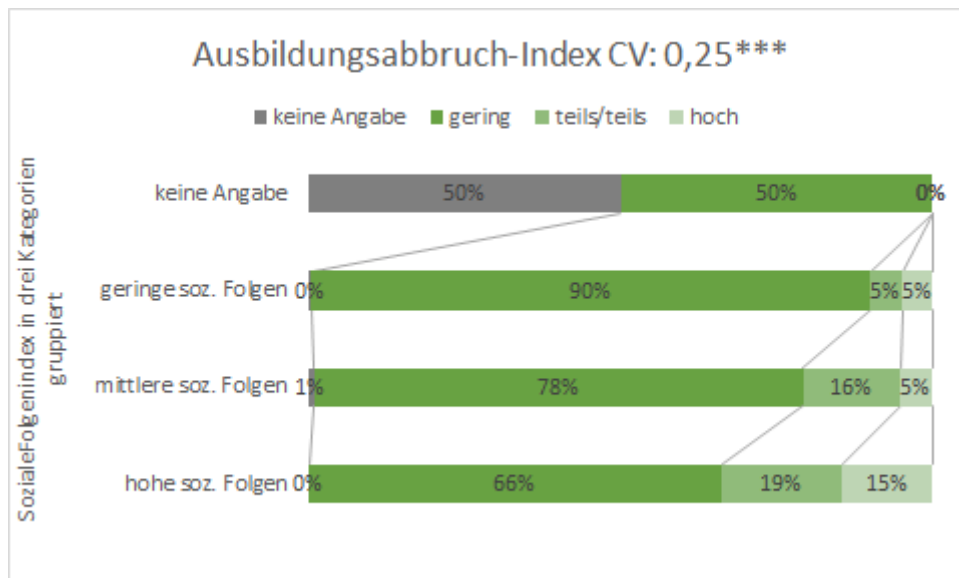


Abbildung 40: Zusammenhang zwischen den Folgen für das Freizeitverhalten und der Abbruchbereitschaft

8.2 Körperliche Belastung

Wie bereits erläutert, wurde neben der Erfassung psychischer Belastungen ebenfalls die körperliche Belastung im Betrieb und deren Auswirkung auf die Bereitschaft zum Ausbildungsabbruch untersucht. Hierfür wurden Items “körperliche Belastung” und “körperliche Anstrengung” eingesetzt. Hierbei wird deutlich, dass die Wahrscheinlichkeit zum Ausbildungsabbruch steigt, wenn gleichzeitig die körperliche Belastung zunimmt. Es wird ersichtlich, dass beispielsweise ausschließlich 6% der Befragten mit einer geringen körperlichen Belastung eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit aufzeigen. Im Vergleich mit den Befragten, welche in die Kategorie hohe körperliche Belastung eingeordnet werden können, zeigen doppelt so viele (15%) eine hohe Abbruchwahrscheinlichkeit. Die Zusammenhänge der körperlichen Belastung mit der Abbruchwahrscheinlichkeit sind jedoch im Vergleich zur psychischen Belastung und der Abbruchwahrscheinlichkeit nicht ganz so stark ausgeprägt. Dennoch sind diese Ergebnisse ebenfalls höchstsignifikant ($p=0,00$) und weisen einen Cramers- V Wert von 0,26 vor, was auf eine akzeptable bis gute Stärke des Zusammenhangs hinweist. Somit kann die Hypothese (8.2) „Je stärker sich die Auszubildenden physisch belastet fühlen, desto höher ist die Abbruchbereitschaft“ bestätigt werden.

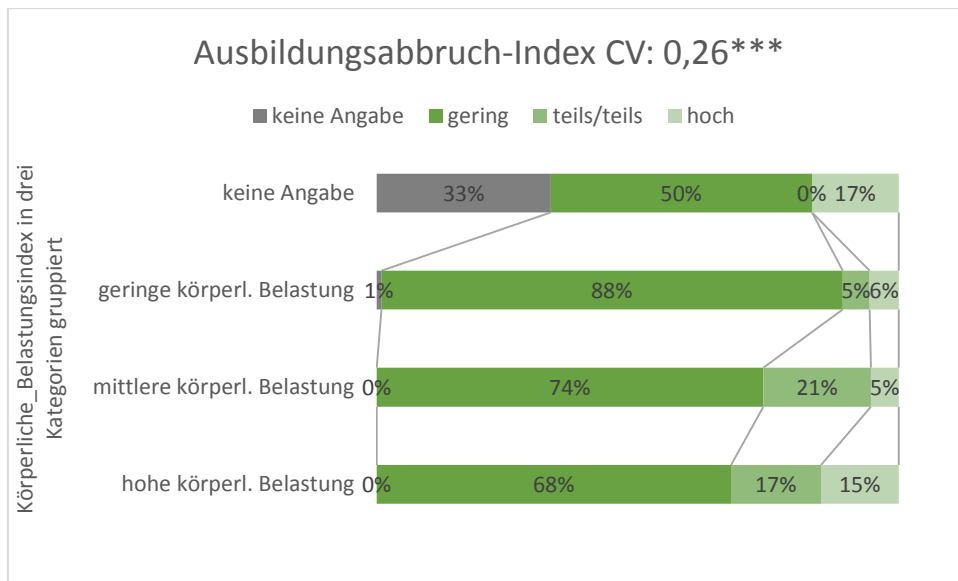


Abbildung 41: Zusammenhang zwischen der physischen Belastung im Betrieb und der Abbruchbereitschaft

Der letzte Abschnitt handelt vom Zusammenhang von soziodemographischen Variablen der Auszubildenden und der Abbruchsneigung.

9. Ausbildungsjahrgang

Der Jahrgang stellt eine Dimension des Ausbildungsjahrganges und des Ausbildungsberufes dar. Im Fragebogen wurde eine geschlossene Frage nach dem Jahrgang gestellt.

Der erste Ausbildungsjahrgang hat zu 80 % eine geringe Abbruchneigung. Der zweite Ausbildungsjahrgang hat zu 81 % eine geringe Abbruchneigung. 0 % der Auszubildenden des dritten Ausbildungsjahrganges gaben eine Abbruchneigung an.

Cramer's V liegt bei 0,04. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Jahrgang der Auszubildenden und der Abbruchbereitschaft besteht. Zudem ist dieser nicht signifikant.

Die Hypothese 9, dass je weiter die Auszubildenden in ihrer Ausbildung sind, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wird verworfen.

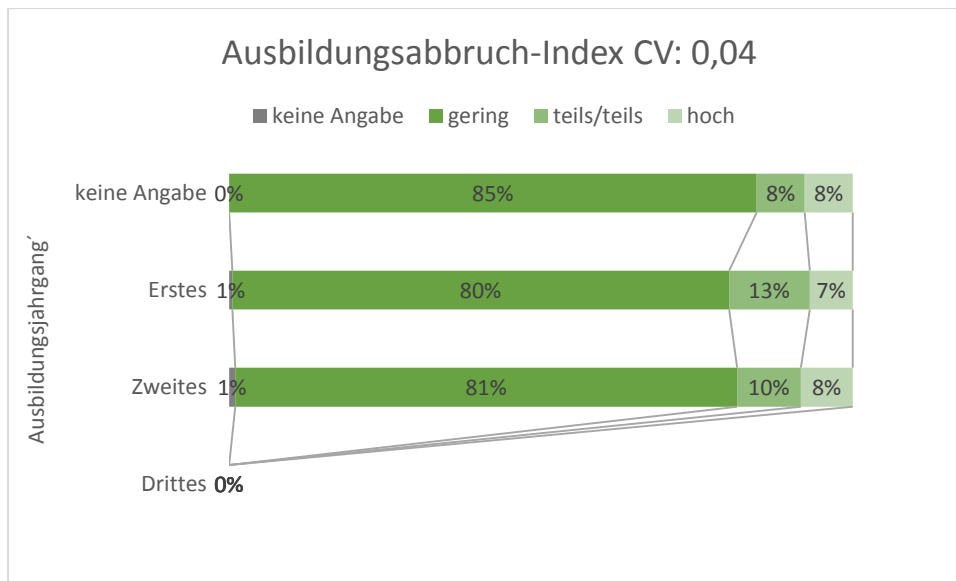


Abbildung 42: Zusammenhang zwischen dem Ausbildungsjahrgang und der Abbruchbereitschaft

9.2 Schwierigkeit Ausbildungsplatz zu bekommen

Die Schwierigkeit einen Ausbildungsplatz zu bekommen ist eine Dimension der Daten der Ausbildung. Im Fragebogen wurde danach gefragt, wie schwer die Auszubildenden es fanden, ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu bekommen.

83 % der Auszubildenden, die es schwer fanden ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu bekommen, haben eine geringe Abbruchneigung. Jeweils 79 % der Auszubildenden, die es leicht oder teils/teils schwer fanden ihren Ausbildungsplatz zu bekommen, haben eine geringe Abbruchneigung.

Cramer's V liegt bei 0,03. Das bedeutet, dass ein schwacher Zusammenhang zwischen der Schwierigkeit, den jetzigen Ausbildungsplatz bekommen zu haben und der Abbruchbereitschaft besteht. Dieser Zusammenhang ist nicht signifikant.

Die Hypothese 9.2, dass je schwerer es den Auszubildenden gefallen ist einen Ausbildungsplatz zu bekommen, desto geringer die Abbruchbereitschaft ist, wurde verworfen.

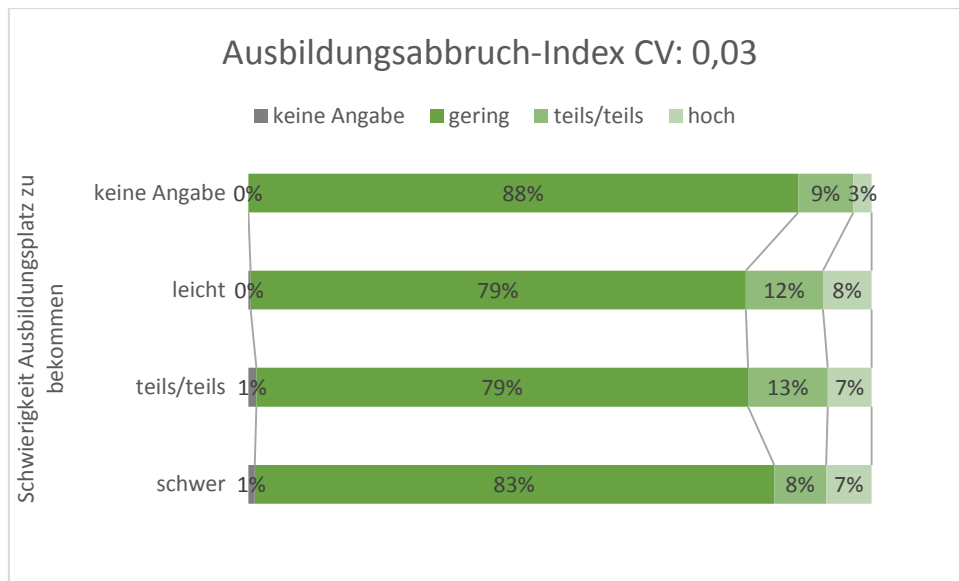


Abbildung 43: Zusammenhang zwischen der Schwierigkeit einen Ausbildungsplatz zu bekommen und der Abbruchbereitschaft

9.3 Zufriedenheit Vergütung

Eine weitere Variable stellt die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung dar, die anhand eines Items erfasst wurde. Wenn die Auszubildenden zufrieden mit ihrer Vergütung sind, liegt der Anteil der geringen Abbruchbereitschaft bei 88% und der mittleren bei jeweils 6%. Bei einer mittleren Zufriedenheit liegt der Anteil der geringen Abbruchbereitschaft bei 78% und die mittlere und hohe Abbruchbereitschaft steigt auf insgesamt 21%. Diese Tendenz bleibt beibehalten bei Unzufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung, hier liegt die geringe Abbruchbereitschaft bei 74% und die mittlere und hohe bei zusammen 26%.

Die Hypothese 9.3 geht davon aus, dass die Zufriedenheit der Ausbildungsvergütung sich positiv auf die Bindung zur Ausbildung auswirkt. Dieser Zusammenhang kann bestätigt werden, da er statistisch signifikant ist und Cramers V bei 0,09 liegt.

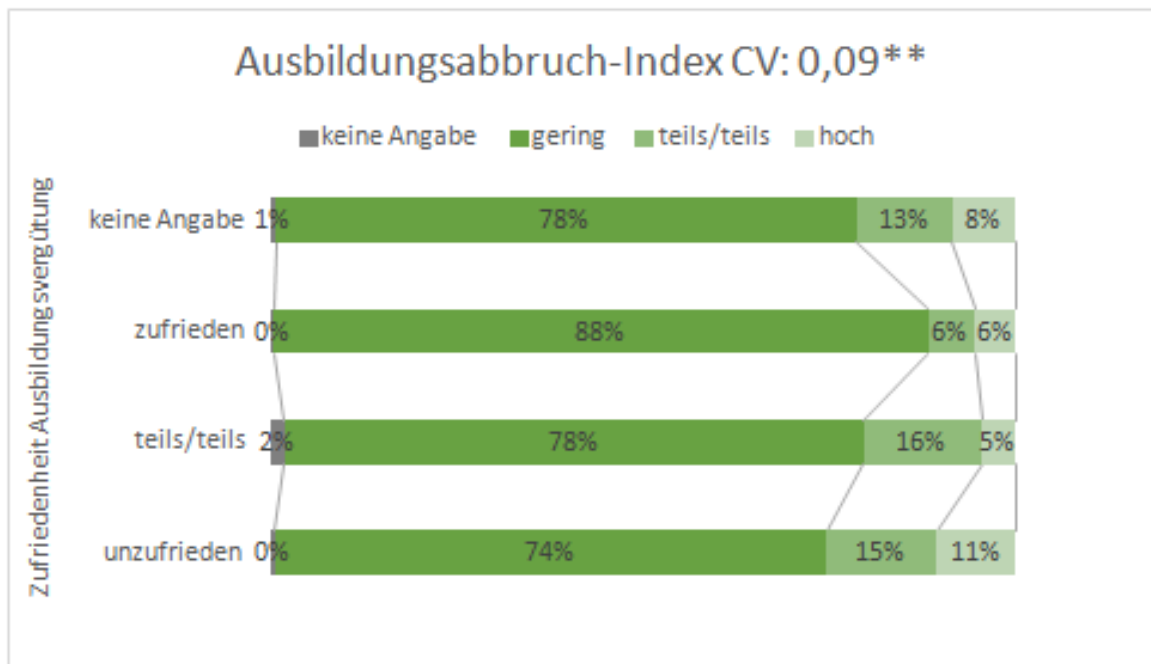


Abbildung 44: Zusammenhang zwischen der Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung und der Abbruchbereitschaft

9.5 Vorherige Berufsausbildung

Die vorherige Berufsausbildung ist eine Dimension der Daten der Ausbildung. Von Interesse ist, ob es sich bei den Auszubildenden um Ausbildungsanfänger handelt oder ob grundsätzlich bei dieser Person eine Abbruchneigung besteht. Hierfür wurde im Fragebogen danach gefragt, ob der Auszubildende bereits vor der jetzigen Ausbildung eine Ausbildung oder ein Studium begonnen hat und ob diese/dieses mit oder ohne einen Abschluss beendet wurde.

80 % und 81 % der Auszubildenden die angaben bereits vor der jetzigen Ausbildung, eine Ausbildung absolviert zu haben, zeigen eine geringe Abbruchneigung. 79 % der Auszubildenden die angaben bereits vor der jetzigen Ausbildung ein Studium mit einem Abschluss absolviert zu haben, weisen eine geringe Abbruchneigung auf. 0 % der Auszubildenden, der ein Studium ohne einen Abschluss beendet haben, gaben eine Abbruchneigung an.

Die Hypothese 9.5, dass bei vorherigem Abbruch einer Berufsausbildung die Abbruchbereitschaft höher ist, wurde nicht bestätigt.

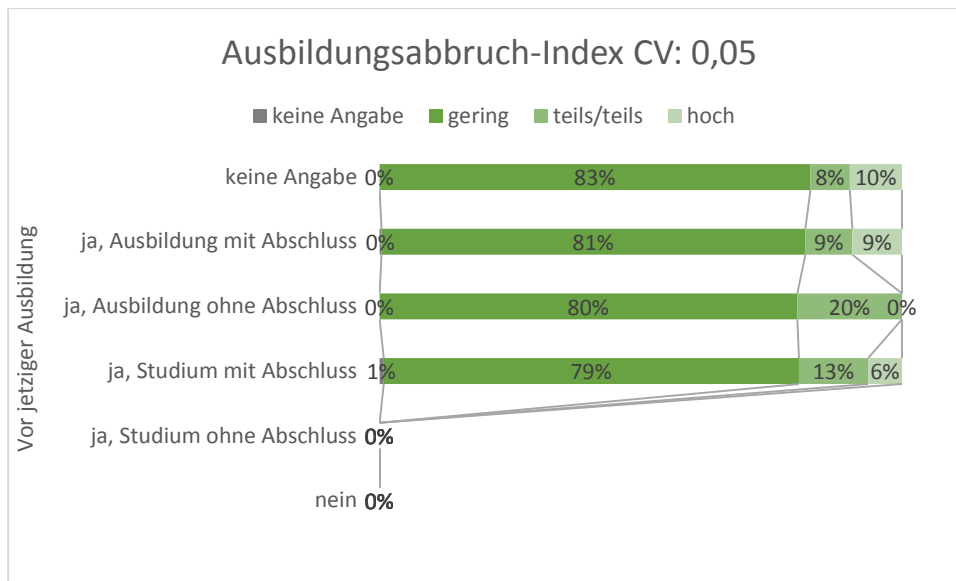


Abbildung 45: Zusammenhang zwischen einer vorherigen Berufsausbildung und der Abbruchbereitschaft

10 Verbundenheit mit dem Betrieb

Ein letzter wichtiger Zusammenhang, der in dieser Untersuchung überprüft wurde, bezieht sich auf das Gefühl der Verbundenheit der Auszubildenden mit dem Ausbildungsbetrieb. Auszubildende wurden hierbei befragt, ob sie ihren Ausbildungsbetrieb wechseln möchten bzw. darüber nachdenken. Anhand dieser Items wird bereits deutlich, dass diese eng im Zusammenhang mit einem Ausbildungsabbruch stehen. Dies belegen zudem auch die Ergebnisse, welche aus der obigen Abbildung entnommen werden können. So wird deutlich, dass ganze 94% der Auszubildenden, welche eine hohe Verbundenheit mit ihrem Ausbildungsbetrieb beschreiben, dementsprechend einen geringen Ausbildungsabbruch aufzeigen. Bei Auszubildenden, welche sich mittelmäßig an ihren Betrieb gebunden fühlen, zeigen nur noch zu 59% eine geringe Abbruchwahrscheinlichkeit auf. 39% dieser präsentieren eine mittlere bis hohe Abbruchbereitschaft. Bei Auszubildenden, deren Verbundenheitsgefühl auf einem niedrigen Level liegt, wird ersichtlich, dass über 70% zum Ausbildungsabbruch tendieren (teils/teils und hoher Ausbildungsabbruch). Der Vergleich der drei Kategorien weist auf aussagekräftige Annahmen hin. Statistisch bestätigt werden kann dies anhand eines hochsignifikanten Signifikanzniveaus ($p=0,00$) und einem sehr starken Zusammenhang der beiden Testgrößen (Cramers- $V=0,48$). Die Hypothese je höher die Verbundenheit mit dem Betrieb, desto geringer die Abbruchwahrscheinlichkeit wird dementsprechend bestätigt.

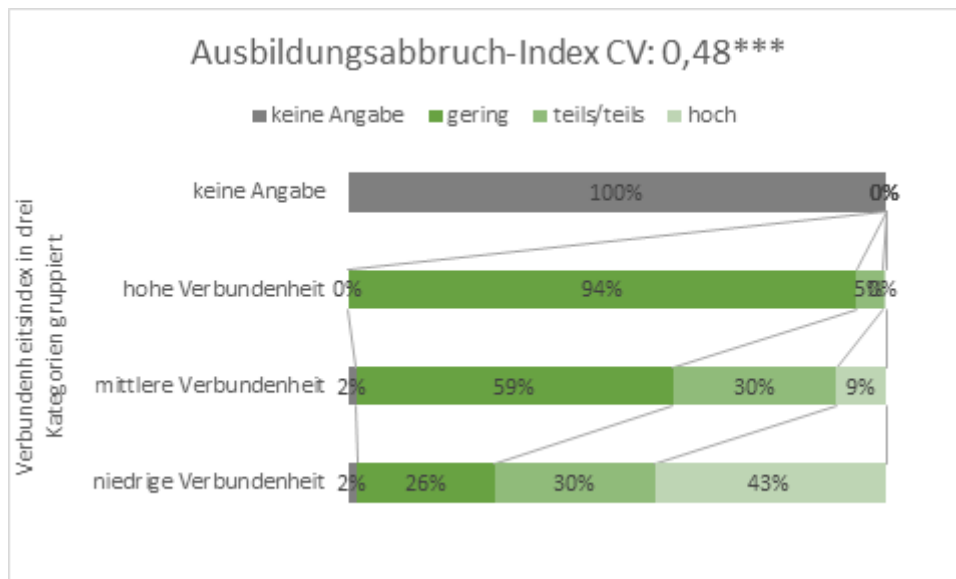


Abbildung 46: Zusammenhang zwischen der Verbundenheit zum Ausbildungsbetrieb und der Abbruchbereitschaft

5 Fazit

Vor dem Hintergrund, dass die Abbruchbereitschaft unter Jugendlichen steigt und immer mehr Berufsausbildungen abgebrochen werden (Beicht, Walden 2013), wurde dieses Forschungsprojekt initiiert. Darin sollte es vorrangig um die Untersuchung der Gründe für die steigende Anzahl an Ausbildungsabbrüchen gehen, welche anhand eines Erklärungsmodells in neun verschiedene, für einen Ausbildungsabbruch relevante Bereiche, eingeteilt wurden. Dies sind Betriebsfaktoren, die Arbeitsbedingungen, die Ausbildungsqualität, die Betriebs- und Ausbildungswahl, die Berufsschule, die Persönlichkeit, soziale Parameter, Belastungen sowie soziodemographische Variablen. Zu diesen Themenfeldern wurden Hypothesen entwickelt und ein Fragebogen erstellt, der diese Hypothesen prüft. Die Befragung fand an drei verschiedenen Berufsschulen in Magdeburg in insgesamt neun verschiedenen Ausbildungsberufen statt und umfasste eine Stichprobe von 923 Auszubildenden.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Betriebsfaktoren einen wichtigen Einflussfaktor in Bezug auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden darstellen. Am bedeutendsten sind dabei die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Betriebes, die Ausnutzung durch den Betrieb, dessen Attraktivität sowie die Identifikation mit dem eigenen Ausbildungsbetrieb. Je mehr Entwicklungsmöglichkeiten die Auszubildenden in ihrem Betrieb sehen, je weniger sie eine Ausnutzung durch diesen wahrnehmen, je attraktiver sie ihn einschätzen und je mehr sie sich mit diesem identifizieren können, desto geringer ist ihre Abbruchbereitschaft. Als zweiter Bereich wurden die Arbeitsbedingungen erfasst. Hierbei zeigt sich, dass vor allem der Zeitdruck sowie die Über- und Unterforderung eine Rolle spielen. Je mehr sich die Auszubildenden von Zeitdruck betroffen fühlen und je stärker sie ihre Über- oder Unterforderung einschätzen, desto höher ist ihre Abbruchneigung. In Bezug auf die Ausbildungsqualität wurde herausgefunden, dass vor allem die beiden Aspekte Verhältnis zum Ausbilder und dessen Kompetenzen als relevant von den Auszubildenden eingeschätzt werden. Je besser ihr Verhältnis zum Ausbilder ist und je höher sie dessen Kompetenzen einschätzen, desto geringer ist ihre Abbruchwahrscheinlichkeit. Die Ausbildungs- und Betriebswahl enthielt einige Hypothese, die verworfen werden mussten. Als signifikant und somit bedeutend für die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden zeigt sich die Zufriedenheit mit der Ausbildung, welche sich als sehr wichtig herausstellte. Des Weiteren spielt die Wahl des Ausbildungsbetriebes, also ob dieser der Wunschbetrieb oder nur eine Alternative oder sogar Notlösung war, eine Rolle und auch die Motivation der Auszubildenden ist von Bedeutung.

Die Berufsschule scheint den Ergebnissen zufolge keinen wichtigen Einflussbereich darzustellen. Dies wird ebenfalls anhand der vorhandenen Literatur bestätigt. Das Lernverhalten in der Berufsschule zeigte sich zwar als höchst signifikanter Bereich, dies kann jedoch auch damit zusammenhängen, dass das Lernverhalten übergreifend, also auch im Ausbildungsbetrieb, eine Rolle spielt. Insgesamt ist die Berufsschule in Bezug auf die Abbruchbereitschaft der Auszubildenden weniger wichtig als der Ausbildungsbetrieb. Die Persönlichkeit wiederum spielt den Ergebnissen nach eine wichtige Rolle bezüglich der Abbruchneigung der Auszubildenden. Vor allem der eigene Umgang mit arbeitsbezogenen Konflikten sowie der eigene Kohärenzsinn werden hier als bedeutende Faktoren herausgestellt. Unter dem Aspekt der sozialen Parameter wurden zwei verschiedene Bereiche untersucht. Zum einen der private, unter den die soziale Unterstützung durch Freunde und Familie sowie das eigene Sozialverhalten fielen, zum anderen der betriebliche. Der private Bereich zeigte in dieser Untersuchung keinen Einfluss, wobei der betriebliche, welcher anhand des Verhältnisses zu den Kollegen untersucht wurde, sich als relevant herausstellt. Betriebliche soziale Parameter scheinen dementsprechend wichtiger zu sein als private. Zusätzlich wurden verschiedene Belastungsfolgen untersucht, die sich aus der Ausbildung ergeben können. Alle drei betrachteten Aspekte, psychische, soziale als auch körperliche Belastungen zeigten sich als wichtige Faktoren bezüglich einer erhöhten Abbruchsneigung. Die psychische Belastung durch die Ausbildung stellt sich dabei als wichtigster Bereich heraus. Unter dem Punkt der soziodemographischen Faktoren zeigte sich nur die Zufriedenheit mit der Ausbildungsvergütung als statistisch signifikant und damit relevant. Je unzufriedener die Auszubildenden mit ihrer Vergütung sind, desto höher ist auch ihre Abbruchbereitschaft.

Als letzter Faktor wurde die Verbundenheit mit dem Ausbildungsbetrieb untersucht, welche den Ergebnissen zufolge stark mit der Abbruchbereitschaft der Auszubildenden zusammenhängt. Je stärker sich die Auszubildenden mit ihrem Betrieb verbunden fühlen, desto geringer ist ihre Abbruchneigung.

Insgesamt bestätigen die Ergebnisse, dass die Gründe für einen Ausbildungsabbruch komplex und vielseitig sind. Um die Abbruchrate zu senken, müssen dementsprechend viele unterschiedliche Aspekte betrachtet und in weitergehende Überlegungen miteinbezogen werden.

Literaturverzeichnis

- Beicht, U.; Walden, G. (2013).** IN: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Report. Forschungs- und Arbeitsergebnisse aus dem Bundesinstitut für Berufsbildung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag, 7. Jg., H. 21:1-16.
- Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hrsg.) (2005):** Methoden zur Erfassung psychischer Belastungen. Erprobung eines Messinstrumentes (COPSOQ). Dortmund/Berlin/Dresden.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2008).** Fragebogen. Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden (Ausbildungsqualität). Infas. Zur Verfügung gestellt von der Hochschule Magdeburg-Stendal.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2016).** Good Practice Center - Förderung von Benachteiligten in der Berufsbildung. Ausbildungsabbruch. URL: <http://www.good-practice.de/5431.php> (Datum des Zugriffs: 02.03.2016).
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007).** Duale Ausbildung sichtbar gemacht. Eine illustrierte Einführung. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjNsP_7lMrLAhXEKJoKHSvXAYYQFggc-MAA&url=https%3A%2F%2Fwww.na-bibb.de%2Ffileadmin%2Fuser_upload%2FGlossare%2FEinfuehrung_Kommentar_Schaubilder.pdf&usg=AFQjCNFwMpwE7eOD8ZFp0MxPi5uztj0jRA&sig2=uPv0rUw-bMprRv7Qk0bn7fA (Datum des Zugriffs: 18.03.2016).
- Busse, G. (2011).** Der Ausbilder in der betrieblichen Ausbildung. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahUKEWjWwe3qtMfLAhUsD5oKHbJoCp8QFgggMAM&url=http%3A%2F%2Fwww.boeckler.de%2Fpdf%2Fmbf_bvd_ausbilder.pdf&usg=AFQjCNHFvIY6nuTwUBzmi-BvVtOX8h2hNbA&sig2=-xkSDRuzQgRbJbe-JCM59Ng&bvm=bv.116954456,bs.1,d.bGs&cad=rja (Datum des Zugriffs: 17.03.2016).
- Dann et al. (1985).** Unterrichtsklima. In: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). URL: <http://zis.gesis.org/pdf/Dokumentation/Dann+%20Unterrichtsklima.pdf> (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).
- Dessecker, A. (2007).** Jugendarbeitslosigkeit und Kriminalität (2. Auflage). Wiesbaden: Eigenverlag Kriminologische Zentralstelle e.V.
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2013).** Ausbildungsreport 2013. URL: <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEWjb8ajEnMXLAhXiHJoKHXDfDpgQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.ig-bau.de%2FBinaries%2FBinary22851%2FAusbildungsreport-2013.pdf&usg=AFQjCNF0wkbeJInxgpfXVnI8GqK3XZp1jQ&sig2=BI-lflcOwhzyk-YADxkWp0A&bvm=bv.116954456,d.bGs&cad=rja> (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).
- Deutscher Gewerkschaftsbund (Hrsg.) (2014).** Ausbildungsreport 2014. URL: <https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwin6tTFx8fLAhWMKJoKHSU9C58QFggk-MAI&url=http%3A%2F%2Fwww.dgb.de%2F%2B%2Bco%2B%2B6c4de58a-338a-11e4->

b49d-52540023ef1a%2FDGB-Jugend-Ausbildungsreport-2014.pdf&usg=AFQjCNER3Qm1JzaF8_46CUJ1SQUO-lqBdNA&sig2=6xe57Zgy4iYyJJS95wkkZw&bvm=bv.116954456,bs.1,d.bGs&cad=rja (Datum des Zugriffs: 17.03.2016).

Ernst, C. (2015). Fragebogen zur Ausbildungszufriedenheit 2015. Fakultät für Wirtschafts- und Rechtswissenschaften, FH Köln. URL: <http://www.bildungsserver.de/db/mlesen.html?Id=31752> (Datum des Zugriffs: 06.03.2016).

Euler, D. (2013). Das duale System in Deutschland – Vorbild für einen Transfer ins Ausland? Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Ev. Fachstelle für Arbeits- und Gesundheitsschutz (EFAS) (2009). Selbstcheck zur Erfassung psychischer Belastungen am Arbeitsplatz. Hannover. URL: <http://www.ekd.de/efas/images/Selbstcheck.pdf> (Datum des Zugriffs: 08.03.2016).

Franke, GH. (2007). Fragebogen zur Sozialen Unterstützung (F-SozU). Hochschule Magdeburg-Stendal. URL: <http://www.franke-stendal.de/WS0708/Master/SPSS/GHF-et-al-F-SozU-Skript.pdf> (Datum des Zugriffs: 07.03.2016).

Frey, A.; Ertelt B.-J.; Balzer L. (2011). Erfassung und Prävention von Ausbildungsabbrüchen in der beruflichen Grundbildung in Europa: Aktueller Stand und Perspektiven. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&sqi=2&ved=0ahUKEwjhYLFn8XLAhXlNpoKHQfcB0sQFggc-MAA&url=http%3A%2F%2Fwww.praelab-hdba.de%2Ffileadmin%2Fredaktion%2FMaterialien%2FDeutsch%2F1-3_KT_und_weiteres_Material%2FErfassung_und_Praeven-tion__in_Europa_-_Stand_und_Perspektiven.pdf&usg=AFQjCNGaRVybhv-chAyxML6xlET5QGQKjpQ&sig2=pdo4giYTt_5K36HfQvXxAQ&bvm=bv.116954456,d.bGs (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).

Gesis - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (2016). Die Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). URL: <http://zis.gesis.org/ZisApplication/> (Datum des Zugriffs: 23.02.2016).

Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) (2005). Stellungnahme des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zu Probleme des Ausbildungsabbruchs. URL: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/empfehlung_075-probleme_des_ausbildungsabbruchs_194.pdf (Datum des Zugriffs: 18.03.2016).

Häfeli, K.; Neuenschwander, MP.; Schumann, S. (Hrsg.) (2015). Berufliche Passagen im Lebenslauf. Berufsbildungs- und Transitionsforschung in der Schweiz. Wiesbaden: Springer VS.

Hochschule Magdeburg-Stendal (2014). Befragung von Altenpflegeauszubildenden. Magdeburg.

Institut für Angewandte Wirtschaftsforschung e.V. (2014). Wissenschaftliche Studie zu den Ursachen für die vorzeitige Auflösung von Ausbildungsverträgen in Baden-Württemberg. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&ved=0ahUKEWjA-pDMoMXLA-hUDZCwKH7bAqMQFgg7MAU&url=https%3A%2F%2Fmfw.baden-wuerttemberg.de%2Ffileadmin%2Fredaktion%2Fm-mfw%2Fintern%2FDateien%2FDownloads%2FArbeiten_und_Leben%2FBerufliche_Bildung%2FStudie_2014_IAW_Ausbildungsabbrueche.pdf&usg=AFQjCNFpLE0J6aAU49QJ8-

0fcfRiQQlNzQ&sig2=X16evj64a0xV2nUXx-
KUTUG&bvm=bv.116636494,bs.1,d.bGs&cad=rja (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).

- Kutscha, G.; Besener, A.; Debie, SO. (2009).** Probleme der Auszubildenden in der Eingangsphase der Berufsausbildung im Einzelhandel – ProBE. Abschlussbericht und Materialien zum Forschungsprojekt. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=7&ved=0ahU-KEwi28NyJwsDLAhXpCpoKHRAqArgQFghGMAY&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-due.de%2F~hd257ku%2Fprobe%2Fmedia%2Fbericht%2FProjektbericht.pdf&usg=AFQjCNFWgLCsLtEL30XM7KDn_GXUssu-aXQ&sig2=1N_oz1Lfz0sUk_AI5MH5fA (Datum des Zugriffs: 14.03.2016).
- Leszczensky, M.; Frietsch, R.; Gehrke, B.; Helmrich, R. (2009).** Bildung und Qualifikation als Grundlage der technologischen Leistungsfähigkeit Deutschlands. Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation.
- Lösel, F. (1975).** Delinquenzbelastung. In: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). URL: <http://zis.gesis.org/pdf/Dokumentation/Loesel%20Delinquenzbelastung.pdf> (Datum des Zugriffs: 15.03.2016).
- Metzger, C.; Weinstein, CE.; Palmer, DR. (2006).** WLI Schule. Wie lerne ich? Lernstrategieinventar für Schülerinnen und Schüler. URL: http://www.baumaus.org/seseko/downloads/wli_wie_lerne_ich_fragebogen.pdf (Datum des Zugriffs: 06.03.2016).
- Piening, D.; Hauschildt, U.; Heinemann, L.; Rauner, F. (2012).** Hintergründe vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen aus Sicht von Auszubildenden und Betrieben in der Region Leipzig. Herausgegeben von Stadt Leipzig, Landkreis Nordsachsen, Landkreis Leipzig. URL: http://www.bildungsmarkt-sachsen.de/media/pdf/Abbrecherstudie_Nordsachsen_2012.pdf (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).
- Porst, R. (2014).** Fragebogen. Ein Arbeitsbuch. 4. Auflage. Wiesbaden: Springer VS.
- Richter, G. (2006).** Psychische Belastungen - Checklisten für den Einstieg. Bochum: InfoMedia-Verlag e.K. (Herausgeber: Bundesverband der Unfallkassen)
- Rohrbach-Schmidt, D.; Uhly, A. (2014).** Determinanten vorzeitiger Lösungen von Ausbildungsverträgen und berufliche Segmentierung im dualen System. Eine Mehrebenenanalyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik. Wiesbaden: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, (67):105-135.
- Ruschel, A. (2010).** Die Abbrecherproblematik in der Berufsausbildung. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0ahU-KEwjvwsLh8MTLAhUDM5oKHTofCpkQFggpMAM&url=http%3A%2F%2Fwww.adalbert-ruschel.de%2Fdownloades%2Fabbrecher.pdf&usg=AFQjCNHP6xN7BERdYQmW1CQzH5EXq_XzCg&sig2=BhNPo49Xg03VJFdHW1BA-Q&bvm=bv.116636494,bs.1,d.bGs&cad=rja (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).
- Satow, L. (2013).** Burnout-Mobbing-Inventar (BMI): Test- und Skaldokumentation. Verfügbar unter <http://www.drsatow.de> (Datum des Zugriffs: 14.03.2016)
- Schöngen, K. (2003).** Ausbildungsvertrag gelöst = Ausbildung abgebrochen? Ergebnisse einer Befragung. In: BWP 5 (2003), S.36. URL: <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/bwp-2003-h5-35ff.pdf> (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).

- Schwarzer, R.; Jerusalem, M. (1999).** Skalen zur Erfassung von Lehrer- und Schülermerkmalen. Dokumentation der psychometrischen Verfahren im Rahmen der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs Selbstwirksame Schulen. URL: <http://www.psyc.de/skalen-doku.pdf> (Datum des Zugriffs: 06.03.2016).
- Statistisches Bundesamt (Hrsg.) (2013).** Berufsbildung auf einen Blick. Wiesbaden: Statistisches Bundesamt.
- Thielsch, MT.; Hirschfeld G. (2010).** Münsteraner Fragebogen zur Evaluation von Vorlesungen – revidiert (MFE-Vr). In: Zusammenstellung sozialwissenschaftlicher Items und Skalen (ZIS). URL: <http://zis.gesis.org/pdf/Dokumentation/Thielsch+%20Muensteraner%20Fragebogen%20zur%20Evaluation%20von%20Vorlesungen%20-%20revidiert%20%28MFE-Vr%29.pdf> (Datum des Zugriffs: 06.03.2016).
- Tillmann, F.; Schaub, G.; Lex, T.; Kuhnke, R.; Gaupp, N.; Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) (2014).** Attraktivität des Ausbildungssystems von Jugendlichen. Band 17 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Uhly, A.; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.) (2014).** Zu Problemen der Berechnung einer Abbruchquote für die duale Berufsausbildung Alternative Kalkulationen auf Basis der Berufsbildungsstatistik der statistischen Ämter des Bundes und der Länder. URL: https://www.google.de/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahU-KEwi0qYyDycfLAhUoMJJoKHYuQBKAQFggcMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.bibb.de%2Fdokumente%2Fpdf%2Fa21_dazubi_methodenpapier_abbruchquote_jan-2014.pdf&usg=AFQjCNEzzmDhkUz_v2h6HbuujYz-Co03s_Q&sig2=AjjTrex-BUAik7wMcJ5Dujg&bvm=bv.116954456,bs.1,d.bGs&cad=rja (Datum des Zugriffs: 17.03.2016).
- Uhly A (2015).** IN: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Vorzeitige Vertragslösungen und Ausbildungsverlauf in der dualen Berufsausbildung. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung.
- ver.di (2012).** Ausbildungsreport Pflegeberufe. URL: <https://www.verdi.de/++file++512f26b36f6844094a000028/download/pflegereport2012final.pdf> (Datum des Zugriffs: 16.03.2016)
- Vollmar, M (2013).** Berufsbildung auf einen Blick. Herausgegeben vom Statistischen Bundesamt. URL: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/BeruflicheBildung/BerufsbildungBlick0110019129004.pdf?__blob=publicationFile (Datum des Zugriffs: 16.03.2016).
- Weber, H.; Geldermann, B.; Löffler, R.; Bednarz, F. (2015).** Kompetenzorientiert ausbilden – Ansätze und Erfahrungen aus Europa. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Woll, C.; Prüstel, S.; Linten, M.; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). (2015).** Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_dazubi_methodenpapier_abbruchquote_jan-2014.pdf (Datum des Zugriffs: 17.03.2016).

Anhang

Anhang 1 Fragebogen „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ Pretest



**AUSBILDUNG AUS SICHT DER
AUSZUBILDENDEN**

Die Hochschule Magdeburg-Stendal möchte im Rahmen eines Projektes von Masterstudierenden des Studienganges Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung Auszubildende befragen. Die Umfrage wurde durch Ihre Schule genehmigt. Ihre Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig.

Worum geht es?

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

Selbstverständlich Vertrauenssache!

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

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

So wird es gemacht:

- Bitte lesen Sie sich jede Frage in Ruhe durch.
- Ihre Antworten machen Sie bitte kenntlich, indem Sie ein Antwortkästchen ankreuzen.
Beispiel: ☒
- Sollten Sie sich einmal bei einer Antwort geirrt haben, schwärzen Sie die falsch angekreuzte Antwort und kreuzen die richtige Antwort an.
Beispiel: ☐
- Geben Sie den ausgefüllten Fragebogen an den Interviewer zurück. Er steht Ihnen auch während des Ausfüllens für Rückfragen zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Ihre Teilnahme!

Berufswahl

- 1 Bei Ihrer Berufswahl war Ihr jetziger Ausbildungsberuf...**
+ Bitte nur eine Antwort ankreuzen.

- ... Ihr **Wunschberuf**..... ☐
- ... ein **interessanter Beruf** unter mehreren Berufen, die für Sie in Frage kamen..... ☐
- ... eine **Alternative**, an die Sie ursprünglich nicht gedacht hatten..... ☐
- ... eine **Notlösung**, weil Sie keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen haben..... ☐
- ... **unklar**, weil Sie nicht wussten, was Sie werden sollten..... ☐

Beweggründe

- 2 Bitte geben Sie an, welche Motive Sie hatten, Ihre Ausbildung zu beginnen.**

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
2.1 Mit der Ausbildung schienen gute Aussichten auf einen Arbeitsplatz verbunden.	☐	☐	☐	☐	☐
2.2 Mit der Ausbildung schienen mir gute Aufstiegsmöglichkeiten verbunden.	☐	☐	☐	☐	☐
2.3 Mit der Ausbildung schienen mir gute Verdienstmöglichkeiten verbunden.	☐	☐	☐	☐	☐
2.4 Die Ausbildung schien mir eine Vielzahl von beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen.	☐	☐	☐	☐	☐
2.5 Dass ich eine Ausbildung machen wollte, war klar, die Wahl auf die aktuelle Ausbildung ist aber eher zufällig zustande.	☐	☐	☐	☐	☐
2.6 Ich hatte damals keine bessere Idee.	☐	☐	☐	☐	☐
2.7 Ich hatte großes Interesse für die Ausbildung.	☐	☐	☐	☐	☐
2.8 Mich hat die Ausbildung schon zu meiner Schulzeit sehr interessiert.	☐	☐	☐	☐	☐
2.9 Ich habe meine Ausbildung nach meinen Interessen gewählt.	☐	☐	☐	☐	☐
2.10	☐	☐	☐	☐	☐

Ich schätze meine Begabung/meine Fähigkeiten für die Ausbildung hoch ein.					
2.11 Ich habe in meiner Freizeit Fähigkeiten entwickelt, die mir helfen, meine derzeitige Ausbildung erfolgreich zu absolvieren.	☐	☐	☐	☐	☐
2.12 Meinen Ausbildungsinhalten gehe ich auch in meiner Freizeit nach.	☐	☐	☐	☐	☐

Vorkenntnisse

3 Bitte geben Sie an, wie sehr sich über Ihre Ausbildung informiert haben.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
3.1 Ich habe in meinem jetzigen Ausbildungsbetrieb davor bereits ein Praktikum absolviert.	☐	☐	☐	☐	☐
3.2 Ich möchte mein Hobby zum Beruf machen.	☐	☐	☐	☐	☐
3.3 Ich habe mich vor dem Beginn der Ausbildung ausreichend über die Ausbildungsinhalte informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
3.4 Ich bin über eine Stellenausschreibung/in der „Jobbörse“ der Agentur für Arbeit auf meinen Ausbildungsbetrieb aufmerksam geworden.	☐	☐	☐	☐	☐
3.5 Ich habe mich vor Beginn meiner Ausbildung auf der Homepage des Ausbildungsbetriebes informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
3.6 Ich bin über persönliche Kontakte auf meinen Ausbildungsbetrieb aufmerksam geworden.	☐	☐	☐	☐	☐
3.7 Ich bin über eine Internetrecherche auf meinen Ausbildungsberuf aufmerksam geworden.	☐	☐	☐	☐	☐
3.8 Ich bin über persönliche Kontakte auf meinen Ausbildungsberuf aufmerksam geworden.	☐	☐	☐	☐	☐

Berufsschule

4 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Situation in der Berufsschule. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
4.1 Ich mache mir Sorgen, dass ich die Schule nicht schaffe.	☐	☐	☐	☐	☐
4.2 Schlechte Leistungen entmutigen mich.	☐	☐	☐	☐	☐
4.3 Während ich lerne, bin ich sehr angespannt und verkrampft.	☐	☐	☐	☐	☐
4.4 Ich finde es schwierig, im Unterricht aufmerksam zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
4.5 Ich lasse mich leicht vom Lernen ablenken.	☐	☐	☐	☐	☐
4.6 Die meiste Arbeit im Zusammenhang mit dem Unterricht missfällt mir.	☐	☐	☐	☐	☐
4.7 Ich habe Mühe, beim Lernen das Wesentliche herauszufinden.	☐	☐	☐	☐	☐
4.8 Ich stelle in der Schule hohe Anforderungen an mich.	☐	☐	☐	☐	☐
4.9 Es fällt mir leicht, neuen Unterrichtsstoff zu verstehen.	☐	☐	☐	☐	☐
4.10 Die Inhalte des Unterrichts sind zu schwierig für mich.	☐	☐	☐	☐	☐
4.11 Das Tempo der Stoffvermittlung ist für mich zu hoch.	☐	☐	☐	☐	☐
4.12 Der mit dem Unterricht verbundene Zeitaufwand überfordert mich.	☐	☐	☐	☐	☐
4.13 Ich frage mich, ob meine Fähigkeiten für die gewählte Ausbildung ausreichen.	☐	☐	☐	☐	☐
4.14 Meine Freunde und Bekannte halten mich für fleißig.	☐	☐	☐	☐	☐
4.15 Ich habe große Angst vor Prüfungen.	☐	☐	☐	☐	☐
4.16 Nach einer Prüfung fühle ich mich oft niedergeschlagen.	☐	☐	☐	☐	☐

Kompetenzen Ihrer LehrerInnen

5 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre LehrerInnen in Ihrer Berufsschule. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
5.1 Meine Lehrer beherrschen die Unterrichtsinhalte selber gut.	☐	☐	☐	☐	☐
5.2 Meine Lehrer erklären die Unterrichtsinhalte verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐
5.3 Meine Lehrer sind sehr motiviert bei der Wissensvermittlung.	☐	☐	☐	☐	☐

Ausbildungsbedingungen in der Berufsschule

6 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihren Lehrplan. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie und Ihr Arbeitsumfeld zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
6.1 Arbeiten, die ich im Betrieb erlerne, werden auch in der Schule behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐
6.2 Projekte in der Ausbildung werden von Betrieb und Berufsschule gemeinsam geplant und durchgeführt.	☐	☐	☐	☐	☐
6.3 Theorie und Praxis sind gut aufeinander abgestimmt.	☐	☐	☐	☐	☐
6.4 Ich könnte in der Schule besser lernen, wenn die Anzahl der Schüler/innen in der Klasse geringer wäre.	☐	☐	☐	☐	☐
6.5 Ich bin mit der Verteilung der Ausbildungsanteile (betrieblich, schulisch) zufrieden.	☐	☐	☐	☐	☐

Ausbildungsbedingungen im Betrieb

7 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf die Ausbildungsbedingungen Ihres Betriebes. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie und Ihr Arbeitsumfeld zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
7.1 Im Betrieb sind genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattung für die Ausbildung vorhanden.	☐	☐	☐	☐	☐
7.2 Im Betrieb stehen Bücher, Lernmaterialien und Medien zur Verfügung, die auf dem neuesten Stand sind.	☐	☐	☐	☐	☐
7.3 Die Räume im Betrieb, in denen Sie arbeiten, sind in gutem Zustand.	☐	☐	☐	☐	☐
7.4 Der Betrieb ermöglicht auch den Erwerb von Zusatzqualifikationen, die nicht in der Ausbildungsordnung vorgesehen sind (z.B. Fremdsprachen, spezielle Computerkurse, Schweißerpas)?	☐	☐	☐	☐	☐

Beschäftigtenanzahl

8 Im Folgenden geht es um die Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Betrieb.

8.1	Wie viele Vollzeitbeschäftigte hat Ihr Betrieb, an dem Sie bisher die meiste Zeit ausgebildet wurden? Rechnen Sie sich selbst und andere Auszubildende bitte mit ein.
------------	---

Interessenvertretung

9

Nachfolgend geht es um die Formulierung und Durchsetzung Ihrer Interessen durch die Interessenvertretung Ihres Betriebes.

9.1

Gibt es in Ihrem Betrieb eine Interessensvertretung für die Mitarbeiter (wie zum Beispiel: Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung)?

- ☐ Nein
☐ Ja

Wenn Ja, sind Sie Mitglied?

- ☐ Ja
☐ Nein

9.2

Haben Sie schon einmal wegen eines Konflikts die Interessenvertretung für die Mitarbeiter in Anspruch genommen?

- ☐ Ja
☐ Nein
☐ Es gibt keine Interessenvertretung

Ausbildungsvergütung

10

Jetzt kommen wir zum Thema Ausbildungsvergütung.

10.1

Angaben zu Ihrer Netto- Ausbildungsvergütung:

Ich erhalte als Ausbildungsvergütung monatlich € ausgezahlt.

10.2

Wie zufrieden sind Sie mit Ihrer Ausbildungsvergütung?

Sehr zufrieden Eher zufrieden Teils/ teils Eher unzufrieden Sehr unzufrieden

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

10.3

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

- ☐ Nein
- ☐ Ja, weil ich ansonsten zu wenig Geld für Miete, Nahrungsmittel und ähnliches hätte (Grundversorgung).
- ☐ Ja, da ich mir zusätzliche Wünsche erfüllen möchte.

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

Arbeitsbedingungen

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Arbeitsbedingungen. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
11.1 Meine Arbeit ist körperlich anstrengend.	☐	☐	☐	☐	☐
11.2 Ich muss bei meiner Arbeit eine Haltung einnehmen, die mich körperlich belastet.	☐	☐	☐	☐	☐
11.3 Ich führe meine Arbeit überwiegend in sitzender Position aus.	☐	☐	☐	☐	☐
11.4 An meinem Arbeitsplatz gibt es störende Umgebungseinflüsse (z.B. Lärm, Staub, Hitze, Durchzug, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
11.5 Ich habe bei meiner Arbeit mit gesundheitsschädigenden Arbeitsmitteln zu tun.	☐	☐	☐	☐	☐
11.6 Die Arbeitszeiten belasten mich.	☐	☐	☐	☐	☐
11.7 Angeordnete Überstunden sind die Ausnahme.	☐	☐	☐	☐	☐
11.8 Im Falle von Überstunden wird zeitnah Freizeitausgleich gewährt.	☐	☐	☐	☐	☐
11.9 Es kommt häufig vor, dass ich einen schnellen Wechsel von Schichten habe (z.B. von Spät- auf Frühschicht)	☐	☐	☐	☐	☐
11.10 Es kommt häufig vor, dass ich mehr als fünf Tage am Stück arbeiten muss.	☐	☐	☐	☐	☐
11.11 Es kommt häufig vor, dass meine Wünsche bei der Dienstplangestaltung nicht berücksichtigt werden.	☐	☐	☐	☐	☐

Kompetenzen Ihrer AusbilderInnen

12

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre AusbilderInnen Ihres Ausbildungsbetriebes. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
12.1 Meine Ausbilder beherrschen die Ausbildungsinhalte selber gut.	☐	☐	☐	☐	☐
12.2 Meine Ausbilder erklären die Ausbildungsinhalte verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐
12.3 Meine Ausbilder nehmen sich genügend Zeit, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit mir zu besprechen.	☐	☐	☐	☐	☐
12.4 Meine Ausbilder loben guten Leistungen.	☐	☐	☐	☐	☐
12.5 Meine Ausbilder kritisieren schlechte Leistungen angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
12.6 Meine Ausbilder sind in der Lage, den Wert und die Ergebnisse meiner Arbeit zu würdigen.	☐	☐	☐	☐	☐
12.7 Meine Ausbilder äußern mir gegenüber ihre Meinung über meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
12.8 Meine Ausbilder unterstützen mich bei der Ausführung meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
12.9 Meine Ausbilder legen Wert auf meine Arbeitszufriedenheit.	☐	☐	☐	☐	☐

Zeitinvestition Ihrer Ausbilder

13

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

Arbeitsanforderungen

14

Die folgenden Fragen beziehen sich auf die Anforderungen, die Ihnen bei der Ausbildung im Betrieb gestellt werden.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
14.1 Es steht genügend Zeit für die Planung und Organisation der Arbeit zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐
14.2 Ich kann das Arbeitstempo mit beeinflussen.	☐	☐	☐	☐	☐
14.3 Termindruck kommt häufig vor.	☐	☐	☐	☐	☐
14.4 Es gibt häufig Störungen oder Unterbrechungen.	☐	☐	☐	☐	☐
14.5 Meine Arbeit ist ungleich verteilt, so dass sie sich aufstaut.	☐	☐	☐	☐	☐
14.6 Meine Arbeit bringt mich in emotional belastende Situationen.	☐	☐	☐	☐	☐
14.7 Bei meiner Arbeit habe ich viel Verantwortung zu tragen.	☐	☐	☐	☐	☐
14.8 Die mir auferlegte Verantwortung überfordert mich.	☐	☐	☐	☐	☐
14.9 Mir werden Aufgaben abverlangt, welche ich aufgrund meines Ausbildungsstandes noch nicht leisten kann	☐	☐	☐	☐	☐
14.10 Meine Aufgaben entsprechen meiner Qualifikation.	☐	☐	☐	☐	☐
14.11 Bei meiner Arbeit gibt es Aufgaben, die zu kompliziert sind	☐	☐	☐	☐	☐
14.12 Ich hätte lieber eine aufregendere Tätigkeit /Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
14.13 Oft habe ich gar nichts zu tun und mache andere Dinge.	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsklima

15

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf das Arbeitsklima und die Unterstützung Ihrer Kollegen in Ihrem Ausbildungsbetrieb.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
15.1 Meine Kollegen würdigen den Wert und die Ergebnisse meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
15.2 Meine Kollegen äußern mir gegenüber ihre Meinung über meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
15.3 Ich werde bei meiner Arbeit ungerecht behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐
15.4 Ich erhalte von anderen Mitarbeitern die Anerkennung, die ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
15.5 Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung von meinen Kollegen.	☐	☐	☐	☐	☐

Konflikte im Ausbildungsbetrieb

16

Wie gehen Sie mit Konflikten, Herausforderungen, Niederlagen, verletzten Vereinbarungen, Zukunftsängsten im Ausbildungsbetrieb um? Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutreffen.

Bei Arbeitskonflikten...	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
16.1 ...bin ich standhaft und behaupte mich.	☐	☐	☐	☐	☐
16.2 ...bin ich stark und dynamisch, vermeide es aber anderen Schaden zuzufügen.	☐	☐	☐	☐	☐
16.3 ...bringe ich die Situation auf den Punkt und schreke vor Problemen nicht zurück.	☐	☐	☐	☐	☐
16.4 ...trete ich etwas kürzer und warte, bis sich die Probleme in Luft aufgelöst haben.	☐	☐	☐	☐	☐
16.5 ...gehe ich der ganzen Sache einfach aus dem Weg, wenn es nicht schlimmer wird.	☐	☐	☐	☐	☐
16.6 ...entziehe ich mich der stressigen Situation, denn es Problem kommt selten alleine.	☐	☐	☐	☐	☐

16.7 ...bitte ich andere um Hilfe.	☐	☐	☐	☐	☐
16.8 ...überlege ich mit anderen zusammen, wie sich die Situation meistern lässt.	☐	☐	☐	☐	☐
16.9 ...diskutiere ich meine Handlungsabsicht mit Freunden/Familie.	☐	☐	☐	☐	☐
16.10 ...berücksichtige ich vor der Entscheidung immer, was andere empfinden.	☐	☐	☐	☐	☐
16.11 ...gehe ich sehr behutsam vor.	☐	☐	☐	☐	☐
16.12 ...gebe ich mir allergrößte Mühe, die Wünsche anderer zu erfüllen, denn das wird in der Situation wirklich helfen.	☐	☐	☐	☐	☐
16.13 ...bin ich schwächeren Personen gegenüber aggressiv, weil ich damit Erfolg habe.	☐	☐	☐	☐	☐
16.14 ...reagiere ich sofort, um andere zu benachteiligen.	☐	☐	☐	☐	☐
16.15 ...suche ich nach den Schwächen anderer, um diese zu meinem Vorteil zu nutzen.	☐	☐	☐	☐	☐
16.16 ...versuche ich die Kontrolle zu behalten, aber lasse andere Beteiligte in dem Glauben, sie hätten immer noch das Sagen.	☐	☐	☐	☐	☐
16.17 ...gehe ich sehr überlegt mit Personen um, die das Gefühl brauchen, sie seien der Boss, damit ich die Sachen erledigt bekomme.	☐	☐	☐	☐	☐

Handlungsspielräume

17

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Handlungsspielräume hinsichtlich der Arbeit innerhalb des Ausbildungsbetriebes. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie und Ihr Arbeitsumfeld zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
17.1 Ich führe nicht nur einzelne Arbeitsschritte durch, sondern werde auch in größere Aufgaben richtig mit einbezogen.	☐	☐	☐	☐	☐
17.2 Ich bekomme bei neuen Arbeitsaufgaben genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben.	☐	☐	☐	☐	☐
17.3 Mir werden vielseitige und abwechslungsreiche Arbeitsaufgaben gestellt.	☐	☐	☐	☐	☐

17.4 Ich darf bei neuen Aufgaben auch mal Fehler machen.	☐	☐	☐	☐	☐
17.5 Ich kann im Betrieb mit Büchern oder Computerprogrammen selbstständig lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
17.6 Ich kann die Arbeit selbstständig planen, durchführen und kontrollieren.	☐	☐	☐	☐	☐
17.7 Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir zugeteilt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
17.8 Ich kann selbst entscheiden, wie ich die mir aufgetragenen Aufgaben erledige.	☐	☐	☐	☐	☐
17.9 Ich kann bestimmen, wann ich die mir aufgetragenen Aufgaben erledige.	☐	☐	☐	☐	☐

Entwicklungsmöglichkeiten

18 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihre Entwicklungsmöglichkeiten. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
18.1 Meine Ausbildung erfordert Eigeninitiative.	☐	☐	☐	☐	☐
18.2 Ich habe die Möglichkeit durch meine Ausbildung etwas Neues zu lernen.	☐	☐	☐	☐	☐
18.3 Meine Fähigkeiten und Sachkenntnisse kann ich bei der Arbeit meiner Ausbildung einsetzen.	☐	☐	☐	☐	☐
18.4 Meine Ausbildung ist abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐
18.5 Meine Tätigkeit in meiner Ausbildung begeistert mich.	☐	☐	☐	☐	☐
18.6 Meine Fähigkeiten in meiner Ausbildung werden weiterentwickelt.	☐	☐	☐	☐	☐
18.7 Ich habe öfter Aufgaben zu erledigen, die nicht in meinen Ausbildungsplan stehen.	☐	☐	☐	☐	☐
18.8	☐	☐	☐	☐	☐

Manchmal fühle ich mich als billige Arbeitskraft.

Bedeutung der Ausbildung

19

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Sie selbst. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie und ihr Arbeitsumfeld zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
19.1 Ich habe bestimmte Vorstellungen, wie ich sein möchte und womit ich gerne Erfolg hätte.	☐	☐	☐	☐	☐
19.2 Ich glaube sich für etwas einzusetzen lohnt sich.	☐	☐	☐	☐	☐
19.3 Ich versuche meine Vorstellungen in der Ausbildung zu verwirklichen.	☐	☐	☐	☐	☐
19.4 Ich langweile mich auf der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
19.5 Bei meiner Tätigkeit fühle ich mich wohl und erfüllt.	☐	☐	☐	☐	☐
19.6 Ich erlebe das, was ich auf der Arbeit tue, als bedeutungsvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
19.7 Meine Arbeitsaufgaben sind sinnvoll.	☐	☐	☐	☐	☐

Privates Umfeld

20

Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Ihr Umfeld außerhalb der Arbeit, also auf Ihr privates Umfeld. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutreffen.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
20.1 Es gibt Menschen, die mich so nehmen, wie ich bin.	☐	☐	☐	☐	☐
20.2 Ich habe Freunde/ Angehörige, die mir auch mal zuhören, wenn ich mich über meine Ausbildung aussprechen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
20.3 Wenn ich aufgrund der Ausbildung tief bedrückt bin, weiß ich, zu wem ich gehen kann.	☐	☐	☐	☐	☐

20.4 Es gibt Menschen, die zu mir halten, wenn ich Fehler mache.	☐	☐	☐	☐	☐
20.5 Ich habe einen sehr vertrauten Menschen, mit dessen Hilfe ich in jedem Fall rechnen kann.	☐	☐	☐	☐	☐
20.6 Jeder hat in unserer Familie die gleichen Rechte, wenn es etwas zu entscheiden gibt	☐	☐	☐	☐	☐
20.7 In unserer Familie wird es nicht gern gesehen, wenn jemand sagt, dass einem etwas nicht passt.	☐	☐	☐	☐	☐
20.8 In unserer Familie ist es eher so, dass man seine Gefühle nicht zeigt.	☐	☐	☐	☐	☐
20.9 In unserer Familie geht jeder auf die Sorgen und Nöte des anderen ein.	☐	☐	☐	☐	☐

Sozialverhalten

21 Die folgenden Aussagen beziehen sich auf Sie selbst. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Nie	gelegentlich	häufig	sehr häufig	ständig
21.1 Bist du schon einmal mit der Straßenbahn oder dem Bus gefahren, ohne zu bezahlen?	☐	☐	☐	☐	☐
21.2 Hast du schon mal die Schule einen ganzen Tag geschwänzt?	☐	☐	☐	☐	☐
21.3 Hast du schon mal einem Schulkollegen oder Arbeitskollegen etwas gestohlen?	☐	☐	☐	☐	☐
21.4 Hast du schon mal etwas von einem Kiosk gestohlen?	☐	☐	☐	☐	☐
21.5 Hast du schon mal einem Menschen mit Gewalt gedroht, weil er dir etwas nicht gegeben hat?	☐	☐	☐	☐	☐
21.6 Musstest du schon mal zur Polizei oder zum Jugendamt, weil du etwas Unerlaubtes getan hast?	☐	☐	☐	☐	☐

Belastungen

22 Die folgenden Fragen beziehen sich auf (mögliche) psychische Folgen durch die Ausbildung. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Ihre Situation zutrifft.

Wie häufig...	Nie	gelegentlich	häufig	sehr häufig	ständig
22.1 ...fühlen Sie sich müde?	☐	☐	☐	☐	☐
22.2 ...sind Sie unkonzentriert?					
22.3 ...sind Sie körperlich erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
22.4 ...sind Sie emotional erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
22.5 ...denken Sie: „ich kann nicht mehr“?	☐	☐	☐	☐	☐
22.6 ...fühlen Sie sich ausgelaugt?	☐	☐	☐	☐	☐
22.7 ...fühlen Sie sich schwach und krankheitsanfällig?	☐	☐	☐	☐	☐
22.8 ...haben Sie ein Erholungsbedürfnis?	☐	☐	☐	☐	☐
22.9 ...haben Sie Schwierigkeiten durchzuschlafen?	☐	☐	☐	☐	☐
22.10 ...passiert es Ihnen, dass Sie schon beim Aufwachen an Probleme im Ausbildungsbetrieb denken?	☐	☐	☐	☐	☐

Körperliche Folgen

23 Die folgenden Fragen beziehen sich auf (mögliche) körperliche Folgen durch die Ausbildung. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, inwieweit Sie seit ihrem Ausbildungsbeginn unter den gesundheitlichen Beschwerden leiden.

	Nie	Selten	Manchmal	Häufig	Immer
--	-----	--------	----------	--------	-------

23.1 Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems von Rücken, Gliedern oder anderen Körperteilen (z.B. wiederholte Schmerzen in Gelenken oder Muskeln, Rückenschmerzen oder Wirbelsäulenerkrankungen).	☐	☐	☐	☐	☐
23.2 Atemwegserkrankungen (z.B. wiederholte Atemwegserkrankungen wie Erkältung, Nebenhöhlenentzündung, chronische Bronchitis oder Asthma).	☐	☐	☐	☐	☐
23.3 Erkrankungen des Verdauungssystems (z.B. von Darm oder Magen wie Magenschleimhautentzündung oder häufigere Bauchschmerzen).	☐	☐	☐	☐	☐
23.4 Erkrankungen des Herz-Kreislauf-Systems (z.B. häufigeres Herzsrasen, Kreislaufprobleme, niedriger Blutdruck).	☐	☐	☐	☐	☐
23.5 Arbeitsbedingte Unfallverletzungen (z.B. des Rückens, der Glieder, Verbrennungen).	☐	☐	☐	☐	☐

Soziale Folgen

24

Die folgenden Fragen beziehen sich auf (mögliche) soziale Folgen durch die Ausbildung. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
24.1 Der Zeitaufwand meiner Ausbildung macht es schwierig für mich, den Kontakt zu meinen Freunden aufrechtzuerhalten.	☐	☐	☐	☐	☐
24.2 Der Zeitaufwand meiner Ausbildung macht es schwierig für mich, den Pflichten in meiner Familie nachzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.3 Dinge, die ich Zuhause erledigen möchte bleiben aufgrund meiner Ausbildung liegen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.4 Durch meine Ausbildung fällt es mir schwer Hobbies aufrechtzuerhalten.	☐	☐	☐	☐	☐
24.5	☐	☐	☐	☐	☐

Ich habe keine Freude mehr daran
meinen Freizeitaktivitäten nachzu-
gehen.

Allgemeine Zufriedenheit

25

Die folgenden Fragen beziehen sich auf Sie selbst. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie sehr diese auf Sie zutrifft.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
25.1 Ich mache mir Gedanken den Aus- bildungsbetrieb zu verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
25.2 Ich bin unglücklich bei meinem Ausbildungsbetrieb und möchte deshalb meinen Ausbildungsbetrieb wechseln.	☐	☐	☐	☐	☐
25.3 Ich fühle mich emotional nicht son- derlich gebunden und möchte den Ausbildungsbetrieb verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
25.4 Ich fühle mich diesem Unterneh- men nur wenig verbunden und möchte meinen Ausbildungsbetrieb wechseln.	☐	☐	☐	☐	☐
25.5 Es wäre mit zu vielen Nachteilen für mich verbunden, wenn ich momen- tan den Ausbildungsbetrieb wech- seln würde.	☐	☐	☐	☐	☐
25.6 Ich glaube, dass ich momentan we- nige Chancen habe, um einen Wechsel des Ausbildungsbetriebs ernsthaft in Erwägung zu ziehen.	☐	☐	☐	☐	☐
25.7 Ich habe schon zu viel Kraft und Energie in die Ausbildung gesteckt, um jetzt noch an einen Wechsel des Ausbildungsbetriebs zu den- ken.	☐	☐	☐	☐	☐
25.8 Viele Leute, die mir wichtig sind, würden es nicht verstehen oder wä- ren enttäuscht, wenn ich den Aus- bildungsbetrieb verlassen würde.	☐	☐	☐	☐	☐
25.9	☐	☐	☐	☐	☐

Selbst wenn es für mich vorteilhaft wäre, fände ich es nicht richtig, den Ausbildungsbetrieb zu verlassen.	
25.10 Es macht keinen guten Eindruck, häufig den Ausbildungsbetrieb zu wechseln.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐
25.11 Ich würde den Ausbildungsbetrieb jetzt nicht verlassen, weil ich mich einigen Leuten darin verpflichtet fühle.	☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Arbeitsleistung

26

Die folgenden Fragen beziehen sich auf ihre Leistung während der Ausbildung. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie Sie ihre eigene Arbeitsleistung einschätzen.

	Sehr gut	Eher gut	Mittelmäßig	Eher schlecht	Sehr schlecht
26.1 Ich erreiche vereinbarte bzw. vorgegebene Ziele.	☐	☐	☐	☐	☐
26.2 Ich bewerte die Qualität meiner Arbeit als gut.	☐	☐	☐	☐	☐
26.3 Ich erfülle die Erwartungen, die hinsichtlich meiner Funktion in der Ausbildung an mich gestellt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
26.4 Ich erledige meine Aufgaben zu meiner eigenen Zufriedenheit.	☐	☐	☐	☐	☐

Fehltage

27

Wie viele Fehltage hatten Sie seit Beginn Ihres neuen Ausbildungsjahres insgesamt?

1. Anzahl Fehltage insgesamt: ____
2. ...davon Fehltage in der praktischen Ausbildung: ____
3. ...davon Fehltage in der theoretischen Ausbildung: ____

Ausbildungsabbruch

28

Die folgenden Fragen beziehen sich auf einen möglichen Ausbildungsabbruch. Bitte geben Sie zu jeder Aussage an, wie diese auf Sie zutrifft.

	Nie	Selten	Gelegentlich	Oft	Immer
28.1 Wie häufig denken Sie darüber nach die Ausbildung abubrechen?	☐	☐	☐	☐	☐
28.2 Wie häufig haben Sie schon nach alternativen Ausbildungsstellen gesucht?	☐	☐	☐	☐	☐

Persönliche Angaben

29.1 Ihr Geschlecht und Ihr Geburtsjahr?

☐ männlich

☐ weiblich

Geburtsjahr:

29.2 Was ist gegenwärtig der höchste Schulabschluss von Ihnen und Ihren Eltern?

Höchster Schulabschluss	Von mir	Meiner Mutter	Meinem Vater
(noch) kein Abschluss	☐	☐	☐
Abschluss einer Sonderschule	☐	☐	☐
Hauptschulabschluss	☐	☐	☐
Realschulabschluss, Fachoberschulreife oder sonstiger mittlerer Bildungsabschluss	☐	☐	☐
Hochschulreife/Abitur, Fachhochschulreife	☐	☐	☐
Sonstiger Abschluss,	☐	☐	☐
und zwar:			

Ausbildungsjahrgang und Ausbildungsberuf

30.1 In welchem Ausbildungsjahr befinden Sie sich derzeit?

- ☐ 1. Ausbildungsjahr
☐ 2. Ausbildungsjahr
☐ 3. Ausbildungsjahr

30.2 In welchem Beruf werden Sie ausgebildet?

- Bäcker/in..... ☐
 Koch/Köchin..... ☐
 Friseur/in..... ☐
 Industriekaufmann/frau..... ☐
 Bankkaufmann/frau..... ☐
 Kaufmann/frau im Einzelhandel..... ☐
 Kraftfahrzeugmechatroniker/in..... ☐
 Anderer Beruf,..... ☐
 und zwar:

30.3 Hatten Sie vor Ihrer jetzigen Ausbildung bereits eine andere Ausbildung oder ein Studium begonnen?

- ☐ Ja, ich habe eine Ausbildung begonnen und abgeschlossen
☐ Ja, ich habe eine Ausbildung begonnen, aber nicht abgeschlossen
☐ Ja, ich habe ein Studium begonnen und abgeschlossen
☐ Ja, ich habe ein Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen
☐ Nein

30.4 Wie schwer ist es Ihnen gefallen, Ihren jetzigen Ausbildungsplatz zu bekommen?

- | | | | | |
|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| Sehr leicht | Leicht | Teils/ teils | Schwer | Sehr schwer |
| ☐ | ☐ | ☐ | ☐ | ☐ |

30.5 Mussten Sie für Ihre derzeitige Ausbildung einen Einstellungstest absolvieren?

- ☐ Ja
☐ Nein

Anregungen

31

Haben Sie Vorschläge, wie Ihre Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule verbessert werden könnte? Oder haben Sie sonst noch Anmerkungen zu Ihrer Ausbildung, auf die bisher noch nicht eingegangen wurde?

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!



Anhang 2 Fragebogen „Ausbildung aus Sicht der Auszubildenden“ Hauptstudie



**AUSBILDUNG AUS SICHT DER
AUSZUBILDENDEN**

Die Hochschule Magdeburg-Stendal möchte im Rahmen eines Projektes von Masterstudierenden des Studienganges Gesundheitsfördernde Organisationsentwicklung Auszubildende befragen. Die Umfrage wurde durch Deine Schule genehmigt. Deine Teilnahme ist selbstverständlich freiwillig.

Worum geht es?

Ausbildungen laufen in den Betrieben und den Berufsschulen sehr unterschiedlich ab. Deshalb möchten wir heute von Dir erfahren, wie Deine Ausbildungsbedingungen tatsächlich sind und wie Sie diese beurteilen. Auch interessiert uns, wie Du mit möglichen Schwierigkeiten in der Ausbildung umgehst.

Selbstverständlich Vertrauenssache!

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

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

So wird es gemacht:

- Bitte lese Dir jede Frage in Ruhe durch.
- Mach Deine Antworten bitte kenntlich, indem Du ein Antwortkästchen ankreuzt.
Beispiel: ☒
- Solltest Du dich einmal bei einer Antwort geirrt haben, schwärze die falsch angekreuzte Antwort und kreuzen die richtige Antwort an.
Beispiel: ☐
- Gebe den ausgefüllten Fragebogen an den Interviewer zurück. Er steht Dir auch während des Ausfüllens für Rückfragen zur Verfügung.

Herzlichen Dank für Deine Teilnahme!

Zufriedenheit mit der Ausbildung

1 Wie zufrieden bist Du ...

	überhaupt nicht zufrieden	eher nicht zu- frieden	teils/teils	eher zufried- en	sehr zufrieden
1.1 mit deiner Ausbildung im Ausbil- dungsbetrieb ?	☐	☐	☐	☐	☐
1.2 mit deiner Ausbildung in der Be- rufsschule ?	☐	☐	☐	☐	☐
1.3. Insgesamt mit deiner Ausbildung ?	☐	☐	☐	☐	☐

Schulzeit

2 Zu Beginn möchten wir einen Blick auf deine Schulzeit werfen. Bitte denke an deine Schulzeit, als Du noch die 8,9 oder die 10. Klasse besucht hast. Bitte gib an, inwieweit die folgenden Aussagen zutreffen.

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwie- gend zu	Trifft völlig zu
2.1.1 Ich wusste schon in meiner Schul- zeit welchen Ausbildungsberuf ich später ergreifen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
2.1.2 Ich habe mich schon in meiner Schulzeit intensiv mit meinem jetzi- gen Ausbildungsberuf beschäf- tigt.	☐	☐	☐	☐	☐
	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwie- gend zu	Trifft völlig zu
2.2.1 Ich wusste schon in meiner Schul- zeit in welchen Ausbildungsbe- trieb ich später meine Ausbildung machen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
2.2.2 Ich habe mich schon in meiner Schulzeit intensiv mit meinem jetzi- gen Ausbildungsbetrieb beschäf- tigt.	☐	☐	☐	☐	☐

Wahl des Ausbildungsbetriebs

3 Dein jetziger Ausbildungsbetrieb war... + Bitte nur eine Antwort ankreuzen.

- ☐ ... Dein **Wunschbetrieb**
- ☐ ... ein **interessanter Betrieb** unter mehreren Betrieben, die für Dich in Frage kamen.
- ☐ ... eine **Alternative**, an die Du ursprünglich nicht gedacht hattest.
- ☐ ... eine **Notlösung**, weil Du keinen anderen Ausbildungsplatz bekommen hast.

Motive für die Wahl des Ausbildungsbetriebs

4 Bitte gib an, welche Beweggründe Du hattest, die Ausbildung in Deinem Ausbildungsbetrieb zu beginnen.

Die Ausbildung in meinem Betreib...

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
4.1 ... schien mir gute Aussichten auf einen sicheren Arbeitsplatz zu bieten.	☐	☐	☐	☐	☐
4.2 ... schien mir gute Aussichten auf eine Übernahme nach der Ausbildung zu bieten.	☐	☐	☐	☐	☐
4.3 ... schien mir gute Verdienstmöglichkeiten zu eröffnen.	☐	☐	☐	☐	☐
4.4 ... schien mir eine Vielzahl von beruflichen Möglichkeiten zu eröffnen.	☐	☐	☐	☐	☐
4.5 ... schien mir interessant zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐
4.6 ... schien mir einen guten Ausbildungsplatz zu bieten.	☐	☐	☐	☐	☐
4.7 ... schien mir gute Möglichkeiten zu bieten mich mit meinen Begabungen und Fähigkeiten einzubringen.	☐	☐	☐	☐	☐

Vorbereitung auf den Ausbildungsberuf

5 Bitte gib an, wie sehr Du dich über Deinen Ausbildungsberuf informiert hast.

Ich habe vor dem Beginn der Ausbildung...

	gar nicht	wenig	mittel	stark	sehr stark
5.1 ... mich über die Ausbildungsinhalte in meinem Ausbildungsberuf informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
5.2 ... mich über den Berufsalltag in meinem Ausbildungsberuf informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
	Ja	Nein			
5.3 ... praktische Erfahrungen (Praktikum etc.) in dem Ausbildungsberuf gesammelt.	☐	☐			

Vorkenntnisse über den Ausbildungsbetrieb

6 Bitte gib an, wie sehr Du dich über Deinen Ausbildungs**betrieb** informiert hast.

Ich habe vor Beginn meiner Ausbildung ...

	gar nicht	wenig	mittel	stark	sehr stark
6.1 ... mich über die Ausbildungsinhalte in meinem Ausbildungsbetrieb informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
6.2 ... mich über den Alltag in der Ausbildung in meinem Ausbildungsbetrieb informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
	Ja	Nein			
6.3 ... praktische Erfahrungen (Praktikum etc.) in meinem Ausbildungsbetrieb gesammelt.	☐	☐			

Ausbildungsjahrgang und Ausbildungsberuf

7.1 In welchem Ausbildungsjahr befindest Du dich derzeit?

- ☐ 1. Ausbildungsjahr
☐ 2. Ausbildungsjahr
☐ 3. Ausbildungsjahr

7.2 In welchem Beruf wirst Du ausgebildet?

- ☐ Bäcker/in
☐ Koch/Köchin
☐ Friseur/in
☐ Industriekaufmann/frau
☐ Bankkaufmann/frau
☐ Kaufmann/frau im Einzelhandel
☐ Kaufmann/frau im Groß- und Außenhandel
☐ Kraftfahrzeugmechatroniker/in
☐ Anderer Beruf

und zwar:

7.3	Hattest Du vor deiner jetzigen Ausbildung bereits eine andere Ausbildung oder ein Studium begonnen? ☐ Ja, ich habe eine Ausbildung begonnen und abgeschlossen ☐ Ja, ich habe eine Ausbildung begonnen, aber nicht abgeschlossen ☐ Ja, ich habe ein Studium begonnen und abgeschlossen ☐ Ja, ich habe ein Studium begonnen, aber nicht abgeschlossen ☐ Nein										
7.4	Wie schwer ist es Dir gefallen, deinen jetzigen Ausbildungsplatz zu bekommen? <table style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td>Sehr leicht</td> <td>Leicht</td> <td>Teils/ teils</td> <td>Schwer</td> <td>Sehr schwer</td> </tr> <tr> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> <td>☐</td> </tr> </table>	Sehr leicht	Leicht	Teils/ teils	Schwer	Sehr schwer	☐	☐	☐	☐	☐
Sehr leicht	Leicht	Teils/ teils	Schwer	Sehr schwer							
☐	☐	☐	☐	☐							
7.5	Musstest Du für deine derzeitige Ausbildung einen Einstellungstest absolvieren? ☐ Ja ☐ Nein										

Beschäftigtenanzahl

8

8.1

Wie viele Vollzeitbeschäftigte hat dein Ausbildungsbetrieb? Rechnen Dich selbst und andere Auszubildende bitte mit ein.

Interessensvertretung im Ausbildungsbetrieb

9

9.1

Gibt es in deinem Betrieb eine Interessensvertretung für die MitarbeiterInnen einschließlich deiner Person (wie zum Beispiel: Betriebsrat, Jugend- und Auszubildendenvertretung)?

- ☐ Weiß nicht
- ☐ Nein
- ☐ Ja



Wenn Ja, bist Du Mitglied in der Interessensvertretung der Mitarbeiter?

- ☐ Ja
- ☐ Nein

9.2	Hast Du schon einmal wegen eines Arbeitskonflikts die Interessensvertretung in Anspruch genommen? ☐ Ja ☐ Nein ☐ Es gibt keine Interessenvertretung
------------	--

Ausbildungsvergütung

10					
10.1	Ich erhalte als Ausbildungsvergütung monatlich netto € auf mein Bankkonto ausgezahlt.				
10.2	Wie zufrieden bist Du mit deiner Ausbildungsvergütung? Sehr zufrieden ☐ Eher zufrieden ☐ Teils/ teils ☐ Eher unzufrieden ☐ Sehr unzufrieden ☐				
10.3	Arbeitest Du regelmäßig außerhalb deiner Ausbildung (z.B. als BabysitterIn, Fahrer/in oder in deinem angehenden Beruf), um Dir ein paar Euro dazu zu verdienen? ☐ Nein ☐ Ja, weil ich ansonsten zu wenig Geld für Miete, Nahrungsmittel und ähnliches hätte (Grundversorgung). ☐ Ja, da ich mir zusätzliche Wünsche erfüllen möchte. ☐ Teils, teils: für meine Grundversorgung und für zusätzliche Wünsche.				

Ausbildungsbedingungen im Ausbildungsbetrieb

11					
	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
11.1 Im Ausbildungsbetrieb sind genügend Geräte, Werkzeuge und technische Ausstattungen für meine Ausbildung vorhanden.	☐	☐	☐	☐	☐
11.2 Im Ausbildungsbetrieb stehen Bücher, Lernmaterialien und Medien zu meiner Verfügung, die auf dem neuesten Stand sind.	☐	☐	☐	☐	☐
11.3 Die Räume im Ausbildungsbetrieb, in denen ich arbeite, sind in gutem Zustand.	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsbedingungen im Ausbildungsbetrieb

12

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
12.1 An meinem Arbeitsplatz in meinem Ausbildungsbetrieb gibt es störende Umgebungseinflüsse (z.B. Lärm, Staub, Hitze, Durchzug, ...)	☐	☐	☐	☐	☐
12.2 Ich habe bei meiner Arbeit in meinem Ausbildungsbetrieb mit gesundheitsschädigenden Arbeitsmitteln zu tun (Chemikalien, giftige Stoffe oder ähnliches)	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitszeiten im Ausbildungsbetrieb

13 Wie häufig musst du im Ausbildungsbetrieb...

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
13.1 ... Überstunden leisten?	☐	☐	☐	☐	☐
13.2 ... Überstunden ohne Freizeitausgleich leisten?	☐	☐	☐	☐	☐
13.3 ... Überstunden ohne Bezahlung leisten?	☐	☐	☐	☐	☐
13.4 ... mehr als fünf Tage am Stück arbeiten?	☐	☐	☐	☐	☐

Zeitdruck im Ausbildungsbetrieb

14 Wie häufig hast du in deinem Ausbildungsbetrieb...

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
14.1 ... genügend Zeit für die Planung und Organisation der eigenen Arbeit?	☐	☐	☐	☐	☐
14.2 ... die Möglichkeit das Arbeits-tempo zu beeinflussen?	☐	☐	☐	☐	☐
14.3 ... Termindruck bei deinen Aufgaben?	☐	☐	☐	☐	☐
14.4 ... ungleich verteilte Arbeit, so dass sie sich bei dir aufstaut?	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitszeiten und Pausen im Ausbildungsbetrieb

15 Wie häufig ...

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
15.1 ...verlässt Du den Ausbildungsbetrieb früher als vereinbart?	☐	☐	☐	☐	☐
15.2 ...fängst Du bei deinem Ausbildungsbetrieb später als vereinbart an?	☐	☐	☐	☐	☐
15.3 ...machst Du längere Pausen in deinem Ausbildungsbetrieb als vereinbart?	☐	☐	☐	☐	☐

Überforderung im Ausbildungsbetrieb

16

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
16.1 Die mir auferlegte Verantwortung in meinem Ausbildungsbetrieb überfordert mich.	☐	☐	☐	☐	☐
16.2 Mir werden Aufgaben in meinem Ausbildungsbetrieb abverlangt, welche ich aufgrund meines Ausbildungsstandes noch nicht leisten kann.	☐	☐	☐	☐	☐
16.3 Bei meiner Ausbildung in meinem Ausbildungsbetrieb gibt es Aufgaben, die zu kompliziert sind für mich.	☐	☐	☐	☐	☐

Unterforderung im Ausbildungsbetrieb

17

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
17.1 Ich hätte lieber spannendere Aufgaben in meinem Ausbildungsbetrieb.	☐	☐	☐	☐	☐
17.2 Oft habe ich in meinem Ausbildungsbetrieb gar nichts zu tun und mache andere Dinge.	☐	☐	☐	☐	☐

Handlungsspielräume im Ausbildungsbetrieb

18

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
18.1 Ich bekomme bei neuen Arbeitsaufgaben im Ausbildungsbetrieb genügend Zeit zum Ausprobieren und Üben.	☐	☐	☐	☐	☐
18.2 Ich kann die Arbeit im Ausbildungsbetrieb selbständig planen, durchführen und kontrollieren.	☐	☐	☐	☐	☐
18.3 Ich habe Einfluss darauf, welche Arbeit mir in meinem Ausbildungsbetrieb zugeteilt wird.	☐	☐	☐	☐	☐
18.4 Ich kann selbst entscheiden, wie ich die mir aufgetragenen Aufgaben in meinem Ausbildungsbetrieb erledige.	☐	☐	☐	☐	☐
18.5 Ich kann bestimmen, wann ich die mir aufgetragenen Aufgaben in meinem Ausbildungsbetrieb erledige.	☐	☐	☐	☐	☐

Entwicklungsmöglichkeiten im Ausbildungsbetrieb

19

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
19.1 Meine Arbeit im Ausbildungsbetrieb erfordert Eigeninitiative.	☐	☐	☐	☐	☐
19.2 Meine Fachkenntnisse kann ich bei der Arbeit in meinem Ausbildungsbetrieb erweitern.	☐	☐	☐	☐	☐
19.3 Meine Ausbildung im Ausbildungsbetrieb ist abwechslungsreich.	☐	☐	☐	☐	☐
19.4 Meine Fähigkeiten in meinem Ausbildungsbetrieb werden weiterentwickelt.	☐	☐	☐	☐	☐

Arbeitsverhalten

20

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
20.1 Ich kümmere mich über das geforderte Maß hinaus in meinem Ausbildungsbetrieb darum, dass alles reibungslos läuft.	☐	☐	☐	☐	☐
20.2 Um zu helfen bringe ich mich in meinem Ausbildungsbetrieb über das geforderte Maß ein.	☐	☐	☐	☐	☐
20.3. Ich unterstütze meine Kollegen in meinem Ausbildungsbetrieb über das geforderte Maß hinaus.	☐	☐	☐	☐	☐

Einschätzung der Arbeitsleistung im Ausbildungsbetrieb

21

	Sehr schlecht	Eher schlecht	Mittelmäßig	Eher gut	Sehr gut
21.1 Ich bewerte die Qualität meiner praktischen Arbeit im Ausbildungsbetrieb als...	☐	☐	☐	☐	☐
21.2 Ich erfülle die Erwartungen, die hinsichtlich meiner Funktion in meinem Ausbildungsbetrieb an mich gestellt werden...	☐	☐	☐	☐	☐
21.3 Ich erledige meine Aufgaben im Ausbildungsbetrieb...	☐	☐	☐	☐	☐

Die ArbeitskollegInnen im Ausbildungsbetrieb

22

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
22.1 Meine Kollegen würdigen den Wert und die Ergebnisse meiner Arbeit im Ausbildungsbetrieb.	☐	☐	☐	☐	☐
22.2 Meine Kollegen äußern mir gegenüber ihre Meinung über meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
22.3 Ich werde bei meiner Arbeit gerecht von meinen Arbeitskollegen behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐
22.4 Ich erhalte von meinen Arbeitskollegen die Anerkennung, die ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
22.5	☐	☐	☐	☐	☐

Ich erhalte in schwierigen Situationen angemessene Unterstützung von meinen Arbeitskollegen.

Mein AusbilderIn im Ausbildungsbetrieb

23

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
23.1 Mein Ausbilder würdigt den Wert und die Ergebnisse meiner Arbeit im Ausbildungsbetrieb.	☐	☐	☐	☐	☐
23.2 Mein Ausbilder äußert mir gegenüber seine Meinung über meine Arbeit im Ausbildungsbetrieb.	☐	☐	☐	☐	☐
23.3 Ich werde bei meiner Arbeit im Ausbildungsbetrieb gerecht von meinem Ausbilder behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐
23.4 Ich erhalte von meinem Ausbilder die Anerkennung, die ich verdiene.	☐	☐	☐	☐	☐
23.5 Ich erhalte in schwierigen Situationen in meinem Ausbildungsbetrieb angemessene Unterstützung von meinem Ausbilder.	☐	☐	☐	☐	☐

Kompetenzen Ihrer AusbilderIn im Ausbildungsbetrieb

24 Meine AusbilderIn im Ausbildungsbetrieb ...

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
24.1 ... beherrscht die Ausbildungsinhalte selber gut.	☐	☐	☐	☐	☐
24.2 ... erklärt die Ausbildungsinhalte verständlich.	☐	☐	☐	☐	☐
24.3 ... nimmt sich genügend Zeit, Arbeitsaufgaben nach Erledigung mit mir zu besprechen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.4 ... lobt mich für gute Leistungen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.5 ... kritisiert mich bei schlechten Leistungen angemessen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.6 ... ist in der Lage, den Wert und die Ergebnisse meiner Arbeit zu würdigen.	☐	☐	☐	☐	☐
24.7 ... unterstützt mich bei der Ausführung meiner Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐
24.8 ... gibt mir unterstützende Ratschläge für meine Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐

24.9

... legt Wert auf meine Arbeitszufriedenheit.

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Zeitinvestition Ihrer AusbilderIn

25

Wie viel Zeit wendet dein/e momentaner AusbilderIn im Ausbildungsbetrieb durchschnittlich pro Tag für deine Ausbildung auf?

☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ ☐

Weniger als
15 Minuten

15-30
Minuten

30-60
Minuten

1-2
Stunden

2-3
Stunden

3-4
Stunden

4 und mehr
Stunden

Verhältnis zum Ausbildungsbetrieb

26

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
26.1.1 Ich versuche meine Vorstellungen im Ausbildungsbetrieb zu verwirklichen.	☐	☐	☐	☐	☐
26.1.2 Ich glaube, sich in meinem Ausbildungsbetrieb für etwas einzusetzen, lohnt sich.	☐	☐	☐	☐	☐
26.1.3 Bei meiner Tätigkeit in meinem Ausbildungsbetrieb fühle ich mich wohl und erfüllt.	☐	☐	☐	☐	☐
26.1.4 Meine Arbeitsaufgaben im Ausbildungsbetrieb sind sinnvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
	gar nicht	wenig	mittel	stark	sehr stark
26.2.1 Hast du den Eindruck, dass du deine Ausbildung in deinem Ausbildungsbetrieb beeinflussen kannst?	☐	☐	☐	☐	☐
26.2.2 Hast du den Eindruck, dass du deine Ausbildungsbedingungen in deinem Ausbildungsbetrieb beeinflussen kannst?	☐	☐	☐	☐	☐
26.2.3 Hast du den Eindruck, dass du deine Ausbildungsinhalte in deinem Ausbildungsbetrieb beeinflussen kannst?	☐	☐	☐	☐	☐
	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
26.3.1 Wie häufig fühlst du dich in deinem Ausbildungsbetrieb als billige Arbeitskraft?	☐	☐	☐	☐	☐
26.3.2	☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig fühlst du dich in deinem
Ausbildungsbetrieb als Auszubil-
dende/er ausgenutzt?

Konflikte im Ausbildungsbetrieb

27 Bei Arbeitskonflikten im Ausbildungsbetrieb...

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
27.1 ...bin ich standhaft und behaupte mich gegenüber anderen Arbeitskollegen.	☐	☐	☐	☐	☐
27.2 ... versuche ich diese so schnell wie möglich aufzulösen.	☐	☐	☐	☐	☐
27.3 ... vermeide ich es anderen Arbeitskollegen Schaden zuzufügen.	☐	☐	☐	☐	☐
27.4 ... schrecke ich vor Problemen im Ausbildungsbetrieb nicht zurück.	☐	☐	☐	☐	☐
27.5 ...gehe ich der ganzen Sache im Ausbildungsbetrieb einfach aus dem Weg	☐	☐	☐	☐	☐
27.6 ...entziehe ich mich der stressigen Situation im Ausbildungsbetrieb, denn Probleme kommen selten alleine.	☐	☐	☐	☐	☐
27.7 ...bitte ich Arbeitskollegen um Hilfe.	☐	☐	☐	☐	☐
27.8 ... bitte ich meinen Ausbilder um Hilfe.	☐	☐	☐	☐	☐
27.9 ...überlege ich mit anderen Arbeitskollegen zusammen, wie sich die Situation meistern lässt.	☐	☐	☐	☐	☐
27.10 ...berücksichtige ich vor der Entscheidung immer, was meine Arbeitskollegen empfinden.	☐	☐	☐	☐	☐
27.11 ...gehe ich sehr behutsam im Ausbildungsbetrieb vor.	☐	☐	☐	☐	☐
27.12 ...gebe ich mir allergrößte Mühe, die Wünsche anderer Arbeitskollegen zu erfüllen, denn das wird in der Situation wirklich helfen.	☐	☐	☐	☐	☐
27.13 ...suche ich nach den Schwächen meiner Arbeitskollegen, um diese zu meinem Vorteil zu nutzen.	☐	☐	☐	☐	☐
27.14 ...reagiere ich sofort, um meine Arbeitskollegen zu benachteiligen.	☐	☐	☐	☐	☐

Attraktivität des Ausbildungsbetriebs

28

	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
28.1 Mein Ausbildungsbetrieb ist ein sehr attraktives Unternehmen.	☐	☐	☐	☐	☐
28.2 Mein Ausbildungsbetrieb ist ein tol- ler Arbeitgeber.	☐	☐	☐	☐	☐

Identifikation mit dem Ausbildungsbetrieb

29

	Trifft über- haupt nicht zu	Trifft eher nicht zu	teils/teils	Trifft eher zu	Trifft voll und ganz zu
29.1 Ich bin stolz darauf meinem Ausbil- dungsbetrieb anzugehören.	☐	☐	☐	☐	☐
29.2. Ich empfinde ein starkes Gefühl der Zugehörigkeit zu meinem Ausbil- dungsbetrieb.	☐	☐	☐	☐	☐

Festanstellung nach der Ausbildung

30

**Wie wahrscheinlich ist es, dass Du nach der Ausbildung vom Ausbildungs-
betrieb übernommen wirst?**

	sehr unwahr- scheinlich	eher unwahr- scheinlich	teils/teils	eher wahr- scheinlich	sehr wahr- scheinlich
	☐	☐	☐	☐	☐

Ausbildungschancen

31

Stell Dir vor, Du würdest einen neuen Ausbildungsbetrieb suchen.

	überhaupt nicht schwer	eher nicht schwer	teils/teils	eher schwer	sehr schwer
31.1 Wie schwer würde es Dir fallen ei- nen Ausbildungsplatz in einem an- deren Ausbildungsbetrieb zu fin- den?	☐	☐	☐	☐	☐
	überhaupt nicht schnell	eher nicht schnell	teils/teils	eher schnell	sehr schnell
31.2. Wie schnell würdest Du einen Aus- bildungsplatz in einem anderen Ausbildungsbetrieb finden?	☐	☐	☐	☐	☐

Deine Klasse in der Berufsschule

32

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
32.1 Ich fühle mich in meiner Klasse an der Berufsschule wohl.	☐	☐	☐	☐	☐
32.2 Ich fühle mich in meiner Klasse an der Berufsschule akzeptiert.	☐	☐	☐	☐	☐

Lernverhalten in der Berufsschule

33

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
33.1 Ich mache mir Sorgen, dass ich die Berufsschule nicht schaffe.	☐	☐	☐	☐	☐
33.2 Schlechte Leistungen in der Berufsschule belasten mich.	☐	☐	☐	☐	☐
33.3 Ich lasse mich leicht vom Lernen in der Berufsschule ablenken.	☐	☐	☐	☐	☐
33.4 Es fällt mir schwer, neuen Unterrichtsstoff zu verstehen.	☐	☐	☐	☐	☐
33.5 Die Inhalte des Unterrichts sind zu schwierig für mich.	☐	☐	☐	☐	☐
33.6 Das Tempo der Stoffvermittlung ist für mich zu hoch.	☐	☐	☐	☐	☐
33.7 Im Unterricht bin ich angespannt und verkrampft.	☐	☐	☐	☐	☐
33.8 Ich finde es schwierig, im Unterricht aufmerksam zu sein.	☐	☐	☐	☐	☐

Abstimmung zwischen Ausbildungsbetrieb und Berufsschule

34

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
34.1 Arbeiten, die ich in meinem Ausbildungsbetrieb erlerne, werden auch in der Berufsschule behandelt.	☐	☐	☐	☐	☐
34.2 Theorie in der Berufsschule und Praxis im Ausbildungsbetrieb sind gut aufeinander abgestimmt.	☐	☐	☐	☐	☐

Privates Umfeld

35

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
35.1 Ich habe Freunde , die mir auch mal zuhören, wenn ich mich über meine Ausbildung aussprechen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
35.2 Wenn ich aufgrund der Ausbildung tief bedrückt bin, kann ich jederzeit zu meinen Freunden gehen, um darüber zu sprechen.	☐	☐	☐	☐	☐
35.3 Ich habe Familienangehörige (Eltern, Geschwister), die mir auch mal zuhören, wenn ich mich über meine Ausbildung aussprechen möchte.	☐	☐	☐	☐	☐
35.4 Wenn ich aufgrund der Ausbildung tief bedrückt bin, kann ich jederzeit zu meiner Familie gehen, um darüber zu sprechen.	☐	☐	☐	☐	☐

Sozialverhalten

36 Wie häufig

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
36.1 ...bist du schon einmal mit der Straßenbahn oder dem Bus gefahren, ohne zu bezahlen?	☐	☐	☐	☐	☐
36.2 ...hast du schon mal die Schule einen ganzen Tag geschwänzt?	☐	☐	☐	☐	☐
36.3 ...hast du schon mal einem Schulkollegen oder Arbeitskollegen etwas gestohlen?	☐	☐	☐	☐	☐
36.4 ...hast du schon mal etwas gestohlen?	☐	☐	☐	☐	☐
36.5 ...hast du schon mal einem Menschen mit Gewalt gedroht, weil er dir etwas nicht gegeben hat?	☐	☐	☐	☐	☐
36.6 ...musstest du schon mal zur Polizei oder zum Jugendamt, weil du etwas Unerlaubtes getan hast?	☐	☐	☐	☐	☐

Seelische Belastungen im Ausbildungsbetrieb

37 Wie häufig fühlst Du Dich aufgrund der Arbeit in dem Ausbildungsbetrieb ...

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
37.1 ... müde?	☐	☐	☐	☐	☐
37.2 ... unkonzentriert?	☐	☐	☐	☐	☐
37.3 ... erschöpft?	☐	☐	☐	☐	☐
37.4 ... schwach und krankheitsanfällig?	☐	☐	☐	☐	☐

Körperliche Belastung im Ausbildungsbetrieb

38

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
38.1 Meine Arbeit in meinem Ausbildungsbetrieb ist körperlich anstrengend.	☐	☐	☐	☐	☐
38.2 Ich muss bei meiner Arbeit in meinem Ausbildungsbetrieb eine Haltung einnehmen, die mich körperlich belastet.	☐	☐	☐	☐	☐

Soziale Folgen

39

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft überwiegend zu	Trifft völlig zu
39.1 Der Zeitaufwand meiner Ausbildung macht es schwierig für mich, den Kontakt zu meinen Freunden aufrechtzuerhalten.	☐	☐	☐	☐	☐
39.2 Der Zeitaufwand meiner gesamten Ausbildung macht es schwierig für mich, den Pflichten in meiner Familie nachzukommen.	☐	☐	☐	☐	☐
39.3 Dinge, die ich Zuhause erledigen möchte, bleiben aufgrund meiner Ausbildung liegen.	☐	☐	☐	☐	☐
39.4 Durch meine Ausbildung fällt es mir schwer Hobbies aufrechtzuerhalten.	☐	☐	☐	☐	☐

Abwesenheit

40

Wie oft warst Du seit Beginn deines neuen Ausbildungsjahres aus unterschiedlichen Gründen (Krankheit, familiäre Verpflichtungen, etc.) abwesend? Bitte berücksichtige URLAUBSTAGE nicht als Fehltage.

1. Anzahl Fehltage insgesamt:

2.davon Fehltage im Ausbildungsbetrieb

3.davon Fehltage in der Berufsschule

Verbundenheit mit dem Ausbildungsbetrieb

41

	Trifft gar nicht zu	Trifft wenig zu	Teils/ teils	Trifft über- wiegend zu	Trifft völlig zu
41.1 Ich mache mir Gedanken den Aus- bildungsbetrieb zu verlassen.	☐	☐	☐	☐	☐
41.2 Ich bin unglücklich bei meinem Ausbildungsbetrieb und möchte meinen Ausbildungsbetrieb wech- seln.	☐	☐	☐	☐	☐
41.3 Ich fühle mich nicht sonderlich an meinen Ausbildungsbetrieb gebun- den und möchte ihn wechseln.	☐	☐	☐	☐	☐
41.4 Ich fühle mich diesem Ausbildungs- betrieb nur wenig verbunden und möchte meinen Ausbildungsbetrieb wechseln.	☐	☐	☐	☐	☐

Ausbildungsabbruch

42

	nie	selten	gelegentlich	oft	immer
42.1 Wie häufig denkst Du darüber nach die Ausbildung im Ausbildungsbe- trieb abubrechen?	☐	☐	☐	☐	☐
42.2 Wie häufig hast Du schon nach al- ternativen Ausbildungsstellen ge- schaut?	☐	☐	☐	☐	☐

Persönliche Angaben

43.1 Dein Geschlecht und Dein Geburtsjahr...

☐ männlich

☐ weiblich

Geburtsjahr:

43.2 Was ist gegenwärtig der höchste Schulabschluss von dir und deinen Eltern?

Höchster Schulabschluss

Von mir

Meiner Mutter

Meinem Vater

(noch) kein Abschluss

☐
☐
☐

Abschluss einer Sonderschule

☐
☐
☐

Hauptschulabschluss

☐
☐
☐

Realschulabschluss, Fachoberschulreife oder sonstiger mittlerer Bildungsabschluss

☐
☐
☐

Hochschulreife/Abitur, Fachhochschulreife

☐
☐
☐

Sonstiger Abschluss,

☐
☐
☐

und zwar:

Weiß nicht

☐
☐
☐

43.3 Sind deine Eltern erwerbstätig?

Erwerbstätig?

Meine Mutter

Mein Vater

Ja

☐
☐

Nein

☐
☐

43.4 Welche Noten hattest Du auf deinem letzten Abgangs- oder Abschlusszeugnis in der Schule?

Schulnote

1

2

3

4

5

6

In Deutsch?

☐
☐
☐
☐
☐
☐

In Mathematik?

☐
☐
☐
☐
☐
☐

Anregungen

44

Hast Du Vorschläge, wie deine Ausbildung im Betrieb und in der Berufsschule verbessert werden könnte? Oder hast Du sonst noch Anmerkungen zu deiner Ausbildung, auf die bisher noch nicht eingegangen wurde?

Vielen Dank für deine Teilnahme!



Eidesstattliche Erklärung

Wir erklären an Eides Statt, dass wir die vorliegende Arbeit selbstständig und ohne Benutzung anderer als der angegebenen Hilfsmittel angefertigt haben. Die aus fremden Quellen direkt oder indirekt übernommenen Gedanken haben wir als solche kenntlich gemacht.

Magdeburg, 11.08.2016

Ort, Datum

Unterschrift