



Forschungsinstitut für
Berufsbildung im
Handwerk an der
Universität zu Köln

Michael Brücken, Michael Hoffschroer, Uwe Schaumann

Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems

Konzeption und Ergebnisse einer Umfrage
bei Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten
im Jahre 2004



Gefördert durch:



GEFÖRDERT VOM



erscheint in:

Berufsbildung im Handwerk · Reihe B

Herausgegeben von Univ.-Prof. Dr. Martin Twardy
Direktor des Forschungsinstituts für Berufsbildung im Handwerk
an der Universität zu Köln, Forschungsinstitut im DHI

Heft 60

erscheint in:

Druck und Verarbeitung: Hundt Druck GmbH, 50937 Köln

ISBN 3-933436-57-5

Kommissionsverlag: Eusl-Verlagsgesellschaft mbH, 33100 Paderborn

Michael Brücken, Michael Hoffschroer, Uwe Schaumann

Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems

Konzeption und Ergebnisse einer Umfrage
bei Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten
im Jahre 2004

Köln 2005

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ein Titeldatensatz für diese Publikation ist bei
der Deutschen Bibliothek erhältlich



Gefördert durch:



EUROPÄISCHE UNION
Europäischer Sozialfonds

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Die Untersuchung „Ermittlung der Geeignetheit bisheriger Strukturen des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems zur Unterstützung von Personen mit besonderem Förderbedarf in der handwerklichen Berufsbildung“ wurde durch Mittel des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBWF) und des Europäischen Strukturfonds (hier Europäischer Sozialfonds – ESF –) im Rahmen des Programms: Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF; Förderkennzeichen: 01NL0325) finanziert.

GLIEDERUNG

TABELLENVERZEICHNIS.....	IV
ABBILDUNGSVERZEICHNIS.....	VII
GLEICHUNGSVERZEICHNIS.....	VIII
1 EINFÜHRUNG	1
2 RELEVANZ DER MODERNISIERUNGSÜBERLEGUNGEN ZUR BERUFLICHEN BENACHTEILIGTENFÖRDERUNG FÜR DAS HANDWERK.....	3
3 RELEVANZ DER MODERNISIERUNGSÜBERLEGUNGEN ZUR BERUFLICHEN BENACHTEILIGTENFÖRDERUNG FÜR DAS AUSBILDUNGSBERATUNGS- UND LEHRLINGSWARTESYSTEM DES HANDWERKS.....	11
3.1 Historischer Abriss der Entstehung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems	11
3.2 Rechtliche Zuständigkeiten im heutigen Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem	15
4 PROJEKTABLAUF.....	17
4.1 Literaturrecherche.....	20
4.1.1 Ausarbeitung des zu betrachtenden Netzwerkes	20
4.1.2 Konkretisierung des Kooperationsnetzwerkes	24
4.2 Gesprächsphasen	25
4.2.1 Methodisches Vorgehen im Rahmen der Gesprächsphasen	26
4.2.2 Fehlerquellen.....	27
4.2.3 Berücksichtigung der Interviewergebnisse aus den Gesprächsphasen	29
4.2.4 Informationsquelle Ausbildungsberaterseminare	30
4.3 Quality Function Deployment-Methode (QFD)	31
4.3.1 Beschreibung der QFD-Methode.....	31
4.3.2 Einsatz des HoQ im Qualitätsmanagement von Weiterbildung.....	33

4.3.3	Einsatz der QFD-Methode im Rahmen der Machbarkeitsstudie	33
4.3.3.1	Zusammensetzung des QFD-Teams	34
4.3.3.2	Erhebung und Bewertung der Anforderungen der Netzwerkteilnehmer	34
4.3.3.3	Erhebung der Produkt- bzw. Qualitätsmerkmale	35
4.3.3.4	Bildung der HoQ-Matrix	36
4.3.4	Vorstellung der Ergebnisse der QFD-Workshops	38
4.3.4.1	QFD-Workshop Köln	38
4.3.4.2	QFD-Workshop Erfurt.....	41
4.3.4.3	QFD-Workshop Stuttgart	45
4.3.4.4	QFD-Workshop Berlin	48
4.3.4.5	Fazit QFD – Workshops	51
4.4	Quantitative Befragung der Ausbildungsberater und Lehrlingswarte.....	52
4.4.1	Fragelayout	53
4.4.2	Fragetypen	54
4.4.3	Frageformen.....	55
4.4.4	Frageformulierungen	55
4.4.5	Pretest-Phase.....	55
4.4.6	Erhebung der Daten	56
4.4.7	Rücklauf	57
5	ERGEBNISSE DER QUANTITATIVEN BEFRAGUNG.....	58
5.1	Ergebnisse aus der Befragung der Ausbildungsberater.....	60
5.1.1	Allgemeine Angaben der Ausbildungsberater	60
5.1.2	Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation	66
5.1.3	Aufgaben und Ziele	74
5.1.4	Kooperation und Einbindung	82
5.1.5	Einschätzungen und Perspektiven	89
5.2	Ergebnisse aus der Befragung der Lehrlingswarte	92
5.2.1	Allgemeine Angaben	92

5.2.2	Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation	99
5.2.3	Aufgaben und Ziele	109
5.2.4	Kooperation und Einbindung	117
5.2.5	Einschätzung und Perspektiven	122
5.3	Zusammenfassung.....	123
5.3.1	Allgemeine Angaben	124
5.3.2	Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation	124
5.3.3	Aufgaben und Ziele	125
5.3.4	Kooperation und Einbindung	126
5.3.5	Einschätzung und Perspektiven	126
6	AUSBLICK.....	127
7	LITERATURVERZEICHNIS.....	131
8	ANHANG.....	138

TABELLENVERZEICHNIS

Tabelle 1: Gegenüberstellung Ausbildungsberater und Lehrlingswart	17
Tabelle 2: Korrelationswerte	36
Tabelle 3: Auswertungsmatrix.....	37
Tabelle 4: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Köln)	39
Tabelle 5: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Köln)	40
Tabelle 6: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Erfurt)	42
Tabelle 7: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Erfurt).....	45
Tabelle 8: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Stuttgart).....	46
Tabelle 9: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Stuttgart).....	47
Tabelle 10: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Berlin)	49
Tabelle 11: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Berlin)	50
Tabelle 12: Zuordnung zur Durchschnitts- / Mittelwertberechnung	58
Tabelle 13: Auswertungsbeispiel für Mehrfachantworten	59
Tabelle 14: Regionale Verteilung Ausbildungsberater bei der Befragung	61
Tabelle 15: Altersstruktur der Ausbildungsberater	61
Tabelle 16: Berufsjahre als Ausbildungsberater in Deutschland	62
Tabelle 17: Verhältnis zuständige Ausbildungsberater und Betriebe	64
Tabelle 18: Verhältnis zwischen Ausbildungsberater und zuständige ausbildenden Betrieben	65
Tabelle 19: Verhältnis zwischen Ausbildungsberater und zu betreuenden Auszubildenden	66
Tabelle 20: Vorbereitung auf Ausbildungsberaterertätigkeit	67
Tabelle 21: Informationsquellen zur Einarbeitung der Ausbildungsberater	67
Tabelle 22: Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der Handwerksorganisation.....	68
Tabelle 23: Teilnahme am Weiterbildungsangebot der HwK.....	68

Tabelle 24: Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbildungsberater nach Themenschwerpunkten.....	69
Tabelle 25: Nützlichkeit der Lehrgänge bei Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbildungsberater	70
Tabelle 26: Besonderer Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen bei den Ausbildungsberatern	71
Tabelle 27: Bevorzugte Seminarformen der Ausbildungsberater	72
Tabelle 28: Übersicht der Einschätzung Frage 8-16 der Ausbildungsberater.....	73
Tabelle 29: Rangfolge in der Gruppe: Kooperation im Netzwerk fördern (Ausbildungsberater).....	77
Tabelle 30: Rangfolge in der Gruppe: Informationen adressatengerecht zugänglich machen (Ausbildungsberater).....	78
Tabelle 31: Rangfolge in der Gruppe: Aufbau von Know-how unterstützen (Ausbildungsberater).....	79
Tabelle 32: Rangfolge in der Gruppe: Ausbildungsqualität verbessern (Ausbildungsberater).....	80
Tabelle 33: Rangfolge in der Gruppe: Konflikte managen (Ausbildungsberater).....	81
Tabelle 34: Rangfolge in der Gruppe: Marketing für Berufsausbildung (Ausbildungsberater).....	82
Tabelle 35: Installierte Runden des Ausbildungsberatersystems	84
Tabelle 36: Ständige Zusammenarbeit / Mitgliedschaft in Gremien.....	85
Tabelle 37: Sonstige Nennungen der wesentlichen Gremien zu Frage 21.....	85
Tabelle 38: Wesentliche Partner für den Ausbildungsberater.....	86
Tabelle 39: Besuche bei Azubis vor Ort.....	87
Tabelle 40: Sicherstellung / Überwachung der Berufsausbildung.....	88
Tabelle 41: Einschätzungen der Ausbildungsberater zu den Fragen 25 - 33	89
Tabelle 42: Zukünftige Themenfelder aus Sicht der Ausbildungsberater	91
Tabelle 43: Regionale Verteilung Lehrlingswarte.....	92
Tabelle 44: Teilnahme der Lehrlingswarte nach Gewerken.....	93
Tabelle 45: Altersstruktur der Lehrlingswarte.....	93
Tabelle 46: Geschlechterverteilung der Lehrlingswarte (gesamt).....	94

Tabelle 47: Geschlechterverteilung der Lehrlingswarte nach Gewerken.....	94
Tabelle 48: Betriebsinhaber Lehrlingswart.....	95
Tabelle 49: Betriebsgröße der Lehrlingswarte	95
Tabelle 50: Bisherige Amtszeit als Lehrlingswart	96
Tabelle 51: Noch zu erwartende Verweildauer im Amt des Lehrlingswartes.....	96
Tabelle 52: Auszubildende in den Innungen.....	97
Tabelle 53: Wöchentlicher Zeitaufwand für den Lehrlingswart	98
Tabelle 54: Fahrtzeit/Woche als Lehrlingswart.....	98
Tabelle 55: Vorbereitung der Lehrlingswarte bei Amtsantritt.....	99
Tabelle 56: Genutzte Quellen zur Einarbeitung als Lehrlingswart.....	100
Tabelle 57: Angebot an Fortbildungsmaßnahmen der Kammern an Lehrlingswarte.....	101
Tabelle 58: Angebot an Fortbildungsmaßnahmen der Innungen an Lehrlingswarte	101
Tabelle 59: Anzahl der angebotenen Kammerkurse an den Lehrlingswarte	102
Tabelle 60: Anzahl der angebotenen Innungskurse an den Lehrlingswart.....	103
Tabelle 61: Durchführende Institution von Lehrlingswarteseminaren	104
Tabelle 62: Schwerpunkte der Schulungen von Lehrlingswarten	105
Tabelle 63: Nützlichkeit der Lehrgänge der Lehrlingswarte.....	106
Tabelle 64: Gewünschte zukünftige Schwerpunkte in Lehrlingswarteseminaren	107
Tabelle 65: Übersicht zu Einschätzungen der Motivation der Lehrlingswarte	108
Tabelle 66: Zukünftige Bedeutung der Anforderungsgruppen (Lehrlingswarte)	109
Tabelle 67: Bewertung der Aufgaben nach der Bedeutung für die Tätigkeit als Lehrlingswart	110
Tabelle 68: Rangfolge in der Gruppe: Marketing für Berufsausbildung betreiben (Lehrlingswart).....	111
Tabelle 69: Rangfolge in der Gruppe: Konflikte managen (Lehrlingswart)	112
Tabelle 70: Rangfolge in der Gruppe: Ausbildungsqualität verbessern (Lehrlingswart) .	113
Tabelle 71: Rangfolge in der Gruppe: Aufbau von Know-how unterstützen (Lehrlingswart)	114

Tabelle 72: Rangfolge in der Gruppe: Informationen adressatengerecht zugänglich machen (Lehrlingswart)	115
Tabelle 73: Rangfolge in der Gruppe: Kooperation im Netzwerk fördern (Lehrlingswart)	116
Tabelle 74: Mitgliedschaft der Lehrlingswarte in Gremien	117
Tabelle 75: Kontakt der Lehrlingswarte zu Organisation/Personen/Gremien	119
Tabelle 76: Wesentliche Partner des Lehrlingswartes	120
Tabelle 77: Sicherstellung/Überwachung der Berufsausbildung durch den Lehrlingswart	121
Tabelle 78: Zukünftige Einschätzungen der Lehrlingswarte	122
Tabelle 79: Zukünftige Themenfelder aus Sicht der Lehrlingswarte	123

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Institutionen und Personen im Kontext der beruflichen Benachteiligtenförderung im Handwerk	3
Abbildung 2: Auszubildende 2001 – 2003 in den stärksten Ausbildungsbereichen	4
Abbildung 3: Schulabsolventen an allgemein bildenden Schulen 2002	5
Abbildung 4: Schulische Vorbildung der Auszubildenden im Handwerk mit neuem Ausbildungsvertrag 2002	6
Abbildung 5: Anteil Auszubildender ohne Hauptschulabschluss in den am häufigsten gewählten Berufen 2002	6
Abbildung 6: Anteil Auszubildender mit Hauptschulabschluss in den am häufigsten gewählten Berufen 2002	7
Abbildung 7: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen ...	9
Abbildung 8: Historische Entwicklung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems	12
Abbildung 9: Gemeinsamkeiten der Teilsysteme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“	15
Abbildung 10: Projektphasen	18
Abbildung 11: Netzwerk des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems	21
Abbildung 12: Gesprächsphasen	27
Abbildung 13: Interviewstandorte Ausbildungsberater und Lehrlingswarte	29

Abbildung 14: Einflussquellen auf die Fragebogengestaltung	30
Abbildung 15: Vereinfachte Darstellung des House of Quality	32
Abbildung 16: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Köln)	39
Abbildung 17: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Köln).....	41
Abbildung 18: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Erfurt).....	43
Abbildung 19: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Erfurt)	44
Abbildung 20: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Stuttgart)	46
Abbildung 21: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Stuttgart)	48
Abbildung 22: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Berlin)	49
Abbildung 23: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Berlin).....	51
Abbildung 24: Prozessschritte der Fragebogengestaltung	53
Abbildung 25: Regionale Aufteilung.....	56
Abbildung 26: Verteilung der Ausbildungsberater nach Geschlecht.....	62
Abbildung 27: Regionale Darstellung Frage 8 – 16 (Ausbildungsberater).....	74
Abbildung 28: Rangfolge nach der zukünftigen Bedeutung der Anforderungsgruppen....	75
Abbildung 29: Heutige Bedeutung der Anforderungsgruppen (Ausbildungsberater).....	76
Abbildung 30: Kontakt der Ausbildungsberater zu Organisationen/Personen/Gremien ...	83
Abbildung 31: Regionaler Vergleich Frage 25 - 33 Ausbildungsberater	90

GLEICHUNGSVERZEICHNIS

Gleichung 1: Berechnung der absoluten Wichtigkeit von Funktion/Maßnahme $p_w(m)$	37
Gleichung 2: Berechnung der relativen Produktmerkmalswichtigkeit $p_w(m)^*$	38

1 Einführung

„Noch immer bleibt in Deutschland eine große Anzahl junger Menschen ohne abgeschlossene Berufsausbildung. In der Altersgruppe der 20- bis 29-Jährigen sind dies derzeit 1,36 Millionen oder 14,9%. Ausländische Jugendliche und junge Erwachsene weisen mit 37% die höchste Ungelerntenquote auf. Eine Berufsausbildung ist Grundlage für eine erfolgreiche berufliche und persönliche Entwicklung und nach wie vor der beste Schutz vor Arbeitslosigkeit. „Ausbildung für alle“ lautet daher eines der Hauptziele der Bildungs- und Berufsbildungspolitik.“¹

Dieses Zitat zeigt in erschreckender Weise die dramatische Situation der Berufsausbildung oder pointierter: der Nicht-Berufsausbildung vieler junger Menschen in Deutschland. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung unterstützt eine Verbesserung dieser Situation mit dem Programm „Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf (BQF-Programm)“ von 2001 - 2006. Im Mittelpunkt des Programms steht eine strukturelle und qualitativ-inhaltliche Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung einschließlich einer Verbesserung der beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten.

Im Alltag wird der Begriff „Modernisierung“ oftmals dann verwendet, wenn man oder frau etwas „Altes“ dem Grunde nach zwar erhalten, aber im Detail doch erneuern möchte oder etwas grundsätzlich „Neues“ - gewissermaßen als „Ablösung des Alten“ - an die Stelle des „Alten“ treten soll. Auch in Bezug auf die berufliche Benachteiligtenförderung kann somit eine Modernisierung zum einen unter dem Blickwinkel eines „Aktualisierens des Bewährten“, zum anderen aber auch unter dem Blickwinkel des „Ablösens des Nicht-Bewährten“ betrachtet werden. Wie so oft kommt es auch hier auf das Auge des Betrachters an, wenn es darum geht, festzustellen, ob etwas modernisiert werden muss, und falls ja, ob es sich hierbei um ein Aktualisieren des Bewährten und/oder Ablösen des Nicht-Bewährten handelt bzw. handeln soll. Das Auge des Betrachters respektive die Sichtweise der Autoren ist im Rahmen des ersten Teils der vorliegenden Studie darauf ausgerichtet, herauszustellen, ob und wenn ja, welcher Modernisierungsbedarf im Handwerk in Bezug auf die berufliche Benachteiligtenförderung festgestellt werden kann.

Dabei kann aufgezeigt werden, dass gerade die handwerksbezogenen (Teil-) Systeme der Ausbildungsberatung und der Lehrlingswarte² bisher wesentliche

¹ www.kompetenzen-foerdern.de (Zugriff: 18.02.05).

² Vgl. zur begrifflichen Präzisierung auch Kapitel 3.

strukturelle Verankerungen im System der (handwerklichen) Benachteiligtenförderung³ darstellen.⁴

Ob bzw. in welcher Form diese strukturelle Verankerung auch heute noch einen maßgeblichen Beitrag für eine handwerkliche Benachteiligtenförderung leisten kann, wird an späterer Stelle der Studie untersucht.⁵

Zur beruflichen Benachteiligtenförderung kann festgestellt werden, dass sie in einer relativen Breite und mit gesetzlicher Grundlage bereits seit den 1980er Jahren existiert und damit eine Art Konstante in der Berufsbildung darstellt. Denn seit nunmehr über 20 Jahren⁶ bildet das Thema „Benachteiligtenförderung als sozialpädagogisch orientierte Berufsausbildung“ in Politik, Wissenschaft und Praxis einen festen Bestandteil z. B. in der Errichtung und Modifikation von Förderinstrumenten, in wissenschaftlichen Analysen und Reflexionen und in der betrieblichen Ausbildungswirklichkeit insb. des dualen Systems. Nun ist allein die Tatsache einer gewissen zeitlichen Dauer dieses Themas noch kein plausibles Argument, eine Modernisierung einzufordern. Auch ist der Bezugspunkt „berufliche Benachteiligtenförderung“ aus Sicht der Autoren viel zu umfangreich, um allen Systemelementen eine generelle Modernisierungsnotwendigkeit bescheinigen zu können.

Vielmehr soll vom Gesamtsystem der beruflichen Benachteiligtenförderung auf das Handwerk und innerhalb dieses Systems auf das System bzw. die Teilsysteme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“ fokussiert werden.

³ Dass die beiden (Teil-)Systeme Ausbildungsberatung und Lehrlingswart wesentliche strukturelle Verankerungen im System der handwerklichen Benachteiligtenförderung darstellen, bedeutet analytisch jedoch noch nicht, dass diese strukturelle Verankerung auch gleichbedeutend mit einer qualitativ inhaltlichen Ausrichtung der (Teil-)Systeme auf die Benachteiligtenförderung im Handwerk einhergeht. Das Gegenteil ist hieraus allerdings auch nicht abzuleiten.

⁴ Vgl. zum System der Ausbildungsberatung bzw. zum Lehrlingswartesystem auch Kapitel 3.2 sowie 4.1.

⁵ Vgl. insb. ab Kapitel 5.

⁶ Vgl. den kurzen historischen Abriss bspw. in: BMBF 2002, Einleitung S. 9 – 12.

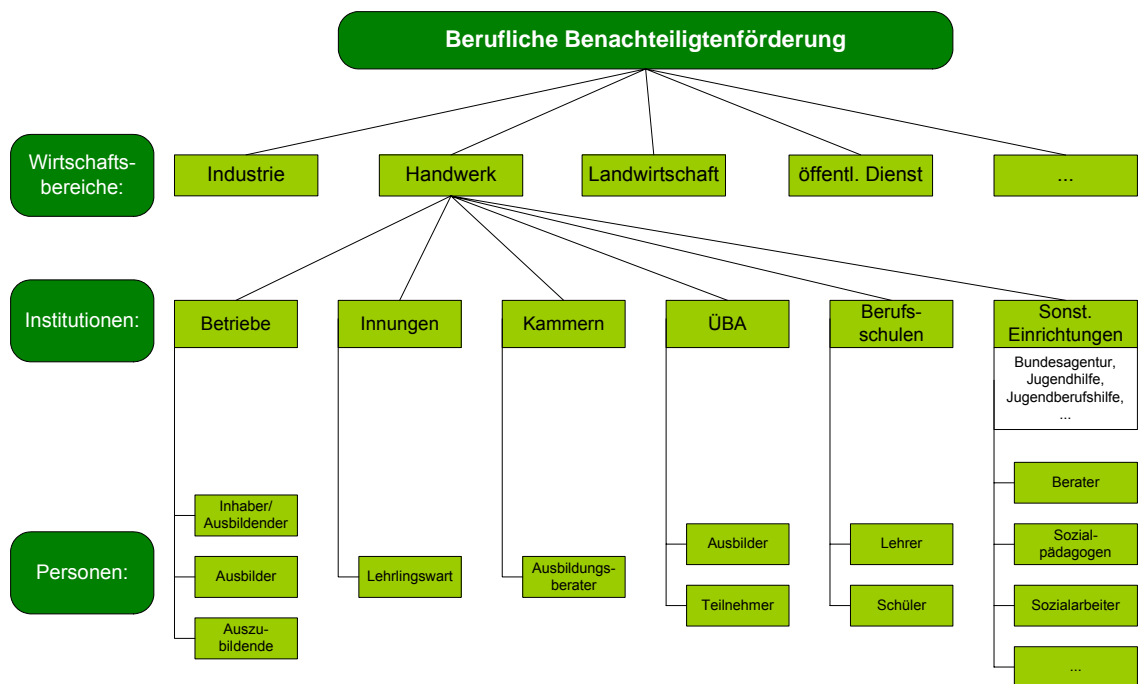


Abbildung 1: Institutionen und Personen im Kontext der beruflichen Benachteiligtenförderung im Handwerk

2 Relevanz der Modernisierungsüberlegungen zur beruflichen Benachteiligtenförderung für das Handwerk

Die Notwendigkeit, gerade auch über das Handwerk nachzudenken wenn über Modernisierungen der beruflichen Benachteiligtenförderung nachgedacht wird, ergibt sich u. E. aus folgenden Überlegungen.

- Das Handwerk leistet einen erheblichen Beitrag zur Schaffung von Ausbildungsplätzen bzw. zum Einstieg in das Berufsleben.
- Im Handwerk ist seit langem ein sehr hoher Anteil von Jugendlichen mit niedrigen Bildungsabschlüssen zu verorten.
- Im Handwerk ist die Zahl von vorzeitigen Ausbildungsvertragslösungen überdurchschnittlich hoch.

Für das Jahr 2003 verzeichnet das Statistische Bundesamt für den Wirtschaftsbereich Handwerk 502.400 Auszubildende.⁷ Wenn auch im Verlauf der letzten Jahre eine Abnahme der Auszubildenden im Handwerk festgestellt werden

⁷ Vgl. www.destatis.de (Rubrik: Bildung und Kultur; Berufliche Bildung; Ergebnisse und Informationen; Auszubildende nach Ausbildungsbereichen; Zugriff am 18.02.05). Nur im Wirtschaftsbereich Industrie und Handel wurden 2003 noch mehr, nämlich 838.400, Auszubildende erfasst.

kann (vgl. Abbildung 2), so gehört das Handwerk neben Industrie und Handel nach wie vor mit zum ausbildungstärksten Wirtschaftsbereich.

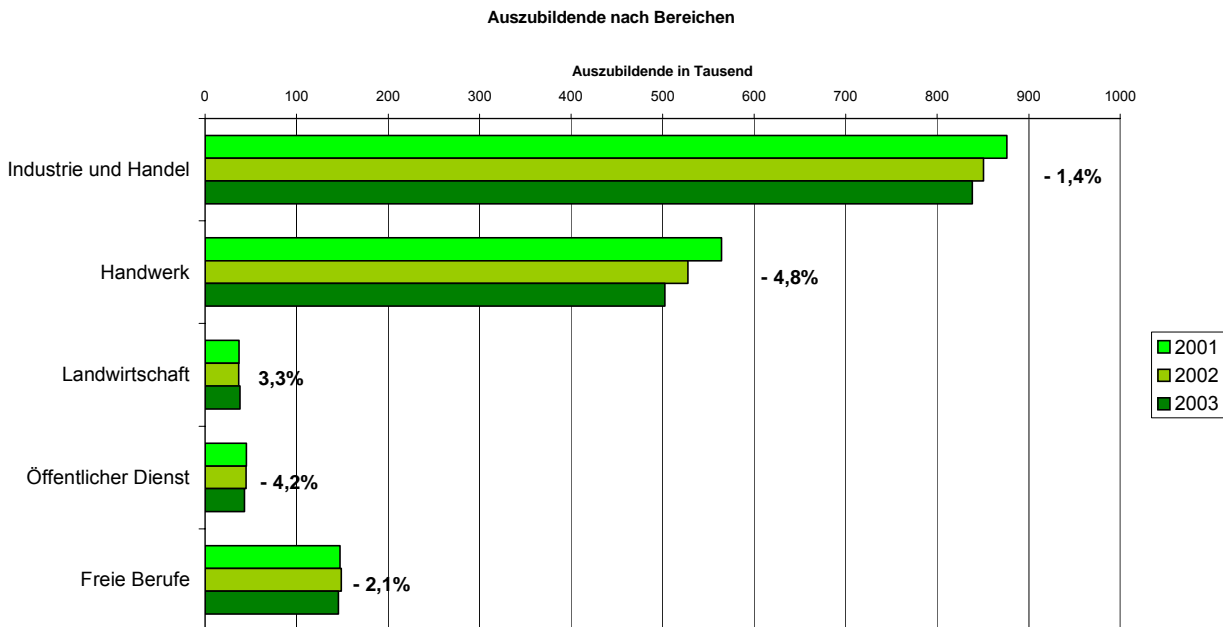


Abbildung 2: Auszubildende 2001 – 2003 in den stärksten Ausbildungsbereichen⁸

Darüber hinaus ergreift im Handwerk eine Vielzahl von Jugendlichen mit geringen bzw. niedrigen Bildungsabschlüssen eine Ausbildung. Allerdings wird auch der heutige Hauptschulabschluss nicht mehr als angemessener Bildungsabschluss für einen Einstieg in eine Handwerkslehre angesehen. Entgegen früherer Vorstellungen im Handwerk bietet in vielen typischen Handwerksberufen der Hauptschulabschluss (auch) keine Gewähr mehr für eine erfolgreiche Ausbildung. Seine Funktion als eine Art schulischer Basisnachweis von Kompetenzen, die eine erfolgreiche Handwerksausbildung vermuten lassen, hat er weit gehend verloren. So stellen SETTELMEYER und TSCHIRNER im Rahmen eines Forschungsprojekts des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ermittlung der Einflussfaktoren des Prüfungserfolges in Metall- und Elektroberufen fest, „dass nur jede/r 10. Hauptschulabsolvent/-in sowohl den schriftlichen als auch den praktischen Prüfungsteil auf Anhieb besteht. Dieser Anteil steigt bei den Prüfungsteilnehmern mit qualifiziertem Hauptschulabschluss auf ein gutes Viertel und auf über ein Drittel bei Auszubildenden mit Realschulabschluss (...). Ein höherer allgemein bildender Schulabschluss ist eine wichtige Voraussetzung, um die Gesellenprüfung erfolgreich zu bestehen; er ist jedoch keine Gewähr dafür.“⁹

⁸ Vgl. <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/beruftab1.php>.

⁹ Settelmeyer/Tschirner, 2002 S. 43.

Betrachtet man bspw. für das Jahr 2002 den Anteil der Schulabsolventen mit geringeren Bildungsabschlüssen und in diesem Zusammenhang die schulische Vorbildung von Auszubildenden im Handwerk beim Eintritt in die Ausbildung, so ist auffallend, dass der Anteil der Berufseinsteiger mit Hauptschulabschluss im Handwerk sehr hoch ist (50%), obwohl nur ein wesentlich geringerer Teil von Schulabsolventen an allgemein bildenden Schulen einen Hauptschulabschluss erwirbt (26%).

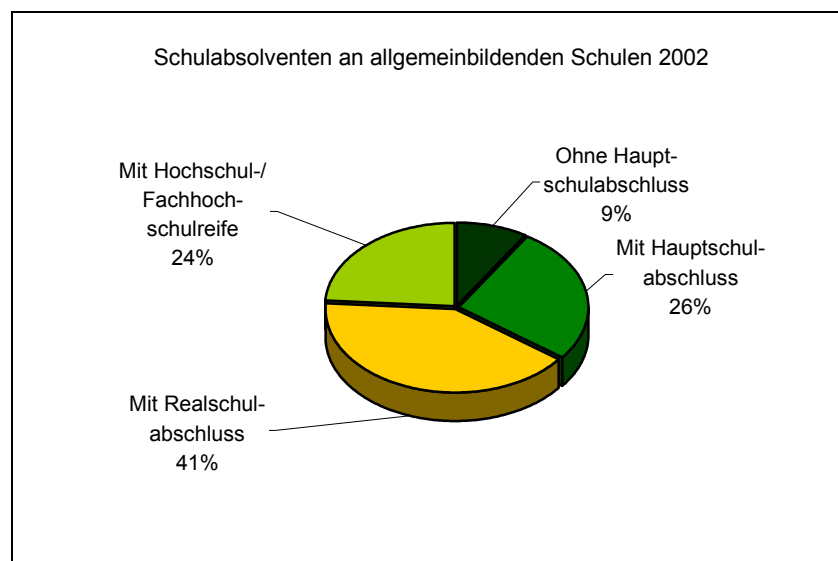


Abbildung 3: Schulabsolventen an allgemein bildenden Schulen 2002¹⁰

Andererseits haben im Jahr 2002 knapp 25% eine (Fach-)Hochschulberechtigung erworben, wohingegen „nur“ 4% der Auszubildenden im Jahr 2002 im Handwerk eine solche Berechtigung mitbrachten.

¹⁰ Vgl. <http://www.destatis.de/basis/d/biwiku/schultab16.php> (Zugriff 21.02.2005 (eigene Grafik)).

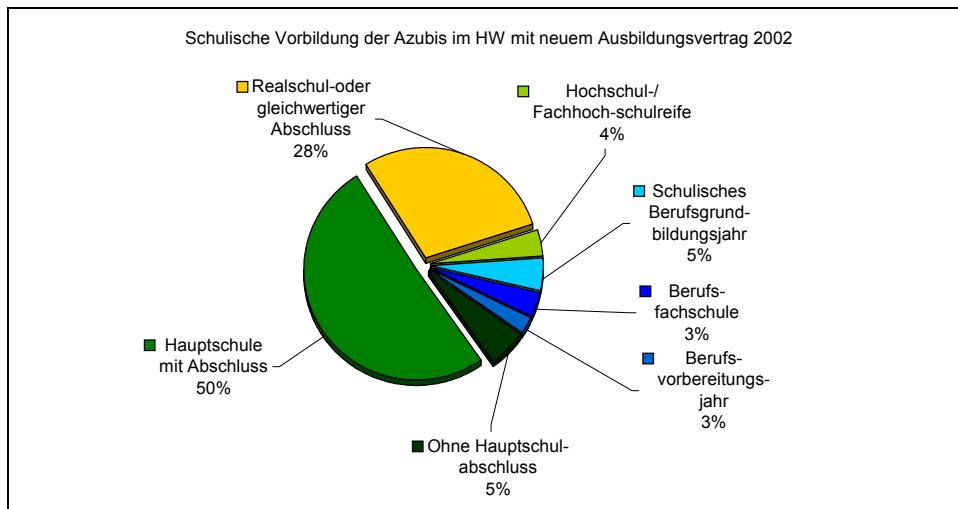


Abbildung 4: Schulische Vorbildung der Auszubildenden im Handwerk mit neuem Ausbildungsvertrag 2002¹¹

Betrachtet man den Anteil von Auszubildenden mit und ohne Hauptschulabschluss in den am häufigsten gewählten Berufen bspw. für das Jahr 2002, so fällt abermals auf, dass der Wirtschaftsbereich Handwerk gerade hier einen wesentlichen Teil der Jugendlichen mit niedrigen oder keinen Bildungsabschlüssen aufnimmt und auch diesen Jugendlichen eine Chance für den Einstieg in das Berufsleben bietet.

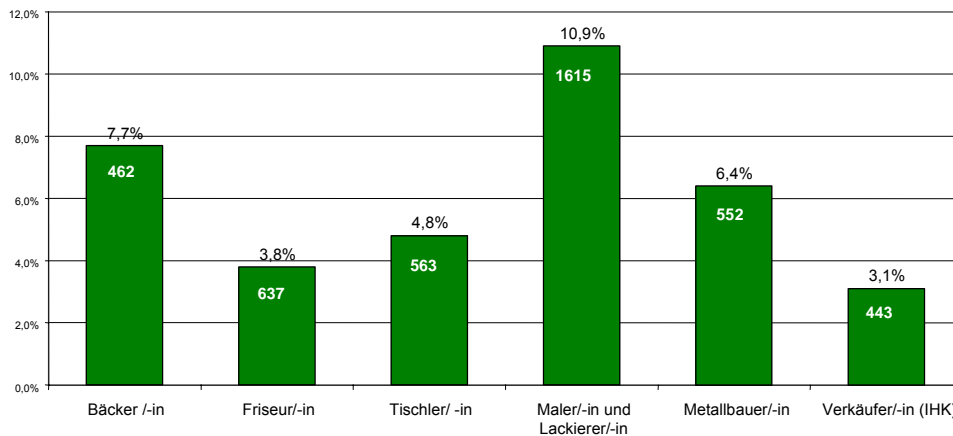


Abbildung 5: Anteil Auszubildender ohne Hauptschulabschluss in den am häufigsten gewählten Berufen 2002¹²

¹¹ Vgl. BMBF 2004, S. 507 (online).

¹² Vgl. BMBF 2004, S. 509 (online).

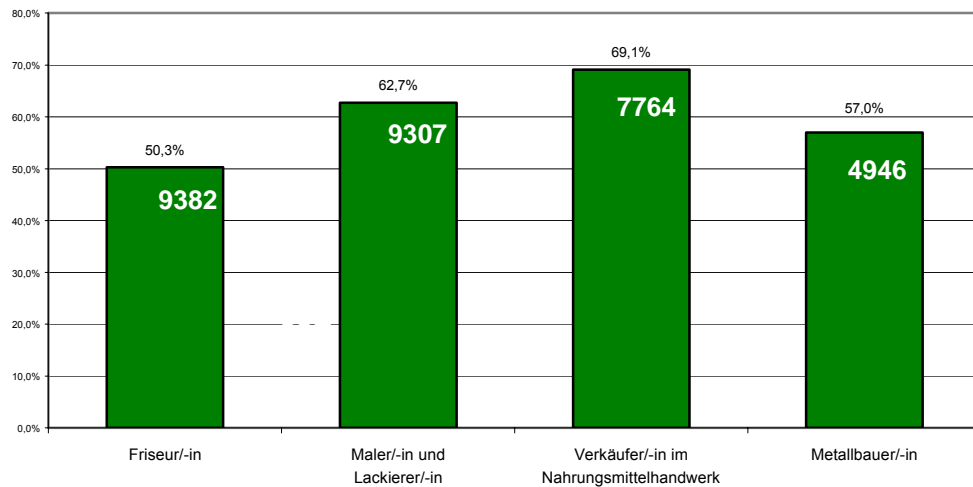


Abbildung 6: Anteil Auszubildender mit Hauptschulabschluss in den am häufigsten gewählten Berufen 2002¹³

Ein weiterer Beleg für die Notwendigkeit, Modernisierungsüberlegungen der beruflichen Benachteiligtenförderung gerade für das Handwerk anzustellen, kann mit der seit Jahren hohen Quote von vorzeitigen Vertragslösungen im Handwerk angeführt werden, zumal gerade die Ausbildungsabbruchquote oder die Vertragslösungsrate vermutlich auch eine der öffentlichkeitswirksamsten Kennziffern der betrieblichen Berufsausbildung im Handwerk darstellen dürfte.

In den letzten Jahren zunehmend in Kritik geraten ist die Verwendung des unpräzisen Begriffes „Ausbildungsabbruch“, zumal die statistische Erhebungsmethode die „tatsächlichen Abbruchraten“ nur sehr unzureichend erfassen kann. Zentrales Problem in den älteren Berufsbildungsstatistiken war die Unterstellung, dass die ausgewiesenen Vertragslösungen auch die endgültigen Ausbildungsabbrüche darstellen.

¹³ Vgl. BMBF 2004, S. 509 (online).

Das Problem von Betriebs-, Berufs-, u./od. Branchenwechslern bei den vermeintlichen Ausbildungsabbrechern konnte und kann statistisch (noch) nicht hinreichend erfasst werden. Seit 2002 wurde die Berechnung der Vertragslösungsraten umgestellt, womit jedoch nur ein Teil der statistischen Probleme behoben werden konnte.¹⁴

Das Handwerk steht jedoch auch nach den neueren Berechnungen seit Jahren an einer eher unrühmlichen Spitze.¹⁵ Auch stieg der Anteil der vorzeitig gelösten Ausbildungsverträge an den neu abgeschlossenen Ausbildungsverträgen im Handwerk sowie in den anderen Ausbildungsbereichen in den Jahren 1997 bis 2000 von ca. 25% auf 30%. Die Tendenz zur Steigerung der vorzeitigen Lösung von Ausbildungsverträgen ist jedoch auch in den anderen Ausbildungsbereichen zu verzeichnen und keine Besonderheit des Handwerks. Im Vergleich zum Handwerk stieg auch die Quote in Industrie und Handel von 15,8% (1997) auf 19,2% (2000). Im öffentlichen Dienst ist ein leichter Anstieg von 7,4% (1997) auf 8,2% (2000) zu verzeichnen. Der Anteil der vorzeitigen Lösungen wuchs in der Landwirtschaft von 21,1% (1997) auf 23,7% (2000). Trotz einer leicht rückläufigen Bewegung zwischen 1998 (24,8%) und 1999 (24,3%) stieg auch der Anteil bei den freien Berufen von 23,8% (1997) auf 25,8% (2000) an.¹⁶

¹⁴ Vgl. zum Problem der Erfassung von Ausbildungsabbrüchen und Vertragslösungen ALTHOFF, (2003). ALTHOFF mahnt trotz gewisser Vorteile der neuen Lösungsratenberechnung hier auch an, dass die zur Ermittlung notwendige Bestimmung der neuen Ausbildungsverträge noch die „neuen“ Verträge beinhaltet, die von Jugendlichen stammen, die ihre Ausbildung in einem anderen Ausbildungsberuf oder –betrieb fortsetzen und auf diese Weise noch einmal gezählt werden. Ob die von ALTHOFF vorgeschlagene Lösung dieses Problems durch die Aufnahme eines Passus von Seiten der Kammern in die Ausbildungsverträge, aus dem eindeutig hervorgeht, ob es sich um unmittelbar von der Schule kommende Jugendliche mit tatsächlich neuem Vertrag handelt oder um Jugendliche handelt, die nach einer Vertragslösung einen neuen Vertrag eingehen, bereits in der Realität vorzufinden ist, ist den Verfassern nicht bekannt. Vgl. zum generellen Problem der Ermittlung geeigneter Kennzahlen ebenfalls Bohlinger, S./Jenewein, K./Misiewicz, H-P.: Ausbildungsabbruch – Kennzahlen als Instrumente zur zahlenmäßigen Erfassung von Ausbildungsabbrüchen. Westdeutscher Handwerkskammertag Düsseldorf 2002.

¹⁵ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002; Kap. 2.2.4; die dortigen Angaben zur „Hauswirtschaft“ und „Seeschifffahrt“ wurden hier nicht mit aufgenommen.

¹⁶ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002; Kap. 2.2.4; Übersicht 2.2.4/2.

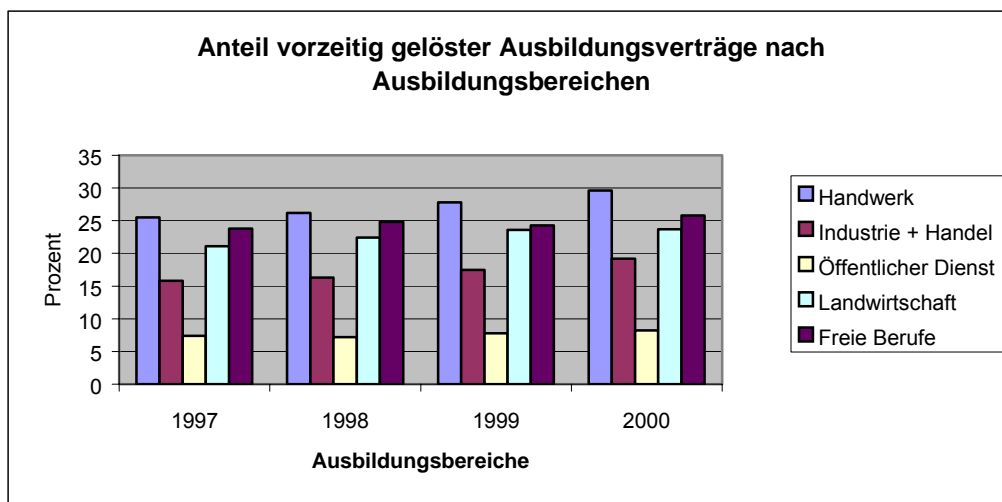


Abbildung 7: Anteil vorzeitig gelöster Ausbildungsverträge nach Ausbildungsbereichen

Als Ursache für diese - letztlich für keinen Beteiligten des beruflichen Bildungssystems zufrieden stellenden - Lösungsraten wird oftmals auf Spannungen zwischen Ausbildern und Auszubildenden verwiesen.¹⁷ Dabei unterscheiden sich die Ursachenwahrnehmungen von Ausbildungsabbrechern¹⁸ und ihren Ausbildern durchaus sehr stark voneinander. Gerade in den Kleinst- und Kleinbetrieben des Handwerks können solche Missstände nicht über eine Versetzung in eine andere Abteilung gelöst werden. Auch attraktive Sozialleistungen und gute Übernahmechancen sind eher in Großbetrieben als in Kleinbetrieben zu finden. Darüber hinaus stehen die Jugendlichen aufgrund ihres zum Teil höheren Alters beim Einstieg in die Ausbildung derselben kritischer gegenüber. Ebenso stellen die falschen oder nicht erfüllten Erwartungen gerade während der Probezeit eine wichtige Ursache für die Vertragsauflösung dar.¹⁹ Es darf auch nicht vernachlässigt werden, dass die Jugendlichen im Handwerk oftmals Berufe vorfinden, die in Bezug auf die Ausbildungsvergütung im unteren Bereich der Ausbildungsberufe liegen. Wenn man insbesondere Bauberufe wie z.B. Beton- und Stahlbetonbauer, Maurer und Gerüstbauer vernachlässigt, so sind nach einer Unterscheidung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung

¹⁷ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002; Kap. 2.2.4; vgl. auch Westdeutscher Handwerkskammertag (Hrsg.): Ziellauf – Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen – Erfahrungsbericht des Projekts. Düsseldorf o. J., S. 11ff. sowie derselbe: Gründe für Ausbildungsabbrüche – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern. Düsseldorf 2002, S. 12ff.

¹⁸ Im Rahmen der für das Projekt „Ziellauf“ durchgeführten repräsentativen EMNID-Studie für Handwerksbetriebe in NRW wurden u. a. insgesamt 400 Ausbildungsabbrecher, die im Jahr 2000 nach dem 1. Ausbildungsjahr ihre Ausbildung in einem Handwerksbetrieb in NRW abgebrochen haben, befragt. 270 Jugendliche gehörten zur Gruppe der „eigentlichen Ausbildungsabbrecher“, da sie ihre Ausbildung komplett abgebrochen hatten. 130 Jugendliche haben ihre Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst und die Ausbildung in einem anderen Betrieb fortgesetzt (Wechsler). Vgl. Oehme/Hüls a. a. O. S. 11.

¹⁹ Vgl. Berufsbildungsbericht 2002, a. a. O.

die meisten Berufe mit einer geringen Ausbildungsvergütung Handwerksberufe. Hierunter fallen auch die o. a. häufig von Jugendlichen mit oder ohne Hauptschulabschluss nachgefragte Berufe wie Maler und Lackierer/-in, Tischler/-in und Friseur/-in.²⁰ Die z. T. geringen Ausbildungsvergütungen im Handwerk können im Unterschied zu den Ausbildungsbereichen Industrie und Handel oder öffentlicher Dienst vermutlich kaum als eine Art gravierender Gegenpol angesehen werden, der die Jugendlichen davon abhält, beabsichtigte Vertragslösungen gerade wegen der damit einher gehenden finanziellen Verluste zu realisieren.

Eine weitere und bisher unseres Wissens nicht untersuchte Ursache für die hohe Lösungsquote im Handwerk dürfte das Missverhältnis von „Informationen der Jugendlichen über Anforderungen in Handwerksberufen“ im Unterschied zu dem von Handwerksbetrieben erwarteten „berufsnotwendigen Anforderungsprofil von Jugendlichen“ darstellen. Im Zuge der Neuordnung von Ausbildungsberufen werden zukünftig kaum noch häufig nachgefragte Handwerksberufe existieren, die mit geringen geistigen Leistungen zu bewältigen sind. Jugendliche müssen die Vielzahl komplexer beruflicher Zusammenhänge in nahezu allen Berufen, gerade auch des Handwerks, beherrschen. Dies setzt immer auch ein gewisses Maß an geistigen Leistungen wie Abstraktionsfähigkeit, Transferfähigkeit und Reflexionsfähigkeit voraus. Die früher vorherrschende - berechnete oder unberechnete - Vorstellung der überwiegenden Notwendigkeit einer im Handwerk ausgeprägten körperlichen Eignung dürfte der Vergangenheit angehören. Anspruchsvolle körperliche aber auch geistige Leistungen werden in vielen Berufen des Handwerks gemeinsam zur Bewältigung beruflicher Anforderungen erbracht werden müssen. Dieser Umstand muss von allen Beteiligten, die Jugendliche in der Phase ihrer Berufsfindung, zum Ende ihrer obligatorischen Schulzeit informieren, beraten und unterstützen, berücksichtigt werden.

Eine Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung kann gerade für den Bereich Handwerk neue Möglichkeiten eröffnen. Denn ein Großteil von Jugendlichen mit geringen bzw. niedrigen Bildungsabschlüssen ergreift nach wie vor in einem Handwerksbetrieb die Chance auf eine Ausbildung.

²⁰ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung: Infopaket Ausbildung. o. J., S. 13ff. Danach betrug die Durchschnittsvergütung in diversen Bauberufen in den alten Ländern für das Jahr 2002 789 € (neue Länder 643 €), während sie bspw. für Friseur/-in 406 € (neue Länder 257 €), Tischler/-in 486 € (neue Länder 446 €) und für Maler/-in und Lackierer/-in 487 € (neue Länder 446 €) betrug. Insgesamt schneiden das Handwerk, Freie Berufe und die Landwirtschaft im Durchschnitt deutlich niedriger ab als Industrie und Handel sowie der Öffentliche Dienst.

3 Relevanz der Modernisierungsüberlegungen zur beruflichen Benachteiligtenförderung für das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem des Handwerks

Nachdem präzisiert wurde, warum gerade das Handwerk einen besonderen Bezugspunkt für Überlegungen zur Modernisierung der beruflichen Benachteiligtenförderung darstellt, soll nachfolgend erläutert werden, warum innerhalb des Systems „Handwerk“ gerade das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem²¹ sich als besonderer Fokus für Modernisierungsüberlegungen eignet. Der wesentliche Grund hierfür liegt u. E. in der unmittelbaren Zuständigkeit und damit „Verantwortung“ dieses Systems bzw. der jeweiligen Systemvertreter für sämtliche Aufgaben der „Überwachung“, „Beratung“, „Information“, „Unterstützung“, „Förderung“ etc. wesentlicher Akteure der Berufsbildung, nämlich vor allem der Auszubildenden und der Ausbildenden in den Betrieben. Die Ursachen für die Wahrnehmung der o. a. Aufgaben sowohl auf Seiten der Kammern als auch auf Seiten der Innungen liegen weniger in systematischen Zuordnungen bzw. Zuweisungen von Aufgaben als eher in historischen Entwicklungen des Systems Ausbildungsberatung der Kammern und des Systems der Lehrlingswarte in den Innungen.

3.1 Historischer Abriss der Entstehung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems

Die im Berufsbildungsgesetz von 1969 niedergeschriebenen Anregungs-, Prüfungs- und Beratungsaufgaben der zuständigen Stellen in der beruflichen Bildung haben einen weit zurückreichenden Hintergrund. Sie stehen dabei in einem komplexen Entwicklungszusammenhang, der eine separate Betrachtung einzelner Perspektiven erschwert.

In der nachstehenden Abbildung sind daher wichtige Meilensteine der Entwicklung und die zugehörigen Daten dargestellt. Zusätzlich werden bestimmte Abschnitte

²¹ Der Begriff „Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem“ darf nicht darüber hinweg täuschen, dass es sich hierbei durchaus auch um zwei (Teil-)Systeme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“ handeln kann. Ein begriffliches Pendant zur „Ausbildungsberatung“, mit dem gleichermaßen durch die Endung „-ung“ der Status und Prozesscharakter des Systems verdeutlicht werden kann, existiert auf Seiten des Systems „Lehrlingswart“ unseres Wissens nicht. Deshalb bleibt somit die Aufforderung an den Leser, den Begriff „Lehrlingswart“ nicht nur mit einer - im Handwerk zumeist männlichen Person – zu assoziieren, sondern immer auch das System „Lehrlingswart“ mitzudenken. Sofern die Systemrepräsentanten, also die Ausbildungsberater und Lehrlingswarte, im Rahmen dieser Studie im Mittelpunkt stehen, wird dies begrifflich ausgewiesen. Darüber hinaus fällt auf, dass die Systemrepräsentanten der Ausbildungsberatung, nämlich die Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater sowohl sprachlich als auch real in der weiblichen und männlichen Form anzutreffen sind. Auf Seiten der „Lehrlingswarte“ (dieser Begriff repräsentiert sprachlich nur die männliche Form) werden auch die weiblichen Systemvertreter als „Lehrlingswarte“ bezeichnet. Dies gilt i. d. R. auch für Handwerksberufe, die durch einen ausgesprochen hohen Anteil Frauen ausgeübt werden, z. B. Friseure.

hinsichtlich der Aufsicht und Förderung der Berufsausbildung zusammengefasst. Die folgenden Ausführungen betonen somit einzelne Entwicklungsstränge und betrachten weniger die möglichen Überschneidungen und gegenseitigen Abhängigkeiten.

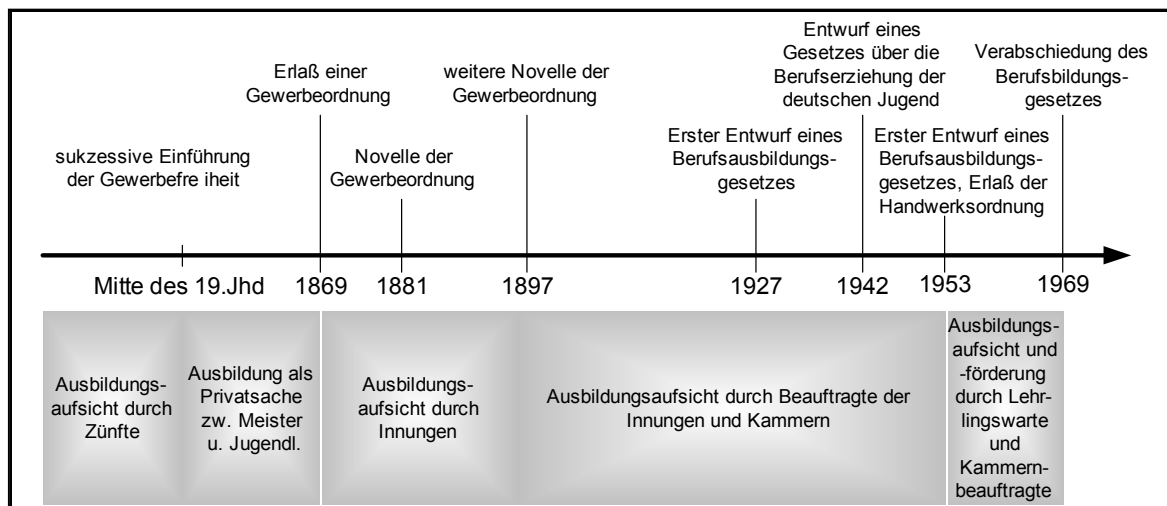


Abbildung 8: Historische Entwicklung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems

Im Folgenden werden einige historische Entwicklungsschritte detaillierter aufgezeigt und Phasen der Genese des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems näher erläutert.

Ausbildungsaufsicht durch Zünfte

Die Handwerkszünfte kontrollierten die mit der Lehrlingshaltung verbundenen zahlenmäßigen Beschränkungen und Umstände bis zur Mitte des 19. Jahrhunderts. Auch wurde die Aufsicht über die Berufserziehung von der Zunft – und nicht etwa vom Meister(!) – ausgeübt. „Der Lehrmeister, in dessen Obhut der Lehrling oder der Geselle standen, war in seinem erzieherischen Tun der Zunft gegenüber verantwortlich, und Verstöße gegen die Berufserziehungspflicht wurden ebenso wie Handlungen der Lehrlinge und Gesellen gegen ihre Pflichten von der Zunft geahndet.“²²

Ausbildung als Privatsache zwischen Meister und Jugendlichen

Durch den Einfluss liberalen Gedankenguts verloren die berufständischen Vereinigungen allerdings zunehmend ihre Bedeutung in Bereich der Ausbildungsaufsicht zugunsten einer sukzessiven Einführung der Gewerbefreiheit. Eine Kontrolle der Betriebe in Bezug auf ihre Ausbildungseignung, ihre Unterweisungspraktiken und die Lehrzeitdauer fand in dieser Zeit weder durch den

²² Hardenacke 1962, S. 12f.

Berufsstand noch durch staatliche Organe statt. Die Berufserziehung war Privatsache zwischen Meister und Jugendlichen.

Ausbildungsaufsicht durch Innungen

In der Gewerbeordnung von 1869 wurden Vorschriften über die Erziehung von Lehrlingen aufgenommen. Allerdings konnten weder die Innungen noch andere Institutionen die Einhaltung dieser Normen überprüfen, da ihnen keine öffentlich-rechtlichen Befugnisse zugestanden wurden. Eine Sanktion des Lehrherrn bei pflichtwidrigem Verhalten war somit unwahrscheinlich.

Dies änderte sich erst mit der Novelle der Gewerbeordnung von 1881. Nunmehr wurden den Innungen die Aufsicht über das Lehrlingswesen, die Bildung von Innungsausschüssen und Innungsverbänden und das Recht zum Erlass von Regelungen über die Ausbildung und Prüfung von Lehrlingen übertragen. Diese Vorschriften galten auch für Betriebe, die nicht Mitglied einer Innung waren. Durch das so genannte Innungsgesetz oblag den Innungen zwar die Regelung und Überwachung des Lehrlingswesens, jedoch fehlte ihnen die Überwachungsbefugnis bei den außerhalb der Innung stehenden Handwerkern, was eine wirksame Erfüllung dieser Aufgabe verhinderte.

Aufsicht durch Handwerkskammern und Innungen

Im Jahre 1897 wurden durch eine weitere Novellierung der Gewerbeordnung gewerbliche Kontrollorgane gesetzlich verankert. Innungen und Handwerkskammern konnten Beauftragte bestimmen, die eine wirksame Kontrolle der gesetzlichen Bestimmungen bei der Beschäftigung von Gesellen, Lehrlingen und Arbeitern gewährleisten sollten. Darüber hinaus hatten sie die Aufsicht über das Lehrlingswesen.²³ Die Innungen wurden in diesem Zusammenhang mit weitgehenden hoheitlichen Rechten gegenüber ihren Mitgliedsbetrieben ausgestattet. Die Innungen hatten mit der Handwerkernovelle von 1897 das Recht, einen Beauftragten zu ernennen, dem auch eine Überwachung der Innungsbetriebe oblag. Hierzu gehörte auch die Besichtigung der Einrichtungen der Werkstätten sowie der Unterkunft der Lehrlinge. Mit dem Aufkommen der Handwerkskammern²⁴ seit 1900 wurden wesentliche Aufgaben der Berufserziehung - gewissermaßen parallel zu den Innungen - auch auf die Handwerkskammern übertragen. Während die Innungen die Aufgaben für ihre Innungsmitgliedsbetriebe wahrnahmen, war mit der Einrichtung von Handwerkskammern ein Einfluss auf alle Handwerker eines bestimmten Bezirks verbunden.²⁵ Somit galten die Verpflichtungen der Betriebe nicht nur den

²³ HARDENACKE führt aus, dass in den Rechtsvorschriften von 1897 z. B. auch festgelegt war, „dass die nähere Regelung des Lehrlingswesens und die Fürsorge für die technische, gewerbliche und sittliche Ausbildung der Lehrlinge Aufgabe der Innung war.“ Ders. a. a. O., S.21.

²⁴ Aufgrund der zentralen Bedeutung des Handwerks im Rahmen des gesamten Projekts werden im vorliegenden Beitrag die Begriffe „Handwerkskammer“ und „Kammer“ synonym verwendet.

²⁵ Vgl. Hardenacke 1962, S. 22.

Innungen, sondern auch den Beauftragten der Handwerkskammern gegenüber. Historisch lässt sich also die grundsätzlich gemeinsame Übernahme von Aufgaben der Berufsbildung von Innungen und Kammern mit der zusätzlichen Einrichtung von Handwerkskammern – gewissermaßen nach einer längeren Alleinzuständigkeit der Innungen für Fragen der Berufserziehung und -bildung – verorten. Nachfolgend wurden zunehmend hauptamtliche Beauftragte bei den Kammern angestellt. Dies führte zu einer Verbesserung hinsichtlich der Häufigkeit, Unabhängigkeit und Qualität der Kontrollen im Ausbildungssystem.

Ausbildungsaufsicht und –förderung durch Lehrlingswarte und Kammerbeauftragte

Mit dem Erlass der Handwerksordnung im Jahre 1953 wurde die Überwachung der Berufsausbildung als eine der Selbstverwaltungsaufgaben der Handwerksorganisation bestätigt. Die Befugnisse der Handwerkskammern und ihrer Beauftragten zur Überwachung der Berufsausbildung wurden durch die Bestimmungen der Handwerksordnung gestärkt. Zu den Pflichtaufgaben der Innung gehörten die Regelung und Überwachung der Lehrlingsausbildung gemäß den von den Handwerkskammern erlassenen Vorschriften. Hinzu kam die Förderung der technischen, gewerblichen und sittlichen Berufsausbildung der Lehrlinge. Für diese Aufgaben wurden die Innungen verpflichtet, einen entsprechenden Ausschuss zu bilden, dessen Vorsitzender die Bezeichnung Lehrlingswart trug.

Im Jahre 1969 konnte nach verschiedenen gescheiterten Bemühungen (z. B. in den Jahren 1927 oder 1942) und mehrjährigen Beratungen das Berufsbildungsgesetz verabschiedet werden. Dies führte zu einer weitgehenden Vereinheitlichung der Ausbildungsregelungen und ihrer Überwachung über die verschiedenen Ausbildungsbereiche (Handwerk, Industrie, Handel, Land- und Hauswirtschaft etc.) sowie zu einer gesetzlichen Verankerung des Ausbildungsberaters. Dieser Begriff wurde erstmals 1964 vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag eingeführt und in das Berufsbildungsgesetz übernommen.

Fazit: Die historischen Entwicklungen, die zur Entstehung eines innungsbezogenen Systems von Lehrlingswarten und eines kammerbezogenen Systems von Ausbildungsberatung geführt haben, machen zumindest plausibel nachvollziehbar, dass die jeweiligen Systemvertreter, nämlich einerseits Ausbildungsberaterinnen und Ausbildungsberater und andererseits weibliche und männliche Lehrlingswarte vergleichbare Aufgaben im Rahmen der Berufsbildung – trotz unterschiedlicher institutioneller Verankerung - wahrgenommen haben und bis heute wahrnehmen.

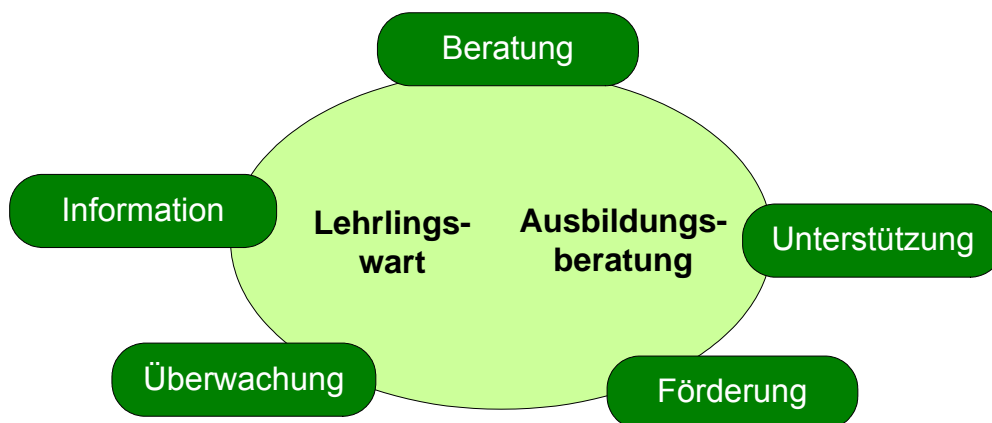


Abbildung 9: Gemeinsamkeiten der Teilsysteme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“

3.2 Rechtliche Zuständigkeiten im heutigen Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem

Durch die aufgezeigte historische Entwicklung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems ist nachvollziehbar, dass beide Teilsysteme heute unterschiedlich strukturell im Handwerk und der Berufsbildung verankert sind. Maßgeblich hierfür sind die Bestimmungen der Handwerksordnung (HwO).

Der Lehrlingswart wird von der Innungsversammlung eingesetzt. Er übernimmt dort den Vorsitz über den Berufsbildungsausschuss gemäß § 67 (2) der HwO.²⁶ Der Lehrlingswart übt ein Ehrenamt aus. Seine Tätigkeit als Lehrlingswart kann somit auch als „nebenberuflich“ angesehen werden.

Obwohl die Zugehörigkeit des Lehrlingswartes zu einer bestimmten Gruppe (Innungsmitglied oder Geselle) gesetzlich nicht vorgeschrieben wird²⁷, ist der Lehrlingswart in der Regel ein selbstständiger Meister, der selber in seinem Betrieb ausbildet. Daher sind bei dem Lehrlingswart oftmals umfangreiche Ausbildungserfahrungen, die er aus der täglichen Ausbildungspraxis gewonnen hat, anzutreffen.

Der Lehrlingswart hat die Aufgaben der Innung nach § 54 (1) HwO zu vertreten.

„(1) Aufgabe der Handwerksinnung ist, die gemeinsamen gewerblichen Interessen ihrer Mitglieder zu fördern. Insbesondere hat sie

[...]

3. entsprechend den Vorschriften der Handwerkskammer die Lehrlingsausbildung zu regeln und zu überwachen sowie für die berufliche Ausbildung der Lehrlinge zu sorgen und ihre charakterliche Entwicklung zu fördern,

[...]“

²⁶ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 630, S. 3.

²⁷ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 630, S. 3.

Der Ausbildungsberater wird nach § 45 BBiG²⁸ und § 41a HwO von der Handwerkskammer bestellt. Er ist dort in der Regel hauptamtlich tätig.²⁹

Die Anforderungen an die Qualifikationen eines Ausbildungsberaters sind gesetzlich nicht geregelt. Insbesondere existieren kein formalisierter Ausbildungsgang, keine spezifizierten Zugangsvoraussetzungen oder ein verbindliches Berufsbild. Da der Ausbildungsberater oftmals mehrere Ausbildungsberufe betreut, ist er selber nur selten in den einzelnen Ausbildungsberufen ausgebildet. Zur Sicherung der Aufgabenerfüllung kann er dementsprechend sachkundige Personen mit heranziehen.³⁰ Der Ausbildungsberater ist dabei zur Neutralität gegenüber den an der Berufsbildung Beteiligten verpflichtet.³¹

Der Ausbildungsberater ist gemäß § 41a HwO für die Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung sowie die Förderung der Berufsausbildung durch Beratung der Auszubildenden und der Lehrlinge zuständig.³²

Darüber hinaus wird er nach § 111 HwO für die Einholung von Auskünften zur Durchführung der Rechtsvorschriften über die Berufsbildung eingesetzt und ist mit entsprechenden hoheitlichen Befugnissen ausgestattet.³³

Zusammenfassend lassen sich folgende Aufgabenschwerpunkte des Ausbildungsberaters im Bereich der handwerklichen Berufsausbildung verorten:

- Beratung der Ausbilder
 - Beratung über die Voraussetzungen der Berufsausbildung
 - Beratung über die Durchführung der Berufsausbildung
- Beratung der Auszubildenden
- Überwachung der Durchführung der Berufsausbildung
 - Feststellung der Eignung der Ausbildungsstätte

Das nachfolgende Schaubild stellt zusammenfassend die wesentlichen Differenzierungsmerkmale des Ausbildungsberaters im Vergleich zum Lehrlingswart dar:

²⁸ Nach Reform des BBiG im Feb. 2005 wird die „Überwachung der Berufsausbildung“ voraussichtlich im Teil 3, Abschnitt 2, Paragraph § 76 geregelt sein und um die Aufgabe der „Überwachung der Berufsvorbereitung“ erweitert worden sein.

²⁹ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 381, S. 4.

³⁰ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 381, S. 4f.

³¹ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 381, S. 3.

³² Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 381, S. 1ff.

³³ Vgl. Aberle 2004, Kennzahl 660, S. 1ff.

Differenzierungsmerkmal	Ausbildungsberater	Lehrlingswart
Hauptaufgaben	gemäß § 45 BBiG gemäß § 41a HwO	gemäß § 54 (1) HwO
Zugang zur Position	Bestellung durch Handwerkskammer	Einsetzung durch Innungsversammlung
Zeitverteilung / Zeitressourcen	hauptamtlich	ehrenamtlich
Integration	zur Neutralität verpflichtet	Berufsinsider
Ausbildung	keine rechtlichen Vorschriften	als Innungsmitglied oder Geselle im jeweiligen Gewerk ausgebildet
Qualifikation (Schwerpunkt)	Experte in Ausbildungsfragen	Experte in seinem Handwerk
Weisungsbefugnisse / Rechtliche Befugnisse	mit Sanktionsmöglichkeiten ausgestattet (§ 111 HwO)	ohne Sanktionsmöglichkeiten ausgestattet

Tabelle 1: Gegenüberstellung Ausbildungsberater und Lehrlingswart

Diese Differenzierungsmerkmale führten – trotz der oben thematisierten Gemeinsamkeiten von Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten im Rahmen ihrer Beratungs-, Unterstützungs- und Förderungsfunktionen – dazu, unterschiedliche empirische Zugänge zu den Teilsystemen „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“ zu wählen. In letzter Konsequenz wird diese Unterscheidung anhand der Gestaltung von zwei Fragebögen (Ausbildungsberater- und Lehrlingswartebefragung³⁴) sichtbar.

4 Projektablauf

Im Rahmen der Projektdauer von zwölf Monaten wurde besonders viel Wert darauf gelegt, die unmittelbaren Akteure des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems (Abbildung 11) frühzeitig einzubinden. Hierdurch sollte eine weit gehende Berücksichtigung der jeweiligen authentischen Perspektiven der Projektpartner (unmittelbare Netzwerketeiligte) erreicht werden. Dies wurde auch im Rahmen der Auswahl einer geeigneten empirischen Methode berücksichtigt.³⁵

³⁴ Vgl. hierzu insb. Kapitel 4.4.

³⁵ Vgl. zur im Rahmen der Studie verwendeten Methode des „Quality Function Deployment“ Kapitel 4.3.

Der gesamte Projektverlauf lässt sich grob in folgende Phasen unterteilen (siehe Abbildung 10), die nachfolgend kurz erläutert werden.

Auf Basis der praxisbezogenen Informationen von Handwerkskammern und Verbänden³⁶ zu den jeweiligen Aufgaben und Funktionen ließen sich Kriterien, die für die Analyse des Systems „Ausbildungsberatung- und Lehrlingswarte“ geeignet wären, hierdurch nicht verorten. Demgegenüber konnten in der wissenschaftlichen Literatur Angaben verortet werden, die i. w. S. den Aspekt der Analyse - im Sinne einer Art Leistungsfähigkeit des Systems - betreffen.³⁷ Vor allem eine Präzisierung der Aufgaben und Funktionen konnte hiermit ermittelt werden.³⁸

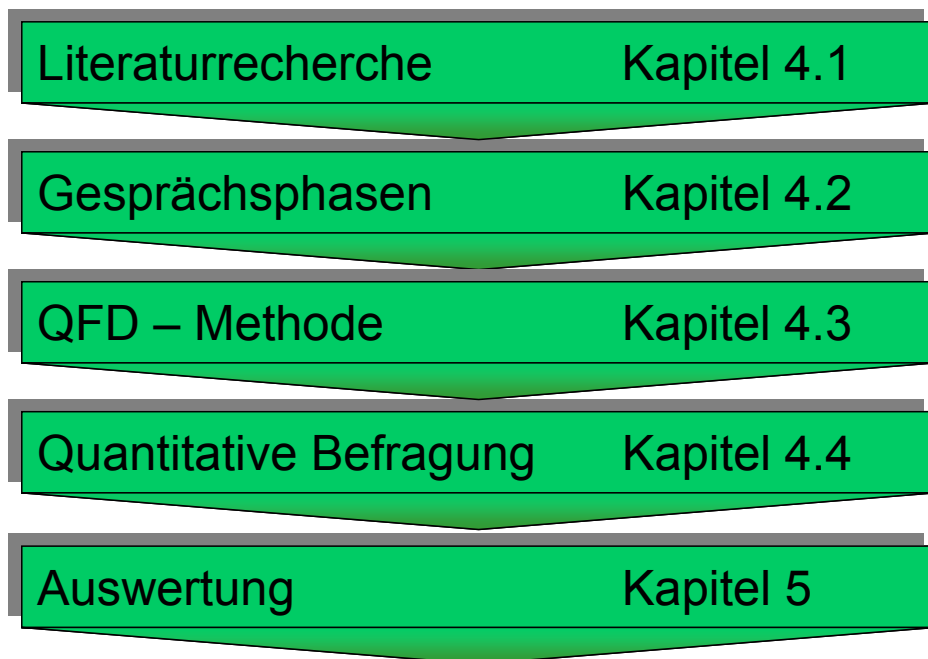


Abbildung 10: Projektphasen

In der mit maßgeblichen Systemvertretern geführten Gesprächsphase sollten die vor allem in der Literatur zu findenden Angaben auf ihre Relevanz und Aktualität hin überprüft werden.³⁹ Erst im Anschluss daran wurden so genannte Quality

³⁶ Basis für die Informationssuche war eine Recherche auf den Internetseiten der Handwerkskammern und Zentralfachverbände. Diese ergab letztlich mehr oder weniger explizite Hinweise auf die rechtlich verankerten Aufgaben und Funktionen der Ausbildungsberatung (vgl. zu diesen Funktionen auch Kapitel 3.2).

³⁷ Für die Analyse des Systems „Ausbildungsberatung und Lehrlingswart“ können alle Informationen, Hinweise, Daten etc. herangezogen werden, die etwas über den Grad der Erfüllung der wesentlichen Aufgaben und Funktionen des Systems aussagen.

³⁸ Vgl. hierzu auch Kapitel 4.1.

³⁹ Für die Gesprächsphase wurde zumeist ein Interviewleitfaden mit folgenden Schwerpunktthemen eingesetzt: Arbeitsalltag, Motivation, Weiterbildung, Qualifikation.

Function Deployment - Workshops⁴⁰ durchgeführt. Durch dieses Verfahren sollte eine sowohl wissenschafts- als auch praxisorientierte Gestaltung der Ziele, Aufgaben und Methoden des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems entwickelt werden, um hierauf aufbauend weit gehend standardisierte Fragebögen entwickeln zu können. Aufgrund der strukturellen Differenz⁴¹ der beiden Teilsysteme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“ wurde – trotz vieler inhaltlicher Gemeinsamkeiten oder Ähnlichkeiten bei der Wahl der Items und Antwortvorgaben – ein jeweils spezifischer Fragebogen für Ausbildungsberater und Lehrlingswarte erarbeitet. Vor der endgültigen Streuung wurde bei den maßgeblichen Vertretern des Kooperationsnetzwerkes ein Pre-Test zur Sicherstellung von insb. Verständlichkeit, Akzeptanz und Eindeutigkeit der Fragebögen durchgeführt.

Nach der Auswertung und Überarbeitung der Pre-Tests wurden die Fragebögen im Herbst 2004 versandt.

Die Rückläufe wurden mittels SPSS⁴² erfasst und ausgewertet. Aufgrund der Ergebnisse der Befragung und der weiteren Erkenntnisse, die mittels der Interviews und Workshops gesammelt wurden, erfolgte eine Zusammenfassung und abschließende Bewertung.

Es muss darauf hingewiesen werden, dass sowohl in den Gesprächsphasen⁴³ als auch im Rahmen der QFD-Methode⁴⁴ bei allen befragten Experten zum Teil durchaus erhebliche Widerstände darin bestanden, die Analyse der Aufgaben, Funktionen, Ziele etc. des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems nur mit Blick auf eine mehr oder weniger formal zu verortende Gruppe von benachteiligten Jugendlichen vorzunehmen. Sämtliche Experten wollten ihre Erkenntnisse und Erfahrungen innerhalb des Systems grundsätzlich auf die Gesamtheit der jugendlichen Auszubildenden, die auch die so genannten benachteiligten Jugendlichen einschließt, ausgerichtet wissen. Als plausible Begründung wurde letztlich der in der Ausbildungsberatungspraxis selten vorzufindende eindeutige Zusammenhang von Anforderungen an das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem „nur“ in Verbindung mit der Zielgruppe „Benachteiligter“ von den beteiligten Netzwerkpartnern angesehen. Eine operative Ausrichtung der Vertreter des Systems auf insbesondere nur die Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf existiert formal und faktisch nicht. Sämtliche Beratungs-, Unterstützungs- und Überwachungsaufgaben werden – gewissermaßen ohne Berücksichtigung eines „formalen Status“ „benachteiligter Jugendlicher“ - im Rahmen der Berufsbildungsaufgaben sowohl von

⁴⁰ Vgl. hierzu Kap. 4.3.

⁴¹ Hiermit sind insbesondere die unterschiedlichen rechtlichen und organisatorischen Verankerungen der Teilsysteme gemeint.

⁴² Das "Statistical Package for the Social Sciences" oder kurz "SPSS" kann als eines der bewährtesten Statistikprogramme zur Datenerfassung angesehen werden.

⁴³ Vgl. Kapitel 4.2.

⁴⁴ Vgl. Kapitel 4.3.

Lehrlingswarten als auch von Ausbildungsberatern wahrgenommen. Deshalb wurde vom Projektteam die Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems gewissermaßen umfassend angegangen. Es kann davon ausgegangen werden, dass sämtliche Verbesserungen, die dieses System erfährt, letztlich gerade auch den Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zugute kommen werden.

4.1 Literaturrecherche

Die Literaturrecherche diente der ersten Orientierung und dem Schaffen eines berufs- und handwerkspädagogischen Zugangs zum gesamten Themenkomplex. Hierfür wurden das Internet sowie die einschlägigen berufspädagogischen Datenbanken nach dem Thema Ausbildungsberatung durchsucht. Im folgenden Schritt wurden Fachzeitschriften des Handwerks, aber auch thematisch verwandte wissenschaftliche Arbeiten bzw. Projektveröffentlichungen des FBH zu dem Themenbereich herangezogen. Zusätzlich wurde auch Kontakt zu drei nordrhein-westfälischen Handwerkskammern aufgenommen, um zu prüfen, ob dortige Quellen und Informationen vertiefende Einblicke zur Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems liefern konnten.⁴⁵

4.1.1 Ausarbeitung des zu betrachtenden Netzwerkes

Im Rahmen der Literaturanalyse wurden die relevanten Gruppen, die in dem Lehrlingswarte- und Ausbildungsberatungssystem beteiligt sind, identifiziert. Es wurde, ausgehend von den Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten als zentrale Akteure, folgendes Netzwerk identifiziert.

⁴⁵ Die hiermit gewonnen Informationen wurden entweder durch bereits vorhandene Quellen bestätigt oder eigneten sich nur bedingt für eine Berücksichtigung im Rahmen der Studie.

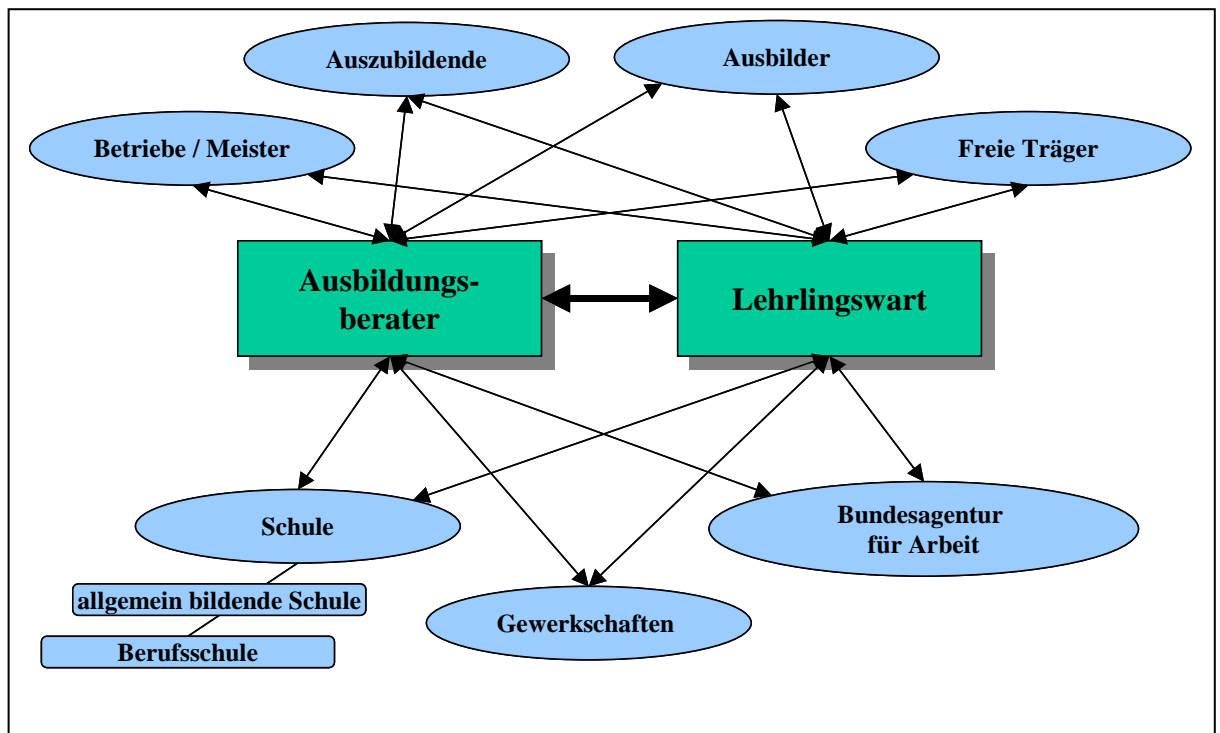


Abbildung 11: Netzwerk des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems

Im Folgenden werden die wesentlichen Funktionen und Aufgaben der Akteure (resp. Vertreter des jeweiligen Teilsystems), die das Netzwerk bilden und welche maßgeblich für die weiteren Gestaltungsüberlegungen der QFD-Workshops verantwortlich ist, erläutert.⁴⁶

Ausbildungsberater / Lehrlingswarte

Als Beteiligte und Ausführende sind die Ausbildungsberater und die Lehrlingswarte die zentralen Elemente des Netzwerks. Eine weitere Gruppe, die zunächst in den neuen Bundesländern ähnliche Aufgaben wie die Ausbildungsberater der Handwerkskammern übernommen hatte, soll hier auch angeführt werden, nämlich die Gruppe der *Ausbildungsplatzentwickler*.⁴⁷ Sie sollen gleichbedeutend zu den Ausbildungsberatern somit in zentraler Position in das Netzwerk integriert werden.

⁴⁶ Vgl. hierzu auch Kapitel 4.3.

⁴⁷ Ähnlich wie die Ausbildungsberater bieten Ausbildungsplatzentwicklerinnen und -entwickler auch praktische Hilfen bei Einstieg und Durchführung der Ausbildung an. Im Mittelpunkt steht allerdings das Einwerben von zusätzlichen Ausbildungsstellen. Von Seiten des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wurde zunächst ein Programm „Ausbildungsplatzentwickler Ost“ initiiert, welches aufgrund seines großen Erfolges mittlerweile auch um das Programm „Ausbildungsplatzentwickler West“ erweitert wurde. Vgl. hierzu <http://www.bmbf.de/de/2317.php> Zugriff: Feb. 2005.

Auszubildende

Auszubildende stellen bei der Betrachtung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems die Zielgruppe dar, auf die alle Beratungs-, Betreuungs- und Unterstützungsmaßnahmen letztlich abgestimmt sein müssen. Es muss bereits an dieser Stelle angemerkt werden, dass nur in dem QFD-Workshop in Köln die Gruppe der Auszubildenden und ihre Perspektive durch eine junge Gesellin vertreten werden konnte. Trotz intensivster Bemühungen wurden an den anderen Seminarstandorten keine weiteren Auszubildenden oder junge Gesellen für die Seminardauer frei gestellt. Dies stellt gerade im Sinne der QFD-Methode (vgl. Kapitel 4.3) ein Problem dar.

Ausbilder im Rahmen der überbetrieblichen Ausbildung bzw. Unterweisung (ÜBA/ÜBL-Ausbilder)

Durch ihre tägliche Arbeit mit Lehrlingen aus unterschiedlichen Betrieben verfügen die Ausbilder aus der überbetrieblichen Ausbildung über ein fundiertes Expertenwissen. Des Weiteren können die Ausbilder als eine Art Bindeglied zwischen Schule und Betrieb fungieren. Sie sind damit in der Lage, schon frühzeitig Konflikte oder Probleme bei den Auszubildenden festzustellen und ggf. mit anderen Lernortvertretern geeignete Maßnahmen zu erörtern. Einen weiteren Beitrag können die Ausbilder in der Berufsorientierung leisten, indem sie in der aktiven Zusammenarbeit mit Schulen einen größeren Einblick in bestimmte Berufsfelder bieten können.

Betriebe / Meister

Die Betriebe bzw. die Gruppe der Meister sind in einer doppelten Funktion maßgebliche Akteure in dem Netzwerk. Zum einen treten sie als selbständige Unternehmer (Arbeitgebervertreter) auf, mit der Entscheidungsmöglichkeit, Auszubildende einzustellen, und zum anderen sind sie als Auszubildende verantwortlich für die gesamte Ausbildung der Jugendlichen im Betrieb. Insofern stellen die Meister im Netzwerk eine Gruppe dar, die ähnlich wie die Auszubildenden einerseits einen unmittelbaren Nutzen des Systems „Ausbildungsberatung und Lehrlingswarte“ durch z. B. Beratungsleistungen erfahren können, andererseits aber auch zum Gegenstand von Überwachung und Kontrolle werden können.

Vertreter der Gewerkschaften

Auch Gewerkschaften vertreten die Interessen der Arbeitnehmer – und damit auch der Auszubildenden - im Handwerk. Sofern jedoch aufgrund der Betriebsgröße eine Vielzahl von Regelungen des Betriebsverfassungsgesetzes für viele Kleinstbetriebe im Handwerk keine Geltung finden, so sind Gewerkschaften dennoch bei vielen strukturellen Entwicklungen (insb. Neuordnungen von Ausbildungsverordnungen) maßgeblich beteiligt und wirken insofern auch mittelbar auf das System ein.

Vertreter der Bundesagentur für Arbeit

Die Bundesagentur für Arbeit ist ein direkter Partner der Ausbildungsberater und Lehrlingswarte, da sie durch Unterstützungen und Programme ein aktives Interesse hat, Jugendliche mit schlechteren Startchancen in den ersten Arbeitsmarkt zu integrieren. Des Weiteren sind die Berater der Bundesagentur ein sehr bedeutender Partner bei der Berufsorientierung in den allgemein bildenden Schulen, wodurch eine aktive und partnerschaftliche Zusammenarbeit innerhalb des Ausbildungsberatungssystems notwendig erscheint.

Vertreter der Schule

Gerade die *berufsbildenden Schulen* sind wesentlicher Partner während der Ausbildung im dualen System. Hierbei sind die Lehrer nicht nur häufig Ansprechpartner bei Konflikten und Problemen, sondern haben in der Regel auch einen Überblick über die Leistungsfähigkeit der Auszubildenden. Darüber hinaus sollte im Rahmen einer erweiterten Perspektive auch der Bereich der *allgemein bildenden Schulen* im Netzwerk berücksichtigt werden, zumal eine strikte Trennung von Berufsorientierung und -vorbereitung und Berufsausbildung kaum mehr aufrecht erhalten werden kann. Zum einen wird insbesondere durch das neue Berufsbildungsreformgesetz dokumentiert, dass die Grenzen gewissermaßen fließend sind, zum anderen thematisieren bspw. erfahrene Ausbildungsberater auch ihre Aufgabe der Zusammenarbeit mit allgemein bildenden Schulen zur Vorbereitung junger Menschen auf ein mögliches Erwerbsleben im Handwerk.

Freie Träger der Berufsbildung

Als letzte Gruppe im Netzwerk gilt es, allerdings je nach Region durchaus unterschiedlich, auch noch die freien Träger zu berücksichtigen. Gerade in den neuen Bundesländern werden viele Auszubildende nicht mehr im „klassischen“ dualen System ausgebildet. Die Ausbildungsmaßnahmen für Jugendliche werden oftmals von Einrichtungen freier Träger übernommen.⁴⁸ Somit sind diese freien Träger auch als Ansprechpartner für Fragen der Ausbildungsberatung zuständig und nehmen mit zunehmender Lehrstellenknappheit weiter an Bedeutung zu.

⁴⁸ Vgl. hierzu bspw. zur Bedeutung und Arbeitsweise von „Freien Trägern“ die Beschreibung über „Ausbildungs- initiative Hamburger Wirtschaft e.V.“ http://www.bibb.de/redaktion/jump/begl_forsch.htm Entnommen Feb. 2005.

4.1.2 Konkretisierung des Kooperationsnetzwerkes

Nachdem die Struktur des Netzwerkes mit den maßgeblichen Akteuren fixiert werden konnte, müsste diese Struktur grundsätzlich eine Entsprechung in der Realität erfahren können. Als Konkretisierungskriterium für die Auswahl der konkreten Netzwerkpartner⁴⁹ wurde Folgendes festgelegt:

- Die Vertreter der Gruppe der Lehrlingswarte sollten so ausgewählt werden, dass sie gerade den Berufen, die „traditionell“ einen relativ hohen Anteil an Jugendlichen mit geringen und sehr geringen Bildungsabschlüssen aufweisen, entstammen.⁵⁰
- Die neuen oder jungen Bundesländer sollten aufgrund möglicher veränderter Strukturen bzw. Rahmenbedingungen im Vergleich zu den alten Bundesländern explizit berücksichtigt werden.
- Mögliche regionale Unterschiede sollten – auf Ebene der Bundesländer – berücksichtigt werden können.

Aufgrund dieser Kriterien wurde für die Auswahl von Interviewpartnern und/oder für die unmittelbare Beteiligung an den QFD-Workshops folgende Vorgehensweise geplant:

1. Kooperation mit den bundesweiten Vertretungen von Lehrlingswarten (Zentralfachverbände als Dachorganisationen von Innungen und Kreishandwerkerschaften)
2. Kooperation mit ausgewählten Handwerkskammern in den alten und jungen Bundesländern
3. Nutzung der infrastrukturellen Möglichkeiten und Netzwerke ausgewählter Handwerkskammern für Gesprächsphasen und QFD-Seminare
4. Verteilung der QFD-Seminarstandorte auf alte und junge Bundesländer

⁴⁹ Einige Netzwerkpartner sollten mehrere Funktionen wahrnehmen. Ausgewählte Ausbildungsberater und Lehrlingswarte waren Interviewpartner im Rahmen einer umfangreich gestalteten Gesprächsphase (vgl. hierzu Kapitel 4.2.1). Darüber hinaus sollten diese Gruppen und die anderen Netzwerkakteure unmittelbar an den QFD-Workshops beteiligt werden und somit mittelbar an der Entwicklung des Fragebogens für ausgewählte Gruppen von Lehrlingswarten und für grundsätzlich sämtliche Ausbildungsberater mitwirken.

⁵⁰ Als „Indikator“ zur Identifizierung dieser Gewerke diente der Berufsbildungsbericht 2003. Vgl. BMBF 2003, S. 82f.

Ad 1) Um die Akzeptanz und Bereitschaft der Lehrlingswarte für die spätere Befragung (vgl. Kapitel 4.2) sowie für die Mitarbeit im Projekt zu erhöhen, wurden folgende Zentralfachverbände über das Anliegen der Studie informiert und darüber hinaus um eine schriftliche Befürwortung der Studie gebeten:

- Zentralverband des Deutschen Friseurhandwerks
- Hauptverband Farbe Gestaltung Bautenschutz
- Zentralverband des Deutschen Bäckerhandwerks
- Bundesverband Metall
- Zentralverband Sanitär Heizung Klima

Ad 2) Die Auswahl von Ausbildungsberatern für die Interviews (vgl. Kapitel 4.1.2) erfolgte mit Blick auf die regionale Verteilung der Handwerkskammern in Deutschland und deren potenzielle Einzugsgebiete.

Ad 3) Aufgrund der organisatorischen Möglichkeiten vieler Handwerkskammern und deren Kenntnis der regionalen Besonderheiten konnte zum Teil auf ein Netzwerk der Kammern zurückgegriffen werden, das auch für die Planung und Durchführung der Interviews im Rahmen der Gesprächsphasen mit den Lehrlingswarten genutzt werden konnte.

Darüber hinaus sollten in Kooperation mit vier ausgewählten Kammerstandorten vier bundesweite QFD-Seminare mit grundsätzlich allen Vertretern des Kooperationsnetzwerkes stattfinden. Es erwies sich jedoch als äußerst schwierig, diese Seminare mit sämtlichen Netzwerkvertretern an den jeweiligen Standorten durchzuführen. Dennoch konnte i. d. R. ein Großteil des Netzwerkes im Seminar repräsentiert werden.

Ad 4) Als Standorte der QFD-Workshops wurden für die alten Bundesländer Köln und Stuttgart ausgewählt, sowie für die jungen Bundesländer Berlin und Erfurt.⁵¹

4.2 Gesprächsphasen

Die Gesprächsphase diente der Überprüfung der durch die Auswertung der Literatur entnommenen Informationen aus folgenden Gründen. Zum einen war die gesichtete Literatur in der Regel älteren Entstehungsdatums (mindestens 10 Jahre). Daher konnte bspw. nicht ausgeschlossen werden, dass aktuelle Entwicklungen im System der Ausbildungsberatung und Lehrlingswarte nur teilweise oder bisher noch gar keinen Eingang in die Literatur gefunden haben. Zum anderen war - wie bereits erwähnt - die Konzeption der Studie so angelegt, dass die Berufsbildungspraxis des Systems eine möglichst hohe Berücksichtigung

⁵¹ An diesen Standorten wurden - auch unabhängig von der Kammerzugehörigkeit - die Seminare in geeigneten Bildungsstätten durchgeführt.

finden sollte. Dazu war es notwendig, dass das Projektteam mit den Akteuren, die im Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem aktiv sind, Kontakt aufnahm und die literaturgestützten Informationen mit deren beruflichem Wirkungsraum überprüfte.⁵²

Diese Überprüfung wurde vor allem mit der Gruppe der Lehrlingswarte und Ausbildungsberater vorgenommen. Darüber hinaus konnte aufgrund der zusätzlichen Interviews mit anderen Netzwerkteilnehmern (z. B. Vertreter der BA, Vertreter der Schule etc.) die Akzeptanz und Tragfähigkeit des Netzwerkes aus Sicht der Netzwerkteilnehmer für die Bearbeitung der zentralen Problemstellung der Analyse des Systems überprüft werden. Des Weiteren konnten so die Erwartungshaltungen in Bezug auf die Aufgaben und Funktionen des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems mit den Netzwerkteilnehmern abgeglichen werden. In diesem Zusammenhang konnten von den Netzwerkteilnehmern auch Kooperationsanforderungen sowie Kooperationsangebote an den oder die anderen Teilnehmer eingebracht werden. Die Netzwerkteilnehmer werden hierbei gewissermaßen als Experten in eigener (beruflicher) Sache betrachtet. Diese Sichtweise lehnt sich letztlich an das Verständnis der „subjektiven Tätigkeitsanalyse“⁵³ an, wonach der Akteur oder Mitarbeiter in einem System als Experte zu betrachten ist, da er die Handlungs- und Gestaltungsspielräume in seinem Arbeitsbereich am besten kennt. Deshalb hat das Projektteam beschlossen, dieses Expertenwissen in die Analyse mit einfließen zu lassen.

4.2.1 Methodisches Vorgehen im Rahmen der Gesprächsphasen

Grundlage für das methodische Vorgehen bildeten zwei Formen von Gesprächsphasen (vgl. Abbildung 10). Zunächst wurde für die Experteninterviews⁵⁴ eine Kombination von problemzentriertem und fokussiertem⁵⁵ Interview eingesetzt, da zum einen auf wenige, ausgewählte Gesprächsgegenstände eingegangen (fokussiert) werden sollte, zum anderen hierbei allerdings auch der Problembezug zur Analyse des Systems „Ausbildungsberatung und Lehrlingswart“ angesprochen werden sollte.⁵⁶ Im Anschluss daran wurden Interviews mit den Experten anhand eines nicht standardisierten Fragebogens durchgeführt. Beide Gesprächsphasen bauten zeitlich direkt aufeinander auf. Hierbei standen die Interviewten als Experten ihrer Arbeit im Vordergrund. Ziel war es, die Interviewten als „echte“ Kooperationspartner im Forschungsvorhaben zu sehen, die ihre Standpunkte und Sichtweisen angemessen im Forschungsprozess einbringen können.

⁵² Vgl. zum methodischen Vorgehen nachfolgend Kap. 4.2.1.

⁵³ Vgl. Faulstich 1998, S. 115f.

⁵⁴ Vgl. Mayring 1995, S. 30.

⁵⁵ Vgl. Hopf 1991, S. 178f.

⁵⁶ Vgl. Hopf 1991, S. 177ff.

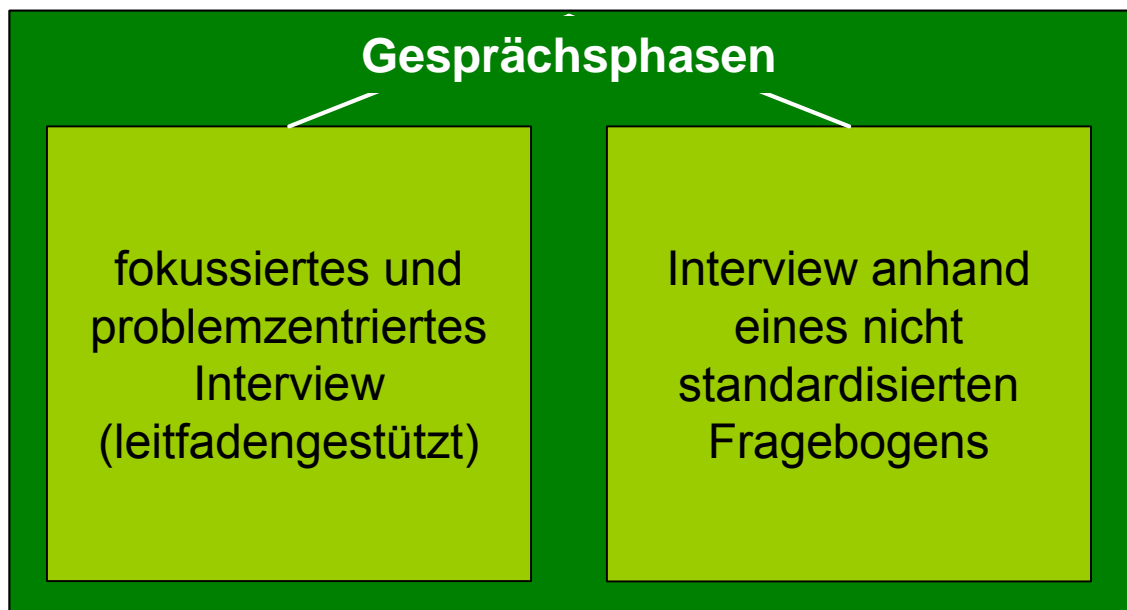


Abbildung 12: Gesprächsphasen

Als Grundlage für den Leitfaden im Rahmen des problemzentrierten und fokussierten Interviews dienten die Aufgabenbeschreibungen, die für die Lehrlingswarte und die Ausbildungsberater erarbeitet worden sind.⁵⁷ Die Befragung im zweiten Teil des Gespräches mittels vorformulierter Fragen (nicht standardisierte Befragung) diente der Bündelung der erhaltenen Informationen. Durch den dadurch erreichten höheren Standardisierungsgrad im Vergleich zum problemzentrierten und fokussierten Interview war eine bessere Vergleichbarkeit zwischen den geführten Interviews möglich.

Die gesamten Gesprächsphasen dienten zum einen dazu, die Aufgabenprofile mit dem aus der Literaturrecherche entwickelten Profil abzugleichen und zu vervollständigen. Zum anderen dienten sie der Schaffung einer Vertrauensbasis und der Erfassung der „Stimmungen“ der Berufsbildungspraxis bei den handelnden Akteuren vor Ort. Nicht zuletzt zum Aufbau dieses Vertrauensverhältnisses zwischen den Interviewten und dem Interviewer wurde aufgrund der geringen Gesamtzahl von Befragten den Experten zugesichert, die gesammelten Daten zu anonymisieren, damit auch methodisch gewährleistet werden konnte, dass die einzelnen Personen „frei“ über ihre Erfahrungen und Einschätzungen sprechen konnten.

4.2.2 Fehlerquellen

Im Rahmen wissenschaftlicher Untersuchungen gibt es diverse Fehlerquellen. Eine dieser Fehlerquellen ist die statistische Mortalität⁵⁸. Ursprünglich kommt der

⁵⁷ Diese Aufgabenbeschreibungen wurden in Form offener und alltagssprachig verständlicher W-Fragen erfragt (z. B. Was sind Ihre Hauptaufgaben? Was macht Ihnen am meisten dabei Spaß? Welche Aufgaben sind eher lästig? ...).

⁵⁸ Vgl. Wottawa/Thierau 2003.

Begriff aus dem medizinischen Bereich und beschreibt das Versterben von Patienten während der unterschiedlichen Behandlungen und der daraus resultierende Schwierigkeiten in der Auswertung⁵⁹. Im sozialwissenschaftlichen Kontext und speziell auf die Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems bezogen, wird unter diesem Schlagwort ein anderes Phänomen beschrieben: das Fehlen oder Entziehen bestimmter Personengruppen im Verlauf einer Studie. Im vorliegenden Kontext könnte das Fehlen der weniger engagierten Vertreter im Rahmen des Kooperationsnetzwerkes und insbesondere das Fehlen der wenig engagierten Ausbildungsberater und Lehrlingswarte zu einer Verzerrung der Ergebnisse führen. Während jedoch die Ausbildungsberater grundsätzlich als hauptamtliche Angestellte von Handwerkskammern eine gewisse „berufliche Verpflichtung“ „empfinden“ könnten sowie grundsätzlich die Möglichkeiten haben bzw. eingeräumt bekommen können, an einer Untersuchung zur Analyse des Systems „Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem“ mitzuwirken⁶⁰, so entfällt dieser formal begründete Aspekt bei den Lehrlingswarten als Ehrenamtsträger.

Lehrlingswarte sind neben ihrer Aufgabe als Lehrlingswart in der Regel selbstständige Meister, die ihren eigenen Betrieb führen. Schon aufgrund der damit verbunden geringeren zeitlichen und organisatorischen Möglichkeiten ist es plausibel, anzunehmen, dass Lehrlingswarte auch nur geringere Möglichkeiten der Beteiligung an einer Untersuchung zur Analyse des „Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems“ haben könnten.

Die Auswahl der Ausbildungsberater erfolgte nach Rücksprache mit den zuständigen Abteilungen der Kammern und dürfte damit auch gerade die Ausbildungsberater als Beteiligte im Kooperationsnetzwerk hervorgebracht haben, die als besonders geeignet eingestuft wurden. Darüber hinaus wurden zur Minimierung der o. a. Fehlerquelle die Lehrlingswarte unter Rückgriff auf die o. a. Kriterien zur grundsätzlichen Auswahl zufällig ausgewählt.

Folgende Übersicht gibt an, an welchen Standorten die Durchführung der Gesprächsphasen mit Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten realisiert werden konnte (Interviewstandorte).

⁵⁹ Vgl. Cook/Campbell 1976, S. 223-326.

⁶⁰ Letztlich ist den Autoren bekannt, dass auch von den Ausbildungsberatern nicht erwartet werden kann, dass sie als positiven Ausdruck ihres hauptamtlichen, beruflichen Engagements an wissenschaftlichen Studien mitwirken müssen. Es kann hier nur vermutet werden, dass die Bereitschaft aber auch die Möglichkeiten hierzu tendenziell höher sein dürften, als bei Ehrenamtsträgern im Handwerk.

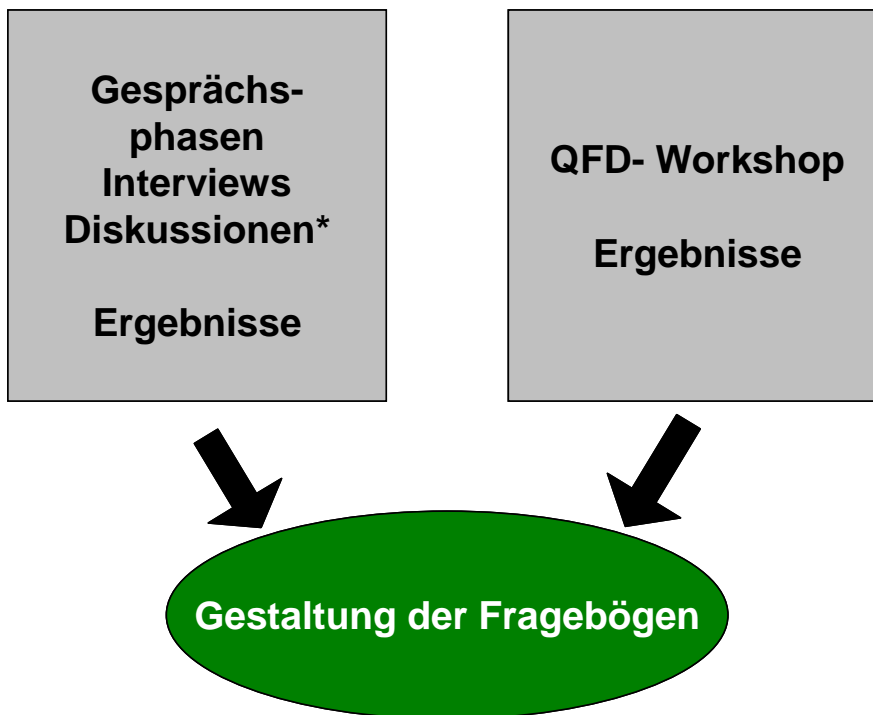
	Alte Bundesländer	Junge Bundesländer
Analyse Ausbildungsberater	Kammern HWK zu Köln HWK Düsseldorf HWK Aachen HWK Region Stuttgart	Kammern HWK Erfurt HWK Berlin HWK Cottbus
Analyse Lehrlingswart	Innungen/Kreishand- werkerschaft Bäckerinnung Köln/Erftkreis Friseur-Innung Düsseldorf Innung für Metalltechnik Köln Maler- und Lackiererinnung Waiblingen - Kreishandwerkerschaft Ludwigsburg	Innungen/Kreishand- werkerschaft Maler- und Lackiererinnung Berlin Kfz-Innung Erfurt-Ilmkreis Kreishandwerkerschaft Leipzig

Abbildung 13: Interviewstandorte Ausbildungsberater und Lehrlingswarte

4.2.3 Berücksichtigung der Interviewergebnisse aus den Gesprächsphasen

Die Interviewergebnisse stellen neben noch anzuführenden Ergebnissen der QFD-Methode die methodischen Zugänge zur Gestaltung der Fragebögen (vgl. Kapitel 4.3.4, sowie die Fragebögenmuster im Anhang) dar (vgl. Abbildung 14). Sie liefern die Basis für die Entwicklung der Items und Antwortvorgaben im Rahmen der quantitativen Befragung. Die Gesprächsphasen wurden von den Projektmitarbeitern stichwortartig protokolliert. Eine Aufzeichnung mittels moderner technischer Möglichkeiten wurde aufgrund von z. T. organisatorischen und zum Teil rechtlichen Bedenken der Interviewpartner nicht vorgenommen.⁶¹

⁶¹ Eine trennscharfe Unterscheidung des Einflusses der Interviewergebnisse sowie der QFD-Workshops für die Gestaltung der Fragebögen lässt sich zwar nicht vornehmen. Aber wesentliche Ergebnisse der unterschiedlichen methodischen Zugänge zur Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems können wie folgt benannt werden. Bei der Lehrlingswartebefragung fließen die Interviewergebnisse insbesondere in den Fragen bzw. Antwortvorgaben zu A 8 (Stellvertreter), A 12 (Kontakte, Materialien, Quellen), B 14 bis 18 (Lehrgangsinhalte, -durchführung, -nützlichkeit, -formen), B 20 (Entschädigung), B 23 (Anerkennung), B 27 (Aufgabenspektrum) ein. Bei den Ausbildungsberatern fließen die Interviewergebnisse insbesondere in den Fragen bzw. Antwortvorgaben zu A 2 (Kontakte, Materialien, Quellen), A 4 bis 7 (Lehrgangsinhalte, -durchführung, -nützlichkeit, -formen), C 19 (Organisation, Personen, Gremien), C 24 (Sicherstellung u. Überwachung) ein.



*Ausbildungsberaterseminare

Abbildung 14: Einflussquellen auf die Fragebogengestaltung

4.2.4 Informationsquelle Ausbildungsberaterseminare⁶²

Eine weitere, vom Projektteam genutzte, Informationsquelle zur Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems stellen die Ausbildungsberaterseminare dar, die der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) anbietet. Diese Seminare werden den Ausbildungsberatern der Kammer als Weiterbildungsmaßnahme bzw. Austauschforum angeboten. Auf den mehrtägigen Seminaren treffen sich in der Regel ca. 30 Ausbildungsberater aus bundesweiten Kammern. Zu den Veranstaltungen werden Referenten eingeladen, die u. a. neue Entwicklungen der Berufsbildung vorstellen. Der so gegebene Input wird dann im Plenum der Ausbildungsberater diskutiert. Dieser Rahmen konnte auch vom Projektteam insofern wahrgenommen werden, als dass das Projekt zur Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems auf den Ausbildungsberaterseminaren in Bad Wörishofen und in München präsentiert werden konnte. Hierbei wurden erste Erkenntnisse vorgestellt und mit den anwesenden Ausbildungsberatern diskutiert. In der offenen und fruchtbaren Atmosphäre der Seminare kamen so wichtige Impulse aus den Reihen der

⁶² Die Informationen, die auf den Ausbildungsberaterseminaren gewonnen werden konnten, lassen u. a. aufgrund von Überschneidungen mit den Ergebnissen der Gesprächsphasen und der QFD-Methode keine eindeutige Zuordnung zu einzelnen Fragen und Antwortvorgaben der Fragebögen zu.

Ausbildungsberater. Die Vorstellung der Projektskizze und erster Teilergebnisse auf diesen Seminaren zu einem relativ frühen Zeitpunkt im Projektverlauf kann als Überprüfung der bis dahin gewonnenen Erkenntnisse im Sinne einer formative Evaluation⁶³ aufgefasst werden. Insbesondere konnte hier die Relevanz der geplanten Netzwerkkonstellation von einer zentralen Gruppe, nämlich den Ausbildungsberatern, unmittelbar diskutiert werden.

4.3 Quality Function Deployment-Methode (QFD)⁶⁴

Wie bereits mehrfach angedeutet, wurde die Gestaltung der Fragebögen zur Analyse des Systems der Ausbildungsberatung und Lehrlingswarte maßgeblich durch die QFD-Methode beeinflusst. Nachfolgend werden deshalb die Möglichkeiten der Nutzung dieser Methode gerade für sozialwissenschaftliche Zwecke erläutert.

4.3.1 Beschreibung der QFD-Methode

Das „Quality Function Deployment“ (QFD) ist ein Ansatz, der innerhalb des Total Quality Managements den Instrumenten der Qualitätsplanung zuzuordnen ist. Es handelt sich dabei um eine umfassende Systematik zur kundenorientierten Produktentwicklung und -planung, die Ende der 60er Jahre in Japan von AKAO für die Fertigungsindustrie entwickelt und erstmalig im Schiffsbau einer Werft in Kobe eingesetzt wurde.⁶⁵ Mit einer zeitlichen Verzögerung begann die Auseinandersetzung mit QFD Anfang der 80er Jahre in den USA und erst Ende der 80er Jahre in Europa und insbesondere auch in Deutschland.⁶⁶

Die Hauptaufgabe von QFD ist es, der „Stimme des Kunden“ (Voice of the Customer) Gehör zu verleihen und seine Anforderungen systematisch in Produkt- und Qualitätsmerkmale zu übersetzen.⁶⁷ Dabei wird eine Reihe von Matrixdarstellungen zur Dokumentation der Kundenanforderungen und der Produktmerkmale eingesetzt. Im sozialwissenschaftlichen Kontext der vorliegenden Studie ist die „Stimme des Kunden“ letztlich die „Stimme des Netzwerks“. Die ermittelten Kooperationspartner stellen gewissermaßen als „Kunden“ vergleichbare und unterschiedliche Anforderungen an das „Produkt“ Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem. Aus einer methodisch qualitativ-empirischen Sichtweise wird hier die Orientierung an den Bedürfnissen der Netzwerkpartner und die Berücksichtigung ihrer Erfahrungen und Kenntnisse für die Gestaltung des Analyseinstruments „Fragebogen“ systematisch in den Mittelpunkt gerückt.

⁶³ Vgl. Will/Winteler/Krapp 1987, S. 21f.

⁶⁴ Der nachfolgende Beitrag zur QFD-Methode wurde von Herrn von Kiedrowski im Rahmen seiner Mitarbeit im Projekt verfasst. Zur grundlegenden Darstellung der Methode vgl. Kiedrowski 2001, insb. S. 197ff.

⁶⁵ Vgl. Akao 1990, S. 184ff.; Akao 1992, S. 15ff.; Bossert 1991, S. 5.

⁶⁶ Vgl. Cohen 1995, S. 16ff.; Bergmann 1995, S. 11ff.; Brunner 1992, S. 43.

⁶⁷ Vgl. Cohen 1995, S. 11.

Das hierfür erforderliche Hauptinstrument des QFD ist eine Matrix, die aufgrund ihrer Form auch 'House of Quality (HoQ)' genannt wird. Bei der Entwicklung des HoQ setzt QFD noch einige weitere Techniken ein, wie z. B. Affinitäts-, Baum- bzw. Hierarchiediagramme sowie Kreativitätstechniken⁶⁸. In der HoQ-Matrix werden die erhobenen Kundenanforderungen und die Produktmerkmale in Beziehung zueinander gesetzt und der Grad der Erfüllung der Kundenanforderungen festgestellt.

Darüber hinaus gehen noch weitere Informationen in die HoQ-Matrix ein, wie die Gewichtung der Kundenanforderungen, die Wechselwirkungen zwischen den Produktmerkmalen, die Zufriedenheit mit der bisherigen Leistung, der Vergleich mit der Leistung der Konkurrenz, die Zielgröße der Leistung, die derzeitige Leistung und die Bedeutung der Leistung bzw. des Produkt-/Qualitätsmerkmals. Unter Berücksichtigung dieser Informationen ergibt sich der Aufbau des HoQ, wie er in Abbildung 15 vereinfacht dargestellt ist.

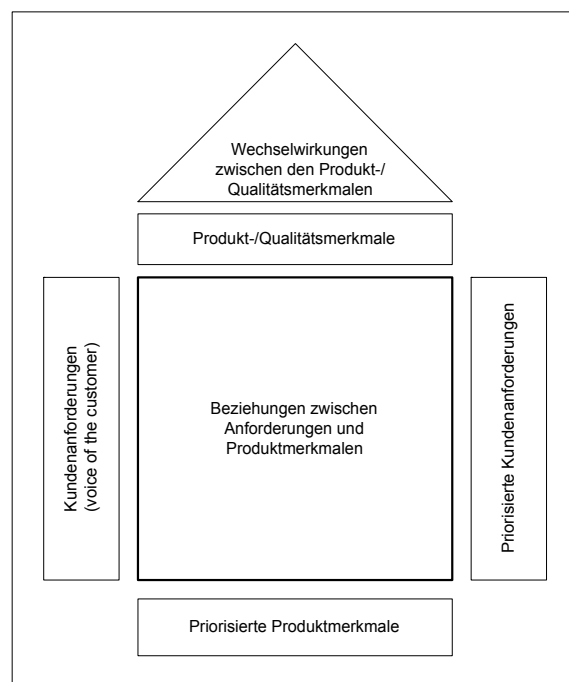


Abbildung 15: Vereinfachte Darstellung des House of Quality⁶⁹

Im Zentrum des HoQ steht eine Matrix, in der die Kundenanforderungen mit den Produktmerkmalen in Beziehung gesetzt werden. Damit wird dargestellt, ob und wie stark die einzelnen Produktmerkmale zur Erfüllung der Kundenanforderungen

⁶⁸ Vgl. ASI 1990, S. 26; Cohen 1995, S. 11f.

⁶⁹ In Anlehnung an: Bossert 1991, S. 7.

beitragen. Daraus lässt sich die Priorisierung der Produktmerkmale durch die erfasste Wichtigkeit erstellen.

QFD wird als universell einsetzbares Analyse-, Planungs- und Kommunikationsinstrument angesehen. Es gewährleistet unter anderem eine

- durchgängige Kundenorientierung durch Berücksichtigung der Kundenanforderungen und der Wettbewerbsinformationen,
- intensive Zusammenarbeit und Kommunikation aller Beteiligten durch die abteilungsübergreifende Zusammensetzung des QFD-Teams,
- umfassende Dokumentation, so dass Entscheidungen auf der Basis vielfältiger qualitativer Daten getroffen werden können.

4.3.2 Einsatz des HoQ im Qualitätsmanagement von Weiterbildung

Bereits 1993 wurde von HEEG unter anderem die Idee entwickelt, Methoden aus dem industriellen Qualitätsmanagement auf die Weiterbildung zu übertragen.⁷⁰ FLACHSENBERG greift den Vorschlag auf und integriert die Methoden in ein „Instrumentarium zur qualitätsfördernden Konzeption von Weiterbildungsmaßnahmen“⁷¹. Im Rahmen dieses Konzeptes wird die QFD-Methode bei der Planung einer Schulungsmaßnahme eingesetzt. Das HoQ dient dabei dazu, Qualifizierungsziele, Lernziele, Lerninhalte, Medien und Methoden zu ermitteln sowie deren Wichtigkeit und Geeignetheit zur Erreichung der Qualifizierungsziele zu bewerten.

4.3.3 Einsatz der QFD-Methode im Rahmen der Machbarkeitsstudie

Die Anwendung der QFD-Methode zur Analyse des Systems „Ausbildungsberatung und Lehrlingswart“ wurde in den folgenden Schritten durchgeführt:

1. Zusammensetzung des QFD-Teams
2. Erhebung und Bewertung der Kooperationsnetzwerkanforderungen (Kundenanforderungen; Voice of the Customer Analysis)
3. Erhebung der Produkt- bzw. Qualitätsmerkmale des Systems „Ausbildungsberatung und Lehrlingswart“ (Voice of the Engineer Analysis)
4. Bildung der HoQ-Matrix.

⁷⁰ Vgl. Heeg u. a. 1993; 1994, S. 27.

⁷¹ Vgl. Flachsenberg 1998, S. 93ff.

4.3.3.1 Zusammensetzung des QFD-Teams

Um die Stärke des QFD, nämlich die durchgängige Kundenorientierung durch Berücksichtigung der Kundenanforderungen, zu realisieren, ist es erforderlich, alle relevanten Netzwerketeiligten⁷² in den Prozess einzubeziehen. Im Rahmen der Machbarkeitsstudie waren dies insbesondere

- die Ausbildungsberater / ggf. Ausbildungsplatzentwickler,
- die Lehrlingswarte,
- die Auszubildenden/jungen Gesellen,
- die ÜBA/ÜBS-Ausbilder,
- die Betriebe bzw. Meister als Ausbildende,
- die Vertreter der Gewerkschaften,
- die Vertreter der Bundesagentur für Arbeit,
- die Vertreter der Schule.

Idealerweise sollte jede Gruppe mit einem Vertreter beteiligt sein, um die verschiedenen Interessen umfassend zu berücksichtigen. Eine solche umfassende Repräsentation der verschiedenen Anspruchsgruppen erwies sich jedoch als schwierig. Die Vertreter der Gewerkschaften sowie die Auszubildenden selbst bzw. junge Gesellen konnten trotz erheblicher Bemühungen nur für einen einzigen Workshop mobilisiert werden. An lediglich zwei der insgesamt vier Workshops haben Mitarbeiter der Bundesagentur für Arbeit teilgenommen. Ansonsten waren alle anderen Anspruchsgruppen in allen durchgeführten Workshops gleichmäßig vertreten.

4.3.3.2 Erhebung und Bewertung der Anforderungen der Netzwerkteilnehmer

Mit der Erhebung und Bewertung der Anforderungen der Netzwerkteilnehmer/Kundenanforderungen wurde in den Workshops die Grundlage für eine kundenorientierte Betrachtung des Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystems geschaffen. Als Kundenanforderungen wurden die gegenwärtigen und zukünftigen Ziele sowie die zukünftigen Wünsche/Erwartungen an die Ausbildungsberatung herangezogen. Zu Beginn der Workshops wurde mit Hilfe einer Kartenabfrage, bei der alle Beteiligten stichwortartig ihre Anforderungen an das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem formulieren sollten, ein

⁷² Im Rahmen von TQM werden diese auch Stakeholder (Beteiligte und Betroffene) genannt.

Anforderungskatalog erstellt.⁷³ Diese Anforderungen wurden im nächsten Schritt mit allen Beteiligten diskutiert. Im Anschluss an die Diskussion wurden die genannten Anforderungen „geclustert“⁷⁴, wobei in allen Workshops eine identische Aufteilung vorgenommen wurde, um eine bessere Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Workshops herstellen zu können. Als Cluster bzw. Anforderungsgruppen wurden folgende Bereiche gewählt:⁷⁵

- Marketing für Berufsausbildung betreiben,
- Konflikte managen,
- Ausbildungsqualität verbessern,
- Aufbau von Know-how unterstützen,
- Informationen adressatengerecht aufbereiten,
- Kooperationen im Netzwerk fördern.

Die Cluster wurden gebildet, um die Bewertung der Anforderungen zu erleichtern. Jeder Teilnehmer erhielt eine begrenzte Anzahl von Punkten mit der Vorgabe, diese hinsichtlich der Wichtigkeit der einzelnen Anforderungsgruppen zu verteilen und so eine Priorisierung der Anforderungsgruppen vorzunehmen. Ohne die Bildung von Clustern hätte die Bewertung im Rahmen der eintägigen Workshops nicht durchgeführt werden können. Durch die Normierung der Punktzahlen wurde das Gewicht der einzelnen Anforderungsgruppen in Prozent ausgedrückt.

4.3.3.3 Erhebung der Produkt- bzw. Qualitätsmerkmale

Im dritten Schritt wurden die Produkt- bzw. Qualitätsmerkmale festgelegt. Als Produkt- bzw. Qualitätsmerkmale wurden alle Methoden und Instrumente aufgefasst, die geeignet sind, zur Erfüllung der Anforderungen beizutragen. Um ein möglichst umfassendes Bild zu den Entwicklungspotenzialen aus Sicht der Beteiligten zu erhalten, wurde bewusst nicht danach differenziert, ob diese Instrumente in der Praxis bereits im Einsatz sind oder ob sie nur als Erfolg versprechend angesehen werden.

⁷³ In dieser Anfangsphase der jeweiligen Seminare hieß die konkrete Frage „Was wollen wir durch das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem im Idealfall erreichen?“ Hiermit werden die (Einzel-)Anforderungen der Netzwerkpartner an das System abgebildet.

⁷⁴ Ziel der Diskussion war es jeweils, die vorigen Einzelanforderungen zu gemeinsamen Anforderungsgruppen (Cluster) zusammenzufassen.

⁷⁵ Die Angaben zu den Anforderungsgruppen wurden auf dem ersten QFD-Workshop in Köln (s. u.) ermittelt. Zur Identifikation der Teilnehmer mit den Clustern sowie zur vollständigen Wiedergabe der Expertendiskussionen ist auch die Bezeichnung der Cluster mit den Begriffen, die aus den Gruppendiskussionen entstanden sind bzw. auf die sich die Gruppen geeinigt haben, notwendig. Unabhängig davon dürften analytische Reflexionen zu den Clustern auch zu anderen Bezeichnungen führen.

4.3.3.4 Bildung der HoQ-Matrix

Bei der Bildung der House of Quality Matrix wurden die Anforderungsgruppen bzw. Cluster mit den "Produktmerkmalen", also den Maßnahmen oder Instrumenten, in Beziehung gesetzt. Jede/s Maßnahme bzw. Instrument wurde gemeinsam mit allen Beteiligten darauf hin überprüft, ob und in welchem Maße die Erfüllung zur Erhöhung der (Kunden-)Zufriedenheit bezüglich der (Kunden-)Anforderungen⁷⁶ beitragen kann. Der Beitrag wurde durch die Festlegung der folgenden Korrelationswerte dokumentiert.

Wirkung des höheren / verbesserten Einsatzes einer/s Maßnahme / Instruments auf die Kundenzufriedenheit bezüglich einer Kundenanforderung	Punkte
Sehr starke	9
Mittlere/mäßige ("abgeleitete Zusammenhänge")	3
Schwache/mögliche ("es kommt darauf an...")	1
Keine/neutrale	0

Tabelle 2: Korrelationswerte

Aufgrund des geringen Zeitbudgets auf den Seminaren⁷⁷ wurde bei der Bildung der House-of-Quality-Matrix auf das vollständige Ausfüllen der Matrix mit sämtlichen Korrelationswerten verzichtet. Es wurde vielmehr gefragt, „welche/s Maßnahme/Instrument zur Erfüllung welcher Anforderungsgruppe am meisten beiträgt“. Die hierdurch ermittelte Korrelation von „Maßnahme/Instrument“ mit „Anforderungsgruppe“ wurde mit dem Wert 3 versehen. Danach wurde gefragt: „zu welchen weiteren Anforderungsgruppen ein/e Maßnahme/Instrument noch beiträgt“. Die Korrelationen zu den jetzt genannten Anforderungsgruppen erhielten den Wert 1. Alle anderen Korrelationen erhielten den Wert 0. Zum Schluss wurde die Frage gestellt, welche der Maßnahmen/Instrumente als besonders effektiv eingeschätzt werden. Die Korrelationswerte dieser besonders effektiven Maßnahmen/Instrumente wurden auf den nächsthöheren Wert erhöht. Das heißt, eine Korrelation, die bisher mit dem Wert 3 eingestuft wurde, erhielt durch die Effektivitäts-Einstufung den Wert 9.

⁷⁶ Hierunter kann eine idealtypische Zielerreichung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems verstanden werden.

⁷⁷ Trotz intensiver Bemühungen konnte die Vielzahl der Netzwerkteilnehmer auf keinem QFD-Seminar länger als einen Arbeitstag teilnehmen.

Eine Normierung dieser absoluten Werte führt zu den relativen Wichtigkeiten der Funktionen/Maßnahmen, die in der HoQ-Matrix in Prozent angegeben sind. Die relative Produktmerkmalswichtigkeit $pw(m)^*$ für jedes Produktmerkmal m errechnet sich wie folgt (siehe Gleichung):

$$pw(m)^* = \frac{pw(m)}{\sum_{m=1}^M pw(m)} \%$$

Gleichung 2: Berechnung der relativen Produktmerkmalswichtigkeit $pw(m)^*$

Anhand der relativen Produktmerkmalswichtigkeiten wurde die Rangfolge der Funktionen/Maßnahmen erstellt.

4.3.4 Vorstellung der Ergebnisse der QFD-Workshops

Im Verlauf der Workshops wurden mit den Teilnehmern nach den vorher beschriebenen Mustern wichtige Ansätze zur Entwicklung wesentlicher Teile der Fragebögen erarbeitet. Hierbei ist festzustellen, dass die Resultate der einzelnen Workshops nicht in dem Maße differieren, wie es bei der Konzeption der Workshops erwartet wurde. Im Einzelnen können folgende Ergebnisse über die verschiedenen Veranstaltungen berichtet werden.

4.3.4.1 QFD-Workshop Köln

Dem „Pilot-Workshop“ in Köln kam eine besondere Bedeutung zu. Die Repräsentanten des Kooperationsnetzwerkes waren Experten, die schon im Vorfeld durch die Experteninterviews in den Gesprächsphasen in das Projekt involviert waren. Fast sämtliche Gruppen des Netzwerkes waren auf dem QFD-Workshop vertreten. Lediglich der Vertreter der Gewerkschaft musste kurzfristig absagen. Es wurde interessanterweise auch auf dem Seminar festgestellt, dass gerade solche Treffen der Praktiker auf den operativen Ebenen neue Möglichkeiten und Perspektiven eröffnen und dass dies ein bisher ungenutztes Potenzial sei. Dies sei in der Vergangenheit zu wenig erfolgt.

Nach der Clusterung der idealtypischen Ziele und Aufgaben konnten die bereits für die Darstellung der QFD-Methode angeführten unterschiedlichen sechs Anforderungsgruppen ermittelt werden. Diesen konnte jeweils eine unterschiedliche Anzahl von Aufgaben zugeordnet werden (siehe Tabelle 4).

Marketing für Berufsausbildung betreiben	Konflikte managen	Ausbildungsqualität verbessern	Aufbau von Know-how unterstützen	Informationen adressatengerecht zugänglich machen	Kooperationen im Netzwerk fördern
Akquise von Ausbildungsstellen	Weitervermittlung bei Abbrüchen	Eingreifen bei Feststellung mangelnder Eignung	Erarbeitung von Infos zur Berufsausbildung	Beratung von Azubis	Stärkung und Verbesserung der Zusammenarbeit von Azubis, Betrieb, ÜBL, Schule
Informationsaustausch über neue Betriebe	Schlichtung bei Streitigkeiten	Unterstützung bei affektiven und sozialkommunikativen Kompetenzen	Lehrlingswarte auf ihre Aufgabe vorbereiten	Informationsaustausch über Veränderungen bei Berufsbildern	Akzeptanz der Zuständigkeiten erhöhen
Optimierung der Information potentieller Azubis	Vermeidung von Streitigkeiten	Verbesserung der Qualität der Fachausbildung		Optimierung der Zusammenarbeit	Förderung der Zusammenarbeit
Projekte mit Azubis an Schulen	Konfliktberatung	Förderung schwacher Azubis		Transparenz über Aufgaben von A+L bei Azubis/Betrieben	Förderung des Gemeinschaftssinns
Bewerbung von Berufen in den Schulen	Ausbildungsabbruch vermeiden	Förderung starker Azubis		Verbesserung der Information über die Existenz des Systems	Koordination der Kooperation im Netzwerk
Anforderungsprofile klären	Verhandlungen mit Azubis	Geeignete LW finden		Erhöhung der Zusammenarbeit bei der Neuordnung von Berufen	Kontakte herstellen/pflegen
		LW motivieren		Ausbildung der Lehrlingswarte	
		Motivation von Azubis			

Tabelle 4: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Köln)

Die anschließende Bewertung der Cluster ergab folgende Rangfolge (siehe Abbildung 16):

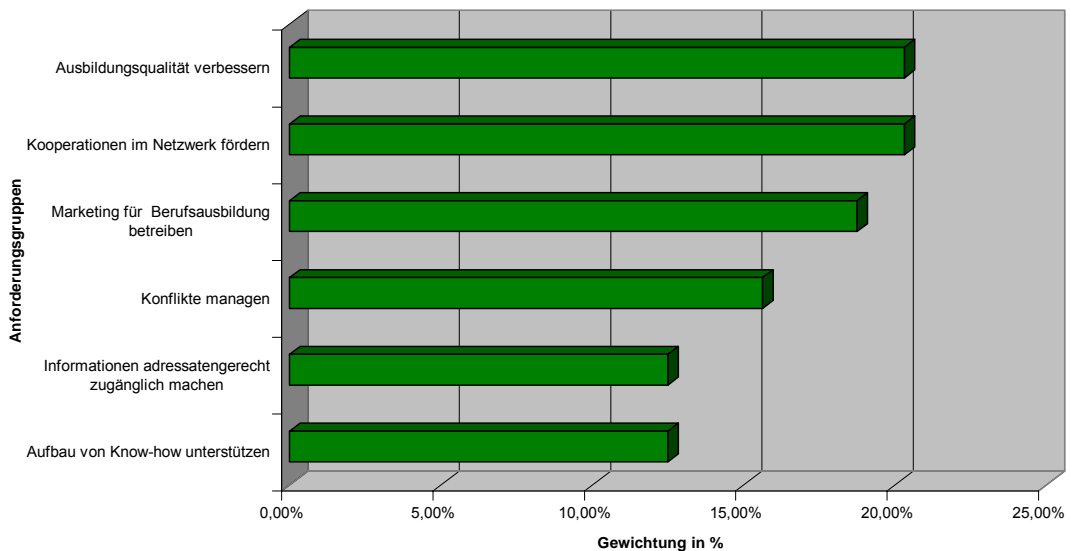


Abbildung 16: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Köln)

Zur Bildung der Rangfolge wurde die Verteilung von Klebepunkten an der Moderationswand durchgeführt. Jeder Teilnehmer erhielt acht Klebepunkte, die er beliebig auf die Cluster-Gruppen verteilen konnte. Leider ergab sich hierbei die Situation, dass sowohl die Cluster „Ausbildungsqualität verbessern“ und

„Kooperation im Netzwerk fördern“ punktgleich bewertet wurden, als auch „Informationen adressatengerecht zugänglich machen“ und „Aufbau von Know-How unterstützen“ jeweils punktgleich bewertet wurden. Somit war es notwendig, zwischen den beiden Paarungen jeweils noch eine separate Abstimmung über die Reihenfolge durchzuführen. Daraus ergab sich nachstehende Rangfolge:

- Ausbildungsqualität verbessern
- Kooperation im Netzwerk fördern
- Marketing für Berufsausbildung betreiben
- Konflikte managen
- Informationen adressatengerecht zugänglich machen
- Aufbau von Know-How unterstützen

Die Sammlung der Methoden und die Bewertung ihrer Nützlichkeit ergab ein Bild, in dem mit nur 20 unterschiedlichen Ansätzen (von über 40 genannten Methoden) schon knapp 75% der Wichtigkeit bei der Erfüllung der Ziele abgedeckt werden. Aufgelistet erschienen den Teilnehmern folgende Methoden besonders geeignet, die angestrebten Ziele zu erreichen.

Rang	Instrumente	Wichtigkeit
1	Schülerfirmen	4,85%
2	Kooperationsverträge	4,55%
3	Qualifizierte Langzeit- und Ferienpraktika	4,52%
4	Kontaktpflege zu allen Ausbildungsbereichen	4,47%
4	Mitarbeit in Konsensrunde NRW, Arbeitskreis Schule-Wirtschaft	4,47%
6	Beratung von Arbeitskreisen z.B. BQH und RAA	4,12%
7	Kooperation mit allgemein bildenden Schulen	3,85%
7	Lehrerbetriebspraktika	3,85%
9	Berufsvorbereitung durch Berufspraktika	3,41%
9	Ausbildungsbegleitende Hilfen	3,41%
9	Zusammenarbeit mit Berufsschulen	3,41%
9	Infos über Belohnung bei guter Leistung weitergeben	3,41%
9	Kooperation Innung / Schule / Berufskolleg	3,41%
9	Projekt "Handwerk lernen" an Schulen	3,41%
9	Regelmäßige Zusammenkünfte der Netzwerkteilnehmer organisieren	3,41%
16	Beratung von potentiellen Bewerbern	3,15%
16	Informationen (Berufsorientierung) von potentiellen Bewerbern	3,15%
16	Anschreibenaktionen, Betriebsbesuche, Betriebsberatung	3,15%
16	Berufskolleg in allgemein bildenden Schulen	3,15%
20	Anwalt der Lehrlinge	2,63%

Summe in %
73,82%

Tabelle 5: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Köln)

In einem weiteren Schritt der Auswertung wurde analysiert, in welchem Maße die im Workshop identifizierten Instrumente zur Erfüllung der Anforderungen beitragen. Der Beitrag jedes einzelnen Instrumentes zur Erfüllung der Anforderungen wurde von den Beteiligten bewertet, indem je ein Korrelationswert vergeben wurde, wenn die Wirkung eines Instruments auf eine Anforderungsgruppe festgestellt wurde. Je höher die Summe der Korrelationswerte für eine Anforderungsgruppe ist, desto mehr wirksame Instrumente stehen zur Verfügung, um diese Anforderungen zu erfüllen. Bei der Abbildung 17 fällt auf, dass die Korrelationen sehr ungleichmäßig verteilt sind. Während sich 33,9% aller Korrelationen auf die Anforderungsgruppe „Marketing für Berufsausbildung betreiben“ beziehen, entfallen nur 7,53% auf die Anforderungsgruppe „Konflikte managen“ und sogar nur 2,05% auf die Anforderungsgruppe „Aufbau von Know-how unterstützen“. Diese Werte weisen darauf hin, dass von den im Workshop identifizierten Instrumenten nur wenige den Aufbau von Know-how unterstützen und das Konfliktmanagement verbessern. Das steht im Missverhältnis zur Einstufung der Wichtigkeit dieser Aufgabenbereiche.

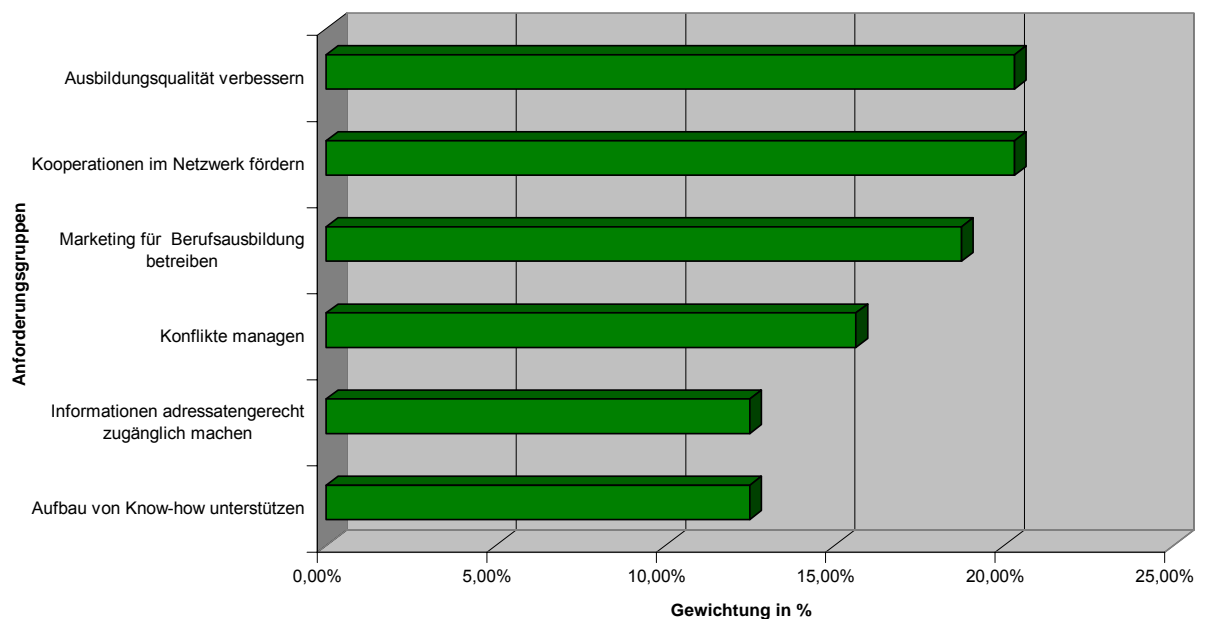


Abbildung 17: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Köln)

4.3.4.2 QFD-Workshop Erfurt

Der zweite QFD-Workshop im Rahmen der Studie fand am 04. Juni 2005 im Bildungszentrum der Handwerkskammer Erfurt statt. Insgesamt neun Experten konnten als Vertreter der Berufsschulen, der Ausbildungsberater und –platzentwickler sowie der Innungsbetriebe und Ausbilder in den überbetrieblichen

Bildungszentren begrüßt werden. Das Netzwerk des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems konnte somit größtenteils abgebildet werden. In diesem Workshop wurde ein besonderes Augenmerk auf die möglicherweise auftretenden Besonderheiten, die sich aus den Rahmenbedingungen in den neuen Bundesländern ergeben könnte, gelegt.

Gemäß dem herkömmlichen Verfahren des QFD wurden zunächst Ziele und Aufgaben, die die Akteure mit dem Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem verbinden, abgefragt. Die Clusterung der Nennungen durch die Workshopleitung konnte in Anlehnung an die Ergebnisse des ersten Workshops in Köln erfolgen, da ähnliche Ziele und Aufgaben in die Diskussion eingebracht wurden.

Zusammenfassend wird das Ergebnis in der folgenden Tabelle dargestellt:

Konflikte managen	Ausbildungsqualität verbessern	Aufbau von Know-how unterstützen	Informationen adressatengerecht zugänglich machen	Kooperationen im Netzwerk fördern
Probleme während der Ausbildung im Vorfeld vermeiden	Strukturierung der Zusammenarbeit über den gesamten Aus- und Weiterbildungsprozess	Aufgabenteilung zwischen AB+LW	Beratung über Spezialisierungsmöglichkeiten in der Ausbildung	Kurze Kommunikationswege sichern
Erfolgreicher Ausbildungsabschluss	Ausbildungsplatzsicherheit	Anreize zur Übernahme des "Postens" LW verbessern	Gute Beratung der Azubis durch feststehenden Ansprechpartner	Ausbildungsbedarf und Lehrstellennachfrage abstimmen
	Leistungssteigerung der Azubis	Information der Berufsberater	Berufsorientierung verbessern	Informationen über berufliche Bildung bereitstellen
	Kontinuierliche und dauerhafte Begleitung der Azubis	Information der Beratungslehrer	Betreuung der Azubis verbessern	LW pflegt Kontakte zwischen HwK und ÜLU
	Überprüfung der Ausbildungseignung der Betriebe		LW pflegt Kontakte zwischen Eltern, Jugendlichen und Betrieben	Abgrenzung der Aufgaben von AB+LW
	Einhaltung der Lehrpläne überwachen		Informationen über neue Berufe, Analyse bestehender Berufe	Einheitliches Handeln im Netzwerk
	Verbindung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildungsberatung		Nutzung von Erfahrungen und Informationen zur Entwicklung von Berufen	Zusammenarbeit aller Beteiligten verbessern
				Zusammenarbeit von Bildungs- und Betriebsberatung verbessern

Tabelle 6: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Erfurt)

Im Gegensatz zu den Ergebnissen des Kölner Workshops fällt auf, dass die Hauptgruppe „Marketing für Berufsbildung betreiben“ nicht genannt wurde. Dies könnte mit dem starken Engagement der Vertreterin der Bundesagentur für Arbeit in Köln in diesem Bereich zusammenhängen. Vertreter der Bundesagentur für Arbeit waren auf dem Erfurter Workshop leider nicht anwesend.

Die anschließende Bewertung der Cluster durch die Workshopteilnehmer hinsichtlich ihrer Bedeutung mit Hilfe einer Punktabfrage ergab folgende Rangfolge:

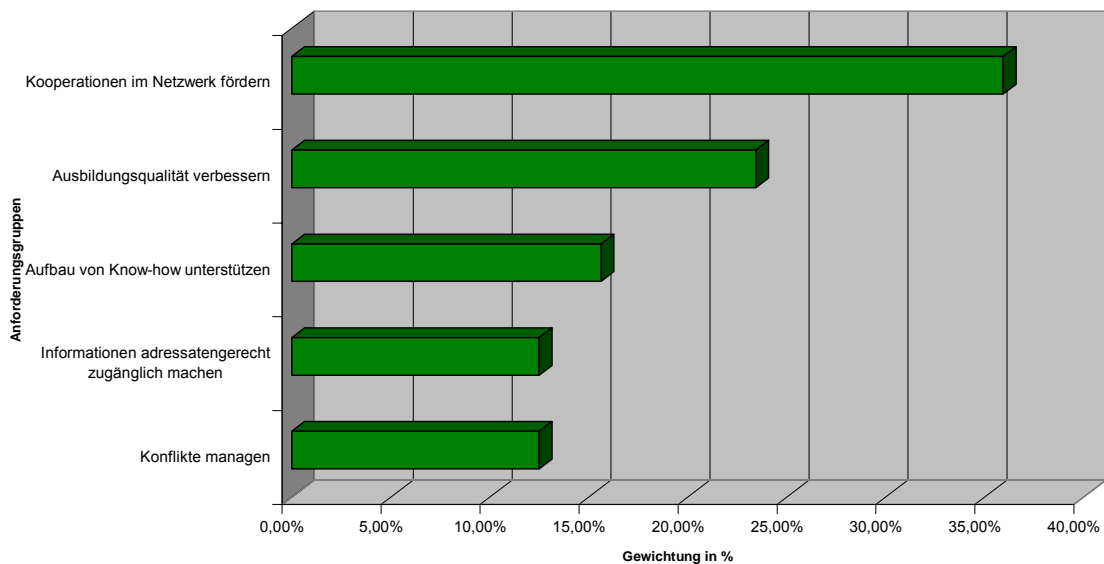


Abbildung 18: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Erfurt)

Die Förderung der Kooperation im Netzwerk wurde in Erfurt mit großem Abstand als wichtigste Aufgabe des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems eingeschätzt. Die Teilnehmer sahen in der Zusammenarbeit der Akteure die grundlegende Voraussetzung zur Erreichung aller anderen Ziele.

In einem weiteren Schritt wurden von den Teilnehmern Instrumente zur Erfüllung der Aufgaben im Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem zusammengetragen. Insgesamt wurden hier 44 unterschiedliche Möglichkeiten genannt. Im Anschluss stellten die Netzwerkvertreter Verbindungen zwischen den bewerteten Anforderungsgruppen und den aufgelisteten Instrumenten heraus. Darüber hinaus mussten sie die besondere Effizienz einiger Instrumente hinsichtlich der Zielerreichung bewerten.

Hieraus konnte die abgebildete Verteilung der Instrumente auf die Anforderungen an das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem ermittelt werden.

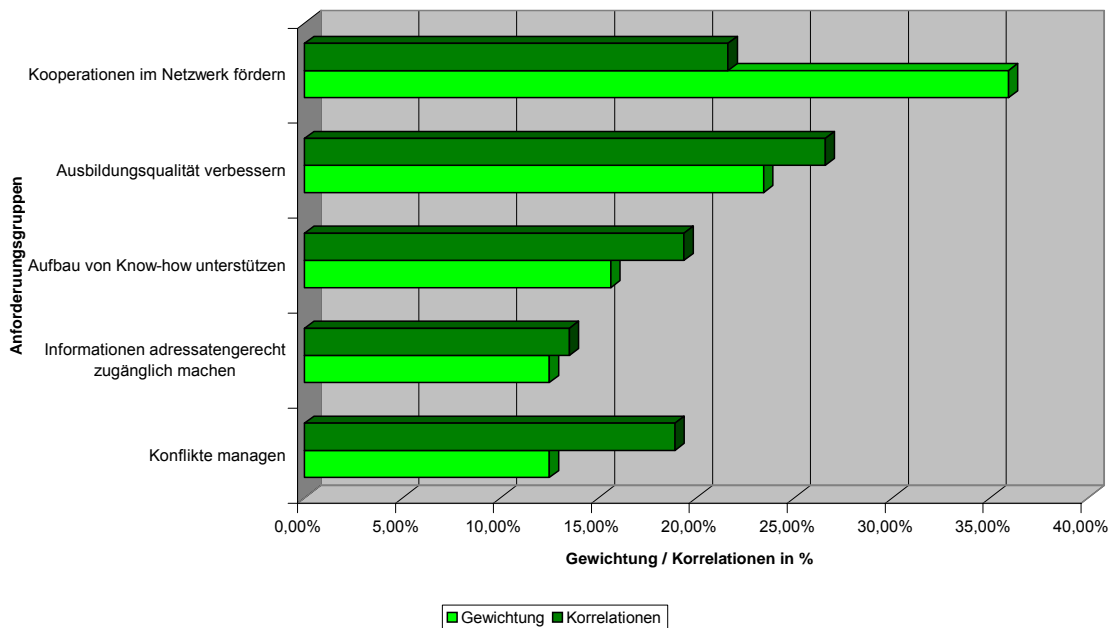


Abbildung 19: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Erfurt)

Die Diskrepanz zwischen dem Anteil der Instrumente und der Wichtigkeit des Ziels deutet darauf hin, dass insbesondere bei der „Förderung der Kooperation im Netzwerk“ nicht ausreichend wirkungsvolle Instrumente zur Verfügung stehen, wie es die Einschätzung der Bedeutung der Anforderungsgruppe erwarten ließe. Effiziente Maßnahmen/Instrumente zur Bearbeitung des Feldes „Management von Konflikten“ scheinen hingegen ausreichend vorhanden zu sein.

Im Hinblick auf die Bewertung der Wichtigkeit einzelner Instrumente können die Ergebnisse des Workshops in Erfurt abschließend in folgender Abbildung zusammengefasst werden:

Rang	Instrumente	Wichtigkeit	
1	Erstellen und Veröffentlichen eines Angebotspools innerhalb des Netzwerkes	6,91%	
1	Definition von Verantwortlichkeiten	6,91%	
1	Abwehr von Negativtendenzen durch Entwicklung und Vertretung gem. Positionen im Netzwerk	6,91%	
1	Abstimmung der Bedarfe innerhalb des Netzwerkes	6,91%	
5	(Weiter-)Qualifizierung der Ausbilder + Lehrer	5,51%	
6	Politische Rahmenbedingungen setzen	4,51%	
6	Berufsorientierungsmaßnahmen	4,51%	
6	Allgemeinbildung verbessern	4,51%	
6	Verzahnung von Betrieben, Schulen und Kammern	4,51%	
10	Erfahrungsaustausch	3,01%	
10	Motivation aller Beteiligten unterstützen	3,01%	
12	Kooperationsvereinbarungen	2,64%	
13	Aussprachen zwischen Teilnehmern	2,40%	
13	Ausbildung zur Mediation	2,40%	
13	Prävention von Konflikten	2,40%	
13	Einheitliche Kommunikationsebene aller Beteiligten schaffen	2,40%	
13	Zielgruppengerechte Informationsplattform (neue Medien/Internet)	2,40%	
18	Leistungs- und Kompetenzprofile (Gelbe Seiten)	2,30%	
18	Ständige Kommunikation der Partner	2,30%	Summe in %
18	Technische Unterstützung	2,30%	78,76%

Tabelle 7: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Erfurt)

Mit Hilfe von 20 der 44 genannten Instrumente lassen sich rund 74% der wichtigsten Ziele und Aufgaben des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems nach Einschätzung der ostdeutschen Experten unterstützen.

4.3.4.3 QFD-Workshop Stuttgart

Im Anschluss an den Erfurter Workshop fand am 15. Juli 2004 der Stuttgarter Workshop statt. Mit einer Expertenrunde aus acht Teilnehmern hatte sich eine engagierte und fachkundige Gruppe gebildet, so dass die regionalen Besonderheiten bei der Erstellung des Fragebogens Berücksichtigung fanden. Leider musste auch in Stuttgart auf die Teilnahme eines Vertreters von der Gewerkschaftsseite verzichtet werden. Bei der Sammlung der einzelnen Aufgaben, die für das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem eine Bedeutung haben, stellte sich schnell heraus, dass die bisherige Clusterung der vorangegangenen Workshops übernommen werden konnte. Somit ergab sich tabellarisch zusammengefasst folgendes Bild:

Marketing für Berufsausbildung betreiben	Konflikte managen	Ausbildungsqualität verbessern	Aufbau von Know-how unterstützen	Informationen adressatengerecht zugänglich machen	Kooperationen im Netzwerk fördern
Nachwuchswerbung	Neutrale Vermittlung durch Ausbildungsberater + Lehrlingswart	Ausbildung im Verbund ermöglichen	Vielseitige Beratung der Lehrlingswart	Ideale Beratung der Lehrlinge	Ausbildungsberater und Lehrlingswart stehen in Kontakt
Ausbildungsplatzwerber	Prävention von Konflikten	Unterstützung bei der Ausbildung bieten	Transparenz über Prüfungsanforderungen	Fachlich kompetente Beratung durch Ausbildungsberater + Lehrlingswart in Kooperation	Bekanntheitsgrad von Ausbildungsberater + Lehrlingswart erhöhen
Berufsorientierung unterstützen		Ausbildung überwachen		Verantwortlichkeiten definieren und transparent machen	Kooperation aller Beteiligten
Informationen über Ausbildungsbetriebe bereitstellen		Anforderungen an Azubis richtig darstellen		Informationen über die Entwicklung der Berufe	Verantwortlichkeiten definieren und transparent machen
		Förderung schwacher Auszubildender		Informationen über Berufe bereitstellen	Kontinuierliche Beratung von Betrieben und Azubis
		Förderung starker Auszubildender			Zusammenarbeit Betriebe-Schule fördern
		Begabungen identifizieren			

Tabelle 8: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Stuttgart)

Schon während der Sammlung der einzelnen Anforderungen kristallisierte sich in der Diskussion heraus, dass dem Themenbereich „Kooperation im Netzwerk fördern“ eine besondere Bedeutung zukommt. Dieser erste Eindruck wurde nach der Bildung einer Rangfolge bestätigt. Der Trend, der in den Ergebnissen des Kölner und des Erfurter Workshops sich andeutete, wurde auch in Stuttgart fortgesetzt und somit konnte schon zu diesem Zeitpunkt die besondere Bedeutung die der Kooperation zukommt, unterstrichen werden.

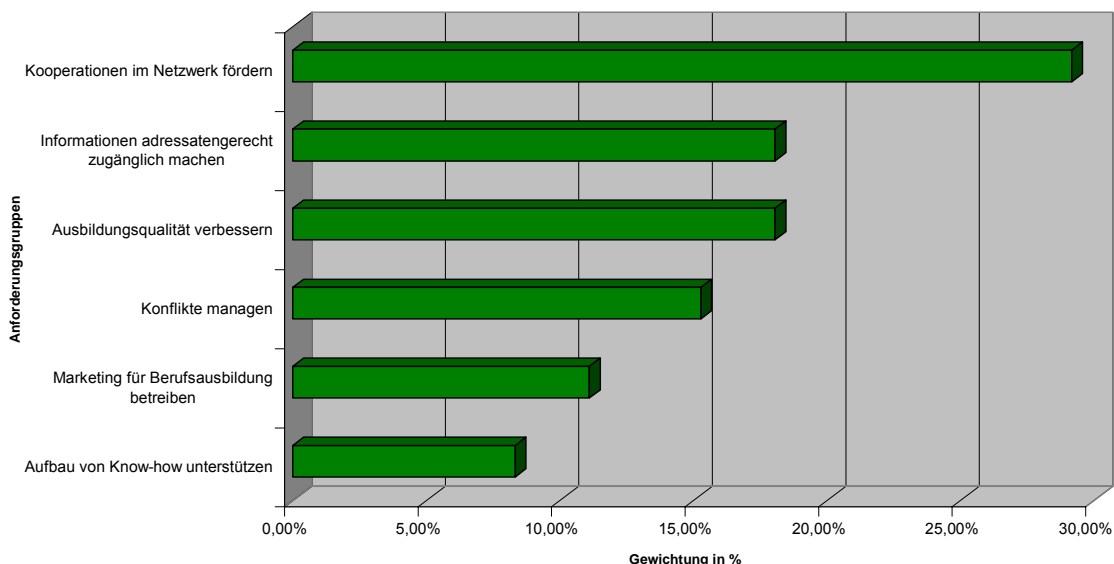


Abbildung 20: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Stuttgart)

Bei der Sammlung der möglichen Instrumente, die bei der Umsetzung der definierten Ziele ihren Einsatz finden können, benannten die Teilnehmer 38 unterschiedliche Ansätze und Instrumente. Wenn, wie in den vorangegangenen Workshops, eine Effizienzliste aufgestellt wird, in der 75% der bedeutendsten Instrumente zur Zielerfüllung dargestellt werden, ergibt sich aus den Einschätzungen der Stuttgarter Experten folgendes Bild:

Rang	Instrumente	Wichtigkeit
1	Persönliche Kontakte aufbauen	7,14%
1	Seminare und Workshops zur Einarbeitung von neuen Lehrlingswart	7,14%
3	Treffen mit Lehrlingswart beim Elternabend	6,52%
4	Rundschreiben/Newsletter zur Verbreitung von aktuellen Informationen	6,21%
5	"Aktiver" Ausbildungsausschuss	5,24%
6	Neue Techniken und Ausbildungsinhalte bekanntmachen	4,66%
7	Internetangebot über Zuständigkeiten	4,04%
8	Eigener (passwortgeschützter) Bereich für Lehrlingswart auf www.handwerks-power.de	3,83%
8	Berufsinformationstag an allgemein bildenden Schulen	3,83%
8	Marketingmaterial für Gesamthandwerk (Werkzeugkoffer, Unterrichtsbeispiele etc.)	3,83%
11	Beratungsangebot verstärken	3,42%
12	Handreichungen (Best Practice etc.)	3,21%
13	Gegenseitige Besuche in unterschiedlichen Institutionen, Lernorten	3,10%
14	Ausbildungsberater vorstellenz.B. auf Innungsveranstaltungen	2,62%
15	Lehrstellenbörse auf Ebene von Innungs-, Landesverband und Kammerebene	2,48%
16	Vorstellung von Lehrlingswart + Ausbildungsberater in Berufsschulen bei Ausbildungsbeginn	2,45%
17	Meldeliste für Ausbildungsbetriebe	2,35%
18	Schnittstellen definieren Ausbildungsberater + Lehrlingswart	2,31%

Summe in %
74,37%

Tabelle 9: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Stuttgart)

In Stuttgart zeigte sich besonders, dass es bei der sehr hoch eingeschätzten Anforderungsgruppe „Kooperation im Netzwerk fördern“ eine Missverhältnis zu der Effizienz der vorhandenen Mittel/Instrumente gibt. Eine weitere genauere Betrachtung der Instrumente ist nach der Auswertung des Workshops in den Bereichen der „Verbesserung der Ausbildungsqualität“ und dem „Konfliktmanagement“ denkbar. Hier besteht der Bewertung und Einschätzung der Teilnehmer folgend, noch ein Missverhältnis zwischen wirkungsvollen Instrumenten und der Bedeutung der Anforderungsgruppen. Bei der Betrachtung der „Marketinginstrumente für die Berufsausbildung“ hingegen scheint eine große Anzahl an effizienten Instrumenten vorhanden zu sein.

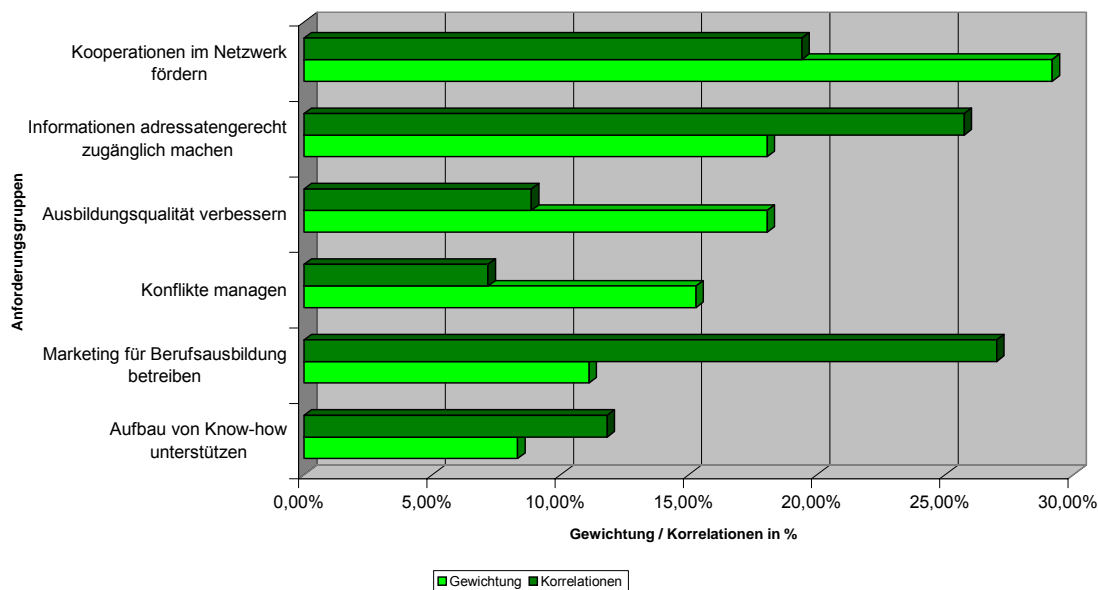


Abbildung 21: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Stuttgart)

4.3.4.4 QFD-Workshop Berlin

Der letzte der QFD-Workshops fand in Berlin statt. Mit Bedauern musste festgestellt werden, dass es den Berliner Vertretern der Bundesagentur für Arbeit nicht möglich war, an dieser Veranstaltung teilzunehmen. Nach einer erfolgreichen Warm-up Phase stellte sich schnell eine offene, konstruktive und ergebnisorientierte Arbeitsatmosphäre ein. Die Teilnehmer konnten sich im Anschluss an die Sammlung der Aufgaben und Ziele sofort mit der schon erprobten Systematisierung der vorangegangenen Workshops arrangieren. Somit ergab sich aus Berliner Sicht folgende Übersicht.

Marketing für Berufsausbildung betreiben	Konflikte managen	Ausbildungsqualität verbessern	Aufbau von Know-how unterstützen	Informationen adressatengerecht zugänglich machen	Kooperationen im Netzwerk fördern
Gute Berufsberatung im Vorfeld	Disziplinierung der Jugendlichen	Motivation der Jugendlichen	Viele Betriebe die (auch in neuen Berufen) ausbilden	Vermittlung von Azubis mit hoher sozialer Kompetenz	Kontakte/gegenseitiges Verständnis zwischen Betrieben u. freien Trägern verbessern
Betrieben die passenden Azubis vermitteln	Zufriedene Auszubildende (durch Konfliktprävention)	Qualität der Ausbildung sicherstellen	Ausbildungsfähigkeit der Betriebe fördern	Kurze Wege bei Problemlösungen	Schnittstelle für Lehrlinge und Behörden, Kammern, Verbände u. Innungen
Berufsorientierung	Unterstützung der Konfliktlösung zwischen Azubi-Betrieb	Zufriedenheit aller erhöhen	Unterstützung der Betriebe bei Qualifizierungsmaßnahmen durch Ausbildungsberater		Zusammenarbeit Betrieb/Ausbildungsabt.
	Vermittlung/Kommunikation im Streitfall	Qualität der Ausbildung erhöhen	Ausbildung der Ausbilder in Betrieben		Schnittstelle Betrieb, Kammern, Neutral
	Ausbildungsabbrüche mindern	Gute Berufsberatung während der Ausbildung	Unterstützung der Betriebe bei der Ausbildung		
	Reibungslose Ausbildung	Schnittstelle für Betriebe und Azubis			
	Konfliktintervention	Ausbildungsberatung während der Ausbildung			
		Zufriedenheit aller Beteiligten (an der Berufsausbildung)			
		Qualität der Berufsausbildung			

Tabelle 10: Anforderungen an das Ausbildungsberater- und Lehrlingswartesystem (Berlin)

Im folgenden Schritt wurden, wie in den vergangenen Workshops auch, die Themen-Cluster mittels einer Punktebewertung in eine Rangfolge gebracht. Übereinstimmend mit den Ergebnissen aus den vergangenen Veranstaltungen, wurde auch in Berlin „Kooperation im Netzwerk fördern“ als das bedeutendste Thema angesehen.

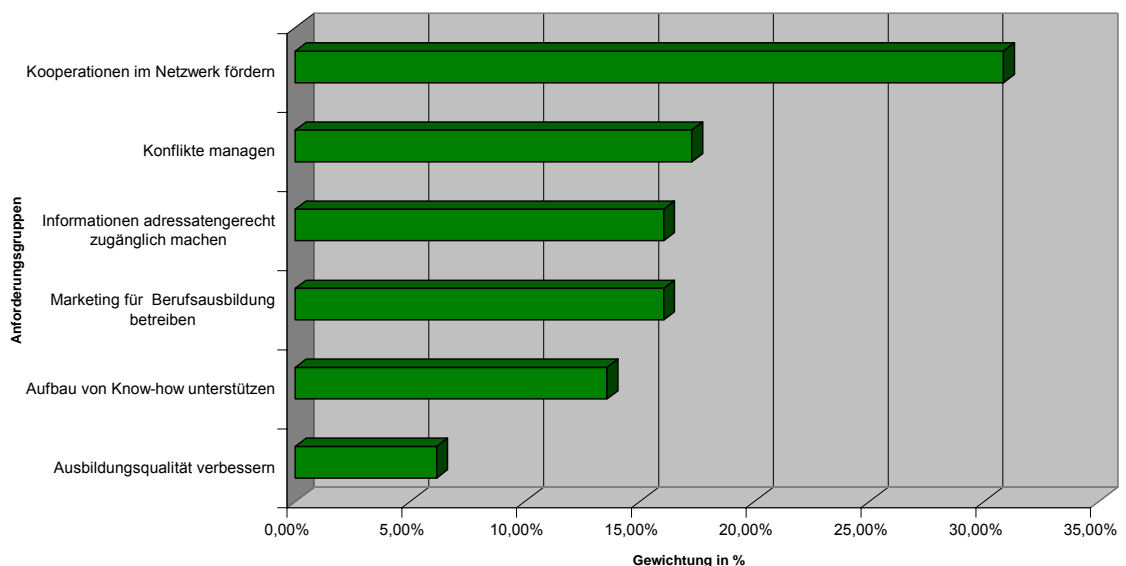


Abbildung 22: Gewichtung der Anforderungsgruppen (Berlin)

Bei der Einschätzung der anderen Anforderungen fand sich in Berlin allerdings eine neue Konstellation.

- Kooperationen im Netzwerk fördern
- Konflikte managen
- Informationen adressatengerecht zugänglich machen
- Marketing für Berufsausbildung betreiben
- Aufbau von Know-how unterstützen
- Ausbildungsqualität verbessern

Anzumerken bleibt noch, dass der dritte und der vierte Rang punktgleich bewertet wurden.

Die Sammlung der Instrumente für die Umsetzung der gesammelten Aufgaben und Ziele war der nächste Schritt auf der Agenda des Workshops. Hierbei steuerten die Workshopteilnehmer rege Möglichkeiten zur Zielerreichung bei. Auch bei der Einschätzung der Teilnehmer über die Wirksamkeit der Methoden bestand innerhalb der Gruppe eine große Übereinstimmung. So konnten schon mit nur der Hälfte der gesammelten Methoden über 75% der Wirksamkeit dargestellt werden. Einen Überblick hierzu bietet die Tabelle

Rang	Instrumente	Wichtigkeit	
1	Lehrer-Praktikum	9,77%	
2	"Beratungshaus"	8,52%	
	Bundesanstalt für Arbeit(BA)+Jugendhilfe+Schullaufbahnberater		
2	Regelmäßige Meetings im Netzwerk	8,52%	
4	Informationsveranstaltung zum HW für Lehrer	6,17%	
5	Konfliktbewältigung, gezielter einsetzen und unterstützen	6,02%	
6	Probetage/Wochen (Praktikum)	5,91%	
6	Informationen für Berater (BA)	5,91%	
6	Ausbildungsinfoblatt für Betriebe	5,91%	
9	Regelmäßiger Austausch HWK und BA	4,43%	
10	Treffen der Lehrlingswarte	3,86%	
11	Schulung für Lehrlingswarte	3,75%	
12	Tag der "Offenen Tür"	3,33%	
13	Lehrlingswarte für Anlage B ernennen	3,29%	
			Summe in % 75,42%

Tabelle 11: Rangfolge der wichtigsten Instrumente (Berlin)

Abschließend wurde auch hier das Verhältnis zwischen der Wichtigkeit der Anforderung und den Möglichkeiten durch die vorhandenen Instrumente dargestellt.

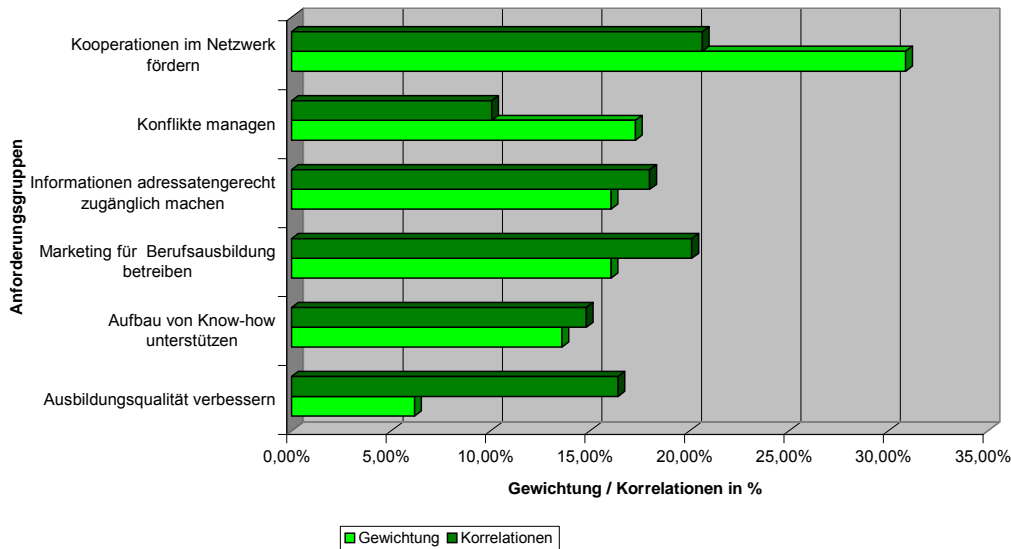


Abbildung 23: Anforderungsgruppen in Korrelation zu den Instrumenten (Berlin)

Hier ergab sich ein schon vertrautes Bild. Bei den Marketinginstrumenten besteht anscheinend kein Mangel an effizienten Instrumenten zur Bearbeitung der Aufgabe, wogegen die Instrumente und Maßnahmen zur Bearbeitung der Bereiche „Kooperation im Netzwerk fördern“ und „Konflikte managen“ als nicht so geeignet eingestuft werden.

4.3.4.5 Fazit QFD – Workshops

Die QFD-Workshops leisteten einen wesentlichen Beitrag zur Erstellung der Fragebögen und zur Erhellung der Materie⁷⁸. Durch die Expertenrunden wurden zuverlässig die Anforderungen an das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem definiert. Des Weiteren hat es sich als sehr effizient erwiesen, die einzelnen Akteure des Systems miteinander ins Gespräch zu bringen. Hier scheinen nach den Eindrücken der Workshops große Defizite zu bestehen. Dieser Eindruck wird auch durch die Ergebnisse der Workshops bestätigt, da „Kooperation im Netzwerk fördern“ auf allen Workshops als das Topthema angegeben wurde.

Die QFD-Methode hat sich im Einsatz gut bewährt und ist als ein hervorragendes Mittel anzusehen, um im Rahmen von Expertenrunden zielführend Ergebnisse zu

⁷⁸ Auch hier ist eine trennscharfe Unterscheidung, welchen Einfluss die QFD-Workshops für die Gestaltung der Fragebögen hatten, nur schwer vornehmen. Aber vor allen bei der Bildung von Aufgabengruppen leisteten die Experten gute Arbeit (Vgl. Teil B im Fragebogen der Ausbildungsberater und Teil C im Fragebogen der Lehrlingswarte). Weiter lieferten die QFD-Workshops Anregungen für die Eruiierung der Kooperationsstrukturen.

erarbeiten. Besonders hervorzuheben ist die Verknüpfung von qualitativen und quantitativen Forschungselementen. Durch diese Mischung wird es möglich, einerseits offen und flexibel an Problemstellungen heranzutreten und für die Teilnehmer möglichst große Freiheitsgrade zu gewährleisten, und zum anderen die Vorteile der quantitativen Methoden in Punkto Darstellung und Vergleichbarkeit von Ergebnissen zu nutzen.

4.4 Quantitative Befragung der Ausbildungsberater und Lehrlingswarte⁷⁹

Anhand der Ergebnisse der Workshops und Interviewerfahrungen wurde vom Projektteam in einem mehrstufigen Brainstorming-Verfahren⁸⁰ die Fragebögen für die Lehrlingswarte und die Ausbildungsberater erarbeitet. Dabei wurde in der ersten Brainstorming-Phase ein Grundgerüst an Fragen und Systematisierungsraster entwickelt, das sich auf die Ergebnisse und Erkenntnisse aus der qualitativen Evaluationsphase stützt. Dieses Grundgerüst bildete die Basis, um in den Folgephasen sukzessive Optimierungen zu entwickeln.

In der folgenden Abbildung sind die einzelnen Prozessschritte der Fragebogengestaltung zusammengefasst.

⁷⁹ Die folgenden Ausführungen wurden in enger Anlehnung an den Text von Eickhoff (2005) erstellt.

⁸⁰ Vgl. hierzu: Sikora 1976, S. 43ff.

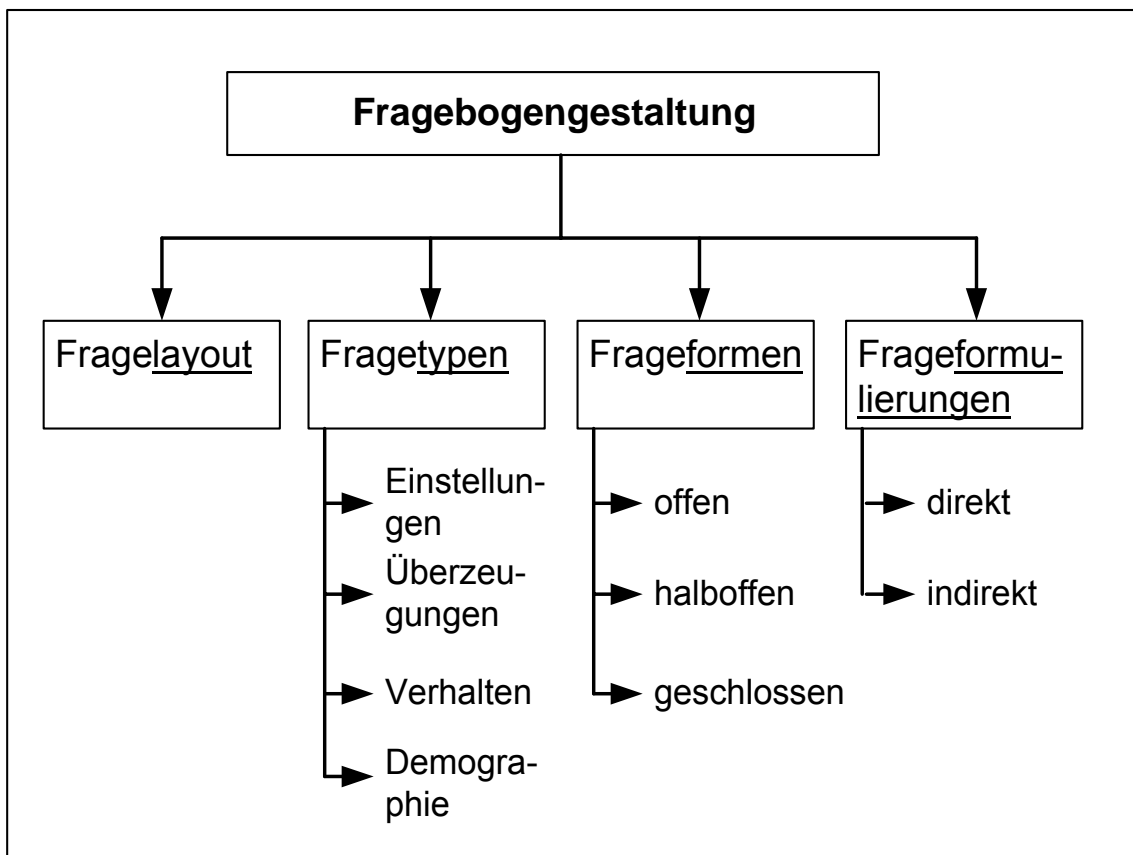


Abbildung 24: Prozessschritte der Fragebogengestaltung⁸¹

4.4.1 Fragelayout

Das Layout eines Fragebogens, aber auch die Gestaltung einzelner Fragen, ist hinsichtlich der Wirkung auf den Adressaten zu überprüfen. Die Erscheinungsform des Fragebogens kann direkte Auswirkungen auf die Kooperationsbereitschaft der Befragten haben.⁸²

Gerade weil die Fragebögen sehr umfangreich sind, lag ein Hauptaugenmerk auf einer ansprechenden Gestaltung. Die gewählte Schrift sollte nicht zu klein sein. Eine graue Hinterlegung jeder zweiten Zeile sollte das Ausfüllen recht umfangreicher Fragebatterien erleichtern. Zusammenfassend standen bei der Formulierung der Fragen die folgenden Gestaltungsaspekte im Vordergrund⁸³:

- keine „kumpelhafte“ Anbiederung bei den Befragten,
- einfach formulierte Fragen,

⁸¹ Eickhoff 2004, S.8.

⁸² Vgl. Schnell/Hill/Esser 1993, S. 369.

⁸³ Zu den Gestaltungsaspekten vgl. Kromrey 2002, S. 363f.; Diekmann 2002, S. 410ff. sowie Bortz/Döring 2002, S. 244ff.

- Vermeidung von doppelten Verneinungen,
- eindeutige Fragen,
- keine überflüssigen Fragen,
- keine Überforderung der Befragten,
- motivierende Fragen einsetzen,
- möglichst wertneutrale Formulierungen,
- disjunkte, erschöpfende und präzise Antwortkategorien⁸⁴,
- möglichst kein Einsatz von mehrdimensionalen Fragen,
- keine indirekten Fragen sowie
- keine Suggestivfragen.

Aus Gründen der Motivation, Strukturierung und Übersichtlichkeit ist somit der Fragebogen in einzelne Teile⁸⁵, sog. Fragenblöcke, -komplexe oder Cluster, zerlegt. Diese unterscheiden sich bei den Lehrlingswarten so wie den Ausbildungsberatern lediglich in der Reihenfolge und dem Umfang. Im Wesentlichen sind folgende Blöcke zu erwähnen:

1. die sozial-demographischen Daten
2. der Bereich Fort- / Ausbildung und der Motivation
3. der Teil zur Ermittlung der Aufgaben und Ziele
4. ein Cluster, der sich mit der Kooperation und den vorhandenen Strukturen beschäftigt
5. und ein Teil, in dem eigene Einschätzungen und Perspektiven erhoben werden.

4.4.2 Fragetypen

Hinsichtlich der Fragetypen⁸⁶ kann eine Dominanz von Verhaltensfragen festgestellt werden. Verhaltensfragen sind vergangenheitsbezogen und erfragen

⁸⁴ Die vorgegebenen Antwortkategorien gelten als annähernd äquidistant und wirken folglich wie Intervallskalierungen (vgl. Bortz/Döring 2002, S. 178).

⁸⁵ Eine Aufteilung komplexer Fragebögen in kleinere Sinneinheiten wird in der gängigen Fachliteratur ausdrücklich empfohlen (vgl. bspw. Diekmann 2002, S. 414).

⁸⁶ Diekmann (2002, S. 404) unterscheidet vier Fragetypen: Einstellungs-, Überzeugungs-, Verhaltens- sowie Demographiefragen.

die Häufigkeit, Dauer und Art einer Handlung.⁸⁷ Des Weiteren werden im Fragebogen anhand von Überzeugungsfragen, Einschätzungen und Meinungen der Lehrlingswarte und Ausbildungsberater abgefragt.

Schließlich werden noch die demographischen Angaben erhoben. Hiermit sollen im Rahmen der späteren Datenauswertung spezifische Ergebnisvergleiche, bspw. unterschieden nach Geschlecht oder nach deren regionaler Herkunft, ermöglicht werden.

4.4.3 Frageformen

Im gesamten Fragebogen ist ein hohes Maß an Standardisierung erkennbar.⁸⁸ Diese Standardisierung dient unter anderem der Einhaltung der Gütekriterien von Messungen, nämlich der Reliabilität und Validität⁸⁹. So dominieren bzgl. der Frageformen⁹⁰ die geschlossenen Fragen. Besonders häufig werden Alternativ- und Auswahlfragen in Form von Rangzuordnungsfragen eingesetzt. Halboffene Fragen werden verhältnismäßig selten, offene Fragen nie eingesetzt.

4.4.4 Frageformulierungen

Zur Frageformulierung⁹¹ kann festgehalten werden, dass sämtliche Fragen direkt gestellt sind. Sie richten sich unmittelbar an die Befragten und betonen damit den subjektiven Charakter der Beantwortung. Auch bei eher unangenehmen Fragen⁹², wie bspw. in welchem Maße die Überwachung der Ausbildung gewährleistet wird, wird hiervon nicht abgewichen.

4.4.5 Pretest-Phase

Nach Fertigstellung der Fragebögen wurden diese in Rahmen der Pretests⁹³ auf ihre Gestaltung und Verständlichkeit hin überprüft. Da sich die postalische Befragung auf das gesamte Bundesgebiet bezieht, wurden die Pretests

⁸⁷ Vgl. Diekmann 2002, S. 405.

⁸⁸ Dieses Vorgehen ist in der Forschung weit verbreitet. So hält auch KROMREY (2002, S. 379) fest: „Der standardisierte Fragebogen gilt als eines der typischen Messinstrumente der empirischen Sozialforschung.“

⁸⁹ Eine Messung gilt als reliable oder zuverlässig, wenn bei mehrfacher Messung gleiche bzw. ähnliche Ergebnisse erzielt werden (vgl. Schnell/Hill/Esler 1993, S. 158). Sie ist zugleich valide oder gültig, wenn tatsächlich das gemessen wird, was gemessen werden sollte (vgl. Schnell/Hill/Esler 1993, S. 162).

⁹⁰ DIEKMANN (2002, S. 408) unterscheidet hier zwischen geschlossenen, halboffenen und offenen Fragen.

⁹¹ Vgl. Kromrey 2002, S. 369.

⁹² Als unangenehm können Fragen verstanden werden, die vor dem Hintergrund einer sozialen Erwünschtheit zu beantworten sind (vgl. Schnell/Hill/Esler 1993 S. 364).

⁹³ Pretests empfehlen sich für alle neu entwickelten Fragebögen, um deren Verständlichkeit, Widerspruchsfreiheit und optische Gestaltung durch die Befragungszielgruppe reflektieren zu lassen (vgl. Diekmann 2002, S. 414ff.).

überregional durchgeführt. Ausgesuchte Ausbildungsberater und Lehrlingswarte⁹⁴ wurden aufgesucht und gebeten, den Fragebogen auszufüllen. In einem anschließenden persönlichen Interview wurden die dabei gemachten Erfahrungen abgerufen und Verbesserungsvorschläge gesammelt.

4.4.6 Erhebung der Daten

Bevor der Versand der Fragebögen erfolgte, wurde zunächst die maßgebliche Datenbasis aufgebaut. Bei den Ausbildungsberatern wurden alle Ausbildungsberater der Kammern angeschrieben (Vollerhebung). Die Stichprobe der Lehrlingswarte wurde in einem zweistufigen Auswahlverfahren⁹⁵ ermittelt. Als erstes ist eine Klumpenstichprobe aus den deutschen Kreishandwerkerschaften gezogen worden. Innerhalb der so ermittelten Kreishandwerkerschaften wurden dann nach einem vorher festgelegten Schlüssel⁹⁶ die einzelnen Gewerke ausgewählt, deren Lehrlingswarte angeschrieben werden sollten. Abschließend wurde mittels Zufallsstichprobe kontrolliert, ob auch alle relevanten Interessengruppen, die von der Studie beleuchtet werden sollen, auch in einem empirisch ausreichenden Maße vertreten waren.



Abbildung 25: Regionale Aufteilung⁹⁷

⁹⁴ Vgl. zu den grundlegenden Überlegungen, welche Gewerke und Kammerstandorte im Mittelpunkt der Erhebung und damit auch der Pretests standen, nochmals Kap. 4.1.2.

⁹⁵ Vgl. Schnell/Hill/Esser 1999, S. 264f.

⁹⁶ In Anlehnung an das Random-Walk-Verfahren vgl. hierzu Schnell/Hill/Esser, 1999 S. 267.

⁹⁷ In Anlehnung an die Grafik des ZWH „Deutschlandkarte mit Handwerkskammern“.

Bei der Überprüfung wurde festgestellt, dass alle relevanten Interessengruppen in der Stichprobe im ausreichenden Maße vorhanden waren (z. B.: Ost/West, Nord/Süd) und somit die Ziehung der Stichprobe erfolgreich abgeschlossen war. Die Verteilung nach den Regionen Nord/Ost/Süd /West erfolgte nach der Zuteilung der Bundesländer wie sie in der Abbildung 25 dargestellt ist.

Im Rahmen der Datenerfassung muss davon ausgegangen werden, dass mit einer gängigen Form des Versands der Fragebögen (Anschreiben einer Forschungseinrichtung, Fragebögen und frankierter Rückumschlag) selten eine Rücklaufquote von 20 oder mehr Prozent erreicht werden kann.⁹⁸ Zur Steigerung der Rücklaufquote war deshalb geplant, im Rahmen von Begleitschreiben des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) sowie der projektrelevanten Zentralfachverbände die Ziele und Möglichkeiten der Untersuchung den Befragten darzulegen. Hiermit sollte die Identifikation und Akzeptanz der Befragten mit der Untersuchung und damit die Rücklaufquote gesteigert werden. Das positive handwerks- und bildungspolitische Interesse des ZDH sowie der jeweiligen Fachverbände konnte somit in entsprechenden Begleitschreiben dokumentiert werden.

Sowohl mit dem Ziel, die Rücklaufquote weiter zu steigern, als auch aus organisatorischen Gründen wurden die Fragebögen für die Lehrlingswarte an die Geschäftsstellen der zuständigen Kreishandwerkerschaften oder Innungen gesandt. Diese wurden ebenfalls auf die Bedeutsamkeit der Befragung hingewiesen und gebeten, die Fragebögen an die Lehrlingswarte weiterzuleiten. Zur eigenen sowie zur Information der Ausbildungsberater erhielten die Geschäftsführer bei den Kammern auch einen Fragebogen und wurden zusätzlich gebeten, an der Befragung teilzunehmen. Der Versand der Fragebögen erfolgte Anfang November 2004.

4.4.7 Rücklauf

Wegen des relativ großen Fragebogenumfangs und der anstehenden Urlaubszeiten zum Ende des Jahres 2004, wurde der 23. Dezember 2004 als Termin für das späteste Rücksendedatum gewählt. Teilweise konnten auch noch verspätet eingegangene Fragebögen angenommen werden. Am Ende konnte eine als durchaus positiv zu bewertende Rücklaufquote realisiert werden.

Bei den Ausbildungsberatern gingen von den 334 versandten Fragebögen 155 ausgefüllt wieder postalisch oder per Fax ein. Das entspricht einer Rücklaufquote von 46,4%.

Bei den Lehrlingswarten war die Rücklaufquote geringer. Hier sind von den 320 angeschriebenen Lehrlingswarten 94 Fragebögen ausgefüllt zurückgesendet worden. Dies entspricht einer Rücklaufquote bei den Lehrlingswarten von 29,3%.

⁹⁸ Vgl. Diekmann 2002, S. 441.

Aus technischen sowie organisatorischen Gründen konnten leider zusätzliche 56 Fragebögen bei der Auswertung der Lehrlingswarte nicht berücksichtigt werden.

5 Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die quantitative Befragung vervollständigt nach der hier vertretenen Auffassung aus methodischer Sicht den empirischen Zugang zum Forschungsfeld (vgl. auch Kap. 4.2.3.).

Trotz intensiver Vorbereitungen kann bei einer solchen empirischen Erhebung nicht völlig ausgeschlossen werden, dass einzelne Fragen – aus welchen Gründen auch immer – von einzelnen Befragten nicht beantwortet werden. Deshalb ist es statistisch erforderlich, gerade die Anzahl der gültigen Fälle für die einzelnen Fragen anzugeben (N). Die Grundgesamtheit der Fragebögen und die damit verbundene maximale Beteiligung bei einer Frage beträgt für die Ausbildungsberater 155.

Die Fragen, die an die Lehrlingswarte und an die Ausbildungsberater gestellt wurden, weisen - trotz der auch oftmals vorzufindenden Gemeinsamkeiten ihrer Aufgaben - zum Teil deutliche Unterschiede auf⁹⁹. Trotzdem werden mit beiden Fragebögen die gleichen Ziele verfolgt, so dass die Ergebnisse aus beiden Befragungen zueinander in Bezug gestellt werden können.

Generell wurden bei den Auswertungen auf Häufigkeitsverteilungen und auf Lagemaße zurückgegriffen (Mittelwert, Standardabweichung und Spannweite).

Bei der Analyse der Einschätzungsfragen wurde in der Regel auch auf einen Durchschnitts-/ Mittelwertwert (arithmetisches Mittel) zurückgegriffen. Die Ermittlung dieses Wertes basiert auf folgender Zuordnung:

Stimme voll zu		←.....→		Stimme gar nicht zu	
+++	++	+	-	--	---
1	2	3	4	5	6

Tabelle 12: Zuordnung zur Durchschnitts- / Mittelwertberechnung

Daraus ergab sich ein Werteschema, das an das schulische Bewertungssystem mit einer Notenspannbreite von „Eins“ bis „Sechs“ angelehnt ist. Ein niedriger Wert bedeutet somit eine hohe Zustimmung, wogegen ein hoher Wert eine besonders starke Ablehnung des in einer Frage aufgegriffenen Sachverhalts zum Ausdruck bringt.

⁹⁹ Vgl. hierzu die Fragebogenmuster im Anhang

Auf eine Besonderheit der Visualisierungsform von Zahlenwerten soll noch kurz hingewiesen werden. Während im allgemeinen Verständnis ein hoher (Zahlen-) Wert besondere Zustimmung repräsentiert und ein niedriger (Zahlen-)Wert eine besondere Nicht-Zustimmung (i. d. R. Ablehnung) wird gewissermaßen „im Unterschied hierzu“ mittels einer grafischen Veranschaulichung gerade des arithmetischen Mittels bspw. in Form von Balkendiagrammen eine besonders starke Zustimmung mittels kurzer Balken sowie eine besonders starke Nicht-Zustimmung mittels längerer Balken abgebildet.

Ein anderer, häufig verwendeter Fragetyp eröffnete den Befragten die Möglichkeit, aus z. T. vorgegebenen Antwortalternativen eine oder mehrere auszuwählen, die ihnen besonders wichtig erschienen. Ein Beispiel hierfür ist die Frage 4:

„Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig aus den Lehrgängen behandelt, an denen Sie als Ausbildungsberater teilgenommen haben?“

Bei diesem Fragetyp werden die „Nennungen“, die „Prozente der Nennungen“ und die „Prozente der Fälle“ ausgewertet.

Frage 4: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig aus den Lehrgängen behandelt, an denen Sie als Ausbildungsberater teilgenommen haben?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Rechtliche Grundlagen	140	24,3%	95,9 %
Konflikttraining	89	15,5%	61 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	77	13,4%	52,7 %
Rhetorik	61	10,6%	41,8 %
Moderation	38	6,6%	26 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	37	6,4%	25,3 %
Mediation	36	6,3%	24,7 %
EDV	36	6,3%	24,7 %
Präsentationstechniken	29	5,0%	19,9 %
Motivation	20	3,5%	13,7 %
Sonstige	13	2,3%	8,9 %
Gesamt	576	100,0%	

Tabelle 13: Auswertungsbeispiel für Mehrfachantworten

Der Wert „Prozent der Nennungen“ nimmt als Basis die Summe aller erfolgten Nennungen, im Beispiel also 576, an. Der Wert „Prozent der Fälle“ betrachtet „nur“ die Fragebögen, die sich an der Beantwortung der Frage auch tatsächlich beteiligt haben¹⁰⁰ und gibt somit an, wie viele von diesen das entsprechende Item gewählt haben. So haben bspw. 95,9% der Ausbildungsberater, die an der Beantwortung der Frage 4 teilgenommen haben, die „Rechtlichen Grundlagen“ als Schwerpunktthema auf den Lehrgängen identifiziert.

5.1 Ergebnisse aus der Befragung der Ausbildungsberater

Ausgehend von den Ergebnissen der Interviews und den QFD-Workshops gliedert sich die Befragung in fünf Blöcke:

- Allgemeine Angaben
- Kompetenzerweiterung/Ausübungsmotivation
- Aufgaben und Ziele
- Kooperation und Einbindung
- Einschätzungen und Perspektiven

5.1.1 Allgemeine Angaben der Ausbildungsberater

Von den 155 Rückläufen antworteten auf die Frage nach der Handwerkskammer (vgl. Frage 43), für die die Ausbildungsberater tätig sind, insgesamt 121¹⁰¹ mit einer annähernden Gleichverteilung der regionalen Zuordnung Nord, Süd, West, Ost.¹⁰²

¹⁰⁰ Fragebögen die bei der Beantwortung einer Frage keine oder ungültige Angaben gemacht haben, wurden als ungültige Fälle deklariert und bei der Auswertung der jeweiligen Frage nicht berücksichtigt.

¹⁰¹ Somit machten 34 Ausbildungsberater keine Angaben über ihre regionale Herkunft und konnten auch nicht im Regionalvergleich betrachtet werden.

¹⁰² Vgl. Kapitel 4.4.6

Frage 43: Für welche HWK sind sie tätig?		
Ausbildungsberater in der Region	N	Prozent
Nord	27	22%
Süd	29	24%
West	32	26%
Ost	33	27%
Gesamt	121	100%

Tabelle 14: Regionale Verteilung Ausbildungsberater bei der Befragung

Bei der Frage nach der Alterstruktur der Ausbildungsberater (vgl. Frage 36) kann folgendes Ergebnis angegeben werden:

Frage 36: Geben Sie bitte Ihr Alter und Ihr Geschlecht an.		
Lebensalter	N	Prozent
25 - 30	4	3%
31 - 40	25	18%
41 - 50	56	41%
51 - 60	39	29%
61 - 64	12	9%
Gesamt	136	100%

Tabelle 15: Altersstruktur der Ausbildungsberater

Somit sind die Befragten im Durchschnitt 47,8 Jahre alt (mit einer Standardabweichung von 8,7 Jahren), wobei der oder die Jüngste 25 Jahre und der oder die Älteste 64 Jahre alt ist.

Offensichtlich ist der Beruf des Ausbildungsberaters eine Tätigkeit, die überwiegend von Männern ausgeübt wird. Nur knapp ein Viertel der Ausbildungsberater ist weiblichen Geschlechts (vgl. Frage 36).

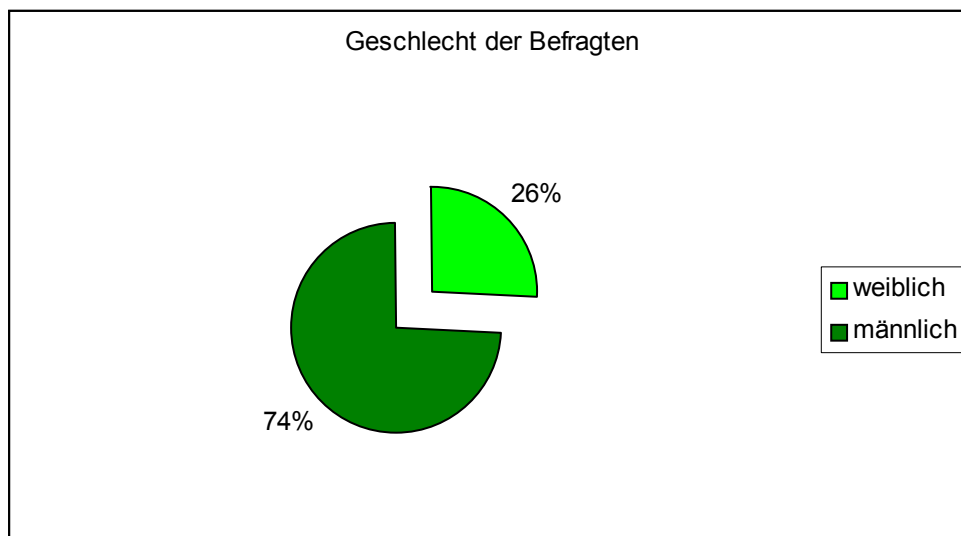


Abbildung 26: Verteilung der Ausbildungsberater nach Geschlecht

Damit weist der Frauenanteil bei den Ausbildungsberatern einen ähnlichen Anteil auf, wie der Anteil im gesamten Handwerk¹⁰³.

Im Gesamtüberblick konnte auf die Frage, wie lange man den Beruf des Ausbildungsberaters schon ausübt (Frage 42), ein Mittelwert von 10,4 Jahren ermittelt werden. Der Durchschnitt in den jungen Bundesländern liegt mit 10,7 Jahren knapp über dem der gesamten Bundesrepublik.

Frage 42: Seit wann arbeiten Sie als Ausbildungsberater?		
Anzahl Berufsjahre	N	Prozent
1 - 5	47	33%
6 - 10	27	19%
11 - 15	39	27%
16 - 20	13	9%
21 - 25	8	6%
> 25	8	6%
Gesamt	142	100%

Tabelle 16: Berufsjahre als Ausbildungsberater in Deutschland

¹⁰³ Vgl. BMBF 2003

Verknüpft man die Aussagen mit dem durchschnittlichen Alter der Ausbildungsberater, so ergibt sich ein relativ hohes „Berufseinstiegsalter“ von ca. 37 Jahren. In der Regel besitzen Ausbildungsberater aber bereits eine berufliche Ausbildung. Insgesamt gaben in diesem Zusammenhang 148 Befragte an, einen berufsbildenden Abschluss zu besitzen (Frage 38). In diesem Zusammenhang gaben über 54% der Befragten an, selber einen Meistertitel erworben zu haben. Ergänzend zur Ausbildung verfügen über 65% der Ausbildungsberater über ein abgeschlossenes Studium (Frage 39) oder einen ähnlichen Abschluss.

Die Erfahrungen, die der Ausbildungsberater dabei erworben hat, werden auch in seiner Tätigkeit als Ausbildungsberater zu Großteilen genutzt. So gaben ca. 68% der Ausbildungsberater an, gegenwärtig auch ihr ursprünglich gelerntes Handwerk zu betreuen (Frage 40). Die Quote derjenigen, die vorher einen eigenen Betrieb geleitet haben, beträgt 18% (Frage 41).

Darüber hinaus sind in diesem Abschnitt des Fragebogens die Ausbildungsberater nach der Anzahl der von ihnen zu betreuenden Betriebe und Auszubildenden befragt worden (vgl. Frage 44).

Für folgende (Teil-)Frage konnte im Bundesüberblick die Verteilung – wie in Tabelle 17 dargestellt - ermittelt werden: „Für wie viele Betriebe sind Sie persönlich zuständig?“

Die Anzahl der zu betreuenden Betriebe (Tabelle 17) gibt an, wie viele Betriebe der Ausbildungsberater zu betreuen hat. Darüber hinaus ist diese Größe deshalb von Interesse, weil diese Betriebe i. d. R. auch grundsätzlich in der Lage wären, auszubilden. Hierbei ergab sich rechnerisch ein Mittelwert von 5.866 Betrieben die von einem Ausbildungsberater einer deutschen Handwerkskammer zu betreuen sind.

Frage 44 b.1: Für wie viele Betriebe sind sie persönlich zuständig?		
Betriebsanzahl pro Ausbildungsberater	N	Prozent
0-1999	11	11%
2000-3999	28	28%
4000-5999	35	35%
6000-7999	12	12%
8000-9999	0	0%
10000-11999	7	7%
≥ 12000	7	7%
Gesamt	100	100%

Tabelle 17: Verhältnis zuständige Ausbildungsberater und Betriebe

Die Anzahl der Betriebe mit Auszubildenden (Tabelle 18) gibt an, wie viele Betriebe mit mindestens einem Auszubildenden von den Ausbildungsberatern betreut werden. Das arithmetische Mittel liegt hier bei 2066 Betrieben, für die ein Ausbildungsberater in der Bundesrepublik zuständig ist.

Frage 44 b.2: Für wie viele Betriebe mit Auszubildenden sind sie persönlich zuständig?		
Anzahl Betriebe mit Auszubildenden	N	Prozent
0-499	5	5%
500-999	22	23%
1000-1499	23	24%
1500-1999	12	13%
2000-2499	12	13%
2500-2999	5	5%
3000-4999	8	9%
≥ 5000	7	7%
Gesamt	94	100%

Tabelle 18: Verhältnis zwischen Ausbildungsberater und zuständige ausbildenden Betrieben

Als letzter Wert bei dieser Frage wurde die Anzahl der Auszubildenden betrachtet, für die ein Ausbildungsberater zuständig ist (Tabelle 19). Der Mittelwert beträgt hier 3.986 Auszubildende pro Ausbildungsberater. Auch hier ist eine extrem große Spannweite zwischen 301 und 20000 Auszubildenden, für die ein Ausbildungsberater zuständig ist.

Frage 44 b.3: Für wie viele Auszubildende sind sie persönlich zuständig?		
Anzahl Auszubildender	N	Prozent
0-999	9	8%
1000-1499	7	7%
1500-1999	11	10%
2000-2499	17	16%
2500-2999	6	6%
3000-3499	13	12%
3500-3999	16	15%
4000-4999	8	8%
5000-9999	13	12%
≥ 10000	6	6%
Gesamt	106	100%

Tabelle 19: Verhältnis zwischen Ausbildungsberater und zu betreuenden Auszubildenden

Es soll hier nicht unerwähnt bleiben, dass es einen relativ hohen Anteil an Ausbildungsberatern (ca. 1/3 der Ausbildungsberater) gab, die die Frage 44 unbeantwortet ließen.

5.1.2 Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation

Der nachfolgende Teil gliedert sich in zwei Abschnitte. Zum einen werden die speziellen Fortbildungsmaßnahmen und die Quellen bzw. die Art der Wissensvermittlung betrachtet. Zum anderen werden mit den Fragen 8 - 16 subjektive Einschätzungen der Ausbildungsberater abgefragt.

Zunächst wurden die Ausbildungsberater befragt, wie gut sie auf die Beratertätigkeit vorbereitet wurden.

Frage 1: In welchem Umfang waren Sie auf die Anforderungen, die an Sie als Ausbildungsberater gestellt werden, vorbereitet?							
	sehr gut	gut	teils teils	wenig	sehr wenig	gar nicht	Gesamt
Prozent	3%	40%	30%	13%	9%	5%	100%
N	5	60	45	19	14	7	150

Tabelle 20: Vorbereitung auf Ausbildungsberatertätigkeit

Es ergibt sich ein Mittelwert von 2,99, bei einer Standardabweichung von 1,21. Bei dem Vergleich der einzelnen Regionen innerhalb von Deutschland konnten keine nennenswerten Abweichungen festgestellt werden.

Bei der Einarbeitung in das neue Aufgabengebiet als Ausbildungsberater konnten im Rahmen der Vorarbeiten zur Befragung eine Vielzahl von Quellen ausfindig gemacht werden, die von den Ausbildungsberatern zur Einarbeitung genutzt werden können. Im Wesentlichen wurden nach Aussagen der Befragten folgende Quellen genutzt.

Frage 2: Welche Kontakte/Materialien/Quellen haben Sie genutzt, um sich als Ausbildungsberater einzuarbeiten?			
Informationsquellen	N	Prozent	gültige Prozent
Gespräche mit Ausbildungsberatern	142	21%	92%
Gesetzestexte	138	20%	89%
Informationsmaterial der Handwerkskammer	116	17%	75%
Literatur (Zeitschriften, Bücher usw.)	106	15%	68%
Internet	54	8%	35%
Informationsmaterial des Deutschen Handwerksinstituts	54	8%	35%

Tabelle 21: Informationsquellen zur Einarbeitung der Ausbildungsberater

Wenn die Befragten Informationsmaterialien des Deutschen Handwerksinstituts (DHI) nutzten, waren die Materialien zu über 93 % der Fälle vom Heinz-Piast-Institut (HPI) oder dem Forschungsinstitut für Berufsbildung im Handwerk (FBH).

Für eine erfolgreiche berufliche Tätigkeit spielt die Fort- bzw. Weiterbildung eine wesentliche Rolle. Deshalb war nachfolgende Frage zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen von Interesse. Hierbei gaben die meisten Ausbildungsberater an, regelmäßig Seminarangebote der zentralen Organisationen des Handwerks (z. B.: DHI, ZDH) zu nutzen.

Frage 3 a: Nehmen Sie regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen wahr?		
Von zentralen Organisationen des Handwerks: (z.B.: DHI, ZDH)		
Häufigkeit	N	Prozent
Mehrmals im Jahr	20	15%
1 mal pro Jahr	93	69%
alle 2 Jahre	16	12%
alle 3 oder 4 Jahre	6	4%
Gesamt	135	100%

Tabelle 22: Teilnahme an Weiterbildungsangeboten der Handwerksorganisation

In einem etwas geringeren Maße wurden von den Ausbildungsberatern Weiterbildungsmaßnahmen der eigenen Handwerkskammern wahrgenommen. Hier gaben lediglich 78 Ausbildungsberater an, Lehrgänge besucht zu haben.

Frage 3 b: Nehmen Sie regelmäßig Weiterbildungsmaßnahmen wahr?		
Von der eigenen Handwerkskammer angebotene Lehrgänge:		
Häufigkeit	N	Prozent
Mehrmals im Jahr	23	29%
1 mal pro Jahr	33	42%
alle 2 Jahre	16	21%
alle 3 oder 4 Jahre	6	8%
Gesamt	78	100%

Tabelle 23: Teilnahme am Weiterbildungsangebot der HWK

Im Anschluss wurde mit drei Fragen abgefragt, welche inhaltlichen Schwerpunkte bisher in Lehrgängen thematisiert wurden, wie nützlich die Inhalte für die Arbeit als Ausbildungsberater waren und in welchen Themenbereichen die Ausbildungsberater selbst besonderen Bedarf an Weiterbildung sehen.

Frage 4: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig auf diesen Lehrgängen behandelt, an denen Sie als Ausbildungsberater teilgenommen haben?			
Themenschwerpunkte	N	% der Nennungen	% der Fälle
Rechtliche Grundlagen	140	24,3%	95,9 %
Konflikttraining	89	15,5%	61 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	77	13,4%	52,7 %
Rhetorik	61	10,6%	41,8 %
Moderation	38	6,6%	26 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	37	6,4%	25,3 %
Mediation	36	6,3%	24,7 %
EDV	36	6,3%	24,7 %
Präsentationstechniken	29	5,0%	19,9 %
Motivation	20	3,5%	13,7 %
Sonstige	13	2,3%	8,9 %
Gesamt	576	100,0%	

Tabelle 24: Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbildungsberater nach Themenschwerpunkten

Frage 5: Welcher der von Ihnen besuchten Lehrgängen war für Ihre Arbeit als Ausbildungsberater am Nützlichsten?			
Themenschwerpunkte	N	% der Nennungen	% der Fälle
Rechtliche Grundlagen	124	28,8%	85,5 %
Ausbildungsberaterseminar	105	24,4%	72,4 %
Konflikttraining	57	13,3%	39,3 %
Rhetorik	35	8,1%	24,1 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	32	7,4%	22,1 %
Mediation	16	3,7%	11 %
EDV	16	3,7%	11 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	14	3,3%	9,7 %
Moderation	13	3,0%	9 %
Präsentationstechniken	8	1,9%	5,5 %
Motivation	6	1,4%	4,1 %
Sonstige	4	0,9%	2,8 %
Gesamt	430	100,0%	

Tabelle 25: Nützlichkeit der Lehrgänge bei Weiterbildungsmaßnahmen für Ausbildungsberater

Bei der Frage nach der Nützlichkeit der besuchten Lehrgänge steht das Thema „Rechtliche Grundlagen“ im Vordergrund. Die besuchten Ausbildungsberaterseminare¹⁰⁴ stehen auf dem 2. Rang. Hierzu muss allerdings ergänzt werden, dass die Ausbildungsberaterseminare eine Vielzahl von auch wechselnden Inhalten umfassen. Eine trennscharfe Unterscheidung zu den anderen Lehrgängen mit meist gleich lautenden Lehrgangsbezeichnungen und Lehrgangsinhalten kann deshalb nicht vorgenommen werden. Mit knapp 40% der Fälle belegt das Thema „Konflikttraining“ den dritten Rang. „Rhetorik“ und „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ werden noch von knapp einem Viertel der Antwortenden als nützlich angesehen. Besuchte Lehrgänge zu den Themen „Motivation“, „Präsentationstechniken“ werden am wenigsten als nützlich angesehen.

¹⁰⁴ Vgl. Kapitel 4.2.4.

Frage 6: In welchem Bereich sehen Sie besonderen Bedarf für Lehrgänge:			
Themen	N	% der Nennungen	% der Fälle
Rechtliche Grundlagen	118	22,5%	77,1 %
Konflikttraining	93	17,7%	60,8 %
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	67	12,8%	43,8 %
Mediation	49	9,3%	32,0 %
Rhetorik	45	8,6%	29,4 %
Moderation	33	6,3%	21,6 %
Motivation	31	5,9%	20,3 %
Präsentationstechniken	31	5,9%	20,3 %
EDV	27	5,1%	17,6 %
Prüfungsorganisation/-durchführung	22	4,2%	14,4 %
Sonstige	9	1,7%	5,9 %
Gesamt	525	100,0%	

Tabelle 26: Besonderer Bedarf für Weiterbildungsmaßnahmen bei den Ausbildungsberatern

Auch beim Thema „Rechtliche Grundlagen“ wird zukünftig ein besonderer Bedarf gesehen. Auffallend ist im Vergleich zur vorigen Tabelle, dass nunmehr knapp über 60% der Antwortenden einen besonderen Bedarf beim Thema „Konflikttraining“ sehen. Auch „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ und „Mediation“ sowie „Rhetorik“ weisen im Vergleich zur Einschätzung der Nützlichkeit bisheriger Lehrgänge in Bezug auf einen zukünftigen besonderen Bedarf (deutlich) höhere Nennungen auf. Insgesamt kann behauptet werden, dass die bisherigen Lehrgänge zu einer Vielzahl von Themen noch nicht den besonderen Bedarf von Ausbildungsberatern decken.

Abschließend zum Thema Weiterbildung stand die Frage nach der Art der Wissensvermittlung im Fokus.

Frage 7: In welcher Form würden Sie die Vermittlung notwendiger Inhalte vorziehen? ¹⁰⁵						
Themen	Klassisches Seminar	Online-Kurs mit Präsenzphase	E-Learning	Selbststudium	Ausbildungsberatertreffen	Gesamt
Rechtliche Grundlagen	98	11	9	7	98	223
Moderation	75	9	5	3	26	118
Verhalten von Jugendlichen/ Pädagogik	83	13	3	10	50	159
Prüfungsorganisation/ -durchführung	58	16	11	6	44	135
Präsentationstechniken	61	29	11	4	27	132
Rhetorik	101	6	1	4	35	147
Konflikttraining	93	3	1	2	76	175
Mediation	79	5	101	4	35	224
Motivation	66	7	2	4	40	119
EDV	41	43	28	8	8	128
Gesamt	755	142	172	52	439	1560

Tabelle 27: Bevorzugte Seminarformen der Ausbildungsberater

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die „klassische“ Seminarform (fast immer Rangplatz 1) und die Ausbildungsberaterseminare (fast immer Rangplatz 2) die beliebtesten Formen der Wissensvermittlung bei den Ausbildungsberatern sind. Ausnahmen stellen lediglich die Schulungen für Mediation, Präsentationstechniken und EDV dar.

Der folgende Teil bestand aus einer Vielzahl von Fragen, in denen die Ausbildungsberater Aussagen zu wesentlichen Anforderungen, Aufgaben, Möglichkeiten etc. ihres Teilsystems bewerten sollten. Im Überblick stellt sich dieses Meinungsbild der Ausbildungsberater - wie es im Rahmen der Gesprächsphasen und/oder QFD-Seminare ermittelt werden konnte - wie folgt dar.

¹⁰⁵ Bei einem Online-Kurs mit Präsenzphase findet der Lehrgang in verkürzter Form als Seminar statt. Weitere Informationen und eine Vertiefung der Themen finden z. B. zu Hause mittels eines Computers über CD-Rom oder über das Internet statt. Unter E-Learning soll hier eine Lernform verstanden werden, bei der die Schulung ausschließlich mittels CD-Rom oder Internet zu Hause am heimischen PC stattfindet.

Aussagen zu wesentlichen Anforderungen, Aufgaben, Möglichkeiten etc.			
Frage 8 - 16	N	Mittelwert	Standardabweichung
Die mir angebotenen Lehrgänge kann ich für meine Aufgaben als Ausbildungsberater gut nutzen.	150	1,95	0,97
Ich werde finanziell angemessen für meine Arbeit entlohnt.	146	3,55	1,25
Von Seiten der Kammer erhalte ich für meine Arbeit ausreichend Anerkennung.	148	3,52	1,28
Von Seiten meines Vorgesetzten erhalte ich ausreichend Rückendeckung, auch wenn sich ein Kammermitglied nach Konflikten beschwert.	148	2,51	1,37
Von Seiten der Kammer erhalte ich ausreichend Rückendeckung, auch wenn sich ein Kammermitglied nach Konflikten beschwert.	142	2,89	1,33
Die Betriebe, die von mir betreut werden, erkennen meine Arbeit an.	148	2,18	0,83
Die Auszubildenden, die von mir betreut werden, erkennen meine Arbeit an.	146	2,27	0,97
Ich bin gerne Ausbildungsberater.	151	1,58	0,79
Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) in das Handwerk zu integrieren, liegt mir besonders am Herzen.	149	2,72	1,25

Tabelle 28: Übersicht der Einschätzung Frage 8-16 der Ausbildungsberater

Die angebotenen Lehrgänge können von den meisten Ausbildungsberatern auch genutzt werden (Mittelwert 1,95). Die Ausbildungsberater stimmen zum Großteil der Aussage, dass sie angemessen entlohnt werden, wenig/nicht zu (Mittelwert: 3,52). Auch kann festgehalten werden, dass viele Ausbildungsberater von Seiten der Kammer nicht ausreichend genug Anerkennung erhalten. Demgegenüber gibt die große Mehrheit der befragten Ausbildungsberater an, gerne Ausbildungsberater zu sein (N = 151 bei einem Durchschnitt von 1,58).

Auch bei der Betrachtung der Aussagen nach den einzelnen Regionen bleibt dieses Bild überwiegend erhalten. Lediglich bei den Themen „Rückendeckung durch den Vorgesetzten“ und „Rückendeckung durch die Kammer“ ist eine leichte Streuung über die Regionen festzustellen, wobei hier der Osten Deutschlands tendenziell ungünstig abschneidet. Massive Abweichungen im Regionenvergleich¹⁰⁶ können nicht festgestellt werden. Besonders den

¹⁰⁶ Zur Aufteilung der Bundesländer in die einzelnen Regionen vgl. Abbildung 25.

Ausbildungsberatern in Ostdeutschland liegt aber bspw. die Integration von Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf am Herzen (2,3).

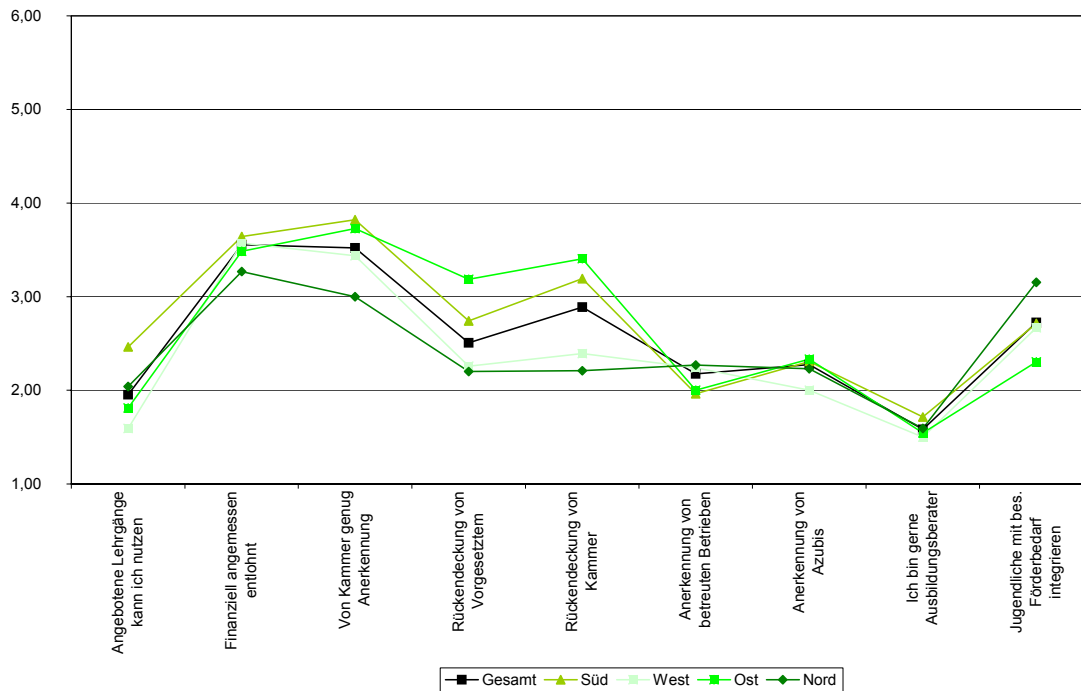


Abbildung 27: Regionale Darstellung Frage 8 – 16 (Ausbildungsberater)

5.1.3 Aufgaben und Ziele

Für den Fragebogen sind im Vorfeld im Rahmen der QFD-Workshops Anforderungsgruppen definiert worden¹⁰⁷. Die Ausbildungsberater wurden nun im Fragebogen gebeten, die entstandenen Aufgaben-Cluster nach ihrer zukünftigen Bedeutung in eine Rangfolge zu bringen (Frage 18: Bitte ordnen Sie die folgenden 6 Themenfelder nach Ihrer zukünftigen Bedeutung für die Arbeit des Ausbildungsberaters (Bilden Sie eine Rangfolge von 1. bis 6.).

¹⁰⁷ Vgl. Kapitel 4.3.3.2.

Dabei entstand die Rangfolge gemäß Abbildung 28.

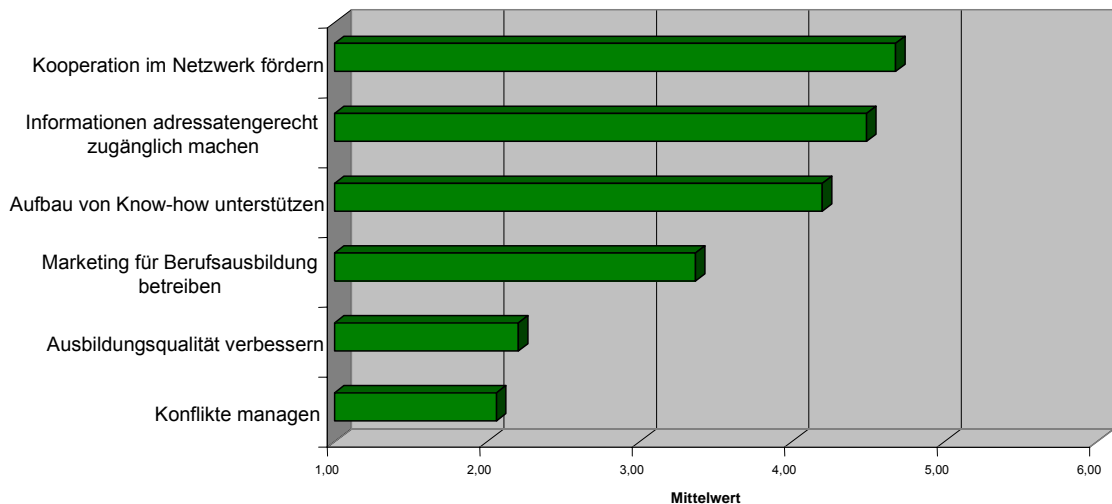


Abbildung 28: Rangfolge nach der zukünftigen Bedeutung der Anforderungsgruppen

Des Weiteren wurden die Ausbildungsberater gebeten, eine Bewertung der Anforderungsgruppen im Rahmen der Frage 17 abzugeben:

„Bitte bewerten Sie die folgenden Aufgaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater. (Bitte bewerten Sie die Obergruppen sowie die Unterpunkte. Die freien Felder stehen Ihnen zur Einfügung eigener Punkte zur Verfügung.)“

Ein Vergleich von Abbildung 28 und Abbildung 29 ist jedoch nicht zulässig. Denn Abbildung 28 gibt den Umstand wider, dass die Ausbildungsberater in diesem Teil der Befragung nur mit den sechs Anforderungsgruppen konfrontiert wurden und hierbei eine Wertung der Anforderungsgruppen untereinander vornehmen sollten. Bei der Frage zu Abbildung 29 hingegen sind die Anforderungsgruppen den Anforderungen vorgestellt worden. Hier konnten so die Wichtigkeit für jede Kategorie unabhängig von einander eingeschätzt werden. Doch der Trend der sich innerhalb der Konkurrenzsituation der Anforderungsgruppen ergibt, lässt sich auch in der Abbildung 29 erkennen.

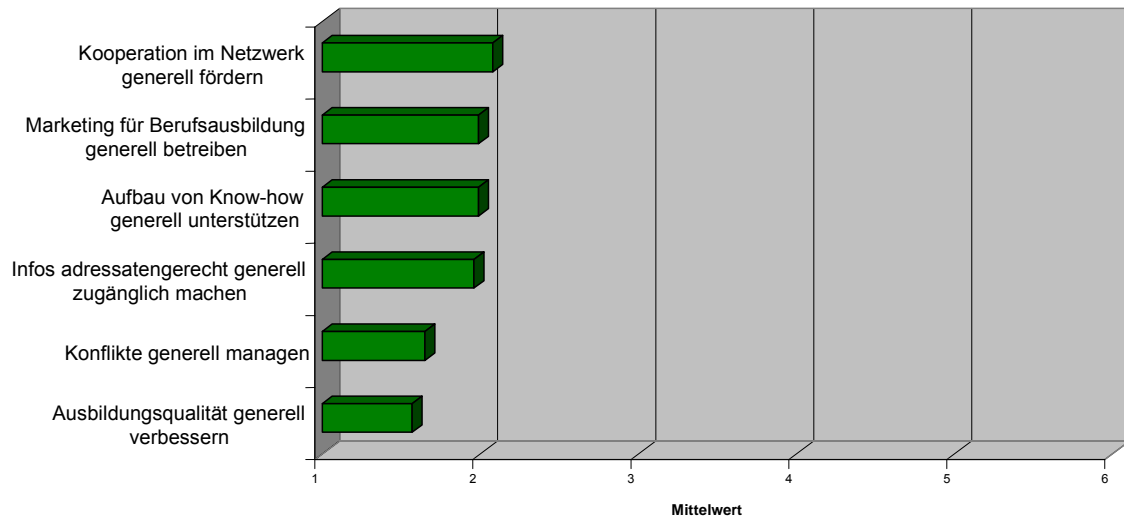


Abbildung 29: Heutige Bedeutung der Anforderungsgruppen (Ausbildungsberater)

Innerhalb der einzelnen Anforderungsgruppen entstand bei der Frage 17 für jede Anforderungsgruppe eine Rangfolge der bedeutendsten Themen für die Arbeit der Ausbildungsberater.

Im Folgenden werden die bundesweiten Rangfolgen aus jeder Anforderungsgruppe aufgelistet.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.		
Anforderungsgruppe: Kooperation im Netzwerk fördern	N	Mittelwert
Kurze Kommunikationswege sichern	150	1,86
Kontinuierliche Beratung von Betrieben und Azubis	150	1,92
Kontakte herstellen und pflegen	149	1,93
Zusammenarbeit von Azubis, Betrieben, ÜBL, Schule verbessern	149	2,09
Zusammenarbeit Schule und Betrieb fördern	148	2,17
Infos über berufliche Bildung bereitstellen	149	2,18
"Schnittstelle" für Behörden, Kammern, Verbände und Innungen sein	148	2,23
Kontakt zwischen HWK und überbetrieblicher Lehrlingsunterweisung pflegen	148	2,26
Bekanntheitsgrad von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern erhöhen	151	2,28
Einheitliches Handeln im Netzwerk bzw. Gemeinschaftssinn fördern	147	2,48
Ausbildungsbedarf und Lehrstellennachfrage abstimmen	148	2,61
Abgrenzung der Aufgaben von Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten und diese transparent machen / Akzeptanz erhöhen	146	2,74
Zusammenarbeit von Bildungs- und Betriebsberatung verbessern	148	2,92
Kontakte / gegenseitiges Verständnis zwischen Betrieben und freien Trägern verbessern	146	3,06

Tabelle 29: Rangfolge in der Gruppe: Kooperation im Netzwerk fördern (Ausbildungsberater)

Es wird deutlich, dass – trotz z. T. geringer statistischer Unterschiede – die Ausbildungsberater der Zusammenarbeit wesentlicher Netzwerkakteure im System und insbesondere dem Auf- und Ausbau von Kommunikation eine hohe Bedeutung zumessen. Darüber hinaus weisen auch die meisten anderen Indikatoren zur Förderung von Kooperation im Netzwerk relativ hohe Werte auf.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.

Anforderungsgruppe: Informationen adressatengerecht zugänglich machen	N	Mittelwert
Informationsaustausch über Veränderungen bei Berufsbildern / Infos über die Berufe bereitstellen	150	1,71
Kurze Wege bei der Problemlösung zur Verfügung haben	140	1,73
Optimierung der Zusammenarbeit und der Verantwortlichkeiten	146	1,96
Beratung der Azubis durch feststehende Ansprechpartner	146	2,14
Infos über neue Berufe, Analyse bestehender Berufe	147	2,26
Erhöhung der Zusammenarbeit bei der Neuordnung von Berufen	145	2,29
Berufsorientierung verbessern	147	2,40
Fachlich kompetente Beratung durch Kooperation von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern für Azubis und Betriebe	147	2,44
Betreuung der Azubis verbessern	141	2,45
Beratung über Spezialisierungsmöglichkeiten in der Ausbildung	145	2,52
Transparenz über Aufgaben von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern bei Azubis und Betrieben	147	2,59
Kontakte zwischen Eltern, Jugendlichen und Betrieben pflegen	145	2,77
Stärkere Vermittlung der Azubis mit hoher sozialer Kompetenz	139	2,81

Tabelle 30: Rangfolge in der Gruppe: Informationen adressatengerecht zugänglich machen (Ausbildungsberater)

Besonders hervorgehoben werden kann hierbei die von den Ausbildungsberatern als sehr wichtig eingeschätzte Aufgabe, Informationen zu Veränderungen von Berufen bereitgestellt zu bekommen. Dies dürfte jedoch in den aktuellen Veränderungen vieler Ausbildungsverordnungen begründet sein. Auch hier sind darüber hinaus die „kurzen Wege“ sowie eine verbesserte Zusammenarbeit als zentrale Aufgaben benannt. Auch die Beratung von Auszubildenden durch feststehende Ansprechpartner dürfte - gerade mit Blick auf die Gruppe der Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf - von besonderer Wichtigkeit sein.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.		
Anforderungsgruppe: Aufbau von Know-how unterstützen	N	Mittelwert
Ausbildungsfähigkeit der Betriebe fördern	151	1,72
Unterstützung der Betriebe bei der Ausbildung	153	1,72
Erarbeitung von Infos zur Berufsausbildung	151	2,34
Fördern der Ausbilder in den Betrieben	152	2,39
Unterstützung des Lehrlingswartes bei "ausbildungsspezifischen" Sachverhalten leisten	150	2,52
Unterstützung der Betriebe durch Qualifizierungsmaßnahmen seitens der Ausbildungsberater	151	2,65
Information der Beratungslehrer	142	2,73
Transparenz von Prüfungsanforderungen erhöhen	149	2,77
Aufgabenteilung zwischen Ausbildungsberater und Lehrlingswart	150	3,19
Anreize zur Übernahme des Amtes des Lehrlingswartes verbessern	148	3,23

Tabelle 31: Rangfolge in der Gruppe: Aufbau von Know-how unterstützen (Ausbildungsberater)

Die Förderung der Ausbildungsfähigkeit von Betrieben bzw. die Unterstützung der Betriebe bei der Ausbildung steht nach Einschätzung der Ausbildungsberater im Vordergrund. Auch das Erarbeiten von Informationen zur Berufsbildung sowie das Fördern von Ausbildern werden als sehr bedeutsam für die Tätigkeit des Ausbildungsberaters angegeben. Eine Aufgabenteilung zwischen Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten und die Verbesserung von Anreizen zur Übernahme des Amtes des Lehrlingswartes werden als eher wenig bedeutsam für die eigene Tätigkeit eingestuft.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.

Anforderungsgruppe: Ausbildungsqualität verbessern	N	Mittelwert
Qualität der Ausbildung sicherstellen	155	1,70
Überwachung der Ausbildungseignung der Betriebe	150	1,83
Eingreifen bei Feststellung mangelnder Eignung durch den Ausbildungsberater	150	1,91
Unterstützung bei der Ausbildung bieten	153	1,99
Zufriedenheit der Betroffenen erhöhen	153	2,07
Verbesserung der Qualität der Fachausbildung	153	2,18
Motivation der Jugendlichen	148	2,20
Anforderungen an die Azubis richtig darstellen	153	2,22
Ausbildung und Einhaltung der Lehrpläne überwachen	153	2,33
Förderung starker Azubis / Begabung identifizieren	152	2,39
Ausbildungsplatzsicherheit	149	2,64
Strukturierung der Zusammenarbeit über den gesamten Aus- und Weiterbildungsprozess	151	2,69
Förderung leistungsschwacher Azubis	152	2,71
Leistungssteigerung der Azubis	147	2,76
gute Berufsberatung während der Ausbildung	148	2,76
Ausbildung im Verbund ermöglichen	154	2,77
Verbindung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung, Aus- und Weiterbildungsberatung	153	2,86
Kontinuierliche und dauerhafte Begleitung der Azubis	150	2,99

Tabelle 32: Rangfolge in der Gruppe: Ausbildungsqualität verbessern (Ausbildungsberater)

Die „Qualität der Ausbildung sicherstellen“ und die „Ausbildungseignung der Betriebe überwachen“ werden von den Ausbildungsberatern als sehr bedeutsam für die eigene Tätigkeit eingestuft. Auch das Eingreifen bei Feststellung einer mangelnden Eignung, aber auch die Unterstützung bei der Ausbildung werden als bedeutsame Aufgaben des Ausbildungsberaters eingestuft. Damit wird dem – bereits historisch begründeten – Anspruch, sowohl „Berater“ als auch „Überwacher“ zu sein, durchaus entsprochen.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.

Anforderungsgruppe: Konflikte managen	N	Mittelwert
neutrale Vermittlung, Kommunikation/Schlichtung im Streitfall zwischen Lehrlingen und Betrieben	153	1,39
Konfliktintervention / Konfliktberatung	153	1,64
erfolgreicher Ausbildungsabschluss	153	1,67
reibungslose Ausbildung	153	1,82
Verhandlungen mit Azubis	146	2,30
Weitervermittlung bei Abbrüchen	152	2,32
zufriedene Azubis durch Konfliktprävention	151	2,43
Disziplinierung der Jugendlichen	150	3,05

Tabelle 33: Rangfolge in der Gruppe: Konflikte managen (Ausbildungsberater)

Im Vergleich der Mittelwerte fällt auf, dass in der Anforderungsgruppe „Konflikte managen“ (mit) die höchsten Werte zu verzeichnen sind. Diese Gruppe kann somit insgesamt als besonders bedeutsam für die Tätigkeit der Ausbildungsberater angesehen werden. Auffallend ist, dass „Disziplinierung von Jugendlichen“ von den meisten als wenig bedeutsam für die eigene Tätigkeit angesehen wird.

Frage 17: Bitte bewerten Sie die folgenden Angaben nach der Bedeutung für Ihre Tätigkeit als Ausbildungsberater.

Anforderungsgruppe: Marketing für Berufsausbildung betreiben	N	Mittelwert
Nachwuchswerbung	152	2,13
Berufsorientierung unterstützen (aktiv durch die Kammern)	154	2,32
Anforderungsprofil klären	144	2,42
Infos über Ausbildungsbetriebe für potenzielle Azubis bereitstellen	150	2,61
Info-Austausch über neue Betriebe	143	2,78
Akquise von Ausbildungsstellen/ Ausbildungsplatzwerber	153	2,93
Projekte mit Lehrlingen an allgemein bildenden Schulen	151	2,97
Betrieben die passende Azubis vermitteln	151	3,11

Tabelle 34: Rangfolge in der Gruppe: Marketing für Berufsausbildung (Ausbildungsberater)

Im Wesentlichen sind nur geringe Abweichungen zwischen den einzelnen Regionen bei den Aufgaben und Zielen zu verzeichnen. Häufig sind regionale Gegebenheiten dafür verantwortlich. So hat zum Beispiel die Akquise von Ausbildungsstellen in der Anforderungsgruppe „Marketing für die Berufsausbildung betreiben“ im Osten (2,24) einen höheren Stellenwert als im Süden (3,11). Dies lässt sich durch strukturelle Bedingungsfaktoren erklären.

5.1.4 Kooperation und Einbindung

Im vierten Abschnitt wurden Fragen nach der Kooperation mit anderen Akteuren im Lehrlingswarte- und Ausbildungsberatersystem gestellt. Zum Einstieg sollten die Ausbildungsberater einschätzen, wie intensiv sie mit den einzelnen Personen, Organisationen oder Gremien im Kontakt stehen.

Frage 19: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien?
- bundesweit -

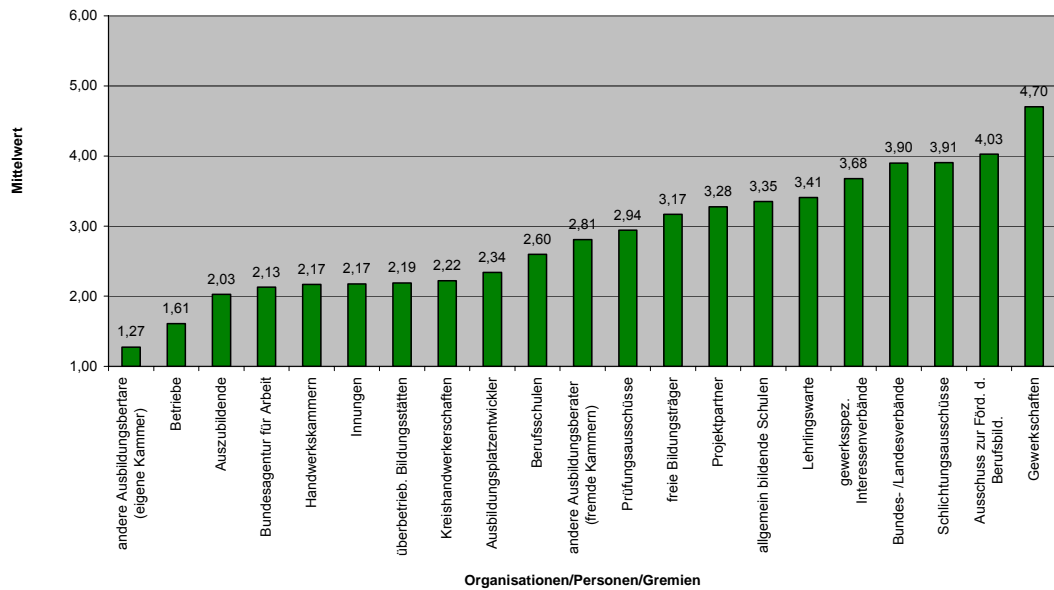


Abbildung 30: Kontakt der Ausbildungsberater zu Organisationen/Personen/Gremien

Die Ausbildungsberater stehen im engsten Kontakt mit ihren Kollegen aus der eigenen Handwerkskammer. Auf Platz zwei und Platz drei sind die Betriebe und die Auszubildenden zu nennen. Bemerkenswert ist, dass der Lehrlingswart einen relativ geringen Stellenwert (16. Rang) besitzt. Den geringsten Kontakt haben nach dieser Auflistung Ausbildungsberater mit Gewerkschaftsvertretern.

Ein ähnliches Bild zeigt sich bei der Frage nach fest installierten Terminen, Rahmenbedingungen oder Arbeitskreisen mit Personen bzw. Organisationen. Mit der Frage 20 (Gibt es fest installierte Runden / Arbeitskreise, durch die der Kontakt zu den folgenden Organisationen / Personen gewährleistet ist?) sollte der Versuch unternommen werden, fest installierte und etablierte Strukturen aufzuzeigen, die im Ausbildungsberatungssystem zur Zeit installiert sind. Jedoch haben viele Ausbildungsberater die Tabelle unvollständig ausgefüllt, so dass eine differenziertere Betrachtung der Daten notwendig ist. Häufig wurde die Frage nach einem regelmäßigen Treffen mit „Ja“ beantwortet, ohne jedoch anzugeben, wie oft diese Treffen im Jahr stattfinden. Dadurch verändert sich die Grundgesamtheit, die bei der Berechnung der durchschnittlichen Treffen herangezogen wird, erheblich. Somit ist es notwendig, eine Trennung vorzunehmen zwischen denen, die einfach nur mit „Ja“ gestimmt haben, und denen, die mit „Ja“ gestimmt haben und auch eine Häufigkeit angegeben haben.

Frage 20: Gibt es fest installierte Runden/Arbeitskreise, durch die der Kontakt zu den folgenden Organisationen/Personen gewährleistet ist?

Organisation/Person					durchschnittliche Anzahl Treffen pro Jahr	
	Ja	Ja mit Anzahl	Nein	Keine Angabe	bez. auf alle "ja"	bez. auf "ja" mit Anzahl
andere Ausbildungsberater	133	117	17	5	5,70	6,48
Bundesagentur für Arbeit	91	74	58	6	2,32	4,57
Berufsschulen	87	71	60	8	3,41	4,18
Handwerkskammern	84	65	59	12	2,71	3,51
Ausbildungsplatzentwickler	68	51	75	12	8,96	8,88
allgemein bildende Schulen	67	58	78	10	4,79	5,53
Innungen	65	49	78	12	3,25	4,31
überbetriebliche Bildungsstätten	64	45	81	10	4,14	5,89
Prüfungsausschüsse	59	42	85	11	3,03	4,26
Kreishandwerkerschaften	55	38	90	10	5,02	7,26
Betriebe	48	31	90	17	3,52	5,45
Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung	38	33	96	21	1,84	2,12
Projektpartner	35	27	89	31	3,49	4,52
freie Bildungsträger	34	26	112	9	2,41	3,15
Lehrlingswarte	33	30	108	14	1,33	1,46
Auszubildende	20	13	118	17	2,10	2,85
regionale Organisationen	20	16	60	75	3,05	3,81
gewerkspezifische Interessenverbände	17	13	122	16	4,12	2,69
Bundes-/Landesverbände	17	16	122	16	2,71	2,88
Schlichtungsausschüsse	14	11	127	14	5,71	7,27
Gewerkschaften	10	7	129	16	1,80	2,57
Sonstige	8	7	1	146	7,25	8,29

Tabelle 35: Installierte Runden des Ausbildungsberatersystems

Von besonderem Interesse ist vor allen Dingen die Spalte mit der Antwort „Nein“. So haben die meisten Ausbildungsberater regelmäßige Treffen mit ihren Kollegen in der Handwerkskammer (nur 17 Ausbildungsberater geben an, keine Treffen zu haben). Auf dem zweiten Rang geben 58 Ausbildungsberater an, keine regelmäßigen Treffen zu haben.

Zu den Organisationen BA, Berufsschulen, Handwerkskammern werden intensivere Kontakte im Rahmen von Arbeitskreisen etc. gepflegt (Tabelle 36).

Frage 21: Mit welchen Gremien arbeiten Sie ständig aktiv zusammen, oder bei welchen sind Sie selber Mitglied?			
Gremien	N	% der Nennungen	% der Fälle
Arbeitskreise (z.B.: Schule/Wirtschaft)	76	23%	56%
Prüfungsausschuss	69	21%	51%
Kreishandwerkerschaft	59	18%	44%
Berufsbildungsausschuss	57	18%	42%
Sonstiges	28	9%	21%
Schlichtungsausschuss	17	5%	13%
Gewerkspezifische Interessenverbände	11	3%	8%
Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung/ Innungsvorstand	8	3%	6%
Gesamt	325	100	

Tabelle 36: Ständige Zusammenarbeit / Mitgliedschaft in Gremien

Unter der Spalte „Sonstige“ sind im Wesentlichen noch folgende Gremien genannt worden:

Sonstiges	N
Gremien im Rahmen der Schulen	9
Diverse Arbeitskreise	4
Bundesagentur für Arbeit	4
Projekte	3
Innungen	2
Diverse Einfachnennungen	6

Tabelle 37: Sonstige Nennungen der wesentlichen Gremien zu Frage 21

Schließlich sollten die Ausbildungsberater die wesentlichen Partner für Ihre Tätigkeit benennen. Hierbei zeigte sich folgendes Bild:

Frage 22: Wer sind für Sie wesentliche Partner bei Ihrer Tätigkeit als Ausbildungsberater? (Mehrfachnennungen möglich)			
Gruppen	N	% der Nennungen	% der Fälle
andere Ausbildungsberater	137	16%	90%
Meister	124	14%	82%
Berufsschullehrer	106	12%	70%
Berufsberater der Bundesagentur für Arbeit	106	12%	70%
Ausbilder der Überbetrieblichen Lehrgänge	92	11%	61%
Eltern	81	9%	53%
Ausbildungsplatzentwickler	70	8%	46%
Lehrlingswarte	68	8%	45%
Lehrer an allgemein bildenden Schulen	41	5%	27%
Lehrer / Ausbilder bei freien Trägern	33	4%	22%
Sonstiges	7	1%	5%
Gewerkschaften	3	0%	2%
Gesamt	868	100	

Tabelle 38: Wesentliche Partner für den Ausbildungsberater

In einem weiteren Block wurde auf die Häufigkeit der Besuche von Auszubildenden und deren Betrieben eingegangen. Hierzu wurde zum einen die Frage gestellt, wie häufig sie die Auszubildenden vor Ort in den Betrieben besuchen (Tabelle 39). Zum anderen wurde gefragt, wie sie die Überwachung bzw. Sicherstellung der Berufsausbildung durchführen (Tabelle 40).

Frage 23: Wie oft besuchen Sie jeden Auszubildenden vor Ort in seinem Betrieb pro Jahr?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Ich besuche Auszubildende / Betriebe nur, wenn ich gerufen werde.	105	31%	71%
Für Besuche von Betrieben ohne direkten Anlass habe ich keine Zeit.	88	26%	59%
Ich besuche die Betriebe nur, wenn sie das erste Mal ausbilden.	78	23%	52%
Ich besuche jeden Auszubildenden mind. einmal pro Jahr in den Betrieben, in denen schon häufiger Probleme waren.	29	9%	20%
Sonstiges	19	6%	13%
Ich besuche jeden Auszubildenden einmal im Verlauf seiner Ausbildung.	13	4%	9%
Ich besuche jeden Auszubildenden mind. einmal pro Jahr im Betrieb.	3	1%	2%
Ich besuche jeden Auszubildenden öfter als einmal pro Jahr im Betrieb.	1	0%	1%
Gesamt	336	100%	

Tabelle 39: Besuche bei Azubis vor Ort

Die Betreuung der Auszubildenden vor Ort erfolgt, wenn es reale Anlässe gibt. So geben gut 2/3 der Befragten an, dass sie die Auszubildenden nur besuchen, wenn sie gerufen werden. Eine kontinuierliche Betreuung, die auch unabhängig von konkreten Anlässen durchgeführt wird, wird nur mit drei Nennungen angegeben.

Frage 24: Wie führen Sie die Sicherstellung / Überwachung der Berufsausbildung durch?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Ich erhalte wichtige Informationen aus der Handwerks- / Lehrlingsrolle.	113	21%	75%
Ich handele nur, wenn es ein Beteiligter der Ausbildung (Betrieb, Ausbilder, Azubi, Eltern, Lehrer u.s.w.) einfordert.	98	18%	65%
Ich unterhalte gute Kontakte zu den Kreishandwerkerschaften.	86	16%	57%
Ich werde nur aktiv, wenn ich gerufen werde.	70	13%	46%
Ich besuche öfter die <u>kritischen</u> Betriebe.	68	12%	45%
Ich nutze die Berichtshefte der Auszubildenden für meine Arbeit.	56	10%	37%
Ich gehe aktiv auf die Lehrlinge und Betriebe zu und versuche, frühzeitig zu handeln.	39	7%	26%
Sonstiges	13	2%	9%
Ich besuche häufig zusammen mit dem Lehrlingswart die Betriebe.	3	1%	2%
Ich besuche jeden Auszubildenden im Betrieb und sehe nach dem Rechten.	1	0%	1%
Gesamt	547	100%	

Tabelle 40: Sicherstellung / Überwachung der Berufsausbildung

Auch hier wird deutlich, dass im Wesentlichen der Ausbildungsberater seine Arbeit auf eine beratende Funktion beschränkt. Das Auftreten der Ausbildungsberater kann demnach nicht als das eines ungebetenen Kontrolleurs beschrieben werden. Er tritt vielmehr als Berater auf, der weiterhilft wenn er gerufen wird.

So entsteht eine Fokussierung der Tätigkeit des Ausbildungsberaters auf Betrieb und Auszubildende, bei denen schon Schwierigkeiten oder Probleme aufgetreten sind. Eine pro-aktive Haltung, also eine Beratung oder Intervention schon bevor Probleme zu ernstern Problemen werden, scheint derzeit nur bei einer Minderheit möglich zu sein.

5.1.5 Einschätzungen und Perspektiven

Im letzten Teil der Befragung wurden die Ausbildungsberater mit Aussagen konfrontiert, die als Prognose dienen sollen. Die Ausbildungsberater wurden aufgefordert, zu den Aussagen den Grad ihrer Zustimmung auszudrücken. Hierbei ergab sich folgendes Bild:

Fragen zu Einschätzungen/Perspektiven			
Frage 25 -33	N	Mittelwert	Standard- abweichung
Ich werde in Zukunft enger mit den Lehrlingswarten zusammenarbeiten.	144	3,42	1,07
Ich halte die Aufgabenverteilung zwischen Ausbildungsberater und Lehrlingswart für ausreichend geregelt.	149	3,26	1,44
Ich wünsche, dass die Aufgabenbereiche des Ausbildungsberaters genauer definiert werden.	147	2,73	1,60
Die Position des Lehrlingswarts muss gestärkt werden.	143	3,17	1,37
Das Ehrenamt (Lehrlingswart) wird immer mehr durch ein Hauptamt (Vollzeit) verdrängt werden.	136	3,76	1,56
Die Aufgaben des Lehrlingswarts müssen vom Ausbildungsberater übernommen werden.	139	4,15	1,60
Es ist meine Absicht, in Zukunft mehr Zeit in Schulungen zu investieren.	146	3,12	1,17
Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) werden in Zukunft bessere Chancen im Handwerk haben.	147	4,22	1,18
Die Innungen werden in Zukunft an Bedeutung verlieren.	146	3,01	1,32

Tabelle 41: Einschätzungen der Ausbildungsberater zu den Fragen 25 - 33

Besonders ist bei den Einschätzungen auf die relativ große Zustimmung hinzuweisen, die die Ausbildungsberater nach dem Wunsch einer genaueren Definition ihres Aufgabenbereiches geben. Des Weiteren kann festgehalten werden, dass die befragten Ausbildungsberater im Bundesdurchschnitt die zukünftigen Chancen für die so genannten Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf als schlechter einschätzen.

Diese Aussage wird noch unterstrichen, wenn man die regionale Verteilung in diesem Punkt genauer betrachtet (Abbildung 31). Hier wird gerade im Süden ein recht düsteres Bild erwartet, wogegen die Ausbildungsberater aus den neuen Bundesländern optimistischer in die Zukunft blicken.

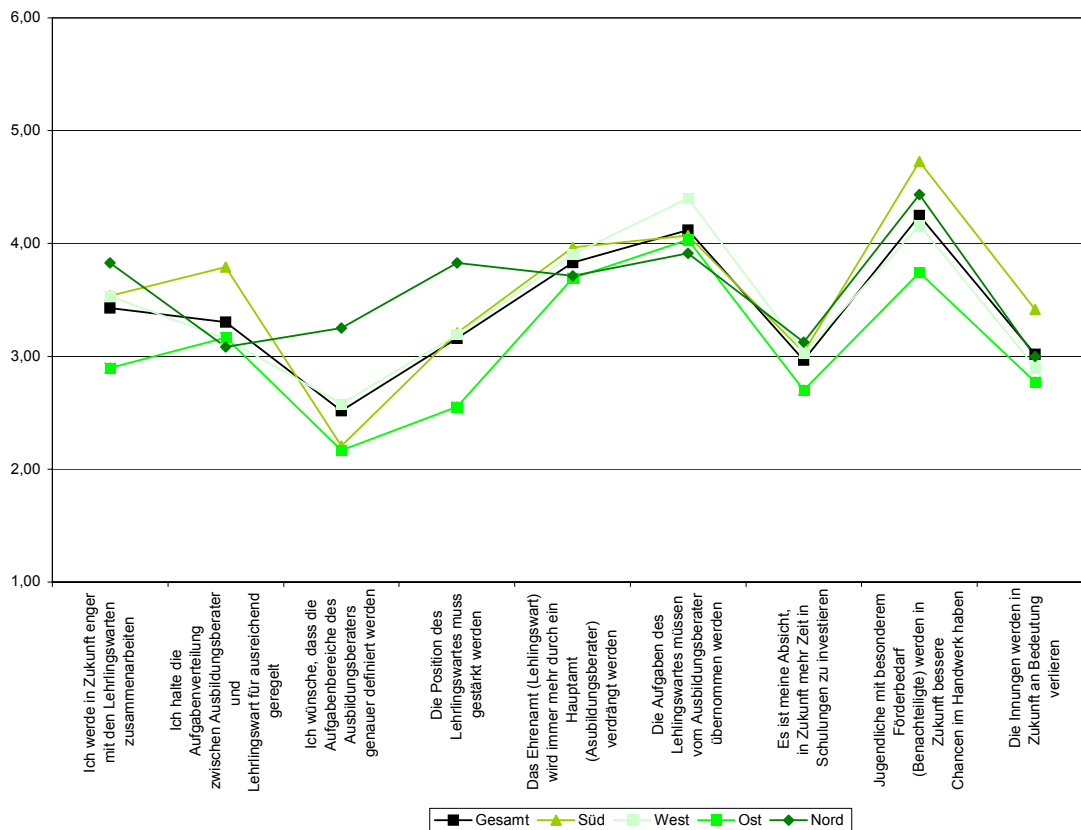


Abbildung 31: Regionaler Vergleich Frage 25 - 33 Ausbildungsberater

Bei der Frage nach der Stärkung der Position des Lehrlingswartes sowie bei der genaueren Definition des Aufgabebereiches des Ausbildungsberaters fallen regionale Unterschiede deutlicher auf.

Als die wichtigsten zukünftigen Themenfelder, die den Veränderungsbedarf innerhalb des Teilsystems der Ausbildungsberater betreffen, wurden von diesen u. a. Folgende benannt: „Anzahl der Ausbildungsberater“, „Aufgabenmenge / Aufgabenumfang“, „Schulung und Weiterbildung“

Frage 34: In welchen Bereichen sehen Sie den größten Veränderungsbedarf zur Verbesserung des Ausbildungsberatersystems? (Mehrfachnennungen möglich)			
Bereiche für Veränderungsbedarf	N	% der Nennungen	% der Fälle
Anzahl der Ausbildungsberater	105	16,8%	70,0%
Aufgabenmenge / -umfang	101	16,2%	67,3%
Schulungen / Weiterbildung	92	14,7%	61,3%
Ausbildung der Meister	57	9,1%	38,0%
Kooperation mit anderen Akteuren	51	8,2%	34,0%
Qualität der Ausbildung (fachlich)	47	7,5%	31,3%
Kontinuierliche, ganzheitliche Beratungsprozesse	42	6,7%	28,0%
Engagement der Lehrlingswarte	39	6,2%	26,0%
Aufgabenverteilung (Ausbildungspartner)	36	5,8%	24,0%
Lernortkooperation	18	2,9%	12,0%
Prüfungsausschüsse	17	2,7%	11,3%
Feste Strukturen	16	2,6%	10,7%
Sonstiges	4	0,6%	2,7%
Gesamt	625	100%	

Tabelle 42: Zukünftige Themenfelder aus Sicht der Ausbildungsberater

Gut ein Drittel der Ausbildungsberater halten auch zur Verbesserung des Ausbildungsberatungssystems die Themen „Ausbildung der Meister“, „Kooperation mit anderen Akteuren“ und die „Qualität der Ausbildung (fachlich)“ für wesentlich. Die Schaffung von festen Strukturen wird aber lediglich von ca. 11% als veränderungsbedürftig gesehen.

5.2 Ergebnisse aus der Befragung der Lehrlingswarte

Der Fragebogen der Lehrlingswarte wurde genau wie der der Ausbildungsberater maßgeblich durch die Ergebnisse der QFD-Workshops geprägt.

Die Fragen, die an die Lehrlingswarte gerichtet wurden, orientieren sich zum einen an den besonderen Bedürfnissen und Anforderungen, die das Ehrenamt des Lehrlingswartes mit sich bringt. Zum anderen ist aber auch eine bewusste Orientierung an den Fragen und Themen der Ausbildungsberater vorgenommen worden, um so eine möglichst große Vergleichbarkeit zwischen den beiden Fragebögen zu erhalten. Daher ist der Fragebogaufbau für die Lehrlingswarte angelehnt an den des Ausbildungsberaters.

An der Befragung haben sich 94 Lehrlingswarte beteiligt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 29,37%.

5.2.1 Allgemeine Angaben

Bei der Befragungsgruppe der Lehrlingswarte wurde genau wie bei den Ausbildungsberatern eine bundesweite Zufallsstichprobe gezogen. Die regionale Verteilung der Lehrlingswarte stellt sich wie folgt dar:

Frage 6: In welchem Handwerkskammerbereich/ bzw. –bezirk liegt Ihre Innung?		
	N	Prozent
Nord	24	26%
Süd	13	14%
West	34	37%
Ost	20	22%
Gesamt	91	100%

Tabelle 43: Regionale Verteilung Lehrlingswarte

Für die Befragung wurden ausgewählte Gewerke angeschrieben¹⁰⁸, wobei sich der Rücklauf wie folgt auf die einzelnen Gewerke aufgliedert:

¹⁰⁸ Vgl. Kapitel 4.1.2.

Frage 2: In welcher Innung sind Sie Mitglied?		
	N	Prozent
Bäcker	27	29%
Farbe/Gestaltung/Bautenschutz	15	16%
Metall	16	17%
Friseur	28	30%
Andere	6	7%
Gesamt	92	100%

Tabelle 44: Teilnahme der Lehrlingswarte nach Gewerken

Die Alterstruktur der an der Studie beteiligten Lehrlingswarte ergab ein Durchschnittsalter von 48,4 Jahren, wobei der jüngste 25 Jahre und der älteste befragte Lehrlingswart 75 Jahre alt ist.

Frage 1: Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.		
Alter	N	Prozent
25 bis 30	2	2%
31 bis 40	18	20%
41 bis 50	33	36%
51 bis 60	32	35%
61 bis 75	6	7%
Gesamt	91	100%

Tabelle 45: Altersstruktur der Lehrlingswarte

Bei der Unterscheidung nach dem Geschlecht ist bei dem Lehrlingswart - ähnlich wie bei dem Ausbildungsberater - eine Unterrepräsentation der Frauen zu verzeichnen (Tabelle 47). Bezogen auf alle Gewerke sind 14% der Befragten weiblichen Geschlechts, wobei diese Zahl unter den einzelnen Gewerken noch differiert.

So verdeutlicht die Tabelle 47, dass Frauen als Lehrlingswarte - in den hier untersuchten Gewerken - lediglich im Bäcker- (15%) und Friseurbereich (85%) repräsentiert sind.

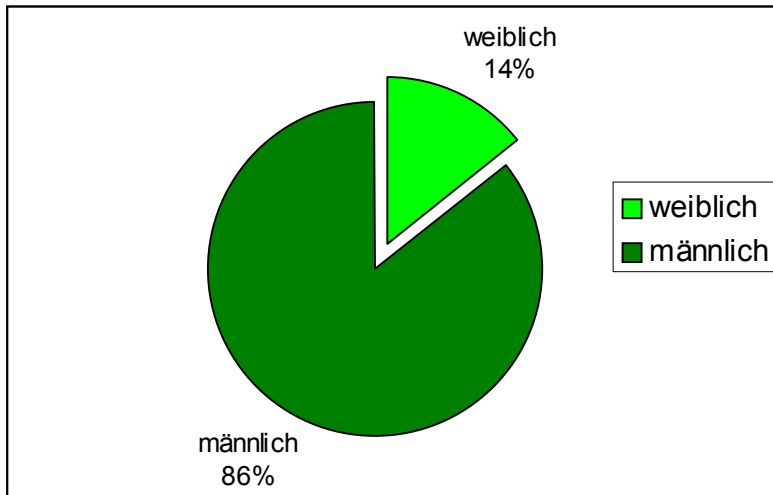


Tabelle 46: Geschlechterverteilung der Lehrlingswarte (gesamt)

Frage 2: In welcher Innung sind Sie Mitglied?		
Gewerke	weiblich	männlich
Bäcker	2	25
Farbe/Gestaltung/Bautenschutz	0	15
Metall	0	15
Friseur	11	16
Andere	0	6
Gesamt	13	77

Tabelle 47: Geschlechterverteilung der Lehrlingswarte nach Gewerken

Die Arbeit des Lehrlingswartes ist eine ehrenamtliche Tätigkeit. Wie aus Sicht des Handwerks zu erwarten war, geben knappe 96% der Lehrlingswarte an, dass sie einen Betrieb führen – entweder als Eigen- oder Fremdbetrieb – (Tabelle 48). Dabei sind über 50% der Betriebe tendenziell kleine Betriebe mit weniger als 8 Mitarbeitern (Frage 3) wie Tabelle 49 verdeutlicht.

Frage 3: Führen Sie derzeit einen Betrieb (Eigen- oder Fremdbetrieb)?		
	N	Prozent
ja	89	95,7%
nein	4	4,3%
Gesamt	93	100%

Tabelle 48: Betriebsinhaber Lehrlingswart

Frage 3: Anzahl der Mitarbeiter in dem Betrieb der Lehrlingswarte		
Mitarbeiter	N	Prozent
1 bis 3	32	36,8%
4 bis 7	19	21,8%
8 bis 15	17	19,5%
16 bis 30	10	11,5%
31 bis 110	9	10,3%
Gesamt	87	100,0%

Tabelle 49: Betriebsgröße der Lehrlingswarte

Die Ermittlung der bisherigen Amtszeit (Frage 4) und darüber hinaus, die von den Lehrlingswarten gewünschte Ausübungszeit/Verweildauer (Frage 5), werden in den Tabellen 50 und 51 dargestellt.

Frage 4: Seit wann sind Sie Lehrlingswart?		
Gruppen	N	Prozent
0 bis 2 Jahre	8	9%
3 bis 5 Jahre	13	14%
6 bis 10 Jahre	30	33%
11 bis 15 Jahre	23	25%
16 bis 20 Jahre	5	5%
21 bis 25 Jahre	4	4%
26 bis 30 Jahre	6	7%
31 bis 35 Jahre	2	2%
Gesamt	91	100%

Tabelle 50: Bisherige Amtszeit als Lehrlingswart

Frage 5: Haben Sie eine persönliche Vorstellung, wie lange Sie das Amt des Lehrlingswartes noch ausüben möchten?		
Jahre	N	Prozent
0 bis 2	10	24%
3 bis 4	11	26%
5 bis 8	14	33%
8 bis 10	7	17%
Gesamt	42	100%

Tabelle 51: Noch zu erwartende Verweildauer im Amt des Lehrlingswartes

Die nächsten Fragen beziehen sich auf den Arbeitsaufwand, den die Lehrlingswarte für ihr Amt aufbringen müssen.

Auf die Frage, ob sie einen Stellvertreter haben (Frage 8), antworteten gut die Hälfte (51,6%) der Lehrlingswarte mit „ja“. Hiervon bewerteten 79% die Unterstützung durch ihre Stellvertreter als positiv.

Als Indikator für die Größe der Innung (und somit auch implizit für den Arbeitsaufwand der Lehrlingswarte) wurde die Anzahl der Auszubildenden herangezogen (Frage 7), die sich wie folgt aufgliedert:

Frage 7: Wie viele Auszubildenden sind in Ihrer Innung ungefähr organisiert?		
Anzahl	N	Prozent
0 bis 40	15	19,2%
41 bis 80	29	37,2%
81 bis 120	12	15,4%
121 bis 220	12	15,4%
221 bis 500	5	6,4%
über 500	5	6,4%
Gesamt	78	100,0%

Tabelle 52: Auszubildende in den Innungen

Zur weiteren Bestimmung des Arbeitsaufwandes für das Amt des Lehrlingswartes wurde nach dem wöchentlichen Zeitaufwand gefragt, der sich wie folgt aufgliedert:

Frage 10: Wie viele Stunden verwenden Sie im Durchschnitt pro Monat für Ihr Amt als Lehrlingswart?		
Stunden	N	Prozent
unter 1	2	2,4%
1 oder 2	23	27,4%
3 bis 5	14	16,7%
6 bis 10	29	34,5%
11 bis 20	11	13,1%
21 bis 25	4	4,8%
über 25	1	1,2%
Gesamt	84	100%

Tabelle 53: Wöchentlicher Zeitaufwand für den Lehrlingswart

Die befragten Lehrlingswarte wenden im Durchschnitt 7,8 Stunden pro Woche für ihr Amt auf, wobei von dieser Zeit durchschnittlich ca. 3,8 Stunden jede Woche als Fahrtzeit zwischen den Gesprächen oder den Terminen beansprucht werden (Tabelle 54).

Frage 10: Wie viele Stunden verbringen Sie im Durchschnitt pro Monat mit Fahrten, die im Zusammenhang mit Ihrer Tätigkeit als Lehrlingswart stehen?		
Sunden	N	Prozent
unter 1	10	12,0%
1 oder 2	34	41,0%
3 oder 4	13	15,7%
5 oder 6	12	14,5%
7 bis 12	13	15,7%
über 20	1	1,2%
Gesamt	83	100%

Tabelle 54: Fahrtzeit/Woche als Lehrlingswart

5.2.2 Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation

Wie schon zuvor bei den Ausbildungsberatern sollten hier zum einen die Möglichkeiten, die Lehrlingswarte zur Aus- und Weiterbildung haben, beleuchtet werden und zum anderen sollten in diesem Fragebogenteil Einschätzungen der Lehrlingswarte zu Formen und Inhalten der Maßnahmen eruiert werden.

Zur generellen Selbsteinschätzung wurden die Lehrlingswarte gebeten, aus heutiger Sicht zu bewerten, wie gut sie auf die Anforderungen des Amtes vorbereitet waren (Tabelle 55).

	Frage 11: Wie gut waren Sie bei Amtsübernahme aus heutiger Sicht auf die Anforderungen eines Lehrlingswartes vorbereitet?						Gesamt
	Sehr gut vorbereitet		←.....→		Gar nicht vorbereitet		
	+++	++	+	-	--	---	
N	2	17	28	7	12	23	89
Prozent	2,2%	19,1%	31,5%	7,9%	13,5%	25,8%	100,0

Tabelle 55: Vorbereitung der Lehrlingswarte bei Amtsantritt

47,2% der Lehrlingswarte geben an, zur Amtsübernahme eher schlecht auf die zukünftigen Aufgaben vorbereitet gewesen zu sein. 25,8% der Lehrlingswarte geben sogar an, dass sie gar nicht auf das Amt vorbereitet waren. Nur 2,2% der Befragten fühlten sich sehr gut auf die Anforderungen bei der Übernahme des Amtes vorbereitet.

In diesem Kontext wurde die Frage gestellt, welche Kontakte, Quellen und Materialien die Lehrlingswarte genutzt haben, um sich in das Amt des Lehrlingswartes einzuarbeiten (Tabelle 56).

Frage 12: Welche Kontakte/Materialien/Quellen haben Sie genutzt, um sich in das Amt des Lehrlingswartes einzuarbeiten?			
Quelle	N	% der Nennungen	% der Fälle
Informationsmaterial der Innung	58	20,9%	64,4%
Kreishandwerkerschaft	56	20,2%	62,2%
Gespräche mit ehem. Lehrlingswart	52	18,8%	57,8%
Literatur	30	10,8%	33,3%
Informationsmaterial der Handwerkskammer	28	10,1%	31,1%
Gespräche mit dem Ausbildungsberater	22	7,9%	24,4%
Ich war vorher stellvertretender Lehrlingswart	14	5,1%	15,6%
Internet	8	2,9%	8,9%
Informationsmaterial des Deutschen Handwerksinstituts	6	2,2%	6,7%
Keine	3	1,1%	3,3%
Gesamt	277	100%	

Tabelle 56: Genutzte Quellen zur Einarbeitung als Lehrlingswart

Die meistgenutzten Materialien bei der Einarbeitung von Lehrlingswarten sind nach Aussagen der Befragten Informationsmaterialien, die auf lokaler Ebene (Innung oder Kreishandwerkerschaft) erstellt wurden. 64,4% der antwortenden Lehrlingswarte machen von dieser Quelle Gebrauch, den Kontakt zur Kreishandwerkerschaft haben 62,2% der vorbereiteten Lehrlingswarte genutzt und durch Gespräche mit dem ehemaligen Lehrlingswart haben sich 57,8% der Befragten auf die Amtsübernahme vorbereitet. Die übrigen Kontakte/Materialien/Quellen wurden höchstens von einem Drittel der Lehrlingswarte zur Einarbeitung herangezogen.

Auf die Frage, ob ihnen von der Handwerkskammer der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen ermöglicht wird, bejahten dies 41 Lehrlingswarte, knapp die Hälfte der Antwortenden (Tabelle 57).

Frage 13 a: Wird Ihnen der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig ermöglicht?		
Von der Handwerkskammer:		
	N	Prozent
Ja	41	48,24%
Nein	44	51,76%
Gesamt	85	100%

Tabelle 57: Angebot an Fortbildungsmaßnahmen der Kammern an Lehrlingswarte

58% der antwortenden Lehrlingswarte (47 Personen) gaben an, dass die Innungen bzw. Kreishandwerkerschaften ihnen Weiterbildungskurse anbieten (Tabelle 58).

Frage 13 b: Wird Ihnen der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen regelmäßig ermöglicht?		
Von der Innung/Kreishandwerkerschaft:		
	N	Prozent
Ja	47	58%
Nein	34	42%
Gesamt	81	100%

Tabelle 58: Angebot an Fortbildungsmaßnahmen der Innungen an Lehrlingswarte

Bei der Häufigkeit der Maßnahmen, deren Besuch den Lehrlingswarten durch Handwerkskammern oder Innungen/Kreishandwerkerschaften ermöglicht wird, sind zwischen den beiden anbietenden Organisationen nur kleinere Unterschiede festzustellen (Tabelle 58 und Tabelle 59).

Frage 13 c: Wird Ihnen der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Handwerkskammer regelmäßig ermöglicht?		
Häufigkeit der ermöglichten Besuche:		
Jahre	N	Prozent
mehrfach im Jahr	4	5,13%
1	20	51,28%
2	6	15,38%
3	2	5,13%
4	4	10,26%
5	3	7,69%
Gesamt	39	100%

Tabelle 59: Anzahl der angebotenen Kammerkurse an den Lehrlingswarte

Frage 13 c: Wird Ihnen der Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen durch die Innung/Kreishandwerkerschaft regelmäßig ermöglicht?		
Häufigkeit der ermöglichten Besuche		
Jahre	N	Prozent
mehrfach im Jahr	6	13%
1	28	62%
2	6	13%
3	4	9%
4	1	2%
5	0	0%
Gesamt	45	100%

Tabelle 60: Anzahl der angebotenen Innungskurse an den Lehrlingswart

So bieten die Handwerkskammern im Mittel den Lehrlingswarten alle 1,8 Jahre eine Weiterbildungsmaßnahme an, wogegen die Innungen/Kreishandwerkerschaften dies durchschnittlich alle 1,3 Jahre tun.

Im Folgenden wurde untersucht, welche Institution oder Einrichtung die besuchten Lehrgänge durchgeführt hat (Tabelle 61).

Frage 15: Welche Institution/Einrichtung hat den Lehrgang durchgeführt?			
Institution	N	% der Nennungen	% der Fälle
Handwerkskammer	40	37,4%	63,5%
Innung oder Kreishandwerkerschaft	39	36,4%	61,9%
Zentralverband	23	21,5%	36,5%
Private Anbieter	3	2,8%	4,8%
Wissenschaftliche Einrichtung	2	1,9%	3,2%
Gesamt	107	100%	

Tabelle 61: Durchführende Institution von Lehrlingswarteseminaren

Hier liegen die Handwerkskammern und die Innungen bzw. die Kreishandwerkerschaften ebenfalls mit jeweils gut einem Drittel der Nennungen ungefähr gleich auf. Darüber hinaus sind mit 21,5% der Nennungen noch die Zentralverbände von Bedeutung. Private Anbieter oder wissenschaftliche Einrichtungen scheinen hingegen zurzeit keine wesentliche Rolle zu spielen.

Im nachfolgenden Abschnitt werden die vermittelten Inhalte näher betrachtet. Hier wurde die Frage gestellt, welche Inhalte schwerpunktmäßig auf den besuchten Lehrgängen behandelt wurden (Tabelle 62).

Frage 14: Welche Inhalte wurden schwerpunktmäßig auf den Lehrgängen behandelt, an denen Sie als Lehrlingswart teilgenommen haben?

Themenschwerpunkte	Häufigkeit	% der Nennungen	% der Fälle
Prüfungsorganisation/-durchführung	54	38,8%	87,1%
Rechtliche Grundlagen	45	32,4%	72,6%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	21	15,1%	33,9%
Konflikttraining	6	4,3%	9,7%
Motivation	5	3,6%	8,1%
Rhetorik	4	2,9%	6,5%
Präsentationstechniken	3	2,2%	4,8%
Moderation	1	0,7%	1,6%
Mediation	0	0%	0%
EDV	0	0%	0%
Gesamt	139	100%	

Tabelle 62: Schwerpunkte der Schulungen von Lehrlingswarten

Mit großem Abstand sind hier die Themen „Prüfungsorganisation“ und „Rechtliche Fragen“ auf den Plätzen eins und zwei. Das Thema „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ spielt mit fast 34% der Fälle und 15,1% aller Nennungen auch noch eine gewisse Rolle. Anderen Themenstellungen scheint bisher noch keine besondere Bedeutung zugemessen worden zu sein.

Ein leicht abweichendes Bild spiegeln die Antworten auf die Frage nach der Nützlichkeit der besuchten Lehrgänge wider (Tabelle 63):

Frage 16: Welcher der von Ihnen besuchten Lehrgänge war für Ihre Arbeit als Lehrlingswart am nützlichsten?

Themenschwerpunkte	Häufigkeit	% der Antworten	% der Fälle
Prüfungsorganisation/-durchführung	43	35,8%	72,9%
Rechtliche Grundlagen	35	29,2%	59,3%
Lehrlingswartetreffen	24	20%	40,7%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	7	5,8%	11,9%
Konflikttraining	6	5%	10,2%
Rhetorik	3	2,5%	5,1%
Moderation	1	0,8%	1,7%
Motivation	1	0,8%	1,7%
Mediation	0	0	0
Präsentationstechniken	0	0	0
EDV	0	0	0
Gesamt	120	100 %	

Tabelle 63: Nützlichkeit der Lehrgänge der Lehrlingswarte

Den beiden inhaltlich bedeutendsten Themen wird auch am häufigsten eine Nützlichkeit bescheinigt. Auf dem dritten Rang steht „Lehrlingswartetreffen“. Die Lehrlingswartetreffen umfassen eine Vielzahl von auch wechselnden Inhalten. Eine trennscharfe Unterscheidung zu den anderen Lehrgängen mit meist gleich lautenden Lehrgangsbezeichnungen und Lehrgangsinhalten kann deshalb nicht vorgenommen werden. Die große Anzahl von Nennungen macht deutlich, dass die Nützlichkeit dieser Fortbildungsform von den Lehrlingswarten gesehen wird. Eine weitere Frage zu den Inhalten der Lehrgänge für die Lehrlingswarte bezog sich auf die Einschätzungen hinsichtlich des zukünftigen Bedarfes (Tabelle 64):

Frage 17: In welchem Bereich sehen Sie besonderen Bedarf für Lehrgänge?			
Themenschwerpunkte	Häufigkeit	% der Antworten	% der Fälle
Rechtliche Grundlagen	57	23,7%	72,2%
Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik	40	16,6%	50,6%
Prüfungsorganisation/-durchführung	37	15,4%	46,8%
Rhetorik	28	11,6%	35,4%
Konflikttraining	28	11,6%	35,4%
Motivation	24	10%	30,4%
Präsentationstechniken	9	3,7%	11,4%
Moderation	8	3,3%	10,1%
EDV	8	3,3%	10,1%
Mediation	2	0,8%	2,5%
Gesamt	241	100%	

Tabelle 64: Gewünschte zukünftige Schwerpunkte in Lehrlingswartseminaren

Über die Hälfte der antwortenden Lehrlingswarte wünscht sich die Themen „Rechtliche Grundlagen“ und „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ als Inhalt zukünftiger Fortbildungen. Darüber hinaus wurde den Themen „Prüfungsorganisation/-durchführung“, „Rhetorik“, „Konflikttraining“ und „Motivation“ von mindestens 30% der Antwortenden ein besonderer Bedarf zugemessen. Rund 10% sehen jeweils die Notwendigkeit zur Vermittlung von Präsentations-, Moderationstechniken und EDV-Kenntnissen. Nur 2,5% der antwortenden Lehrlingswarte glauben, dass ein besonderer Bedarf zur Vermittlung von „Mediation“ besteht.

Abschließend zum Thema Seminarinhalte und Seminargestaltung wurde in der Frage 18 nach der bevorzugten Form der Vermittlung gefragt. Hierbei konnten die Lehrlingswarte zwischen dem klassischen Seminar, dem Online-Kurs mit Präsenzphase, dem E-Learning-Seminar, dem Selbststudium oder dem Lehrlingswartetreffen wählen. Des Weiteren konnten die Lehrlingswarte angeben, ob sie eine Organisation durch die Handwerkskammer oder durch die Innung vorziehen. Zusammengefasst ergibt sich folgende Rangfolge:

1. Klassisches Seminar der Kammer
2. Klassisches Seminar der Innung
3. Lehrlingswartetreffen

Die restlichen Lehrformen spielen nur untergeordnete Rollen.

Der zweite Schwerpunkt, der in diesem Frageblock betrachtet wurde, ist das Meinungsbild der Lehrlingswarte zu ihrem Teil des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems. Hierzu konnten die Lehrlingswarte zu 13 Aussagen ihre Einschätzung abgeben (Tabelle 65).

Zu Fragen bezüglich eines differenzierten Meinungsbildes der Lehrlingswarte.			
Frage 19 - 31	N	Mittelwert	Standardabweichung
Die von den Kammern und Innungen angebotenen Lehrgänge kann ich für meine Aufgaben als Lehrlingswart gut nutzen.	74	2,99	1,36
Ich werde finanziell angemessen für meinen Einsatz entschädigt.	86	3,48	1,51
Der Arbeitsaufwand als Lehrlingswart ist angemessen.	82	2,74	1,13
Von Seiten der Innung erhalte ich für meine Arbeit ausreichend Anerkennung.	87	2,51	1,32
Von Seiten der Kammer erhalte ich für meine Arbeit ausreichend Anerkennung.	83	3,99	1,51
Von Seiten der Innung erhalte ich ausreichend Rückendeckung, auch wenn sich ein Innungsmitglied nach Konflikten beschwert.	85	2,05	1,11
Die Betriebe, die von mir betreut werden, erkennen meine Arbeit an.	81	2,72	1,12
Die Auszubildenden, die von mir betreut werden, erkennen meine Arbeit an.	80	2,60	1,05
Bei Amtsantritt wusste ich im Wesentlichen, welche Aufgaben mich erwarten.	88	3,26	1,38
Es gibt immer genügend geeignete Interessenten für das Amt des Lehrlingswartes.	88	5,07	1,06
Ich bin gerne Lehrlingswart.	88	1,74	0,82
Bei der Betreuung der <u>Lehrlinge</u> spielt die Zugehörigkeit der Betriebe zur Innung eine <u>untergeordnete</u> Rolle .	86	2,43	1,54
Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) in „mein“ Handwerk zu integrieren, liegt mir besonders am Herzen.	85	2,62	1,23

Tabelle 65: Übersicht zu Einschätzungen der Motivation der Lehrlingswarte

Die Lehrlingswarte sind sich weitgehend einig, dass sie ihr Amt gerne ausüben (Mittelwert 1,74, Standardabweichung 0,82). Dennoch gibt es ihrer Meinung nach noch Verbesserungsmöglichkeiten im System, die sich in erster Linie auf die Bereiche der Amtsnachfolge, der Anerkennung und Entschädigung sowie der Vorbereitung auf die Aufgaben bezieht (Mittelwerte >3,0).

5.2.3 Aufgaben und Ziele

Die Aufgaben und Ziele werden, wie bei den Ausbildungsberatern, auf Grundlage der Ergebnisse der QFD-Workshops¹⁰⁹ bestimmt. Die Rangfolge der Anforderungsgruppen nach ihrer zukünftigen Bedeutung, die bei der Bewertung durch die Lehrlingswarte entstand, sieht folgendermaßen aus:

Frage 33: Bitte ordnen Sie die folgenden 6 Themenfelder nach ihrer zukünftigen Bedeutung für die Arbeit des Lehrlingswartes aus Ihrer Sicht.

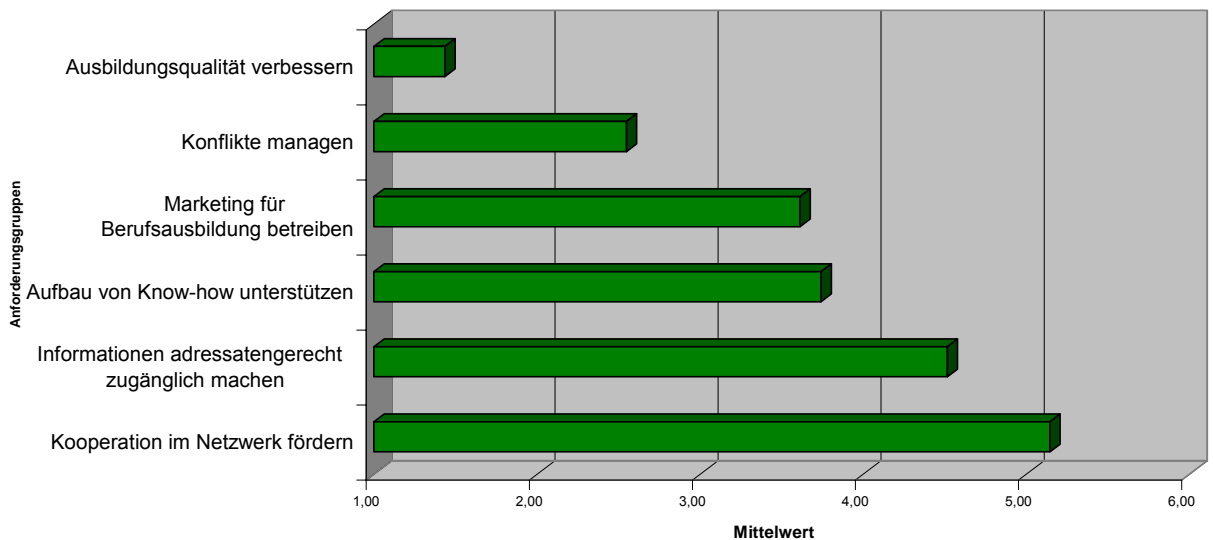


Tabelle 66: Zukünftige Bedeutung der Anforderungsgruppen (Lehrlingswarte)

Des Weiteren wurden die Lehrlingswarte im Rahmen der Frage 32 gebeten, die Anforderungsgruppen nach ihrer jetzigen Bedeutung für ihren Tätigkeitsbereich zu ordnen. Hierbei entstand ein verändertes Bild.

¹⁰⁹ Vgl. Kapitel 4.3.

Frage 32: Anforderungsgruppen in der Bedeutung für die Tätigkeit des Lehrlingswartes

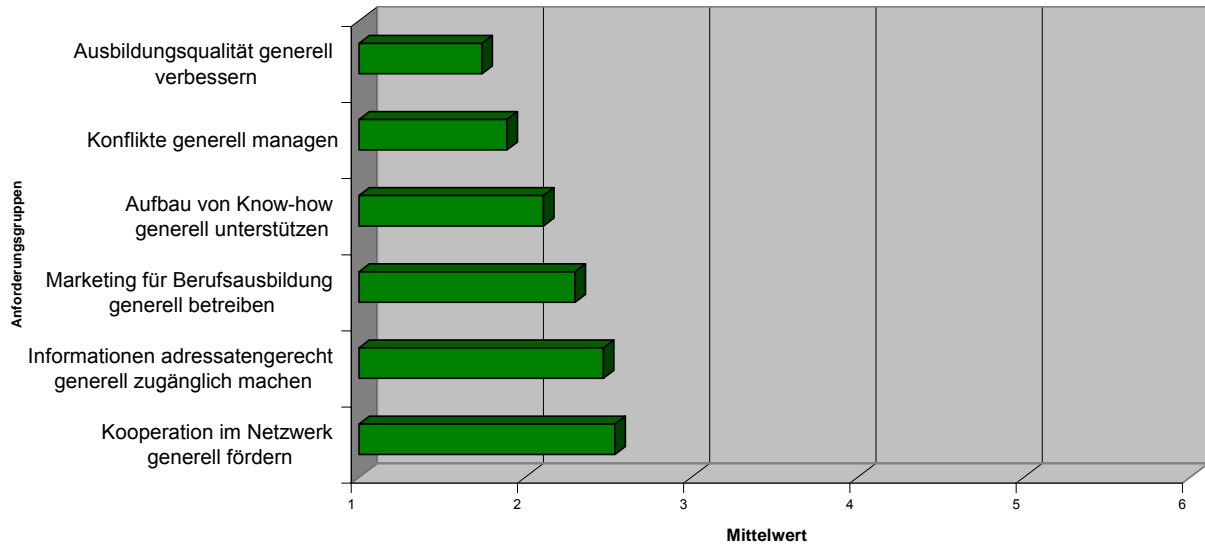


Tabelle 67: Bewertung der Aufgaben nach der Bedeutung für die Tätigkeit als Lehrlingswart

Auffällig ist, wie schon zuvor bei den Ausbildungsberatern, dass die Einschätzungen im Rahmen des Gesamtüberblickes bei der Frage 32 eine positivere Grundtendenz aufweisen. Dies ist dadurch zu erklären, dass zum einen die Anforderungsgruppen separat bewertet werden konnten, und zum anderen die einzelnen Gruppen in der Frage 33 untereinander konkurrierten.

Innerhalb der einzelnen Gruppen entstand durch die Bewertung nach Ihrer jetzigen, für das Amt des Lehrlingswartes aktuellen Bedeutung, eine Rangfolge der in den QFD-Workshops ausgearbeiteten Themen. Im Folgenden werden jeweils die bundesweiten Rangfolgen aus jeder Gruppe aufgelistet.

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Marketing für Berufsausbildung betreiben	N	Mittelwert	Standardabweichung
Infos über Betriebe für Auszubildende bereitstellen	83	2,07	1,22
Berufsorientierung unterstützen	85	2,08	1,08
Anforderungsprofil klären	81	2,20	1,13
Nachwuchswerbung	84	2,23	1,32
Marketing für Berufsausbildung generell betreiben	75	2,28	1,29
Projekte mit Lehrlingen an allgemein bildenden Schulen	81	2,57	1,24
Informationsaustausch über neue Betriebe	80	2,90	1,35
Akquise von Ausbildungsstellen / Ausbildungsplatzwerber	75	3,31	1,35
Betrieben die passenden Auszubildenden vermitteln	82	3,39	1,73
Sonstiges	1	3,00	-

Tabelle 68: Rangfolge in der Gruppe: Marketing für Berufsausbildung betreiben (Lehrlingswart)

In Bezug auf die Anforderungsgruppe „Marketing für Berufsausbildung betreiben“ kann festgestellt werden, dass die Lehrlingswarte die Bereitstellung von Informationen über Betriebe für Auszubildende und die Unterstützung der Berufsorientierung durchaus als wichtige Aufgabe ansehen, wohingegen die Akquise von Ausbildungsstellen / Ausbildungsplatzwerber und die Vermittlung von passenden Auszubildenden an die Betriebe als weniger wichtig erachtet wird.

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Konflikte managen	N	Mittelwert	Standardabweichung
Erfolgreicher Abschluss	86	1,41	0,71
Neutrale Vermittlung/Kommunikation/Schlichtung zwischen Lehrling und Betrieb	83	1,65	0,85
Reibungslose Ausbildung	86	1,69	0,82
Konflikte generell managen	72	1,89	1,00
Konfliktintervention/Konfliktberatung	80	1,94	0,95
Verhandlungen mit Auszubildende	84	2,20	1,08
Zufriedene Auszubildende durch Konfliktprävention	82	2,21	1,51
Weitervermittlung bei Ausbildungsabbrüchen	85	2,31	1,37
Disziplinierung der Jugendlichen	79	2,66	1,15

Tabelle 69: Rangfolge in der Gruppe: Konflikte managen (Lehrlingswart)

Die Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes in der Anforderungsgruppe „Konflikte managen“ wurden bzgl. ihrer Wichtigkeit alle in der oberen Hälfte der Bewertungsskala angesiedelt. Von besonderer Bedeutung scheint dabei der erfolgreiche Abschluss zu sein, allerdings wurde auch der neutralen Vermittlung/Kommunikation/Schlichtung zwischen Lehrling und Betrieb und der reibungslosen Ausbildung große Wichtigkeit beigemessen.

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Ausbildungsqualität verbessern	N	Mittelwert	Standardabweichung
Qualität der Ausbildung sicherstellen	85	1,65	0,92
Ausbildungsqualität generell verbessern	73	1,75	0,83
Verbesserung der Qualität der Fachausbildung	79	1,76	0,91
Motivation der Jugendlichen	80	1,93	0,85
Förderung starker Auszubildenden/Begabung identifizieren	82	1,94	1,02
Anforderungen an die Auszubildende richtig darstellen	81	1,96	0,98
Unterstützung bei der Ausbildung bieten	83	2,06	0,98
Zufriedenheit der Betroffenen erhöhen	81	2,07	0,91
Förderung leistungsschwacher Auszubildender	82	2,15	1,21
Leistungssteigerung der Auszubildenden	83	2,23	1,20
Strukturierung der Zusammenarbeit über den gesamten Aus- und Weiterbildungsprozess	80	2,33	1,05
Ausbildung und Einhaltung der Lehrpläne überwachen	83	2,34	1,14
Überwachung der Ausbildungseignung der Betriebe	79	2,54	1,36
Ausbildungsplatzsicherheit	79	2,57	1,31
Eingreifen bei Feststellung mangelnder Eignung durch den Lehrlingswart	81	2,58	1,43
Gute Berufsberatung während der Ausbildung	81	2,60	1,19
Kontinuierliche und dauerhafte Begleitung der Azubis	81	2,64	1,30
Verbindung von Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	79	2,68	1,17
Ausbildung im Verbund ermöglichen	79	3,10	1,09

Tabelle 70: Rangfolge in der Gruppe: Ausbildungsqualität verbessern (Lehrlingswart)

Auch in der Gruppe „Ausbildungsqualität verbessern“ sind die meisten Aufgaben und Ziele in der oberen Hälfte der Bewertungsskala angesiedelt. Die befragten Lehrlingswarte sehen die Aspekte „Qualität der Ausbildung sicherstellen“, „Ausbildungsqualität generell verbessern“ und „Verbesserung der Qualität der Fachausbildung“ als besonders wichtig an. Von eher mittlerer Bedeutung sind die Punkte „Kontinuierliche und dauerhafte Begleitung der Azubis“, „Verbindung von

Berufsorientierung und Berufsvorbereitung“ und „Ausbildung im Verbund ermöglichen“.

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Aufbau von Know-how unterstützen	N	Mittelwert	Standardabweichung
Aufbau von Know-how generell unterstützen	64	2,11	0,88
Transparenz von Prüfungsanforderungen erhöhen	83	2,18	1,06
Information der Beratungslehrer an Schulen verbessern	84	2,26	1,02
Anreize zur Übernahme des Amtes des Lehrlingswartes verbessern	81	2,27	1,14
Unterstützung der Betriebe bei der Ausbildung	84	2,37	1,16
Ausbildungsfähigkeit der Betriebe fördern	82	2,41	1,09
Unterstützung der Betriebe durch Qualifizierungsmaßnahmen seitens der Ausbildungsberater	82	2,51	1,22
Fördern der Ausbilder in den Betrieben	82	2,56	1,34
Erarbeitung von Infos zur Berufsausbildung	81	2,67	1,14
Aufgabenteilung zwischen Ausbildungsberater und Lehrlingswarten	83	2,67	1,30
Unterstützung des Ausbildungsberaters bei gewerkspezifischen Sachverhalten leisten	80	2,68	1,13

Tabelle 71: Rangfolge in der Gruppe: Aufbau von Know-how unterstützen (Lehrlingswart)

In der Anforderungsgruppe „Aufbau von Know-how unterstützen“ fällt auf, dass die Bewertungen der einzelnen Aspekte eng aneinander liegen. An der Spitze dieser Rangfolge liegt die generelle Unterstützung des Aufbaus von Know-how (Mittelwert 2,11), das Ende bildet die Leistung der Unterstützung des Ausbildungsberaters bei gewerkspezifischen Sachverhalten (Mittelwert 2,68).

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Informationen adressatengerecht zugänglich machen	N	Mittelwert	Standard-abweichung
Kurze Wege bei der Problemlösung zur Verfügung haben/stellen	80	1,91	0,96
Informationsaustausch über Veränderungen bei Berufsbildern/Informationen über die Berufe bereit stellen	82	2,11	1,12
Transparenz über die Aufgaben von Lehrlingswart und Ausbildungsberatern bei Auszubildenden und Betrieben	81	2,12	0,97
Optimierung der Zusammenarbeit und der Verantwortlichkeiten	79	2,20	1,08
Fachlich kompetente Beratung durch Kooperation von Lehrlingswart und Ausbildungsberater für Auszubildende und Betriebe	78	2,21	1,01
Beratung der Azubis durch feststehende Ansprechpartner	81	2,21	1,01
Kontakte zw. Eltern, Jugendlichen und Betrieben pflegen	83	2,33	1,18
Erhöhung der Zusammenarbeit bei der Neuordnung von Berufen	80	2,40	1,19
Berufsorientierung verbessern	80	2,40	1,15
Beratung über Spezialisierungsmöglichkeiten in der Ausbildung	80	2,41	1,13
Informationen adressatengerecht generell zugänglich machen	75	2,45	1,06
Betreuung der Auszubildenden verbessern	81	2,47	1,07
Stärkere Vermittlung der Auszubildenden mit hoher sozialer Kompetenz	77	2,49	1,08
Informationen über neue Berufe, Analyse bestehender Berufe	79	3,15	1,10
Sonstiges	1	3,00	-

Tabelle 72: Rangfolge in der Gruppe: Informationen adressatengerecht zugänglich machen (Lehrlingswart)

Die Bewertungen in der Gruppe „Informationen adressatengerecht zugänglich machen“ liegen, wie auch in den anderen Anforderungsgruppen, hauptsächlich in der oberen Hälfte der Skala. Als wichtigster Punkt wurde hier „Kurze Wege bei der Problemlösung zur Verfügung haben/stellen“ bewertet, aber auch den anderen Aspekten kommt eine mehr oder weniger hohe Bedeutung zu. Tendenziell von

eher geringerer Bedeutung war hingegen „Informationen über neue Berufe, Analyse bestehender Berufe“ mit einem Mittelwert von 3,15.

Frage 32: Aufgaben und Ziele des Lehrlingswartes			
Kooperation im Netzwerk fördern	N	Mittelwert	Standard-abweichung
Zusammenarbeit von Schule und Betrieb fördern	82	1,76	0,84
Verbesserung der Zusammenarbeit von Auszubildenden, Betrieben, ÜBL und Schule	84	1,89	0,97
Kurze Kommunikationswege sichern	80	2,03	1,03
Kontakte herstellen und pflegen	81	2,07	0,98
Förderung der koordinierten Zusammenarbeit	79	2,11	0,89
Bekanntheitsgrad von Lehrlingswartes erhöhen	82	2,33	1,35
Kontakte zwischen Handwerkskammer und der überbetrieblichen Lehrlingsunterweisung pflegen	82	2,34	1,20
Einheitliches Handeln / Gemeinschaftssinn im Netzwerk fördern	76	2,39	1,17
Informationen über berufliche Bildung bereitstellen	78	2,41	1,17
Zusammenarbeit von Bildungs- und Betriebsberatung verbessern	76	2,49	1,24
Schnittstelle für Behörden, Kammern, Verbände und Innungen	76	2,49	1,27
Abgrenzung der Aufgaben von Ausbildungsberatern und Lehrlingswarten und diese transparent machen	77	2,52	1,22
Kooperation im Netzwerk generell fördern	69	2,52	1,12
Ausbildungsbedarf und Lehrstellennachfrage abstimmen	81	2,54	1,25
Kontinuierliche Beratung von Betrieben und Azubis	75	2,55	1,04
Kontakte / gegenseitiges Verständnis zw. Betrieben und freien Trägern verbessern	76	2,55	1,20
Betreuung von Nicht-Innungsbetrieben	78	3,86	1,58
Sonstiges	1	1,00	

Tabelle 73: Rangfolge in der Gruppe: Kooperation im Netzwerk fördern (Lehrlingswart)

In Bezug auf die Gruppe „Kooperation im Netzwerk fördern“ lässt sich eine sehr breit gefächerte Gewichtung feststellen. Diese entsteht durch einen Ausreißer im unteren Bereich. Während die Aspekte „Zusammenarbeit von Schule und Betrieb fördern“ und „Zusammenarbeit von Bildungs- und Betriebsberatung verbessern“ von großer Wichtigkeit sind und auch die weiteren Punkte zumindest im oberen Bereich der Skala, bezogen auf ihre Bedeutung, angesiedelt werden, liegt der Aspekt „Betreuung von Nicht-Innungsbetrieben“ mit einem Mittelwert von 3,86 deutlich im unteren Bereich der Skala und ist somit von eher geringer Bedeutung.

5.2.4 Kooperation und Einbindung

Im folgenden Abschnitt werden die Ergebnisse zu den Fragen hinsichtlich der Einbindung der Lehrlingswarte in das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem beschrieben. Hierzu konnten die Lehrlingswarte zuerst angeben, in welchen Gremien sie selber Mitglied sind (Tabelle 74).

Frage 34: In welchen Gremien sind Sie als Lehrlingswart selber Mitglied?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Innungsvorstand	81	38,0%	94,2%
Prüfungsausschuss	67	31,5%	77,9%
Schlichtungsausschuss	40	18,8%	46,5%
Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung	20	9,4%	23,3%
Gewerkspezifische Interessenverbände	5	2,3%	5,8%
Gesamt	213	100%	

Tabelle 74: Mitgliedschaft der Lehrlingswarte in Gremien

94% der Lehrlingswarte gaben an, selber im Vorstand einer Innung zu sein. 77,9% der Lehrlingswarte sind in mindestens einem Prüfungsausschuss. In den anderen abgefragten Gremien ist weniger als die Hälfte der Lehrlingswarte Mitglied. Überraschend ist vor allem, dass nur 23,3% der Lehrlingswarte im Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung vertreten sind, da der Lehrlingswart laut Kommentar der Handwerksordnung Vorsitzender dieses Gremiums ist¹¹⁰.

Bei der Einschätzung der Intensität der Kontakte zu Organisation, Personen und Gremien sind vor allem die Kreise, die die Innungen betreffen (Innung, Prüfungsausschuss, Kreishandwerkerschaft), sehr hoch bewertet worden (Durchschnittswerte unter 2). Enger Kontakt besteht nach Aussagen der Lehrlingswarte auch zu den Berufsschulen (Tabelle 75).

Nicht so intensiv wird der Kontakt zu den Handwerkskammern (Mittelwert 2,98) und den Ausbildungsberatern (Mittelwert 3,77) eingeschätzt. Ein reger Austausch mit anderen Lehrlingswarten ist aufgrund des Mittelwertes von 4,08 kaum zu erwarten.

¹¹⁰ Vgl. Kapitel 3.2.

Frage 35: Wie intensiv stehen Sie in Kontakt mit folgenden Organisationen/Personen/Gremien?		
Organisation / Person / Gremium	N	Mittelwert
Innung	86	1,27
Prüfungsausschuss	86	1,53
Berufsschule	86	1,84
Kreishandwerkerschaft	85	1,85
Auszubildende	83	2,36
Überbetriebliche Bildungsstätte	85	2,48
Betriebe	83	2,52
Schlichtungsausschuss	78	2,82
Handwerkskammer	84	2,98
Bundes-/Landesverband	81	3,44
Ausbildungsberater	77	3,78
Ausschuss zur Förderung der Berufsbildung	78	3,88
Gewerkspezifische Interessenverbände	76	4,05
Andere Lehrlingswarte	83	4,08
Allgemein bildende Schule	81	4,10
Ausbildungsplatzentwickler	88	4,19
Bundesagentur für Arbeit	79	4,33
Freie Bildungsträger	77	4,57
Gewerkschaften	76	5,57

Tabelle 75: Kontakt der Lehrlingswarte zu Organisation/Personen/Gremien

Diese Einschätzungen der Lehrlingswarte bestätigen sich auch in der Folgefrage (Tabelle 76).

Frage 36: Wer sind für Sie wesentliche Partner für Ihre Tätigkeit als Lehrlingswart?			
Partner	N	% der Nennungen	% der Fälle
Berufsschullehrer	82	26,7%	95,3%
Meister	60	19,5%	69,8%
Ausbilder der ÜBL/ÜBA	51	16,6%	59,3%
Ausbildungsberater	31	10,1%	36,0%
Andere Lehrlingswarte	28	9,1%	32,6%
Lehrer an allgemein bildenden Schulen	16	5,2%	18,6%
Berufsberater	14	4,6%	16,3%
Sonstige	12	3,9%	14,0%
Lehrer/ Ausbilder bei freien Trägern	11	3,6%	12,8%
Ausbildungsplatzentwickler	1	0,3%	1,2%
Gewerkschaften	1	0,3%	1,2%
Gesamt	307	99,9%	

Tabelle 76: Wesentliche Partner des Lehrlingswartes

Als zentrale Partner für den Lehrlingswart werden Berufsschullehrer, Meister und Ausbilder in der ÜBL empfunden (Tabelle 76). Die Ausbildungsberater wurden lediglich von 10,1% der antwortenden Lehrlingswarten (31 Personen) als zentrale Partner benannt.

Abschließend wurde in diesem Abschnitt des Fragebogens die Überwachung der Berufsausbildung durch die Lehrlingswarte thematisiert (Tabelle 77).

Frage 37: Wie führen Sie die Sicherstellung / Überwachung der Berufsausbildung durch?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Ich werde nur aktiv, wenn ich gerufen werde.	60	30,6%	71,4%
Ich handle nur, wenn es die Lehrlinge wünschen.	52	26,5%	61,9%
Ich gehe aktiv auf die Lehrlinge zu und versuche, frühzeitig zu handeln.	31	15,8%	36,9%
Die Kontrolle meiner Kollegen bei der Ausbildung betrachte ich nicht als meine Aufgabe.	30	15,3%	35,7%
Sonstiges	11	5,6%	13,1%
Ich besuche die Auszubildenden in ihren Betrieben und sehe nach dem Rechten.	8	4,1%	9,5%
Ich besuche zusammen mit dem Ausbildungsberater die Betriebe.	4	2,0%	4,8%
Gesamt	196	100%	

Tabelle 77: Sicherstellung/Überwachung der Berufsausbildung durch den Lehrlingswart

Hier zeigt sich ein vergleichbares Bild wie bei den Ausbildungsberatern¹¹¹. Die überwiegende Mehrheit der Lehrlingswarte greift nur auf Wunsch der Beteiligten ein. Einige Lehrlingswarte sehen es sogar nicht als ihre Aufgabe an, Berufskollegen bei der Ausbildung zu kontrollieren.

Immerhin knapp die Hälfte der Lehrlingswarte geht dennoch aktiv und frühzeitig auf die Lehrlinge zu und besucht diese in den Betrieben, um pro-aktiv helfen zu können. Die Zusammenarbeit mit den Ausbildungsberatern spielt dabei nach Angaben der Lehrlingswarte fast keine Rolle.

¹¹¹ Vgl. Kapitel 5.1.4.

5.2.5 Einschätzung und Perspektiven

Zum Abschluss des Fragebogens konnten die Lehrlingswarte ihrer Einschätzung zu zukünftiger Entwicklungen und Perspektiven Ausdruck verleihen.

Fragen zu Einschätzungen/Perspektiven des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems.		
Frage 38 - 47	N	Mittelwert
Ich möchte in Zukunft auch Nicht-Innungs-Betriebe betreuen.	77	4,12
Ich werde in Zukunft enger mit dem Ausbildungsberater zusammenarbeiten.	76	3,14
Ich halte die Aufgabenverteilung zwischen Ausbildungsberater und Lehrlingswart für ausreichend geregelt.	78	3,49
Ich wünsche, dass die Aufgabenbereiche des Lehrlingswartes genauer definiert werden.	79	2,51
Die Position des Lehrlingswartes muss gestärkt werden.	80	2,08
Das Ehrenamt (Lehrlingswart) wird immer mehr durch ein Hauptamt (Vollzeit) verdrängt werden.	76	4,04
Ich befürchte, dass die Aufgaben des Lehrlingswartes vom Ausbildungsberater übernommen werden.	75	4,28
In Zukunft werde ich mehr Zeit in Schulungen investieren.	74	3,57
Jugendliche mit besonderem Förderbedarf (Benachteiligte) werden in Zukunft bessere Chancen im Handwerk haben.	77	3,92
Die Innungen werden in Zukunft an Bedeutung verlieren.	81	3,77

Tabelle 78: Zukünftige Einschätzungen der Lehrlingswarte

Die Lehrlingswarte sind sich auch hier mit den Ausbildungsberatern weitgehend einig, dass die jeweiligen Aufgaben zukünftig genauer und noch besser definiert werden sollten. Des Weiteren sind die Lehrlingswarte einhellig davon überzeugt, dass ihre Position weiter gestärkt werden sollte. Eine Ausweitung ihrer Tätigkeit auf Nicht-Innungs-Betriebe wird von den Lehrlingswarten eher abgelehnt.

Abschließend wurden die Lehrlingswarte zu ihrer Einschätzung zu dem größten Veränderungsbedarf bei der Verbesserung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems befragt (Tabelle 79).

Frage 48: In welchen Bereichen sehen Sie den größten Veränderungsbedarf bei der Verbesserung des Ausbildungsberaters- und Lehrlingswartesystems?			
	N	% der Nennungen	% der Fälle
Schulungen / Weiterbildung	57	20,1%	67,9%
Qualität der Ausbildung (fachlich)	48	17,0%	57,1%
Ausbildung der Meister	28	9,9%	33,3%
Engagement der Lehrlingswarte	27	9,5%	32,1%
Innungsflucht	27	9,5%	32,1%
Aufgabenverteilung	25	8,8%	29,8%
Kooperation mit anderen Akteuren	22	7,8%	26,2%
Feste Strukturen	11	3,9%	13,1%
Aufgabenmenge / -umfang	10	3,5%	11,9%
Lernortkooperation	9	3,2%	10,7%
Anzahl der Ausbildungsberater	8	2,8%	9,5%
Kontinuierliche, ganzheitliche Beratungsprozesse	8	2,8%	9,5%
Sonstiges	3	1,1%	3,6%
Gesamt	283	100%	

Tabelle 79: Zukünftige Themenfelder aus Sicht der Lehrlingswarte

Mehr als die Hälfte der antwortenden Lehrlingswarte geht davon aus, dass in den Bereichen „Schulung/Weiterbildung“ und „Qualität der Ausbildung (fachlich)“ das größte Optimierungspotential des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems liegt. Die übrigen Veränderungen werden in diesem Kontext nur von höchstens einem Drittel der Lehrlingswarte genannt.

5.3 Zusammenfassung

Aufgrund der hohen Rücklaufquoten können die hier gewonnenen Erkenntnisse unter den dargestellten Rahmenbedingungen und Voraussetzungen als repräsentativ und aussagekräftig bewertet werden. Zusammenfassend lassen sich folgende Schlussfolgerungen aus der quantitativen Befragung ziehen.

5.3.1 Allgemeine Angaben

Der Ausbildungsberater ist im Durchschnitt 47,8 Jahre alt. Das durchschnittliche Berufseintrittsalter liegt bei ca. 37 Jahren. Mit einem Frauenanteil von 26 % entspricht dieser Anteil ungefähr dem Durchschnitt, der im Handwerk allgemein zu verzeichnen ist.

Eine Vielzahl der Ausbildungsberater hat einen berufsbildenden Abschluss und über 54 % der Ausbildungsberater besitzen einen Meistertitel. Darüber hinaus verfügen ca. zwei Drittel der Ausbildungsberater über einen Studienabschluss.

Im Durchschnitt ist ein Ausbildungsberater formal für 5.866 Betriebe zuständig, von denen ca. 1/3 auch Auszubildende beschäftigt. Somit hat ein Ausbildungsberater laut Erhebung formal durchschnittlich fast 4.000 Auszubildende zu betreuen.

Bei den Lehrlingswarten ergibt sich laut Befragung ein Durchschnittsalter von 48 Jahren. In unserer Stichprobe waren Frauen nur im Friseur- (30 %) und Bäckerhandwerk (7 %) vertreten. In den anderen untersuchten Gewerke hatten zum Untersuchungszeitpunkt keine Frauen die Funktion des Lehrlingswarts inne. Lehrlingswarte der untersuchten Gewerke führen mit über 95 % einen eigenen Betrieb, in dem durchschnittlich 13 Mitarbeiter beschäftigt sind.

Lehrlingswarte verbleiben in der Regel relativ lange in ihrem Amt, nachdem sie einmal gewählt wurden. Die Befragten sind im Durchschnitt schon seit 11 Jahren Lehrlingswart. Nur die Hälfte der Befragten hat sich überhaupt Gedanken darüber gemacht, aus dem Amt wieder auszuscheiden.

Durchschnittlich ist ein Lehrlingswart für die Bereuung von 165 Auszubildenden innerhalb einer Innung zuständig. Für die Amtsausübung investieren die Lehrlingswarte durchschnittlich ca. 8 Stunden in der Woche, wobei fast die Hälfte der Zeit für Fahrten zwischen den Terminen aufgewendet wird.

5.3.2 Kompetenzerweiterung / Ausübungsmotivation

Zur Erweiterung ihrer Fertigkeiten und Kenntnisse (Kompetenzen) nutzen die meisten Ausbildungsberater die Weiterbildungsangebote der zentralen, bundesweit agierenden Organisationen des Handwerks (ZDH, DHI-Institute). Auch die regionalen Angebote der eigenen Kammern werden wahrgenommen. Themenschwerpunkte, die in der Weiterbildung der Ausbildungsberater wesentliche Beachtung finden, sind vor allem „Rechtlichen Grundlagen“ und „Konflikttraining“ sowie „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“. Zukünftig werden aber auch zusätzliche Themenschwerpunkte wie „Rhetorik“, „Moderation“, „Motivation“ und „Präsentationstechniken“ gewünscht. Die Inhalte sollen nach Meinung der Ausbildungsberater in klassischer Seminarform oder im Rahmen von Ausbildungsberatertreffen vermittelt werden.

Die Befragten geben mit sehr großer Mehrheit an, gerne Ausbildungsberater zu sein. Lediglich bei der Bezahlung und bei der Anerkennung ihrer Arbeit durch die Kammern herrscht eine feststellbare Unzufriedenheit. Die so genannten

Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf in das Handwerk zu integrieren, ist auch ein zentrales Anliegen der meisten Ausbildungsberater.

Über die Hälfte der Lehrlingswarte gab an, nicht oder nur unzureichend auf das Amt des Lehrlingswartes vorbereitet gewesen zu sein.

Bei der Frage nach den Quellen zur Einarbeitung in das Amt des Lehrlingswartes stellte sich heraus, dass fast zwei Drittel die Informationen der Innungen nutzten. Auch die Kreishandwerkerschaften sowie die Gespräche mit den ehemaligen Lehrlingswarten wurden als Hauptquellen zur Einarbeitung in über 50 % der an der Frage beteiligten Fälle genannt.

Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen von Seiten der Innungen und der Kammern ist nur bei knapp der Hälfte der Lehrlingswarte bekannt. Im Durchschnitt wird den Lehrlingswarten fast jährlich eine Maßnahme angeboten. Als zentrale Themen in diesen Seminaren werden „Prüfungsorganisation und Prüfungsdurchführung“ sowie „Rechtliche Grundlagen“ genannt. Das Thema „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“ spielt nur in einem Drittel der Seminare eine Rolle. Zukünftig erwarten die Lehrlingswarte, dass auch Themen wie „Rhetorik“, „Konflikttraining“ und „Motivation“ eine zunehmende Rolle spielen werden.

Als Seminarform ziehen die Lehrlingswarte ebenso wie die Ausbildungsberater das klassische (Präsenz-)Seminar vor. Als Alternative sehen sie auch die Möglichkeit von Lehrlingswarttreffen. Veranstalter, sollte ihrer Meinung nach die Kammer oder alternativ die Innung/Kreishandwerkerschaft sein.

Auch die Lehrlingswarte haben das Empfinden, dass ihre Arbeit von Seiten der Handwerkskammern nicht ausreichend Anerkennung findet. Weiter ist zu verzeichnen, dass viele Lehrlingswarte bei Amtsantritt geringe Vorstellungen darüber hatten, was sie in ihrem neuen Amt erwartet. Bei dem Versuch, geeigneten Nachwuchs für das Amt des Lehrlingswartes zu gewinnen, scheinen erhebliche Schwierigkeiten aufzutreten, obwohl die Lehrlingswarte auch angeben, dass sie ausgesprochen gerne ihr Amt ausüben.

5.3.3 Aufgaben und Ziele

Bei den Lehrlingswarten sowie bei den Ausbildungsberatern stehen die Themen „Konflikte managen“ und „Ausbildungsqualität verbessern“ besonders im Vordergrund.

In eine Rangfolge gebracht, nehmen die Themenfelder „Aufbau von Know-how unterstützen“ und „Marketing für die Berufsausbildung betreiben“ in allen Bewertungen die mittleren Plätze ein.

„Informationen adressatengerecht zugänglich machen“ und „Kooperation im Netzwerk fördern“ nehmen immer die letzten beiden Plätze in der Wertigkeit der Aufgaben und Ziele ein.

5.3.4 Kooperation und Einbindung

Die Kooperation zwischen dem Lehrlingswart und dem Ausbildungsberater kann als relativ gering betrachtet werden. Beide Hauptakteure geben an, insbesondere in ihrem organisatorischen Umfeld verwurzelt zu sein. Sowohl die Ausbildungsberater als auch die Lehrlingswarte wünschen sich eine generelle Förderung von Kooperationsaktivitäten im Rahmen des Kooperationsnetzwerkes.

Die Lehrlingswarte sind fast alle Mitglieder des Innungsvorstandes. Demgegenüber geben nur ein Drittel der Lehrlingswarte an, Mitglieder des Ausschusses zur Förderung der Berufsbildung zu sein.

Im Rahmen der Überwachung der Berufsausbildung werden beide Gruppen im Wesentlichen aktiv, wenn sie von einem Akteur der Berufsausbildung kontaktiert werden. Somit erfolgt bei der Betreuung der Berufsausbildung eine Fokussierung auf eine Art „Krisenmanagement“. Eine Zusammenarbeit von Lehrlingswart und Ausbildungsberater findet auch hier kaum statt. Über 30 % der Lehrlingswarte sind der Meinung, dass ihnen die Kontrolle ihrer Meisterkollegen nicht obliegt.

5.3.5 Einschätzung und Perspektiven

Aus Sicht der Ausbildungsberater sollten zukünftig ihre Aufgabenbereiche genauer definiert werden. Die Aufgaben des Lehrlingswartes sollen nicht von dem Ausbildungsberater übernommen werden und somit soll das Amt des Lehrlingswartes weiterhin erhalten bleiben.

Die Lehrlingswarte stehen einer Betreuung von Nicht-Innungs-Betrieben eher skeptisch gegenüber. Sie sind der Auffassung, dass die Position der Lehrlingswarte gestärkt und das Amt sowie die Aufgabenbereiche des Lehrlingswartes genauer definiert werden müssen.

Beide Gruppen sind der Meinung, dass die beruflichen Chancen für die so genannten Jugendlichen mit besonderem Förderbedarf zukünftig eher schlechter werden.

Bei der Bestimmung der wichtigsten zukünftigen Handlungsfelder im jeweiligen Teilsystem benennen die Ausbildungsberater die Themenfelder „Anzahl der Ausbildungsberater“, „Aufgabenmenge“ und „Aufgabenumfang“ sowie den Bereich „Schulung und Weiterbildung“.

Bei den Lehrlingswarten werden die Themenfelder „Schulung und Weiterbildung“, „Qualität der Ausbildung“ und die „Ausbildung der Meister“ als wichtigste zukünftige Handlungsfelder genannt.

6 Ausblick

Der Analyse des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems kommt aus handwerks- und berufspädagogischer Sicht sowohl inhaltlich als auch methodisch eine besondere Bedeutung zu. Auf inhaltlicher Seite wurden hiermit erstmals im Rahmen einer umfangreichen Studie die beiden Teilsysteme „Ausbildungsberatung“ und „Lehrlingswart“ unter spezifischen Kriterien analysiert. Methodisch stellt die Verwendung der QFD-Methode nach Auffassung der Autoren ein wirksames Instrument und eine wichtige Ergänzung anderer qualitativer Instrumente für die explizite Berücksichtigung der vielschichtigen Sichtweisen von Befragten im Kontext ihres beruflichen Wirkungsraumes (hier: Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem) dar. Damit werden auch aus einer sozialwissenschaftlichen Perspektive die subjektiven Vorstellungen, Ideen und Beurteilungen - und damit letztlich die Basis für die Entwicklung von Analyse Kriterien - von den Handelnden (Betroffenen) des Systems „eingefangen“ und systematisiert.

Der Bedarf für Optimierungen des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems kann nach Auffassung der Autoren vor allem in einer Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den beiden zentralen Instanzen des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems, den Lehrlingswarten und den Ausbildungsberatern, angesehen werden. Während Kooperationsaktivitäten zwischen den Ausbildungsberatern und der Bundesagentur für Arbeit durchaus anzutreffen sind, spielt die potenzielle Netzwerkachse „Bundesagentur für Arbeit“ und „Lehrlingswarte“ bisher keine wesentliche Rolle. Eine systematischere Berücksichtigung darf – gerade vor dem Hintergrund der notwendigen, vielfältigen Informationsaustausche – nicht unterschätzt werden. Der durchaus vorhandene Kontakt vieler Netzwerkpartner zu den Berufsschulen sollte weiter ausgebaut werden. Wenn auch im Rahmen von Lernortkooperation i. d. R. zunächst die Akteure auf Seiten der Betriebe, der Schulen und der überbetrieblichen Ausbildung zu einer Verstärkung ihrer Kooperationsaktivitäten angehalten werden und dies für die einzelnen Gruppen z. T. mit erheblichen Anstrengungen verbunden ist, so sollte man die Intensivierung und Nutzung des gesamten Kooperationsnetzwerkes dennoch auch im Rahmen der Leistungsfähigkeit des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems anstreben. Es wäre bspw. zu prüfen, in wieweit welcher Netzwerkpartner (z. B. Lehrlingswarte und Ausbildungsberater) hier eine aktive(re) Rolle bei der Kontaktaufnahme und bei der Vertiefung bestehender Kontakte spielen können.

Die vielfältigen handwerkspädagogischen, bildungspolitischen und gesamtgesellschaftlich sowie wirtschaftlich bedeutsamen Aufgaben des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems könnten nach Auffassung der Autoren erheblich erleichtert und verbessert werden, wenn tragfähige und nachhaltige Strukturen in dem System etabliert würden. Hierzu kann es bspw. äußerst hilfreich sein, wenn die Netzwerkpartner über die Aufgaben, Möglichkeiten und Grenzen der jeweils anderen Netzwerkpartner sowie über Kooperationsformen und -möglichkeiten informiert werden. Für die

Funktionsfähigkeit eines zu errichtenden, dauerhaften und erfolgreichen Netzwerkes bedarf es eines „Motors“. Dieser „Motor“ soll die treibende Kraft des Netzwerkes darstellen. Aufgaben wären in diesem Zusammenhang die Koordination der einzelnen Netzwerkpartner, das Bereitstellen der Kommunikationsrahmen und Gremien und ggf. das aktive Einfordern von Kooperation, Informationen oder Engagement. Dazu bedarf es einer gewissen Neutralität und einer großen Akzeptanz der Akteure innerhalb des Netzwerkes. Es wäre nachfolgend zu prüfen, ob bzw. unter welchen Rahmenbedingungen die Ausbildungsberater und/oder die Lehrlingswarte für diese Aufgabe geeignete Akteure darstellen könnten. Derzeit sehen sich beide Gruppen (noch) nicht als Koordinatoren oder „Motoren“ des Netzwerkes, sondern viel mehr als aktive Bestandteile des Netzwerkes.

Bei der Betrachtung des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystems hinsichtlich der Aufgabenerfüllung im Gesamtsystem ergibt sich auch hier Handlungsbedarf. Eine zentrale Forderung der Ausbildungsberater sowie der Lehrlingswarte ist die Konkretisierung ihrer Aufgabenbeschreibungen. Die bisherigen, zum Teil sehr weit gefassten, rechtlichen Vorgaben bedürfen oftmals einer Präzisierung. Häufig existiert eine äußerst vielfältige Anzahl von Aufgaben, die zusätzlich zu den eher grundsätzlichen Aufgaben der „Beratung“ und „Überwachung“ von Ausbildungsberatern wahrgenommen werden, wie z. B. flankierende Maßnahmen bei der Berufsorientierung, Beratung bei Konflikten im Rahmen der Ausbildung, Beratung bei allen, die Ausbildung betreffenden, Belangen, Einwerben von neuen Ausbildungsplätzen, Unterstützung bei Modellprojekten und Modellvorhaben u.s.w.

Mit der Neufassung des Berufsbildungsgesetzes in 2005 dürften dem Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem weitere Aufgaben zugefallen sein bzw. zufallen. Im Anschluss an die Neuregelung wäre es mit Blick auf die obigen Ausführungen wichtig, dass die zentralen Aufgaben in den einzelnen Teilsystemen weiter konkretisiert werden, wenn Ausbildungsberater und Lehrlingswarte auch zukünftig einen handwerks-, berufs-, wirtschafts- und sozialpädagogisch maßgeblichen Anteil an der Gestaltung der Berufsbildung haben sollen. Ein besonderes Augenmerk ist auf die Überwachung der Berufsausbildung durch die Lehrlingswarte innerhalb ihrer formal verankerten Aufgaben zu legen. Gerade wenn knapp ein Drittel der Lehrlingswarte die Kontrolle ihrer Kollegen nicht als ihre Aufgabe sehen, so muss auch in Betracht gezogen werden, dass damit verbundene Möglichkeiten der Beratung und Unterstützung der „Kollegen“ hiermit möglicherweise vertan werden.

Deutlich wurde in der Studie auch die Auffassung vieler Ausbildungsberater, dass eine Optimierung des Systems durch eine Verbesserung des Betreuungs- bzw. Überwachungsverhältnisses zwischen Betrieben und Auszubildenden auf der einen und den Ausbildungsberatern auf der anderen Seite möglich ist. Noch geprüft werden müsste aber, welche Möglichkeiten zur Verbesserung der hohen Betreuungs- und Überwachungsrelationen existieren. Gerade die Gruppe von Jugendlichen mit – formal oder nicht formal festgestelltem – besonderem Förderbedarf wird aus Sicht der Systemvertreter eine z. T. intensive Beratung, Betreuung oder sonstige Formen von Unterstützung benötigen. Innerhalb des

dualen Systems können gerade Ausbildungsberater hierbei auch weiterhin wesentliche Aufgaben übernehmen.

Ein weiteres Feld, in dem aus Sicht der Studie Möglichkeiten zur Steigerung der Effizienz und Leistungsfähigkeit des Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem bestehen, ist der Bereich der Aus- bzw. Weiterbildung. Gerade die Lehrlingswarte klagten in der Befragung über eine mangelnde Vorbereitung auf das Amt. Hier wäre zu prüfen, in welcher Form bestimmte Maßnahmen (z. B. Seminare) zur Einführung in das Amt des Lehrlingswartes entwickelt und angeboten werden können. Es kann angenommen werden, dass aufgrund der nicht kurzen Verweildauer der Lehrlingswarte in ihrem Amt eine solche Bildungsinvestition sich als „lohnend“ herausstellen wird. Als ein weiteres sinnvolles Instrument zur Steigerung der Effektivität der Arbeit von Lehrlingswarten sollte über einen (weiteren) Ausbau von „Lehrlingswarteseminaren“ ggf. nach dem Vorbild der „Ausbildungsberaterseminare“ nachgedacht werden. Im Rahmen dieser oder anderer Weiterbildungsmaßnahmen könnten regelmäßig Fortbildungen durchgeführt werden und die Lehrlingswarte in den von ihnen benannten wichtigen Themenkomplexen („Prüfungsorganisation und Prüfungsdurchführung“, „Rechtliche Grundlagen“, „Verhalten von Jugendlichen/Pädagogik“, „Rhetorik“, „Konflikttraining“ und „Motivation“) weitergebildet und geschult werden. Des Weiteren könnte durch gemeinsame Seminare bzw. Fortbildungsveranstaltungen - auch zur Steigerung der Akzeptanz der Arbeit der Lehrlingswarte - eine bisher kaum vorhandene Möglichkeit zum Austausch von Erfahrungen und zur Schaffung eines „Gruppenbewusstseins“ unter den Lehrlingswarten geschaffen bzw. genutzt werden. Zusätzlich könnte in diesem Rahmen die Wertschätzung und Anerkennung der geleisteten Arbeit durch die offiziellen Stellen, bspw. Kammern, zum Ausdruck gebracht werden.

Im Rahmen der Fortbildung bei den Ausbildungsberatern scheint mit den Ausbildungsberaterseminaren eine gute und weit gehend akzeptierte Plattform gefunden worden zu sein. Mit Blick auf die vermehrte Notwendigkeit bzw. steigenden Anforderungen wäre im Sinne des „lebensbegleitenden Lernens“ allerdings auch hier noch zu prüfen, ob bzw. in welcher Form ergänzende Angebote die Effizienz des Systems aufrechterhalten oder erhöhen könnten.

Weitere Maßnahmen zur Steigerung des Wirkungsgrades des Systems könnten auch in einer gezielten Initiative zur Steigerung des Bekanntheitsgrades über die Arbeit von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern innerhalb und außerhalb des in dieser Studie zugrunde gelegten Kooperationsnetzwerkes liegen. Hierdurch dürfte eine größere Ausrichtung und ggf. Nachhaltigkeit der Arbeit des Systems insbesondere bei den Betrieben und den Auszubildenden erreicht werden. In diesem Rahmen sollte – gerade mit Blick auf die zukünftige Gewinnung engagierter und leistungsfähiger Akteure – auch darüber nachgedacht werden, den Ehrenamtsträgern auf Seiten der Innungen und den Ausbildungsberatern mehr Anerkennung und Würdigung ihres Amtes zukommen zu lassen.

Das Ausbildungsberatungs- und Lehrlingswartesystem ist auf Grund der hier durchgeführten Untersuchungen derzeit nur eingeschränkt in der Lage, ihre

umfangreichen und vermutlich steigenden Aufgaben der Beratung, Überwachung, Förderung und Unterstützung von insbesondere Betrieben und Auszubildenden angemessen zu erfüllen.

Mit dieser Studie sind spezifische Erkenntnisse und Anregungen für Verbesserungen des komplexen Systems der Ausbildungsberatung geliefert worden. Im Sinne einer umfassenden handwerks-, wirtschafts-, berufs- und sozialpädagogischen Perspektive sind nun die politischen Akteure aufgefordert, diese Grundlagen für nachfolgende detaillierte Umsetzungsschritte zu nutzen.

7 Literaturverzeichnis

- Aberle, H.-J. (2004) (Hrsg.): Deutsche Handwerksordnung – Kommentar, Mustersatzungen und Materialien. Berlin 2004
- Akao, Y. (1990): History of Quality Function Deployment. In: Zeller, H. J. (Hrsg.): The Best on Quality. Targets, Improvements, Systems. Munich/Vienna/New York 1990, S. 184-196.
- Akao, Y. (1992): Eine Einführung in Quality Function Deployment. In: Akao, Y. (Hrsg.): QFD - Quality Function Deployment. Landsberg/Lech 1992, S. 15-34.
- Albers-Wodsak, G. (1975): Der Ausbildungsberater im Handwerk. Köln 1975
- Althoff, H. (2002): Vertragslösungen und Ausbildungsabbruch – Berechnung der Lösungsraten in der betrieblichen Berufsausbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis (BWP), 31 Jg. 2002, Heft 3, S. 52-54.
- ASI – American Supplier Institute (1990): Quality Function Deployment – Excerpts from the Implementation Manual for Three Day QFD Workshop. Version 3.4. In: QFD-Institute (Hrsg.): Transactions from the Second Symposium on Quality Function Deployment. Novi/Michigan 1990, S. 21-85.
- Bergmann, B. (1995): On the Use of QFD in Europe. In: Japanese Union of Scientists and Engineers (JUSE) (Hrsg.): Proceedings of International Symposium on Quality Function Deployment. QFD Toward Development Management. Tokyo 1995, S. 11-18.
- Berner, K. (2003): Die Zukunft der dualen Berufsausbildung in der Wissensgesellschaft unter besonderer Berücksichtigung des Handwerks. Internetdokument unter der URL: <http://www.fbh.uni-koeln.de> (Rubrik: abgeschlossene Projekte) (Datenzugriff im Dez. 2004).
- Beutner, M. (2001): Ausbildungsbereitschaft von Klein- und Mittelbetrieben – Eine wirtschaftspädagogische Studie zur Ermittlung der Determinanten der Ausbildungsbereitschaft“. Köln 2001

- Beywl, W. (2001): House of Quality und Balanced Scorecard: Gegenstände und Instrumente der Meta-Evaluation. In: Diensberg, C./Krekel, E. M./Schobert, B. (Hrsg.): Balanced Scorecard und House of Quality. Impulse für die Evaluation in Weiterbildung und Personalentwicklung. Bonn 2001, S. 7-8.
- BLK – Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (2001) (Hrsg.): Zukunft von Bildung und Arbeit. Bonn 2001.
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2001): Bundesbildungsbericht 2001. Bonn 2001 unter der URL: <http://www.bmbf.de/pub/bbb2001.pdf> Stand Feb. 2005
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2002): Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf – Benachteiligtenförderung; Bonn 2002
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003) Bundesbildungsbericht 2003. Bonn 2003a
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2003): Berufsausbildungskonferenz „Ausbilden jetzt – Erfolg braucht alle“ 14./15. Juli 2003 in Schwerin. Bonn 2003b
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004) Bundesbildungsbericht 2004; Bonn 2004
- BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung (2004) Bundesbildungsbericht 2004; Bonn 2004 unter der URL: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2004.pdf Stand Feb. 2005
- BMBF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (1998): Ausbildung & Beruf. Bonn 1998
- Bortz, J./Döring, J. (2002): Forschungsmethoden und Evaluation: für Human- und Sozialwissenschaftler. 3. Auflage, Berlin u. a. 2002
- Bossert, J. L. (1991): Quality Function Deployment. A Practitioner's Approach. Milwaukee/Wisconsin, New York 1991.
- Brinkmann, C./Schober K. (1992): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit im Zeichen des Strukturwandels. Chancen und Risiken am Arbeitsmarkt. Nürnberg 1992.
- Brunner, F. J. (1992): Produktplanung mit Quality Function Deployment QFD. In: io Management Zeitschrift. Nr. 6, 1992, S. 42-46.

- Buschfeld D./Sloane, F.E./ Twardy, M. (2004): Einführung in die Wirtschaftspädagogik. 2. Auflage, Paderborn 2004
- Cohen, L (1995): Quality Function Deployment: How to Make QFD Work for You. Reading u. a. 1995.
- Cook, T.D./ Campbel, C.T.: The design and conduct of quasi-experiments and true experiments in field settings. In: Dumette, M. D. (Ed): Handbook of industrial and organisational psychology. Chicago 1976, S. 223-326
- DHKT – Deutscher Handwerkskammertag (2002): PISA und die Folgen: Zehn-Punkte-Programm des Deutschen Handwerks zur Schulpolitik. Berlin 2002
- Diekmann, A. (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. 9. Auflage, Reinbek bei Hamburg 2002
- DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag (2003): Lernen für das Leben – Vorbereitung auf den Beruf Schule in Deutschland muss alle Leistungspotenziale erschließen. Berlin 2003. Unter URL: http://www.dihk.de/download.php?dload=http://www.dihk.de/inhalt/download/DIHK_Umfrage_Ausbildungsreife.doc Stand 18.02.2005
- Eickhoff, M. TH. (2004): Neue Anforderungen an die Meisterqualifizierung – didaktische und organisatorische Herausforderungen für das Management handwerklicher Bildungszentren. Köln 2004. Als Internetdokument unter der URL <http://www.fbh.uni-koeln.de> (Rubrik >Forschungsaktivitäten<, Unterrubrik >abgeschlossene Projekte<)
- Esser, F. H./Bromberger, N./Hekman, B. /Diedrich-Fuhs, H. (2003): Branchenspezifisches Informationssystem zur betrieblichen Qualifikationsentwicklung unter Nutzung der Netzwerke der Wirtschaft (Zwischenbericht). Bonn/Köln 2003
- Euler, D./Franke, J. (1994): Aufgaben des Lehrlingswartes und Möglichkeiten der Aufgabenbewältigung. Köln 1994
- Faulstich, P. (1998): Strategien der betrieblichen Weiterbildung. München 1998
- Flachsenberg, U. (1988): Qualitätsförderndes Weiterbildungskonzept für produktionsnahe technische Führungskräfte im Unternehmensverbund. Aachen 1998.
- Flick, U. u. a. (1991): Handbuch Qualitative Sozialforschung. München 1991
- Gericke, T. (2000): Berufsausbildung Benachteiligter – Problemskizze und Bibliographie. München 2000

- Hardenacke, A.: Die Aufsicht über die Berufserziehung in der Bundesrepublik Deutschland. Schriftenreihe: Berufsbildung im Handwerk. Reihe A. Heft 22. Köln 1962.
- Heeg, F. J. u. a. (1993): Untersuchung zur Übertragbarkeit von Methoden der industriellen Qualitätssicherung auf Weiterbildungsmaßnahmen. Projektabschlussbericht. Aachen u. a. 1993.
- Heeg, F. J. u. a. (1994): Weiterbildung von Multiplikatoren der betrieblichen Personal- und Organisationsentwicklung. Mainz 1994
- Hellemacher, L. (1984): Qualifizierung von Ausbildungsberatern. Düsseldorf 1984
- Hopf, C.: Qualitative Interviews in der Sozialforschung. Ein Überblick. In: Flick, U. u. a. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. München 1991 S. 177 - 182).
- Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft (2002): Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befragung von Jugendlichen, Ausbildern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen. Duisburg 2002.
- Jakob, G. (1997): Das narrative Interview in der Biographieforschung. In: Friebertshäuser, B./Prenzel, A. (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft. Weinheim,/München 1997, S. 445-458
- Kiedrowski, J. v.: Lernplattform für e-Learning-Prozesse beruflicher Weiterbildungsträger – Bewertung und Auswahl mit Methoden des Total Quality Managements. Köln 2001,
- KMK – Statistische Veröffentlichung der Kultusministerkonferenz (2003): Schüler, Klassen, Lehrer und Absolventen der Schulen 1993 bis 2002. Dokumentation Nr. 171 Bonn 2003
- Kromrey, H. (2002): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. 10. Auflage, Opladen 2002
- Mayring, P. (1995): Qualitative Inhaltsanalyse. 5. Auflage, Weinheim 1995
- Mellis, W./Herzwurm, G./Stelzer, D. (1998): TQM der Softwareentwicklung. 2. Auflage, Braunschweig,/Wiesbaden 1998
- Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit des Landes Nordrhein-Westfalen (1999): 7. Kinder- und Jugendbericht der Landesregierung Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf 1999

- Münch J. Das Berufsbildungsgesetz in historischer und berufspädagogischer Sicht. In: Die deutsche Berufs- und Fachschule. 65. Jahrgang. 1969 Heft 11. Seite 809-825
- Nicaise, I./Bollens, J. (2000): Berufliche Qualifizierung und Beschäftigungschancen für benachteiligte Personen. München 2000
- Pütz, H. (1993): Integration der Schwachen = Stärke des dualen Systems. Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen – Neue Strukturen und Konzeptionen. Berichte zur beruflichen Bildung; Heft 162, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin/Bonn 1993
- Reinberg, A./Schreyer S. (2003) Uns geht's ja noch gold. In: IAB – Informationsdienst des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit; IAB Materialien; Ausgabe Nr. 4/2003, S. 3-4
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (1993): Methoden der empirischen Sozialforschung. 4., überarbeitete u. erweiterte. Auflage, München/Wien 1993
- Schnell, R./Hill, P. B./Esser, E. (1999): Methoden der empirischen Sozialforschung. 6., völlig überarbeitete u. erweiterte. Auflage, München/Wien 1999
- Schober, K. (2004): „Ausbildungsreife“. Zur Diskussion um ein schwieriges Konstrukt – Erfahrungen der Bundesagentur für Arbeit; Vortrag beim Experten-Workshop der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AGBFN); unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/agbfn_ausbildungsreife_schober.pdf; (Stand: Aug. 2004)
- Schopf, P. (1998): Lernschwäche, Lernbeeinträchtigung, Lernbehinderung. Aspekte zur Klärung. Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg. (ibv), 1998, Nr. 6
- Schuler, H./Barthelme D. (1994): Soziale Kompetenz als berufliche Anforderung. In: Seyfried, B. (Hrsg.). "Stolperstein" Sozialkompetenz: Was macht es so schwierig, sie zu erfassen, zu fördern und zu beurteilen?; Bielefeld 1995, S. 77-117
- Settlemeyer, A./Tschirner, W.: Steigerung des Prüfungserfolgs bei Abschlussprüfungen im Handwerk – BiBB ermittelt Gründe für Prüfungsversagen. Aus: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis. 31. Jg. 2002, Heft 5, S. 42 - 46.
- Sikora, J. (1976): Handbuch der Kreativ-Methoden. Heidelberg 1976
- Sloane, P. F. E./Twardy, M. (1985): Leitfaden für Lehrlingswarte. Köln 1985

- Sloane, P. F. E./Twardy, M./Buschfeld, D. (2004): Einführung in die Wirtschaftspädagogik. 2. Auflage, Paderborn 2004
- Tessaring, M. (1992): Übergänge aus der Ausbildung in das Erwerbsleben im intergenerativen Vergleich. In: Brinkmann, C./Schober, K. (1992), S. 41-70
- Twardy, M. (1991) (Hrsg.): Abschlussbericht zum Modellversuch "Pädagogische Beratung im Handwerk – Förderung von Lehrlingswarten und Ausbildungsberatern". Eine Darstellung der Aktivitäten, Erfahrungen und Ergebnisse. Köln 1991
- Twardy, M. (1996) (Hrsg.); Seminarunterlagen für die Qualifizierung von Lehrlingswarten im Handwerk. Eine Handreichung für die Praxis. Köln 1996
- Ulrich, J. G. (1998): Benachteiligung – was ist das? Überlegungen zur Stigmatisierung und Marginalisierung im Bereich der Lehrlingsausbildung. In: Vierteljahreshefte zur Wirtschaftsforschung, 67. Jg. 1998, Heft 4, S. 370-380
- Ulrich, J. G. (2002), „Benachteiligung“ – ein schillernder Begriff? Stigmatisierung im Bereich der außerbetrieblichen Lehrlingsausbildung Unter der URL:http://www.bibb.de/dokumente/pdf/pr_pr-material_2002_benachteiligte_ulrich.pdf Stand Feb. 2005
- Watermann R. (2003); Ausbildungsreife – Ergebnisse der neueren empirischen; Bildungsforschung; Max-Planck-Institut für Bildungsforschung; 2003 unter: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_ft-zukunft-berufsausbildung_watermann.pdf (Stand: August 2004)
- Will, H./Winteler, A./Krapp, A. (1987): Von der Erfolgskontrolle zur Evaluation. In: Will, H./Winteler, A./Krapp, A. (Hrsg.): Evaluation in der beruflichen Aus- und Weiterbildung. Konzepte und Strategien. Heidelberg, 1987, S. 11 -42
- Wottawa, H./Thierau, H. (2003): Lehrbuch Evaluation. 3. Auflage, Bern 2003
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2001) Demographische Entwicklung – Eine Herausforderung für die Berufsbildung im Handwerk. Schriftenreihe Heft 59, Berlin 2001
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2004a): Differenzierung und Europäisierung der beruflichen Bildung – Ein Reformprogramm des Handwerk. Schriftenreihe Heft 61, Berlin 2004
- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (2004b): Aktionsprogramm zur Bereitstellung von Lehrstellen, erschienen am 28.04.2004 unter <http://www.handwerk.de>

- ZDH – Zentralverband des Deutschen Handwerks (o. J.): Aus und Weiterbildung nach Maß- Empfehlungen und Umsetzungshilfen für die Praxis. Berlin o. J.
- Zielke D./Lemke I. G. (1988): Außerbetriebliche Ausbildung benachteiligter Jugendlicher. Anspruch und Realität (Berichte zur beruflichen Bildung, H.94). Hrsg. Vom Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Berlin. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung; 1988.

8 Anhang

Auf den folgenden Seiten sind die im Rahmen der Studie eingesetzten Fragebögen abgebildet.

- Fragebogen Lehrlingswart
- Fragebogen Ausbildungsberater