



OTTO VON GUERICKE
UNIVERSITÄT
MAGDEBURG

GSE

FAKULTÄT FÜR GEISTES-,
SOZIAL- UND ERZIEHUNGS-
WISSENSCHAFTEN

Gordon Schnepel:

**Ermittlung der Einflussfaktoren für die geringe
Nachfrage der ausbildungsbegleitenden Hilfen
in der betrieblichen Berufsausbildung - eine
theoretische und empirische Analyse**

Hrsg. von Prof. Dr. Dietmar Frommberger
Heft 6 | 2010
ISSN 1865-2247

Herausgeber:

Prof. Dr. Dietmar Frommberger

Lehrstuhl für Berufspädagogik

Fakultät für Geistes-, Sozial- und Erziehungswissenschaften

Institut für Berufs- und Betriebspädagogik

Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg

Zschokkestraße 32

D-39104 Magdeburg

Telefon: +49-(0)391-67-16625

Telefax: +49-(0)391-67-16562

E-Mail: dietmar.frommberger@ovgu.de

Quelle/ Zitationshinweis:

Schnepel, G. (2010). Ermittlung der Einflussfaktoren für die geringe Nachfrage der ausbildungsbegleitenden Hilfen in der betrieblichen Berufsausbildung - eine theoretische und empirische Analyse. In: Frommberger, D. (Hrsg.), *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik*, Heft 6. Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Online Zugriff unter:

http://www.ibbp.uni-magdeburg.de/inibbp_media/downloads/bp/Heft6_2010.pdf

© Copyright

Die in der Reihe *Magdeburger Schriften zur Berufs- und Wirtschaftspädagogik* erscheinenden Veröffentlichungen sind einschließlich Graphiken und Tabellen urheberrechtlich geschützt. Jede Verwendung außerhalb der Grenzen des Urheberrechts ist ohne Zustimmung des Herausgebers unzulässig. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Microverfilmungen und Einspeicherung auf elektronischen Datenträgern.

Abstract

Die Ausbildungssituation in Deutschland wird zunehmend von einem Mangel an Bewerbern geprägt. Zudem häufen sich die Stimmen derer, die eine zu geringe Eignung der Ausbildungsbewerber bemängeln. In der Masterarbeit wird prognostiziert, dass aus dem Zusammenwirken beider Effekte eine erhöhte Nachfrage nach ausbildungsbegleitenden Förderungsinstrumenten resultiert. Anhand der Daten der Berufsbildungsberichte zeigt sich jedoch ein gegenteiliger Trend. So sanken die Teilnehmerzahlen der ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) in den letzten Jahren kontinuierlich. Die abH wird als ein wichtiges Instrument für die Absicherung einer hohen Ausbildungsquote angesehen. Daher gilt es in der Masterarbeit die Hintergründe zu analysieren, die zu der geringen Nutzung der abH führen. Die theoretische Analyse anhand der Fachliteratur lieferte erste Hypothesen zur Problemstellung. Ursachen für die geringe Nachfrage werden in der geringen Bekanntheit, dem hohen Aufwand der Beantragung und der fehlenden Kooperation zwischen den Bildungsanbietern und den Ausbildungsunternehmen gesehen. Zudem wird auch die Verwendung von unternehmensinternen Förderungskonzepten als Konkurrenz zur abH angesehen. Da die Begründungen aus der Fachliteratur eher explorativ sind, wurden sie im Rahmen der Masterarbeit durch eine empirische Analyse überprüft. Zu diesem Zweck wurde eine Online-Befragung durchgeführt. Als Zielgruppe galten ausbildungsseitige Entscheidungsträger über die Nutzung der abH. In der Masterarbeit wurden die Generierung und die Repräsentativität der Befragung unter wissenschaftlichen Aspekten erörtert. Die Befragung wurde von 650 Personen der Zielgruppe beantwortet. Neben den geschlossenen Fragen konnten die Befragten auch offene Beiträge über ihre Anschauung zur abH einbringen. Anhand der Ergebnisse aus den geschlossenen Fragen konnten die Hypothesen aus der Fachliteratur neu diskutiert werden. So wurde deutlich, dass die Bekanntheit der abH abhängig von der Größe des Ausbildungsunternehmens ist. Gerade bei Klein- und Kleinstbetrieben ist die Bekanntheit wesentlich geringer als bei Großbetrieben. Weiterhin zeigte sich, dass der Beantragungsaufwand von Unternehmen, die abH nicht nutzen, als hoch eingeschätzt wurde. Unternehmen, die abH beantragt haben, sahen hingegen den Aufwand nur als gering an. Die Hälfte der Unternehmen, welche angaben interne Förderungen für leistungsschwache Auszubildende zu nutzen, sahen diese als Konkurrenz zur abH an. Die Kooperation zwischen Maßnahmenträger und Unternehmen wurde als unzureichend angesehen, jedoch zeigte sich der überwiegende Teil der Befragten insgesamt vom Konzept der abH überzeugt. Demnach wurden mittels der empirischen Analyse keine Begründungsursachen gefunden, die die geringe Nachfrage nach abH erklären konnten. Aus den offenen Beiträgen geht jedoch eine klare Unzufriedenheit der Befragten über die

Zugänglichkeit der abH hervor. Bemängelt wird die Beweislast für den Förderungsbedarf der Auszubildenden, die nur in Form von schlechten Schulzensuren erfüllt werden kann. Die gegenwärtige abH fungiert nicht ausbildungsbegleitend, sondern setzt frühestens ab dem 2. Lehrjahr ein. Demzufolge wurde in Bezug auf die Befragungsergebnisse in der Masterarbeit die Hypothese formuliert, dass das derzeitige abH-Konzept nicht geeignet ist, den zukünftigen Veränderungen der Ausbildungssituation in Deutschland zu begegnen. Eine Novellierung des Konzeptes wird empfohlen. Hierzu wurden im abschließenden Kapitel der Masterarbeit zahlreiche Vorschläge gemacht, die aus den Ergebnissen der theoretischen und empirischen Analyse resultieren.

Gordon Schnepel: Ermittlung der Einflussfaktoren für die geringe Nachfrage der ausbildungsbegleitenden Hilfen in der betrieblichen Berufsausbildung - eine theoretische und empirische Analyse

Inhaltsübersicht

1 Problemstellung.....	7
2 Aufbau der Arbeit und Stand der Forschung.....	8
2.1 Ziel der Untersuchung.....	8
2.2 Struktur der Arbeit.....	8
2.3 Stand der Forschung.....	9
2.3.1 Benachteiligtenförderung in der Kritik.....	9
2.3.2 Geringe Nachfrage der abH.....	12
2.3.3 Kritik und Forderungen an die Förderung durch abH.....	15
2.3.4 Demografischer Wandel und Renaissance der abH.....	16
3 Forschungsprozesse sowie Arbeits- und Zeitplanung.....	17
3.1 Bildung der Hypothesen.....	17
3.2 Auswahl des Forschungsinstruments.....	18
4 Gestaltung der Online-Befragung.....	19
4.1 Möglichkeiten der Online-Befragung.....	19
4.2 Repräsentativität und Validität der Zielgruppenauswahl.....	19
4.3 Zusammensetzung der Grundgesamtheit.....	20
4.4 Zusammensetzung der Stichprobe.....	22
4.5 Fundierung der Fragebogengestaltung.....	23
4.5.1 Allgemeine Kriterien der Befragung.....	23
4.5.2 Layout und Design.....	24
4.5.3 Fragengenerierung.....	25
4.5.3.1 Übersicht der verwendeten Fragen.....	25
4.5.3.2 Eröffnungsfragen.....	27
4.5.3.3 Informationsquellen und Beantragungsaufwand.....	28
4.5.3.4 Verantwortlichkeit der Beantragung.....	28

4.5.3.5 Motivationshintergründe zur abH	29
4.5.3.6 Bewertung der abH.....	30
4.5.3.7 Zukunft abH und Kontrollfragen.....	30
4.5.3.8 Struktur der Stichprobe	31
4.6 Pretestphase.....	32
5 Evaluation der Ergebnisse	34
5.1 Aspekte der Auswertung	34
5.2 Rücklauf der Befragung	35
5.3 Analyse der Repräsentativität.....	37
5.4 Bewerbereignung aus Sicht der Ausbildungsunternehmen.....	39
5.5 Bekanntheit der abH.....	41
5.6 Informationsquellen und Beantragungsaufwand.....	43
5.7 Nutzung der abH	47
5.8 Verantwortlichkeit der Ausbildungsunternehmen	49
5.9 Motivationshintergründe der Nutzung von abH.....	51
5.10 Ansehen der abH-Maßnahmen.....	53
5.11 Kontroll- und Zusatzfragen	55
5.12 Prognostik der Ausbildungsbetriebe über die Zukunft der abH.....	57
5.13 Offene Beiträge	58
5.13.1 Auswertung der offenen Beiträge	58
5.13.2 Beantragung der abH.....	59
5.13.3 Trägerwechsel	60
5.13.4 Ansehen der abH-Maßnahmen.....	61
5.13.5 Verbesserung der abH	62
5.13.6 Weitere Kommentare	63
6 Resümee und Ausblick.....	64
6.1 Diskussion der Arbeitshypothesen anhand der Forschungsergebnisse.....	64
6.1.1 Hypothese I	64
6.1.2 Hypothese II.....	65
6.1.3 Hypothese III.....	66
6.1.4 Hypothese IV.....	67
6.1.5 Hypothese V.....	68
6.1.6 Hypothese VI.....	68
6.2 Schlussbemerkungen.....	69

Literatur..... 71

Abkürzungsverzeichnis

abH:	Ausbildungsbegleitende Hilfen
BA:	Bundesagentur für Arbeit
BaE:	Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung
BAV:	Berufsausbildungsvorbereitung
BIBB:	Bundesinstitut für Berufsbildung
BMBF:	Bundesministerium für Bildung und Forschung
BVB:	Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen
BVJ:	Berufliches Vorbereitungsjahr
BGJ:	Berufliches Grundjahr
DIHK:	Deutsche Industrie und Handelskammer
EQJ:	Einstiegsqualifizierung für Jugendliche
IHK:	Industrie und Handelskammer
SGB:	Sozialgesetzbuch

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Benachteiligtenförderungsprogramme (vgl. BMBF, 2009, S. 25).....	10
Abbildung 2: BaE- & abH-Teilnehmer in % (eigene Darstellung).....	14
Abbildung 3: Layout der Befragungsseiten (vgl. Leopold, 2004)	25
Abbildung 4: Fragenübersicht (eigene Darstellung)	26
Abbildung 5: Rangordnungsfrage-Verantwortung (vgl. Leopold, 2004)	33
Abbildung 6: Auswahlfrage-Verantwortung (vgl. Leopold, 2004).....	34
Abbildung 7: Rücklauf am 01.06.2010 (vgl. Leopold, 2004)	35
Abbildung 8: Befragungsrücklauf über die Zeit (eigene Darstellung).....	36
Abbildung 9: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ausbildungsbereich (eigene Darstellung).....	38
Abbildung 10: Zusammensetzung von Stichprobe und Grundgesamtheit (eigene Darstellung)	39

Abbildung 11: Eignung der Bewerber aus Sicht der Ausbildungsunternehmen (eigene Darstellung)..... 40

Abbildung 12: Zusätzliche Stellen - Industrie und Handel/ Handwerk (eigene Darstellung) . 41

Abbildung 13: Bekanntheit der abH (eigene Darstellung)..... 42

Abbildung 14: Bekanntheit der abH in Abhängigkeit der Auszubildendenanzahl (eigene Darstellung)..... 43

Abbildung 15: Akteure der Weiterleitung von abH-Informationen (eigene Darstellung) 44

Abbildung 16: Beantragungsaufwand abH (eigene Darstellung) 45

Abbildung 17: Vergleich der Einschätzungen des Beantragungsaufwands (eigene Darstellung) 46

Abbildung 18: Nutzung abH (eigene Darstellung) 47

Abbildung 19: Kontrollfragen abH-Nutzung (eigene Darstellung) 48

Abbildung 20: Entscheidungsträger für die abH-Nutzung (eigene Darstellung)..... 49

Abbildung 21: Verantwortlichkeit für abH aus Sicht der Ausbildungsunternehmen (eigene Darstellung)..... 50

Abbildung 22: Motivation der abH Teilnahme (eigene Darstellung) 51

Abbildung 23: Resultate der Förderung durch abH (eigene Darstellung) 52

Abbildung 24: Organisation und Durchführung/ Fortschritte der Auszubildenden (eigene Darstellung)..... 53

Abbildung 25: Bewertung der abH-Maßnahmen (eigene Darstellung) 54

Abbildung 26: Ergänzende Fragen zur Durchführung und Nutzen (eigene Darstellung)..... 56

Abbildung 27: Ergänzende Fragen zur Beantragung der abH (eigene Darstellung)..... 57

Abbildung 28: Bewertung der zukünftigen Bedeutsamkeit von abH (eigene Darstellung)..... 58

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Verteilung der Ausbildungsbereiche (vgl. Ulrich, Flemming & Granath 2010, S. 20)..... 22

1 Problemstellung

Die vorzeitig veröffentlichten Zahlen des Entwurfs des Berufsbildungsberichts für 2010 lösten mit ihren Daten über nicht ausbildungsreife Schüler heftige Reaktionen bei den Presseagenturen aus, die sich durch zahlreiche Eilmeldungen zeigten. So betitelte die Mitteldeutsche Zeitung in ihren Web-Nachrichten die Mitteilung mit der Überschrift „*Schlechte Noten für Bewerber*“ und die Süddeutsche Zeitung kam auf ihrem Online-Portal sogar zu dem Urteil „*Jahrelang Schulunterricht - alles umsonst*“ (vgl. Süddeutsche.de, 2010; mz-web.de, 2010). Zwar wurde die Zahl der nicht ausbildungsreifen Schüler von 47,3 % durch eine Pressemitteilung des Bundesministeriums für Forschung und Bildung noch am selben Tag revidiert, jedoch zeigt sich anhand der Pressestimmen, welche Brisanz das Thema der Ausbildungsqualifikation in der öffentlichen Meinung besitzt (vgl. BMBF, 2010).

Schon seit längerer Zeit wird von verschiedenen Seiten die These vertreten, dass die Tauglichkeit der Ausbildungsbewerber abnimmt. Die Antwort der deutschen Berufsbildungsinstanzen auf die Klagen über fehlende geeignete Bewerber war die Schaffung von gesonderten Berufsbildungsmaßnahmen, die zuletzt 2005 novelliert wurden. Der Trend zeigt, dass gerade diejenigen Maßnahmen eine hohe Nachfrage erlangten, welche ohne die Kooperation mit einem Ausbildungsunternehmen durchgeführt wurden. So verzeichneten berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen ebenso wie Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen in den vergangenen Jahren einen steigenden Zulauf. Hingegen zeigte sich die Inanspruchnahme von ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) als rückläufig (vgl. Bylinski et al., 2010, S. 257). Insbesondere in Anbetracht einer Durchschnittsquote von ca. 20 % vorzeitig aufgelösten Ausbildungsverträgen, ist dieser Rücklauf irritierend (vgl. Herget, 2010, S. 174). Die Berufsbildung Benachteiligter hat in ihrer Chronik zu immer mehr verselbstständigten Bildungsmaßnahmen geführt, die sich kontinuierlich von der realen Arbeitswelt entfernten und nicht selten zu so genannten Maßnahmenkarrieren führten (vgl. BMBF, 2009, S. 69). Daher ist es erstrebenswert jene Maßnahmen zu stärken, bei denen eine Kooperation mit einem Ausbildungsunternehmen vorliegt. Welche Hindernisse die effektive Nutzung der abH-Maßnahmen auf breiter Basis erschweren, soll in dieser Masterarbeit untersucht werden.

2 Aufbau der Arbeit und Stand der Forschung

2.1 Ziel der Untersuchung

Im Verlauf der Analyse über die Einflussfaktoren für die geringe Nachfrage der ausbildungsbegeleitenden Hilfen in der betrieblichen Berufsausbildung wird gezeigt, dass das Förderinstrument der abH nicht in dem Maße genutzt wird, wie es in dem Förderkonzept vorgesehen ist. Im Rahmen dieser Arbeit wird die zu geringe Nutzung der abH als Problem angesehen. Als Betroffene der Problematik werden Auszubildende, Ausbildungsbetriebe sowie die BA identifiziert. Die Auswirkungen der Problematik sind hohe Zahlen von Ausbildungsabbrechern, Auszubildende mit schwachen Leistungen in Berufsschule und Betrieb, die ihre Ausbildung auf Grund von Prüfungsmisserfolgen verlängern oder abbrechen müssen, und Ausbildungsstellen die unbesetzt bleiben. Die Nichtbesetzung der Ausbildungsstellen geschieht auf Grund vermeintlich fehlender Ausbildungsbewerber mit geeigneter Qualifikation. Durch eine Nutzung der abH könnten Ausbildungsstellen mit Bewerbern besetzt werden, die eigentlich als unzureichend qualifiziert gelten, durch eine zusätzliche Förderung jedoch ausbildungstauglich sind. Ziel der theoretischen Analyse ist es daher, Annahmen über die genannte Problematik in der aktuellen Fachliteratur zu identifizieren und zu analysieren. Da der Diskussion um die Thematik empirische Daten fehlen, wird erwartet, dass die Antworten der Fachliteratur sich als Hypothesen herausstellen, die eher explorativ sind. Aus diesem Grund wird mittels einer Befragung die Überprüfung der Hypothesen anhand von empirischen Ergebnissen angestrebt. Der Schwerpunkt dieser Arbeit richtet sich auf den aktuellen Stand der Attraktivität der abH-Maßnahmen. Weiterhin wird die Thematik eingegrenzt, indem als Hauptakteur für die Entscheidung zur Förderung von Auszubildenden durch abH, die Sicht des Arbeitgebers hervorgehoben wird.

2.2 Struktur der Arbeit

Im 2. Kapitel wird eine Übersicht über aktuelle Stimmen und wissenschaftliche Einschätzungen zur Lage der beruflichen Benachteiligtenförderung gegeben. Hierzu wird in Kapitel 2.3.1 auf die Anzahl der Förderungsangebote eingegangen, wobei der Schwerpunkt auf die Angebote der privaten Träger gelegt wird. Kapitel 2.3.2 stellt den Verlauf der Teilnehmeranzahl von ausbildungsbegleitenden Hilfen dar und analysiert ihn anhand verschiedener Indikatoren. Folgend werden Ansichten über das Verbesserungspotential der

abH in Kapitel 0 thematisiert. Eine Prognose über die Zukunft der abH wird in Kapitel 2.3.4 in Bezug auf den demografischen Wandel formuliert.

Funktion des 3. Kapitels ist es die Arbeitshypothesen zu erarbeiten und diese im Zusammenhang mit dem Stand der Forschung zu präsentieren. Zudem werden in Kapitel 3.2 die Entscheidungen des Forschungsprozesses illustriert, indem eine Begründung der verwendeten wissenschaftliche Vorgehensweise dargelegt wird.

Kapitel 4 widmet sich der Generierung der Online-Befragung. Zu diesem Zweck thematisiert Kapitel 4.1 die Möglichkeiten und Besonderheiten der Online-Befragung, während in Kapitel 4.2 bis 4.4 die Modalitäten für die Repräsentativität der Forschungsergebnisse diskutiert und für die Prozesse dieser Arbeit spezifiziert werden. Die eigentliche Generierung des Fragebogens wird in Kapitel 4.5 fundiert und veranschaulicht.

In den Unterkapiteln zu Kapitel 5 findet die Auswertung der Befragungsergebnisse statt. Zu diesem Zweck werden in den Kapiteln 5.1 und 5.2 die Auswertungsvorgänge besprochen und der Rücklauf der Befragung präsentiert. Kapitel 5.3 - 5.13 geben die Ergebnisse einzelner Befragungsaspekte wieder, stellen sie grafisch dar und diskutieren sie.

Das 6. Kapitel führt eine abschließende Betrachtung bezüglich der Arbeitshypothesen durch, indem sie in Anbetracht der Befragungsergebnisse erneut diskutiert werden. Zudem beinhaltet das Kapitel unter 6.2 die Schlussbemerkungen dieser Arbeit.

2.3 Stand der Forschung

2.3.1 Benachteiligtenförderung in der Kritik

Eine erste Hürde derer sich Jugendliche ohne Aussicht auf eine reguläre Berufsausbildung ausgesetzt sehen, ist es das Angebot der beruflichen Fördermöglichkeiten zu überblicken. Auf Grund von häufigen Umstrukturierungen und Umbenennungen der möglichen Maßnahmen sehen sich auch die Lehrkräfte der allgemeinbildenden Schulen meist nicht in der Lage beratend zu fungieren. Ob BvB, BaE, BVJ, BGJ, EQJ oder doch der Besuch einer Berufsfachschule der richtige Weg ist, ist eine Frage, die zur Beantwortung eben jene Kompetenzen der Zielgruppe erfordert, deren Fehlen die Schaffung der Fördermaßnahmen erst berechtigte. Gerade bei den Angeboten in schulischer Trägerschaft kommen zahlreiche

Variationen hinzu. So zählt *Stefan Stomporowski* in seinen Studien mit dem Arbeitstitel *Pädagogik im Zwischenraum* allein für das BVJ 26 Variationen auf, die an deutschen Berufsschulen angeboten werden (Stomporowski, 2007, S. 151 f.). Der Begriff des Förderungsdschungels ist zu einer gängigen Bezeichnung für das unüberschaubare Angebot der BAV geworden. Er wird unter anderen in einem Gutachten zur Benachteiligtenförderung des BMBF verwendet, indem die Anzahl der bundesweiten Förderungsprogramme mit 193 angegeben wird, wovon 172 Programme der Bundesländer sind (BMBF, 2009, S. 24 f.). Die nachfolgende Darstellung zeigt die Anzahl der Förderungsprogramme der Länder und die der bundesweiten Förderprogramme.

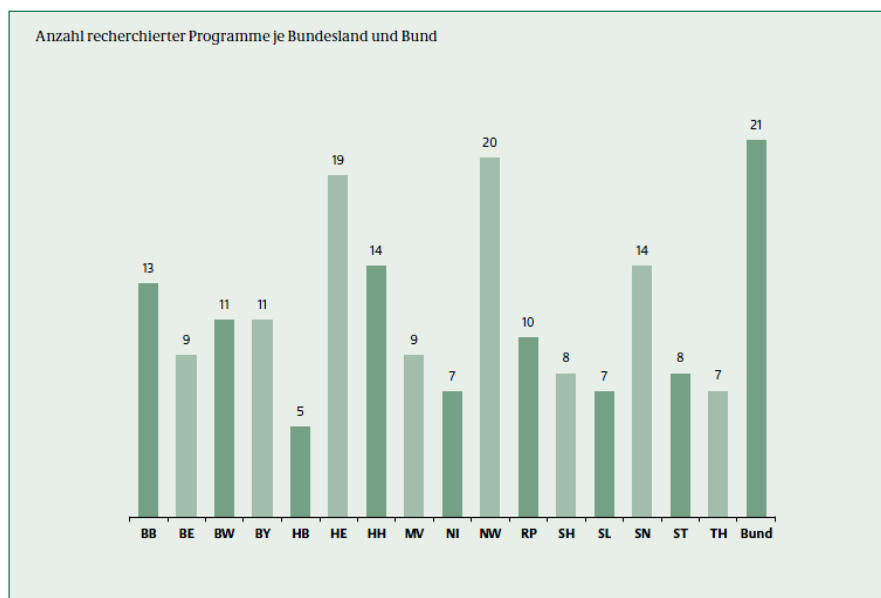


Abbildung 1: Benachteiligtenförderungsprogramme (vgl. BMBF, 2009, S. 25)

Ein weiterer Makel der Benachteiligtenförderung ist die immanente Voraussetzung, dass Ausbildung für alle möglich ist. In diesem Tenor richten sich die Maßnahmen der Berufsvorbereitung vornehmlich an sozial und individuell Benachteiligte. Dabei ist die Differenzierung zu den marktbenachteiligten Jugendlichen schwer, welche zwar als ausbildungsgerecht gelten, auf Grund von marktbedingten oder demografischen Faktoren jedoch keinen Ausbildungsplatz erhalten konnten (vgl. Kutsch, 2005, S. 76). Im Sozialgesetzbuch 3 werden als Zielgruppe für BVB-Maßnahmen Jugendliche genannt die „noch nicht ausbildungsgerecht sind“ (§ 61 Abs. 4 Satz 3 SGB). Im Widerspruch dazu zählt das zugehörige Fachkonzept auch junge Menschen zur Zielgruppe „denen die Aufnahme einer Ausbildung [...] nicht gelungen ist und deren Ausbildungs- und Arbeitsmarktchancen durch

die weitere Förderung ihrer beruflichen Handlungsfähigkeit erhöht werden sollen" (Arbeitsagentur, 2009, S. 2). Eine Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit, die für ausbildungsreife Jugendliche durch die Teilnahme an berufsvorbereitenden Maßnahmen entsteht, führt unbestritten zu höheren Chancen der Teilnehmer einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Jedoch muss anhand einer metaperspektivischen Betrachtung festgestellt werden, dass es zu keinem Anstieg des Ausbildungsangebots insgesamt kommen kann, sondern offene Stellen nur mit zusätzlich und kostenaufwändig qualifizierten Bewerbern besetzt werden. Euler und Severing widmen dem Problem der Zielgruppendefinition im Konzept der BAV einen ausführlichen Kommentar und sehen in ihm einen der Gründe für ihre Forderung nach einer Modularisierung der Berufsbildung (vgl. Euler & Severing, 2006, S. 28 f., 80).

Die Praxis eine Berufsausbildung durch Teilnahme an einer BaE zu erlangen, ist im Förderungskonzept der Maßnahme nicht explizit vorhergesehen. Die Definition nach dem Sozialgesetzbuch lautet: *„Maßnahmen, die anstelle einer Ausbildung in einem Betrieb als berufliche Ausbildung im ersten Jahr in einer außerbetrieblichen Einrichtung im Rahmen eines Berufsausbildungsvertrages nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt werden“* (§ 241 Abs. 2 SGB III). Jedoch wurden die BaE-Maßnahmen in der Vergangenheit großteils über die gesamte Ausbildungsdauer durchgeführt (vgl. Euler & Severing, 2006, S. 84). Auch wenn sich die BaE vorwiegend an originär Benachteiligte richtet, also jene die als individuell oder sozial benachteiligt klassifiziert werden, kann nicht geleugnet werden, dass sich unter den geförderten Teilnehmern auch viele marktbenachteiligte Jugendliche befinden. Im Vergleich der Teilnehmerzahlen zwischen den neuen und den alten Bundesländern fällt auf, dass in den neuen Bundesländern die BaE weitaus mehr zum Einsatz kommt. Aus der Explikation des Berufsbildungsberichts 2010 geht hervor, dass 2008 in den alten Bundesländern nur 3,5 % der Berufsausbildungsverträge durch BaE erzielt wurden, während in den neuen Bundesländern die Anzahl der BaE-Teilnehmer 12 % der Auszubildenden darstellt (vgl. Beicht & Ulrich, 2010, S. 126). Es kann davon ausgegangen werden, dass der Grund für diese hohe Anzahl der vergleichsweise schwache Ausbildungsstellenmarkt in den neuen Ländern ist und nicht eine individuelle oder soziale Benachteiligung. Für marktbenachteiligte Jugendliche, die auf Grund ihrer Eignung auch ohne sozialpädagogische Hilfsmaßnahmen eine Ausbildung absolvieren könnten, sind die Förderungsmaßnahmen des BaE-Konzepts mehrheitlich überflüssig.

Des Weiteren sieht der Benachteiligtenförderungsbericht aus der Reihe der Berufsbildungsforschung Nachteile in der BaE durch den niedrigeren Marktwert des Abschlusses, der durch die geringere Würdigung seitens der „realen Arbeitswelt“ hervorgeht. Infolgedessen kommt es nach Beendigung der außerbetrieblichen Ausbildung oft zur Arbeitslosigkeit. Auf Seiten der Teilnehmer besteht häufig ein Motivationsdefizit, da sie sich nicht wie in einer dualen Ausbildung als Teilnehmer eines Schaffensprozess der realen Arbeitswelt sehen können (vgl. BMBF, 2009, S. 69).

2.3.2 Geringe Nachfrage der abH

Während 1996 noch ein Bestand von 72.110 abH-Teilnehmern verzeichnet werden konnte, verringerte sich die Anzahl der geförderten Jugendlichen nahezu kontinuierlich bis 2008 der Tiefststand von 42.231 erreicht wurde (vgl. Bylinski et al., 2010, S. 257). Im Bezug zu der Entwicklung neu abgeschlossener Ausbildungsverträge wird deutlich, dass die Reduktion der abH-Teilnehmer nicht mit einem Rückgang an Auszubildenden begründet werden kann, da in der Referenzzeit ein Anstieg an neu abgeschlossener Ausbildungsverträge zu verzeichnen war (vgl. Ulrich et al., 2010, S. 20). Ebenso wenig lässt sich der starke Rückgang dadurch begründen, dass der Förderbedarf nachgelassen hat. Der Wert der Abbrüche im Referenzzeitraum variierte nur geringfügig um die 21 % Marke. (vgl. Herget, 2010, S. 174).

Ein weiterer Umstand, der den Teilnehmerschwund der abH ambivalent erscheinen lässt, ist der florierende Nachhilfemarkt für die schulische Allgemeinbildung. In einem Bericht des Forschungsinstituts für Bildungs- und Sozialökonomie wird die Nachfrage der Schüler Allgemeinbildender Schulen an eine zusätzliche Lernförderung mit bis zu 27 % angegeben (vgl. Dohmen et al., 2008, S. 22 f.).

Ausgehend von diesem Wert könnte geschlussfolgert werden, dass eine Bereitschaft der Auszubildenden nach Förderungsleistungen besteht, die sich in der Nachfrage nach abH-Maßnahmen widerspiegeln müsste. Jedoch zeigt sich dieser Zusammenhang anhand des zeitlichen Verlaufs der Teilnehmerzahlen als antiproportional. Diese Wechselbeziehung wirkt irritierend, insbesondere in Anbetracht des Diskurses über die schwindende Chancengleichheit von Schülern Allgemeinbildender Schulen. Denn durch den Kostenaufwand der zusätzlichen Lernhilfen, werden diese nur von Schülern genutzt, deren Eltern dies auch finanzieren können (vgl. Dohmen et al., 2008, S. 26 ff.).

Anders verhält es sich bei den abH-Maßnahmen, deren Kosten von der BA finanziert werden und die somit einen einkommensunabhängigen Zugang zu zusätzlichen Lernhilfen darstellen. Trotz dieses vermeintlichen Vorteils verläuft die Anzahl geförderter Jugendlicher auf einem wesentlich geringeren Niveau als die Anzahl der Schüler, welche herkömmliche Nachhilfeangebote wahrnehmen.

Die Quote der abH-Teilnehmer lässt sich anhand der Daten aus dem Berufsbildungsbericht 2010 ermitteln. Sie lässt sich errechnen aus der Anzahl der förderungsfähigen Auszubildenden und der Zahl der abH-Teilnehmer. Als förderungsfähig gelten in diesem Sinne jedoch nicht alle Auszubildende. Da die Auszubildenden einer BaE auch in der Zahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge berücksichtigt sind, die BaE jedoch bereits das Konzept der geförderten Berufsausbildung enthält, werden die Auszubildenden aus dieser Fördermaßnahme nicht zusätzlich in abH-Maßnahmen aufgenommen. Deshalb muss die Anzahl der abgeschlossenen Ausbildungsverträge um die Teilnehmer an BaE-Maßnahmen korrigiert werden. So ergibt sich die Berechnung der Quote der abH-Teilnehmer wie folgt:

$$T_{abH} [\%] = 100 / (A_{neu} - T_{BaE}) \cdot T_{abH}$$

$$T_{BaE} [\%] = 100 / (A_{neu}) \cdot T_{BaE}$$

T_{abH} = abH-Teilnehmer (je Berechnungsjahr)

A_{neu} = neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge

T_{BaE} = BaE-Teilnehmer (je Berechnungsjahr)

Ausgehend von den Daten des Berufsbildungsberichts 2010 lässt sich der Trend der Quoten von abH und BaE der vergangenen Jahre prozentual darstellen:

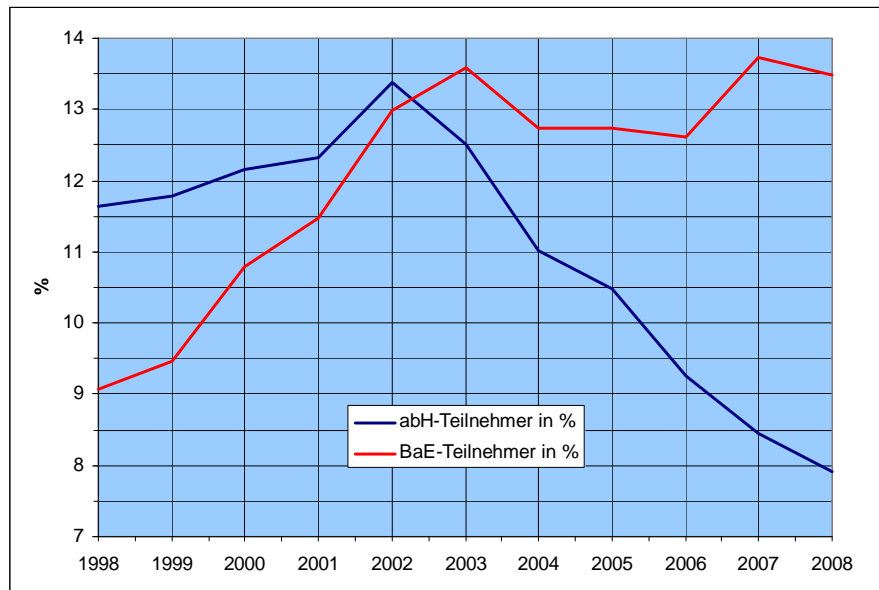


Abbildung 2: BaE- & abH-Teilnehmer in % (eigene Darstellung)

Mittels dieser Darstellung wird der starke Schwund der Nachfrage nach abH deutlich. Die Abbildung des Verlaufs der Anzahl der Teilnehmer der BaE vermittelt, dass die vorberufliche Förderung nicht von diesem Nachfrageverlust betroffen ist.

Eine kürzlich durchgeführte Unternehmensbefragung durch den Dachverband der Industrie und Handelskammern lieferte ebenfalls Ergebnisse über die unternehmensseitige Akzeptanz der abH. So antworteten 31 % der Befragten, auf die Frage wie sie auf die mangelnde Reife von Schulabgängern reagieren, dass sie abH nutzen (vgl. DIHK, 2010, S. 34). Dieses Ergebnis führt zu der Annahme, dass Unternehmen der Industrie und des Handels die abH stärker nutzen als andere. Jedoch kann das Ergebnis der Befragung nicht direkt mit der Quote der abH-Teilnehmer verglichen werden. Auf Grund der Fragestellung ist nicht gesagt, dass die Unternehmen aktuell abH-Maßnahmen nutzen, sondern nur, dass sie sie in Betracht ziehen, wenn sich Probleme durch mangelnd qualifizierte Auszubildende zeigen. Zudem bezieht sich die Antwort nur auf den Anteil der Unternehmen, die abH nutzen bzw. genutzt haben und nicht auf den Anteil der geförderten Auszubildenden. So ist es wahrscheinlich, dass die Unternehmen, die die Nutzung von abH angegeben haben, nicht all ihre Auszubildenden durch abH fördern lassen. Aus diesem Grund muss die Quote der geförderten Auszubildenden folgerichtig geringer als 31 % sein.

Ein weiterer Aspekt, der in der Befragung untersucht wurde, ist die Nutzung von internen Förderungsmaßnahmen der Unternehmen. 54 % der Befragten gaben auf die erwähnte Fragestellung an, dass sie eigene Angebote von Nachhilfe im Unternehmen nutzen (vgl. DIHK, 2010, S. 34). Auch wenn sich nicht folgern lässt, inwieweit diese Nachhilfeangebote einer klientelgerechten Förderung entsprechen, entsteht der Eindruck, dass interne Nachhilfemaßnahmen eine Konkurrenz zur abH sind. Demzufolge ziehen es viele Unternehmen vor, Auszubildende intern zu fördern, obwohl diese Förderung einen höheren Kostenaufwand darstellt, als die für den Arbeitgeber kostenlose Inanspruchnahme der abH.

2.3.3 Kritik und Forderungen an die Förderung durch abH

Der Bericht des BMBF über die berufliche Benachteiligtenförderung aus dem Jahr 2005 sieht es als erwiesen an, dass die abH sich als erfolgreiches Förderinstrument etabliert haben. Allerdings dokumentiert der Bericht auch Verbesserungspotentiale. Defizite sieht der Bericht in folgenden Bereichen (vgl. BMBF, 2005, S. 67 f.):

- Die Zielgruppe der originär Benachteiligten ist kaum noch vertreten.
- Ausbildungsqualifizierende Schulabschlüsse sind kein Garant mehr für die Eignung eine Ausbildung zu absolvieren.
- Der sozialpädagogische Ansatz der Maßnahmenträger wird meist nur in Krisenfällen angewandt und wird dem Stützunterricht untergeordnet.
- Die Teilnehmer besuchen die abH oft erst als letzte Möglichkeit, wenn sich die Probleme über längere Zeit akkumuliert haben.
- Die Kooperation zwischen abH-Träger und den Betrieben sowie den Berufsschulen ist zu gering.
- Die Fachpraxis wird nicht genügend berücksichtigt. Theoretisches Lernen hat Vorrang.

Auch *Dr. Peter-Werner Kloas* (Leiter der Abteilung Qualifikationsforschung und Statistik am Bundesinstitut für Berufsbildung in Berlin) kommentiert die geringe Anzahl an Auszubildenden, die durch abH-Maßnahmen gefördert werden. Er erklärt, in einem Beitrag im Handwerk Magazin Beruf & Bildung, dass die Maßnahmen auf Seiten der Ausbildungsbetriebe wenig bekannt sind und sie zudem den Aufwand der Beantragung und Organisation scheuen. Wie es sich auch in der Organisation des Lernfeldkonzeptes zeigte, ist ein großer Einflussfaktor für das Gelingen die Kooperation der Ausbildungsbeteiligten. *Dr.*

Kloas sieht in diesem Punkt bei den abH-Maßnahmen klare Defizite (vgl. *Kloas*, 2007, S. 1 f.).

Ebenfalls fordern die Gewerkschaftsverbände u.a. der Deutsche Gewerkschaftsbund den Ausbau der Maßnahmen, um Jugendliche mit schlechten Startchancen zu unterstützen und gerade auch erstausbildende Betriebe zu entlasten (vgl. *Sehrbrock*, 2006, S. 5).

2.3.4 Demografischer Wandel und Renaissance der abH

Schon der kurzfristige Trend verdeutlicht den Entwicklungsprozess der demografischen Situation in Deutschland. So geht aus einem Beitrag von *Joachim Gerd Ulrich* (u.a.) zu der Entwicklung des Ausbildungsstellenmarktes 2009 hervor, dass sich 2010 die nicht studienberechtigten Absolventen Allgemeinbildender wie auch Berufsbildender Schulen um 3,9 % im Vergleich zum Vorjahr verringern (vgl. *Ulrich et al.*, 2009, S. 32 f). Auf Grund der schlechten Wirtschaftslage wird sich dieser Rückgang aller Voraussicht nach noch nicht entlastend auf die Ausbildungsstellenlage auswirken. Jedoch gehen die Zukunftsprognosen von einer langfristigen Verstärkung dieses Trends aus, welcher erhebliche Auswirkungen auf den Ausbildungsstellenmarkt und das System der Berufsausbildungsförderungen mit sich bringen wird.

Pfeiffer und Kaiser prognostizieren in ihrem Werk über die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die berufliche Ausbildung einen Rückgang der 17- bis 25-jährigen von 1,5 Millionen bis 2035. Diese Verringerung von 20 % würde zu einer deutlich geringeren Nachfrage an Ausbildungsplätzen führen. Dies hätte zur Folge, dass sich die Übergangsquote an der ersten Schwelle zu Gunsten der Bewerber verbessert. Damit einhergehend sanken die Ausgaben der Berufsvorbereitungsmaßnahmen, wodurch viele Maßnahmenträger nicht mehr ausgelastet werden könnten. Der Wettbewerbsvorteil des Standorts Deutschland muss durch eine fortschreitende Technologisierung gesichert werden, infolge jener sich die Anforderungen an die duale Berufsausbildung verstärken werden (vgl. *Pfeiffer & Kaiser*, 2009, S. 22).

All diese Anzeichen führen zu der Hypothese, dass die abH zukünftig an Wichtigkeit in der Berufsausbildungsförderung zunehmen wird. Die Ausbildungsunternehmen werden sich einem zunehmenden Druck ausgesetzt sehen, auch minder qualifizierte Bewerber einzustellen, um den Fachkräftemangel zu kompensieren. Somit steigt die Notwendigkeit der

ausbildungsbegleitenden Förderung um eine erfolgreiche Ausbildung zu gewähren. Da die Angebote an BvB und BaE der Berufsbildungsanbieter zunehmend an Nachfrage verlieren werden, setzt dies auch die Mittel frei, Ausbildungsförderungen zu verstärken, die parallel zu der dualen Berufsausbildung erfolgen. Zudem hat dies den Vorteil, dass bei einer Fehlbesetzung die Auszubildenden durch die Pädagogen der abH beraten und eventuell auch, in Falle einer Modularisierung der Berufsausbildung, vermittelt werden können.

3 Forschungsprozesse sowie Arbeits- und Zeitplanung

3.1 Bildung der Hypothesen

Ausgehend von der Analyse der verfügbaren Fachliteratur werden die Arbeitshypothesen gebildet. In Anbetracht der Einschätzungen von *Dr. Peter-Werner Kloas* Kapitel 0 werden die ersten beiden Hypothese entwickelt, die da lauten:

- I. Die abH-Maßnahmen sind auf Seiten der Ausbildungsunternehmen nicht ausreichend bekannt, um mehrheitlich als Instrument zur Förderung von Auszubildenden in Betracht gezogen zu werden.
- II. Ausbildungsunternehmen scheuen die Beantragung von abH, da sie den Arbeitsaufwand als zu hoch einschätzen.

In Bezug auf die Ergebnisse des Berichts des BMBF über die berufliche Benachteiligtenförderung, begründet sich die dritte Hypothese:

- III. Die Träger von abH-Maßnahmen und die Ausbildungsunternehmen kooperieren zu wenig, um die Förderung der Auszubildenden zu optimieren.

Des Weiteren erschließen sich auf Grund der Befragungsergebnisse, die durch die DIHK festgestellt wurden und in Kapitel 2.3.2 thematisiert sind, die Thesen vier und fünf:

- IV. Die Ausbildungsunternehmen sind überwiegend nicht von dem Konzept der abH-Maßnahmen überzeugt.
- V. Viele Unternehmen ziehen es vor, ihre Auszubildenden in eigenen Nachhilfeprogrammen zu fördern.

Hinsichtlich der Zukunftsprognosen über den demografischen Wandel, die in Kapitel 2.3.4 wiedergegeben wurden, ergibt sich der Folgeschluss, der die sechste Hypothese fundiert:

VI. Die abH-Maßnahmen werden von Ausbildungsunternehmen als ein Förderinstrument angesehen, das zukünftig an Bedeutung gewinnen wird.

Die falsifizierbaren Hypothesen gilt es im Zuge des Forschungsprozesses zu überprüfen. Zu diesem Zweck muss ein wissenschaftlicher Forschungsprozess durchlaufen werden. Die Auswahl der dazu geeigneten Methodik wird in Kapitel 3.2 getroffen.

3.2 Auswahl des Forschungsinstruments

Nach intensiver Lektüre der thematisch relevanten Literaturen konnten die Arbeitshypothesen ermittelt werden, die das weitere Vorgehen des Arbeitsprozesses begründen. Weiterhin zeigte sich, dass eine Überprüfung der Hypothesen nicht durch hermeneutische Prozesse erzielt werden kann, da bisher keine veröffentlichten Werke mit Bezug auf die in dieser Masterarbeit aufgestellten Hypothesen existieren. Die zugängliche Literatur zeigt einen Mangel an wissenschaftlich überprüften Thesen und beschäftigt sich größtenteils nur mit dem Konzept der abH. Die geringe Dichte an thematisch relevanter Literatur führt dazu, dass eine Überprüfung der Arbeitshypothesen durch einen empirischen Forschungsprozess gewonnen werden müssen.

Diese Arbeit setzt sich das Ziel, eine ausreichende Repräsentativität der Forschungsergebnisse zu erzeugen. Da die Grundgesamtheit der von der Problematik Betroffenen als sehr hoch eingeschätzt wird, erfordert es ein quantitatives Verfahren, um eine ausreichende Repräsentativität der Forschungsergebnisse zu erreichen. Als Methode zur Erfassung der benötigten empirischen Daten, wird angesichts der großen Grundgesamtheit eine standardisierte Befragung durchgeführt, die dazu geeignet ist quantitative Ergebnisse zu produzieren. Die zu untersuchende Zielgruppe setzt sich aus allen Ausbildungsunternehmen in Deutschland zusammen. Somit wäre die persönliche Erreichbarkeit der Personen der Zielgruppe nur für eine kleine Zielgruppe möglich. Da wie erwähnt eine Repräsentativität der Ergebnisse angestrebt wird, werden persönliche Interviews ausgeschlossen. Hinsichtlich der genannten Aspekte wird die Befragung mittels eines standardisierten Fragebogens durchgeführt. Die Generierung der Befragung richtet sich dabei an den Hypothesen aus. Auf Basis der Hypothesen können die Fragen des Fragebogens so formuliert werden, dass eine empirische Überprüfung ermöglicht wird. Die Generierung des Fragebogens wird in Kapitel 4 dokumentiert.

4 Gestaltung der Online-Befragung

4.1 Möglichkeiten der Online-Befragung

Die Entscheidung die empirischen Daten für diese Arbeit über eine Online-Befragung zu ermitteln, geschah angesichts der Kosten- und Zeitaufwandsvorteile dieser auch bei großen Stichproben. Es können auf effiziente Weise deutlich mehr Daten erhoben werden, als dies der Fall ist bei allen Arten von persönlichen Interviews, Telefoninterviews und schriftlichen Befragungen. Die Zeitersparnis kommt sowohl dem Befragenden als auch dem Befragten zugute. Dadurch kann bei der Online-Befragung eine höhere Bereitschaft zur Mitarbeit vorausgesetzt werden (vgl. Taddicken, 2008, S. 47 ff.). Die Vorteile der Befragungsform können verstärkt werden, wenn sie als Web-Befragung durchgeführt wird (vgl. Taddicken, 2008, S. 39 ff.). Anders als bei der Email-Befragung muss hier keine Rücksendung durch den Befragten geschehen. Die Befragung wird auf einer eigenen Website platziert und kann als Link an die Zielgruppe versendet werden. Mit dieser Methode werden alle eingegebenen Daten sofort nach der Beantwortung archiviert. Dies gilt auch für die Daten von Befragungsabbrechern, welche die Befragung nicht bis zum Ende durchgeführt haben. Die Verwendung einer Web-Befragung wurde in den letzten Jahren erheblich vereinfacht, so dass es gegenwärtig viele Anbieter gibt, die Internetplattformen anbieten, auf denen Web-Befragungen erzeugt werden können, ohne dafür über spezielle Informatikkenntnisse zu verfügen. In diesem Sinne wurde das Angebot einer Internetseite mit der URL <https://www.soscisurvey.de/> genutzt, auf welcher für den Zweck der universitären Forschung eine kostenfreie Nutzung möglich ist. Die Erstellung, Versendung und Ergebnissicherung von Web-Befragungen kann somit ohne die Kenntnis von Programmiersprachen durchgeführt werden. Zudem verfügt die Seite über Tutorials und andere Hilfestellungen für die wissenschaftliche Arbeit mit Web-Befragungen. Die Rückläufe der Befragung werden dokumentiert und die Daten sind in verschiedenen zweckdienlichen Formaten herunterladbar.

4.2 Repräsentativität und Validität der Zielgruppenauswahl

Die Betrachtung der Repräsentativität der Online-Befragung muss spezifiziert werden hinsichtlich einer Betrachtung der Repräsentativität der Fragentypen. In der Befragung sollen sowohl Aussagen über die Bekanntheit und die Nutzungshäufigkeit von abH gewonnen werden als auch Aussagen über die Bewertung der abH-Maßnahmen und die Zufriedenheit der Ausbildungsunternehmen, die abH nutzen. Demzufolge können hinsichtlich der

Zielgruppe zwei Fragen klassifiziert werden. Zum einen Fragen die sich an alle Ausbildungsunternehmen richten, die abH-Maßnahmen in Anspruch nehmen könnten, und zum anderen Fragen an Ausbildungsunternehmen, die abH aktuell in Anspruch nehmen und in der Vergangenheit in Anspruch genommen haben. Für beide Fragentypen trifft zu, dass die Personen der Zielgruppe Ausbilder, Ausbildungsleiter und Mitarbeiter im Personalwesen sind. Es kann davon ausgegangen werden, dass nahezu alle Personen der Zielgruppe über einen betrieblichen Internetnetanschluss sowie eine Firmenkontaktmail verfügen. Aus diesem Grund erfährt die Repräsentativität durch die Form der Online-Befragung keine Beeinträchtigung (vgl. Maurer & Jandura, 2009, S. 65 f.). Die Teilnehmerrekrutierung der Befragung wird als passive Rekrutierung ausgeführt. Dies bedeutet, dass versucht wird Schneeballeffekte zu nutzen. Zu diesem Zweck werden die Mitglieder nicht direkt angeschrieben, sondern es kommt zu einer Nutzung von Multiplikatoren. Als Multiplikatoren werden jene Kontakte bezeichnet, die nicht zu der Grundgesamtheit gehören, die jedoch einen Zugang zu Netzwerken der Zielgruppe haben. Im konkreten Fall sind dieses Arbeitnehmervertretungen wie Kammern, Innungen und andere regionale oder überregionale Zusammenschlüsse. Als Multiplikatoren ausgeschlossen werden die Bildungsanbieter der abH-Maßnahmen. Auch wenn sie über zahlreiche Kontaktdaten zu Ausbildungsunternehmen verfügen, würde eine Nutzung dieser Kontakte dazu führen, dass die Repräsentativität verfälscht würde. Grund dafür ist, dass die Bildungsträger überwiegend Kontaktadressen der Ausbildungsunternehmen besitzen, die abH nutzen. Dies würde speziell für den ersten Fragentyp eine klare Verletzung der Eigenschaften der Zielgruppe darstellen.

4.3 Zusammensetzung der Grundgesamtheit

Um die Größe der nötigen Stichprobenmenge zu errechnen, ist es zuvor notwendig die Anzahl der Personen der Grundgesamtheit zu ermitteln. Für die Fragen, die sich an Ausbildungsunternehmen wenden, die abH nutzen, müsste ermessen werden, wie groß die Grundgesamtheit jener ist, die die Entscheidungen treffen, Auszubildende für abH anzumelden. Jedoch kann aus der Literatur nur die Anzahl der Teilnehmer, also der geförderten Auszubildenden, entnommen werden. Aus dem Datenreport des Berufsbildungsberichts 2010 geht hervor, dass 494.000 Unternehmen sich im Jahre 2007 an der Ausbildung beteiligt haben und es einen Gesamtbestand von 1.613.343 Auszubildenden gab (vgl. Troltsch, 2010, S. 191; vgl. Uhly, 2010, S. 117). Zur vereinfachten Ermittlung der Ausbildungsunternehmen, die abH nutzen, kann das Verhältnis aller

Ausbildungsunternehmen zu den abH-Nutzenden gleichgesetzt werden mit dem Verhältnis aller Auszubildenden zu der Anzahl der Teilnehmer von abH. Da die Anbieter von BaE-Maßnahmen in der Gesamtzahl der Ausbildungsunternehmen vertreten sind, muss keine Korrektur der Zahl der Auszubildenden erfolgen wie es bei 2.3.2. der Fall war. Die Berechnung ergibt sich wie folgt:

$$U_{abH} = U_{Aus} \cdot \frac{T_{abH}}{A_{ges}}$$

$$U_{abH} = 494.000 \cdot \frac{42.231}{1.613.343}$$

U_{abH} = Unternehmen die abH nutzen

U_{Aus} = Ausbildungsunternehmen (2008)

A_{ges} = Alle Auszubildenden (2008)

T_{abH} = abH-Teilnehmer (2008)

Somit kann davon ausgegangen werden, dass ca. 12.930 Ausbildungsunternehmen die abH nutzen. Jedoch muss für die Grundgesamtheit die Anzahl der Personen ermessen werden, welche als Entscheidungsträger über die Nutzung der abH fungieren. Im Datenreport 2009 wird angegeben, dass 565.772 Personen in 2006 als Ausbilder arbeiteten (vgl. Dorau & Weller, 2009, S. 185). Durch einen Berechnungsweg, analog jenem für die Anzahl der Ausbildungsunternehmen die abH nutzen, geht hervor, dass ca. 14.810 Ausbilder in die Entscheidung für eine Nutzung der abH involviert waren. Alternativ kann dieses Ergebnis auch über das Verhältnis von Ausbildern zu Auszubildenden ermittelt werden. 565.772 Ausbilder auf 1.613.343 Auszubildende bedeutet, dass durchschnittlich auf jeden Ausbilder ca. 3 (exakt: 2,852) Auszubildende kommen. Somit kann durch die Anzahl der abH-Teilnehmer mittels dem Ausbilder-Auszubildenden-Verhältnis ebenfalls angegeben werden, dass ca. 14.800 Ausbilder eine Entscheidung für die Förderung ihrer Auszubildenden durch abH trafen.

Jedoch werden in der Befragung auch Fragen verwendet, die darauf abzielen die Bekanntheit der abH zu untersuchen oder die Gründe, die gegen eine Nutzung sprechen zu ermitteln. Aus diesem Grund richten sie sich an alle Ausbildungsunternehmen, die berechtigt wären abH zu nutzen, wenn sie sie für Auszubildende beantragen würden. Demzufolge muss als Grundgesamtheit ca. von der Anzahl der tätigen Ausbilder in 2009 ausgegangen werden.

4.4 Zusammensetzung der Stichprobe

Der Zusammenhang der Größe der Grundgesamtheit und der Stichprobengröße ist nur bei kleinen Grundgesamtheiten relevant (vgl. Atteslander, 2010, S. 264). Da jedoch von einer Grundgesamtheit von 565.772 ausgegangen wird, muss die Stichprobengröße nicht in Abhängigkeit von der Grundgesamtheit ermittelt werden. Ferner ist es von Belang durch die Stichprobe ein „adäquates Abbild“ der Grundgesamtheit darzulegen, um die erhobenen Ergebnisse als repräsentativ bezeichnen zu können (vgl. Heyde, 1999, S. 27).

Die Stichprobe gilt demnach als repräsentativ, wenn sie in der Zusammensetzung der relevanten statistischen Merkmale der Zielgruppe entspricht, d.h. ein verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit figuriert. Um die Zusammensetzung der Stichprobe hinsichtlich der Repräsentativität bewerten zu können, wird eine Vorgabe benötigt, anhand derer die Struktur der Grundgesamtheit ersichtlich ist. Als Vergleichswert gelten die Angaben des Datenreports zum Berufsbildungsbericht 2010 über die Zuständigkeitsbereiche der in 2009 neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge in Prozent zu der Gesamtzahl der neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Die Daten kennzeichnen die neu abgeschlossenen Ausbildungsverträge während die Grundgesamtheit sich aus allen aktuell bestehenden Ausbildungsverhältnissen zusammensetzt. Die Differenz in der prozentualen Verteilung beider Werte wird jedoch als sehr gering angenommen, womit eine ausreichende Genauigkeit als Vergleichswert für die Stichprobenstruktur gegeben ist. Die Zusammensetzung der Grundgesamtheit nach Ausbildungsbereich ist in

Tabelle 1 zu sehen:

Tabelle 1: Verteilung der Ausbildungsbereiche (vgl. Ulrich, Flemming & Granath 2010, S. 20)

Ausbildungsbereich	Anzahl der neu abgeschl. Ausbildungsverträge 2009	Anteil in [%]
Industrie und Handel	333.404	58,90
Handwerk	157.279	27,79
Öffentlicher Dienst	13.724	2,42
Landwirtschaft	14.646	2,59
Freie Berufe	42.675	7,54

Hauswirtschaft	3.997	0,71
Seeschifffahrt	279	0,05
Summe	566.004	100

Anhand dieser Tabelle kann in der Auswertung der Online-Befragung ein Vergleich zu der Zusammensetzung der Stichprobe durchgeführt werden, durch den die Repräsentativität der Befragung diskutiert werden kann. Die prozentuale Angabe der Zugehörigkeit der Auszubildenden zu den Ausbildungsbereichen gilt demzufolge als Vorgabe für die Struktur der Stichprobe. Somit sollte der Anteil der Befragten, die im Bereich der Industrie und des Handels ausbilden bei ca. 59 % liegen, derer des Handwerks bei ca. 28 % und dementsprechend bei den anderen Ausbildungsbereichen so wie es die Prozentangabe in etwa vorgibt.

Da die Seeschifffahrt einen minimalen Anteil der Gesamtmenge darstellt, ist nicht damit zu rechnen, dass dieser Bereich zu den befragten Ausbildungsunternehmen zählen wird. Des Weiteren wird die bereichsinterne Repräsentativität auf Grund der hohen Anzahl an Auszubildenden vermutlich nur in den Bereichen des Handwerks und der Industrie und des Handels gegeben sein. Die Generierung der Fragen, anhand derer Beantwortungen die Repräsentativität überprüft werden soll, wird in Kapitel 4.5.3.8 thematisiert.

4.5 Fundierung der Fragebogengestaltung

4.5.1 Allgemeine Kriterien der Befragung

Die wesentlichen Kriterien, die die Gestaltung des Fragebogens bestimmen, sind die Eignung der Fragen zur Überprüfung der Forschungshypothesen und die Geringhaltung der Abbrecherquote. Um letzteres zu erreichen, wurden zahlreiche Experimente durchgeführt, deren Ergebnisse in der Fachliteratur zugänglich sind. So erläutert *Leopold* verschiedene Aspekte, die für eine geringe Abbrecherquote berücksichtigt werden müssen (vgl. Leopold, 2004, S. 20):

- Je geringer die Befragungsdauer, desto geringer auch die Abbrecherquote.
- Eine Falschangabe der Befragungsdauer führt häufig zu Abbrüchen.

- Eine hohe Relevanz des Themas für die Zielperson fördert die Mitarbeitsbereitschaft.
- Einfache Fragen werden eher beantwortet als offene Fragen oder Matrix-Fragen.
- Beim Design sollte ein guter Kontrast sowie eine einheitliche Schriftfarbe gewählt werden. Zudem sollte die Befragung so gestaltet werden, dass die Fragen mit ihren Antwortvorgaben auf einen Bildschirm passen ohne dass Scrollen notwendig ist.

Das Ergebnis der Berücksichtigung dieser Aspekte wird zusammen mit anderen Gestaltungshintergründen der Fragenformulierung in Kapitel 4.5.3 präsentiert. Ein weiterer wichtiger Aspekt der Fragebogengenerierung ist die Pretestphase. Nachdem die erste Gestaltungsphase des Fragebogens abgeschlossen ist, wird die Befragung explorativ durchgeführt. Somit sollen Potentiale für eine Optimierung der Befragung gewonnen werden. Die Durchführung und die Ergebnisse des Pretests werden in 4.6 erläutert.

4.5.2 Layout und Design

Als Fragebogenlayout wurde eines der Standardlayouts verwendet, welches durch den Betreiber der Internetseite bereit gestellt wurde. Somit konnten wichtige Aspekte umgesetzt werden wie ein guter Kontrast, eine neutrale farbliche Gestaltung und eine Übersicht über den Fortschritt der Befragung. Zudem sind die Fragen thematisch geordnet und auf mehrere Seiten aufgeteilt, um die einzelnen Seiten möglichst übersichtlich zu gestalten. Abbildung 3 zeigt beispielhaft das Layout der Befragungsseiten anhand von Seite 2.

Die Startseite wurde dementsprechend modifiziert, dass das Logo des Seitenbetreibers durch das Logo der Otto von Guericke Universität Magdeburg ausgetauscht wurde. Dabei wurde darauf geachtet, die Fakultät und das Institut zu nennen. Hintergrund dafür ist, dass eine erhöhte Bereitschaft der Befragten gegeben ist, wenn es sich bei dem Urheber der Befragung um ein wissenschaftliches Institut handelt (vgl. Leopold, 2004, S. 19).

13% ausgefüllt

1. Ausbildungseignung

	Stimme voll zu	Stimme eher zu	Stimme eher nicht zu	Stimme gar nicht zu
Glauben Sie, dass sich die Ausbildungseignung der Bewerber verschlechtert hat?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fällt es Ihnen schwer qualifizierte Auszubildende zu rekrutieren?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Könnten Sie bei einer höheren Qualifizierung der Bewerber zusätzliche Ausbildungsstellen besetzen?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

2. Kenntnis von abH-Maßnahmen

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Ist Ihnen bekannt, dass förderungsbedürftige Auszubildende durch Mittel der Bundesagentur für Arbeit in abH-Maßnahmen (ausbildungsbegleitende Hilfen) gefördert werden können?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Nutzung von Förderungsmaßnahmen

	Trifft zu	Trifft nicht zu
Werden Auszubildende ihres Unternehmens aktuell in abH-Maßnahmen gefördert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Wurden Auszubildende ihres Unternehmens in der Vergangenheit in abH-Maßnahmen gefördert?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Verwenden Sie interne Maßnahmen, um leistungsschwache Auszubildende zu fördern, die zusätzlich zu den regulären Ausbildungsinhalten angeboten werden?	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 3: Layout der Befragungsseiten (vgl. Leopold, 2004)

4.5.3 Fragengenerierung

4.5.3.1 Übersicht der verwendeten Fragen

Die Befragung richtet sich primär auf die Überprüfung der Arbeitshypothesen. Da die Repräsentativität jedoch auch von der Struktur der Stichprobe abhängt, muss durch die Befragung zudem ermittelt werden, wie sich die Stichprobe zusammensetzt (siehe Kapitel 4.4). Somit haben die Fragen zwei verschiedene Hauptfunktionen. Eine Übersicht über die Einteilung und die Funktionen der Fragen liefert Abbildung 4.

Die Ausrichtung der Fragen anhand der Arbeitshypothesen stellt nur eine Mindestanforderung an den Fragenkatalog dar. Demzufolge besteht der Fragenkatalog auch aus Fragen, die im Sinne des Forschungsprojektes formuliert sind, jedoch nur ergänzend zu den Arbeitshypothesen fungieren. Im Folgenden werden die verwendeten Fragen in Abhängigkeit ihrer Einteilung vorgestellt und zudem hinsichtlich des Bezuges erörtert. Zusätzlich zu den

geschlossenen Fragen wird den Befragungsteilnehmer auch die Chance geboten Kommentare und Meinungen zum Thema abH am Ende der Befragung in ein dafür zur Verfügung gestelltes Textfeld einzutragen.

Funktionen der Fragen	Frageneinteilung	Fragenbezug	
Begrüßung der Befragungsteilnehmer	Logo und Begrüßung		Seite 1
Überprüfung der Arbeitshypothesen	Eröffnungsfragen	Ausbildungseignungstendenz Bekanntheit der abH Nutzung der abH	Seite 2
	Informationsquellen und Beantragungsaufwand	Informationsquellen Beantragungsaufwand	Seite 3
	Verantwortlichkeit der Beantragung	Entscheidungsträger abH- Nutzung Ist und Soll	Seite 4
	Motivationshintergründe zur abH	Ziele der abH-Nutzung Fortschritte der abH-Teilnehmer	Seite 5
	Bewertung der abH	Bewertung allgemein Bewertung detailliert	Seite 6
	Zukunft abH & Kontrollfragen	Zukunftsprognostik Behauptungen zur abH offene Beiträge	Seite 7
Analyse der Repräsentativität	Struktur der Stichprobe	Ausbildungsbereich Anzahl der Auszubildenden	Seite 8

Abbildung 4: Fragenübersicht (eigene Darstellung)

4.5.3.2 Eröffnungsfragen

Die ersten Eröffnungsfragen beziehen sich auf die These, nach der sich die Ausbildungstauglichkeit der Ausbildungsbewerber verschlechtert hat und vakante Stellen folglich nicht mehr besetzt werden können. Es wird dementsprechend gefragt:

- Glauben Sie, dass sich die Ausbildungseignung der Bewerber verschlechtert hat?
- Fällt es Ihnen schwer qualifizierte Auszubildende zu rekrutieren?
- Könnten Sie bei einer höheren Qualifizierung der Bewerber zusätzliche Ausbildungsstellen besetzen?

Mittels der Beantwortungen dieser Fragen soll auch untersucht werden, ob die verschiedenen Ausbildungsbereiche gleichartig von der Problematik betroffen sind oder ob es bereichsabhängige Unterschiede gibt. Zudem erlaubt es die Fragestellung, dass durch die Auswertung der Daten geschlussfolgert werden kann, ob Ausbildungsstellen auch mit Bewerbern besetzt werden, die vom Ausbildungsunternehmen als nur bedingt ausbildungstauglich angesehen werden.

Im Anschluss an diese Fragen richtet sich die nächste Frage direkt auf die erste Arbeitshypothese. Um zu überprüfen, inwieweit die abH-Maßnahmen Ausbildungsunternehmen bekannt sind, muss erfragt werden, ob die Unternehmen Kenntnis von der Möglichkeit haben, ihre Auszubildenden mit abH zu fördern. Daher lautet die diesbezügliche Frage:

- Ist Ihnen bekannt, dass förderungsbedürftige Auszubildende durch Mittel der Bundesagentur für Arbeit in abH-Maßnahmen (ausbildungsbegleitende Hilfen) gefördert werden können?

Da die Frage nur quantitative Ergebnisse bezüglich der Selbsteinschätzung der Befragten zulässt und somit die Qualität der Kenntnisse über die abH nicht erhoben wird, werden zudem am Ende der Befragung Kontrollfragen gestellt, die in Kapitel 4.5.3.7 erörtert werden.

Aufbauend auf der Hypothese, nach welcher die Ausbildungsunternehmen zunehmend eigene Förderungsmaßnahmen anstatt abH verwenden, sind die folgenden Fragen darauf ausgerichtet, zu dokumentieren wie viele Befragte abH aktuell nutzen, es in der Vergangenheit nutzten und wie viele eigene Förderungsmaßnahmen verwenden. Mittels der Frage nach der aktuellen Nutzung von abH kann auch ein Vergleich mit den Daten der IHK-Befragung durchgeführt werden.

- Werden Auszubildende ihres Unternehmens aktuell in abH-Maßnahmen gefördert?
- Verwenden Sie interne Maßnahmen, um leistungsschwache Auszubildende zu fördern, die zusätzlich zu den regulären Ausbildungsinhalten angeboten werden?
- Wurden Auszubildende ihres Unternehmens in der Vergangenheit in abH-Maßnahmen gefördert?

4.5.3.3 Informationsquellen und Beantragungsaufwand

Um nachzuvollziehen, wie der Informationsfluss über die Möglichkeit der Nutzung der abH verläuft und woher die Ausbildungsunternehmen über abH-Maßnahmen informiert wurden, wird eine der Fragen entsprechend formuliert. Die Antwortmöglichkeiten werden hierbei vorgegeben. Als Auswahl werden angeboten: Bundesagentur für Arbeit, Träger der Maßnahmen, Berufsschule, Auszubildende oder Unternehmensinterna. Zudem können die Befragungsteilnehmer auch „Sonstige“ auswählen und eine selbstformulierte Antwort ergänzen. Die Fragestellung lautet:

- Woher erlangten Sie Ihre Informationen über die Möglichkeit der Nutzung der abH?

Weiterhin soll festgestellt werden wie groß die Unternehmen den Aufwand einschätzen, der betrieben werden muss, um abH zu beantragen. Somit kann die Hypothese überprüft werden, nach welcher ein Teil der Ausbildungsunternehmen den Beantragungsaufwand der abH scheuen. Zu diesem Zweck wird mit der folgenden Fragestellung gearbeitet:

- Wie hoch schätzen Sie den Arbeitsaufwand ein, der betrieben werden muss, um die Förderung eines Auszubildenden durch abH zu beantragen?

Anhand der Beantwortung der beiden Fragen kann ferner auch expliziert werden, ob es strukturelle Unterschiede in der Bekanntheit und der Hemmung vor der Beantragung gibt, die anhand der Eigenschaften der Befragten herausgefiltert werden können.

4.5.3.4 Verantwortlichkeit der Beantragung

Für die Diskussion der Ergebnisse über die Nutzung der abH-Maßnahmen ist es vorteilhaft, wenn zudem auch Erkenntnisse über die Einschätzungen der Ausbildungsunternehmen vorliegen, aus denen hervorgeht, bei welchem Personenkreis sie die Verantwortung für die Beantragung von abH sehen. Dies hätte den Nutzen, zu ermitteln inwieweit die Ausbildungsunternehmen ihre Rolle akzeptieren, die ihnen durch die Konzeption der abH-Maßnahmen zukommen soll. Aus diesem Grund wird der Ist-Zustand der Entscheidung über

die in Anspruchnahme der abH abgefragt sowie eine Einschätzung der Ausbildungsunternehmen über den Soll-Zustand der Verantwortlichkeit, der an der Ausbildung beteiligten Akteure.

- Durch wen wird/wurde die Entscheidung getroffen, dass der/die Auszubildende/n durch abH gefördert werden?
- Wer trägt Ihres Erachtens die meiste Verantwortung für die Entscheidung, ob ein Auszubildender durch abH gefördert wird?

Die Selbsteinschätzung der Befragten über die Verantwortlichkeit kann Aufschluss darüber liefern, ob sich die Ausbildungsunternehmen zuständig dafür fühlen, eine Förderung der Auszubildenden durch abH zu veranlassen oder ob sie die Zuständigkeit bei einer anderen Instanz sehen. Der Vergleich der Auffassungen der Befragten über den Ist- und den Soll-Zustand soll eine Erkenntnis dazu liefern, inwieweit die Befragten mit dem Ist-Zustand sympathisieren.

4.5.3.5 Motivationshintergründe zur abH

Ein weiteres wichtiges Erhebungskriterium sind die Ziele, die mit abH erreicht werden sollen. Darum muss mittels des Fragebogens ergründet werden, welche Hintergründe dazu führen Auszubildende für die abH anzumelden. Da als Motivationshintergründe Defizite der Auszubildenden erwartet werden, die durch das Ausbildungspersonal diagnostiziert wurden, enthält die Befragung eine Auswahl an Defiziten, aus denen die Befragten die entsprechenden auswählen können. Die zugehörige Frage wird wie folgt formuliert:

- Welche Effekte sollen mit der Förderung durch die abH für Auszubildende Ihres Unternehmens erzielt werden?

Diese Fragestellung dient dazu die Kriterien zu untersuchen, an denen sich die Zufriedenheiten der Förderungsmaßnahmen messen lassen. Die Folgefrage muss also zur Erforschung dienen inwieweit die Ziele, die von den Befragten angegeben wurden, erreicht werden konnten. Dabei werden die Antwortalternativen analog derer ausgerichtet, mit welchen die Motivationshintergründe erforscht werden sollen. Die Fragestellung, bezüglich der Zufriedenheit mit den Ergebnissen der abH-Förderung, ist im Folgenden ersichtlich:

- Welche Ergebnisse konnten Sie in der Regel bei den durch abH geförderten Auszubildenden feststellen?

Durch einen Abgleich der Antworten auf die Frage der Motive und die der Ergebnisse, kann abgeleitet werden, inwieweit die abH Maßnahme als erfolgreich empfunden wurde.

4.5.3.6 Bewertung der abH

Weitere Rückschlüsse auf die Zufriedenheit der Ausbildungsunternehmen sollen durch die Beantwortung von Fragen über die Einschätzung der Qualität der abH-Maßnahmen erschlossen werden. Somit werden Fragen gestellt, die sich auf die Außenwirkung der abH Maßnahme für die Ausbildungsunternehmen beziehen.

- Wie bewerten Sie...
 - auf Grund Ihrer bisherigen Erfahrungen die Organisation und Durchführung von abH-Maßnahmen?
 - insgesamt die Fortschritte von Auszubildenden die in abH-Maßnahmen gefördert werden oder wurden?
 - die Passgenauigkeit des Lernangebots und des -bedarfs?
 - Absprachen und Rückmeldungen durch den abH-Träger an Ausbilder u.ä.?
 - die Umsetzung der abH-Maßnahme insgesamt?
 - die Einstellung der Auszubildenden zur abH?
 - die Auswirkung eines Trägerwechsels der abH-Maßnahme?

Bei der Formulierung der Fragen wurde darauf geachtet, dass sie für Personen beantwortbar sind, die nicht über eine genaue Kenntnis der Arbeitsweise der abH-Träger verfügen. Vielmehr beziehen sie sich auf Einschätzungen, die durch Beobachtung und Gespräche mit den teilnehmenden Auszubildenden gewonnen wurden oder durch Kontakt mit dem abH-Personal entstanden.

4.5.3.7 Zukunft abH und Kontrollfragen

Für die Untersuchung des Ansehens der abH-Maßnahmen seitens der Ausbildungsunternehmen soll nicht nur der aktuelle Stand überprüft werden, sondern zudem auch eine Beurteilung über die zukünftige Entwicklung des Förderinstruments. In diesem Sinne wird die Einschätzung der Befragten über die zukünftige Bedeutung der abH erfragt. Die zugehörige Hypothese VI soll auf diese Weise verifiziert werden. Die Frage wird in der Befragung wie folgt formuliert:

- Wie bewerten Sie die zukünftige Bedeutsamkeit von ausbildungsbegleitenden Förderungsmaßnahmen?

Bei der Formulierung der Frage wurde beachtet, dass keine bestimmte Antwort suggeriert wird. Sie ist demnach neutral und erfragt die Ansichten über Zukunftsbedeutung der abH, ohne auf die Begründungen einzugehen.

Neben den Fragen, die sich direkt auf eine der Arbeitshypothesen beziehen oder den Begründungshintergrund klären sollen, werden zudem auch Kontrollfragen gestellt. Zu diesem Zwecke werden im abschließenden Teil der Befragung Behauptungen aufgestellt, bei denen die Befragten ihre Zustimmung oder Ablehnung mitteilen können. Die folgenden Kontrollfragen haben die Aufgabe bereits Erfragtes durch eine andere Formulierungsweise der Frage zu kontrollieren und zudem auch Meinungsbilder zu sammeln, durch die die Arbeitshypothesen ergänzt werden können.

- Die abH-Maßnahmen haben einen hohen Bekanntheitsgrad bei Ausbildungsunternehmen.
- Auszubildende kennen die Möglichkeit sich durch abH fördern zu lassen.
- Ein Besuch der abH zusätzlich zu der Berufsausbildung ist aus zeitlichen Gründen nicht zumutbar.
- Es sollten Eingangstests von Berufsschule und Arbeitgeber durchgeführt werden, um leistungsschwache Auszubildende möglichst früh fördern zu können.
- Die Anbieter der abH-Maßnahmen kooperieren mit Ausbildern und Berufsschullehrern.
- Die Standorte der abH-Maßnahmen sind zu weit entfernt vom Ausbildungsort.
- Die abH-Maßnahmen werden erst beantragt, wenn es in der Ausbildung eng wird.
- Durch abH-Maßnahmen kann die Anzahl der Ausbildungsabbrüche gesenkt werden.
- Mein Unternehmen wird in Zukunft verstärkt die Nutzung von abH-Maßnahmen für förderungsbedürftige Auszubildende in Betracht ziehen.
- Mein Unternehmen zieht es vor leistungsschwache Auszubildende durch interne Förderungen zu unterstützen, anstatt abH in Anspruch zu nehmen.

4.5.3.8 Struktur der Stichprobe

Wie bereits in Kapitel 4.4 erörtert, müssen durch die Befragung auch Kriterien erhoben werden, durch die ein Rückschluss auf die Zusammensetzung der Stichprobe durchgeführt werden kann. Die abschließenden Fragen beziehen sich demnach auf die eingangs erwähnte Untersuchung der Struktur der Stichprobe zum Zwecke der Repräsentativitätskontrolle. Als signifikante Merkmale der Zusammensetzung der Grundgesamtheit wurden die Bereiche in denen die Auszubildenden ausgebildet werden und die Anzahl der Abteilungszugehörigen Auszubildenden gewählt. Auf Grund dessen wird gefragt:

- In welchem Bereich werden die Auszubildenden Ihrer Abteilung ausgebildet?
- Wie viele Auszubildende werden in Ihrer Abteilung ausgebildet?

Die somit zu erhebenden Daten werden verwendet, um die Repräsentativität des Forschungsprozess zu diskutieren, wie es in Kapitel 4.4 dargelegt wurde. Ein weiterer Nutzen, der aus dem Erhalt dieser Daten hervorgeht, ist die Möglichkeit Korrelationen zwischen den Fragen mit thematischen Bezug und den Eigenschaften der Befragten herzustellen. Mittels der Ergebnisse der Korrelationen können Variablen kenntlich gemacht werden, die Einfluss auf die Beantwortung der Fragen ausüben.

4.6 Pretestphase

Nach Abschluss der ersten Version des Fragebogens wurde die Pretestphase durchgeführt. Dabei wurde der Fragebogen in erster Instanz durch zielgruppenfremde Personen und anschließend durch zur Zielgruppe gehörige Personen ausgefüllt. Durch die Rückmeldungen der zielgruppenfremden Personen konnten Ausdrucks- und Formunsicherheiten korrigiert werden. Die wesentlichere Bearbeitung des Fragebogens einer Person aus der Zielgruppe erfolgte in Gegenwart des Fragebogenautors. Dabei lag der Fokus der Beobachtung auf dem Auftreten von Verständnisproblemen oder Abbruchmotiven durch die Fragebogengestaltung. Ein Ergebnis der Pretestphase war, dass die Auswahlmöglichkeiten bei Matrixfragen deutlich verringert wurden, um eine bessere Übersichtlichkeit zu gewährleisten. Somit kann der Befragte bei Alternativfragen nur noch zwischen vier Antwortmöglichkeiten wählen. Vorher war es beispielsweise möglich bei Alternativfragen zwischen sechs Alternativen zu wählen, die von „sehr gut“ bis „sehr schlecht“ unterschieden.

Eine weitere Veränderung, die durch die Ergebnisse des Pretests erfolgte, war die Umformulierung der Fragen zur Bewertung der abH-Maßnahme. Die anfänglichen Fragen erforderten zuviel Kenntnis der Interna des abH Trägers. Daher orientieren sich die neu formulierten Fragen stärker an dem Output einer abH-Maßnahme. Folglich wird nicht mehr abgefragt, wie die Befragten die pädagogische und fachliche Eignung des abH-Personals einschätzen, sondern wie sie z.B. die Motivation der Auszubildenden bewerten.

Neben den Veränderungen, die durch das Feedback der Befragten erfolgten, musste auch eine Modifikation auf Grund von Softwareproblemen durchgeführt werden. Die Frage bezüglich der Verantwortlichkeit über die Entscheidung Auszubildende in einer abH fördern zu lassen, war als Rangordnungs-Frage vorgesehen und wäre wie in Abbildung 5 zu sehen, dargestellt worden:

1. Wer trägt Ihres Erachtens die meiste Verantwortung für die Entscheidung, ob ein Auszubildender durch abH gefördert wird?

Bitte beantworten Sie die Frage, indem Sie eine Rangfolge für die Verantwortlichkeit erstellen. Dazu ziehen Sie bitte die linksseitigen Begriffe auf die rechtsseitigen Ränge. (1 = höchste Verantwortung 3 = geringste Verantwortung)

Arbeitgeber	1
Auszubildender	2
Berufsschule	3

Abbildung 5: Rangordnungsfrage-Verantwortung (vgl. Leopold, 2004)

Als Rangordnungsfrage hätte der Befragte die Plätze 1-3 durch Verwendung der Begriffe Arbeitgeber, Auszubildender und Berufsschule entsprechend anordnen können, um eine Rangfolge festzulegen. Dafür wäre es jedoch nötig, dass die Software Java Runtime aktiviert ist. Anders als vom Anbieter der Onlinebefragungsplattform angegeben wird, wurde bei dem Pretest die Frage auch nicht in einer Alternativdarstellung angezeigt. Somit wurde die Frage umgewandelt zu einer Frage mit mehreren Auswahlalternativen, zu sehen in Abbildung 6.

Mittels des Pretests konnte eine durchschnittliche Bearbeitungsdauer des Fragebogens von 10-15 Minuten festgestellt werden. Diese ist dahingehend von Belang, da sie den Befragungsteilnehmern im Vorfeld mitgeteilt werden muss, um die Bereitschaft zur Mitarbeit zu fördern (vgl. Leopold, 2004, S. 20).

1. Wer trägt Ihres Erachtens die meiste Verantwortung für die Entscheidung, ob ein Auszubildender durch abH gefördert wird?

Bitte beantworten Sie die Frage, indem Sie eine Rangfolge für die Verantwortlichkeit erstellen.

	höchste Verantwortung	mittelmäßige Verantwortung	geringste Verantwortung
Arbeitgeber	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Auszubildender	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Berufsschule	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Abbildung 6: Auswahlfrage-Verantwortung (vgl. Leopold, 2004)

5 Evaluation der Ergebnisse

5.1 Aspekte der Auswertung

Die Daten der Befragung konnten in verschiedenen Dateiformaten von der Betreiberseite importiert werden. Für die in diesem Kapitel thematisierte Auswertung wurde Microsoft Excel verwendet, weshalb der Datensatz im entsprechenden Format heruntergeladen wurde. Jene Evaluation, welche in diesem Kapitel durchgeführt wird, ist gegliedert nach den Themenbereichen der zu untersuchenden Schwerpunkte. Neben den inhaltlichen Aspekten der Befragungsantworten werden auch der Rücklauf der Befragung und die Repräsentativität der Daten analysiert. Eine Diskussion der inhaltlichen Bezüge wird in erster Linie durch die erhobenen Daten der einzelnen Befragungskategorien durchgeführt. Des Weiteren werden Korrelationen zwischen den einzelnen Befragungskategorien dann hergestellt, wenn dadurch relevante Einflussgrößen, Sachverhalte und Hintergrundinformationen zu den jeweiligen Befragungskategorien veranschaulicht werden können. Im Konkreten heißt das, dass zum Beispiel manche Fragen hinsichtlich der Eigenschaften der Befragten zergliedert werden. Da der Hauptteil der Auszubildenden in Deutschland der Industrie und des Handels sowie des Handwerks angehört, stellen diese beiden Bereiche ein gewichtiges Unterscheidungsmerkmal dar, welches sich systematisch auf die Daten der Befragung auswirken kann. Folgerichtig ist es von Interesse die Unterschiede beider Bereiche in Bezug zur abH in der Auswertung an signifikanten Stellen deutlich zu machen, so wie es in der Auswertung vorgesehen ist.

In der Auswertung der Antworten der Befragungsteilnehmer werden die erhobenen Daten in Prozent angegeben. Da die Anzahl der Teilnehmer je Frage und Seite variiert, bezieht sich die

prozentuale Angabe immer auf die Menge der Teilnehmer der thematisierten Frage. Durch die Rundungen der Ergebnisse können geringe Abweichungen entstehen, die zu einer Gesamtsumme von ungleich hundert Prozent führen. Am Ende dieses Kapitels wird ausgehend von den offenen Beiträgen der Befragungsteilnehmer eine Erörterung auf quantitativer Basis stattfinden, mit welcher wichtige Aspekte diskutiert werden, die sich im Kontext der vorangehenden Auswertung ergeben haben. Alle verwendeten Daten und ihre Verarbeitung können im Anhang dieser Masterarbeit eingesehen werden. Sie sind auf einer der Arbeit beigelegten CD-Rom archiviert.

5.2 Rücklauf der Befragung

Der aktuelle Stand des Rücklaufs der Befragung konnte in Echtzeit über die Benutzerseite der Internetplattform kontrolliert werden. Der absolute Rücklauf nach Beendigung des Befragungszeitraums ist in Abbildung 7 zu sehen.

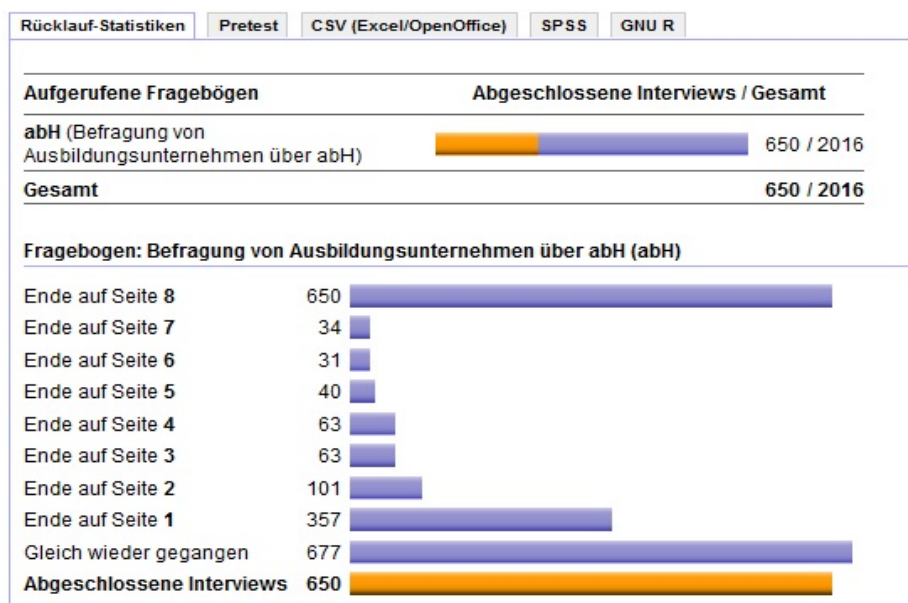


Abbildung 7: Rücklauf am 01.06.2010 (vgl. Leopold, 2004)

In der Grafik ist ersichtlich wie viele Personen dem Link zur Befragung gefolgt sind. Jenes wird durch die Gesamtanzahl der aufgerufenen Fragebögen repräsentiert und liegt bei der Befragung bei 2.016. Weiterhin ist der Grafik die Anzahl der Befragten zu entnehmen, die die Befragung auf einer anderen Seite als der Abschlusseite beendet haben. Hierbei bedeutet die Bezeichnung „Ende auf Seite X“ nicht, die Beendigung der Befragung auf der Seite X, sondern, dass die Seite X beantwortet wurde und auf der Seite X+1 die Befragung verlassen

wurde. Die Abbrüche nehmen mit steigender Seitenzahl ab. Es ist zu vermuten, dass es sich bei den Abbrüchen, die nach den ersten 2-3 Seiten geschahen, um Befragte handelt, die sich über den Inhalt und Aufbau der Befragung informieren wollten und sozusagen nur „kurz reingeschaut“ haben. Dies ist vermutlich durch die Form der Befragungsteilnehmerrekrutierung über Multiplikatoren, die selbst nicht zur Zielgruppe gehören, relativ häufig vorgekommen. Somit ist auch die Gesamtquote der Abbrecher relativ hoch. Von den 2.016 aufgerufenen Fragebögen, wurden 650 bis zur letzten Seite ausgefüllt. Das entspricht einer Nichtabbrecherquote von ca. 32 %.

Die Rekrutierung von Befragungsteilnehmern über Multiplikatoren übte auch einen Einfluss auf die Intensität des Rücklaufs über die Zeit aus. Dieser ist in Abbildung 8 dargestellt.

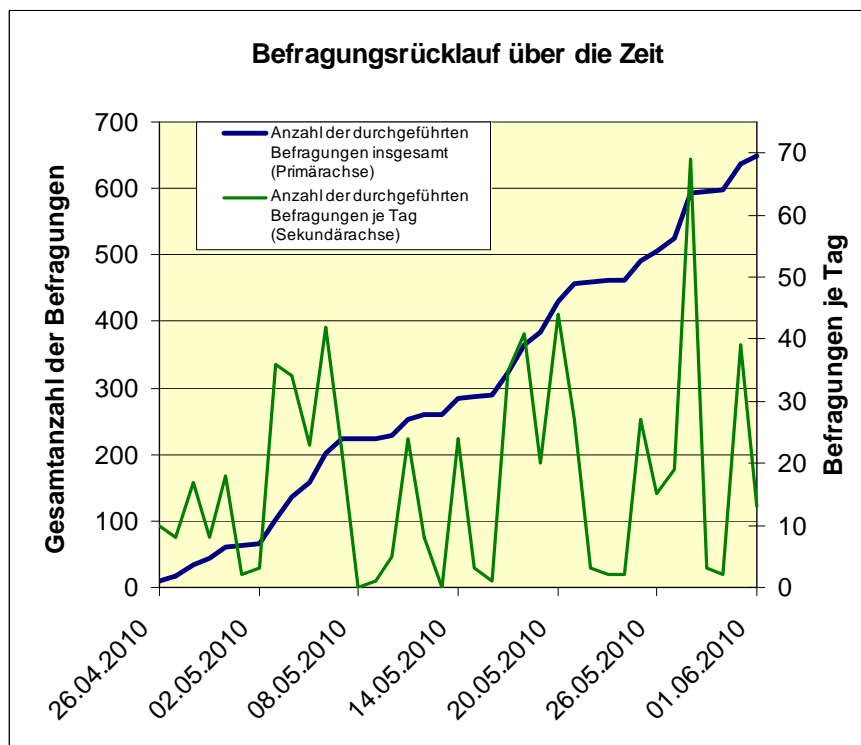


Abbildung 8: Befragungsrücklauf über die Zeit (eigene Darstellung)

Abgebildet sind die bis zur Abschlussseite durchgeführten Befragungen insgesamt und je Befragungstag. An der grünen Kennlinie ist eine Periodizität in Abhängigkeit der Wochentage erkennbar. Da die Befragten über ihre Unternehmensemailadressen kontaktiert wurden, sinkt der Befragungsrücklauf an Wochenenden deutlich ab. Ebenso sind Feiertage durch einen geringen Rücklauf zu erkennen. Was aber vor allem deutlich wird ist, dass der Befragungsrücklauf je Tag mit zunehmender Zeit anstieg. Dies ist damit zu begründen, dass

die angeschriebenen Arbeitgebervertretungen häufig erst intern über eine eventuelle Unterstützung des Forschungsprojekts durch Weiterleitung des Befragungslinks beraten haben, bevor zugehörige Betriebe informiert wurden. Durchschnittlich wurde der Fragebogen je Tag ca. siebzehn Mal ausgefüllt.

5.3 Analyse der Repräsentativität

Wie in Kapitel 4.4 erläutert, kann ein Rückschluss auf die Repräsentativität durch die Kenntnis der Zusammensetzung der Stichprobe geschehen. In diesem Sinne wird die Verteilung der Ausbildungsbereiche, der an der Befragung teilgenommenen Ausbildungsunternehmen mit jener der Gesamtmenge verglichen werden. Für den Rückschluss über den Ausbildungsbereich des jeweils Befragten wurde erfragt in welchem Ausbildungsbereich die Abteilung des Befragten tätig ist. Als Antwortmöglichkeiten wurden die Kategorien vorgegeben, die der Berufsbildungsbericht 2010 verwendet (vgl. Ulrich et al., 2010, S. 20): Industrie und Handel, Handwerk, Öffentlicher Dienst, Landwirtschaft, Freie Berufe, Hauswirtschaft und Seeschifffahrt. Zudem wurde auch die Möglichkeit gegeben „Sonstige“ auszuwählen und den Bereich anschließend selbst anzugeben. Damit wurde bezweckt, dass Befragungsteilnehmer, die den Bereich ihrer Abteilung nicht durch die Antwortmöglichkeiten repräsentiert empfinden, dies nicht als Abbruchkriterium ansehen und ihren vermeintlich abweichenden Bereich ergänzen können. Jedoch kam es häufiger als erwartet zur Auswahl der Kategorie Sonstige. Die Zusammensetzung der Stichprobe setzt sich demnach wie folgt zusammen:

Die Grafik verdeutlicht, dass ca. 20 % der Befragungsteilnehmer die Auswahl Sonstige getroffen haben. Die Angaben der anschließend formulierten Bereiche waren beispielsweise Dienstleistung, Elektroindustrie, Produktion, Gastronomie, Gartenbau oder Medien etc.

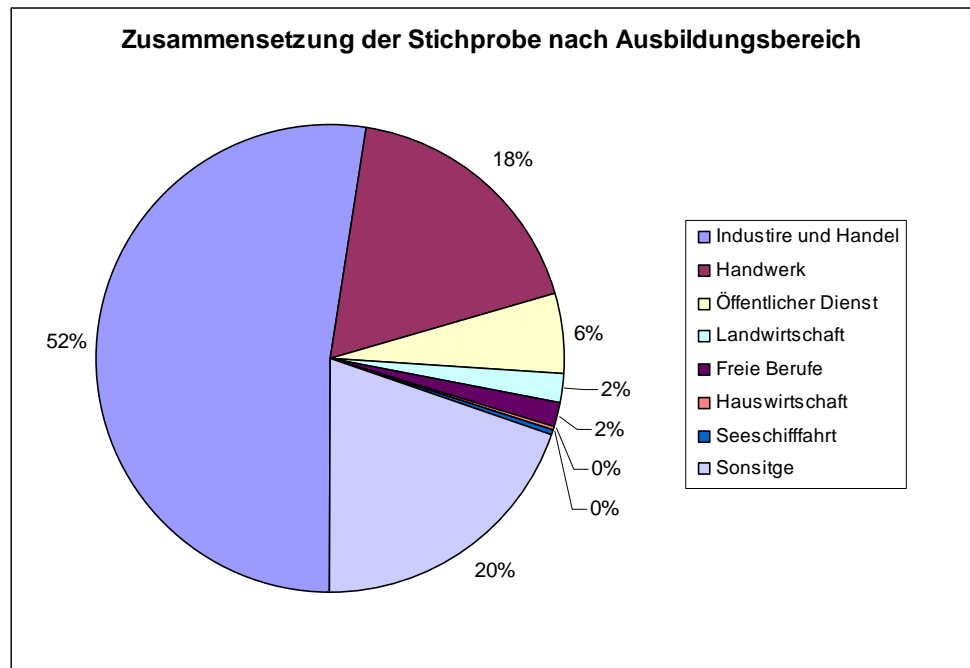


Abbildung 9: Zusammensetzung der Stichprobe nach Ausbildungsbereich (eigene Darstellung)

Die Kategorien, die im Berufsbildungsbericht verwendet wurden, entsprechen den Zugehörigkeiten der Unternehmen zu den jeweiligen Kammern. Alle gewerbsteuerpflichtigen Unternehmen müssen einer Kammer angehören. Die Zugehörigkeit zur Industrie- und Handelskammer trifft nur dann nicht zu, wenn das Unternehmen überwiegend im handwerklichen oder landwirtschaftlichen Bereich tätig ist (vgl. Institut für Kammerrecht e.V., 2010). Zudem sind auch Berufe im Öffentlichen Dienst sowie Freie Berufe und Berufe der Seeschifffahrt nicht kammerzugehörig. Daraus ergibt sich, dass die Angaben, die unter Sonstige gemacht wurden, den Kategorien des Berufsbildungsberichts zugeordnet werden könnten. Da jedoch eine nachträgliche Zuordnung nicht der Validität einer eigenständigen Zuordnung durch die Befragten entspricht, wird darauf verzichtet. Stattdessen werden die Angaben, die unter Sonstige gemacht wurden für den Vergleich der Zusammensetzung von Stichprobe und Grundmenge vernachlässigt. Demnach wird der Vergleich, wie in Abbildung 10 dargestellt, durchgeführt.

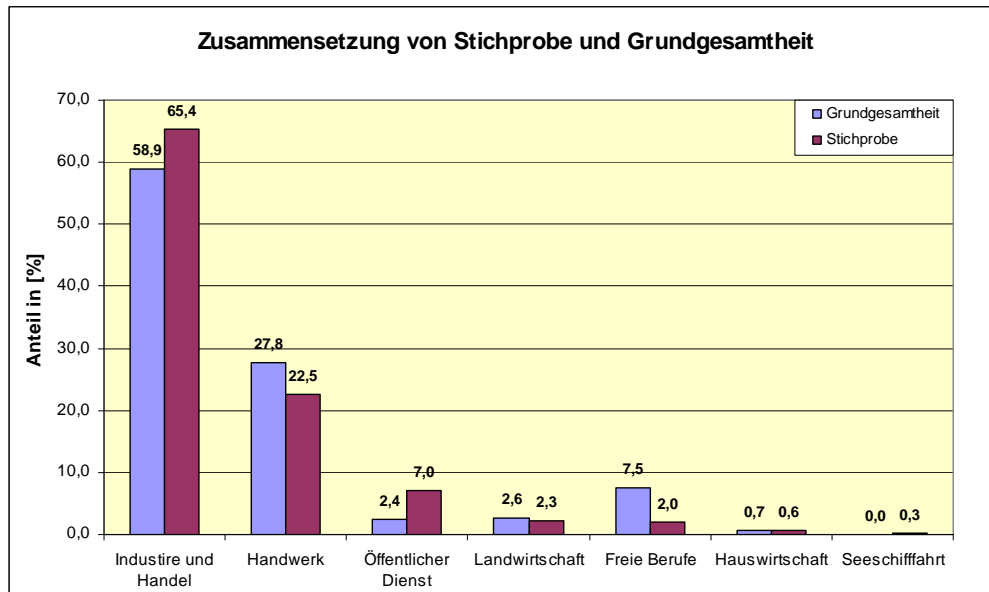


Abbildung 10: Zusammensetzung von Stichprobe und Grundgesamtheit (eigene Darstellung)

Angesichts dieser Gegenüberstellung kann festgestellt werden, dass es im Wesentlichen gelungen ist, die Grundgesamtheit durch die Stichprobe abzubilden. Demzufolge kann den Befragungsergebnissen eine hohe Repräsentativität zuerkannt werden. Die Überrepräsentativität der Ausbildungsunternehmen im Bereich Industrie und Handel sowie des Öffentlichen Dienstes ist vermutlich auf den Onlinezugang zurückzuführen, der in den genannten Bereich als wesentlich höher angesehen werden kann, als dies im Handwerk der Fall ist.

5.4 Bewerberreignung aus Sicht der Ausbildungsunternehmen

Wie unter anderem durch die Ausbildungsumfrage der DIHK (vgl. DIHK, 2010, S. 20) deutlich wurde, vermehrt sich die Ansicht der Ausbildungsbetriebe, dass es zunehmend an qualifizierten Bewerbern mangelt. Dies bestätigt sich auch anhand der Ergebnisse der Eingangsfragen, wie in Abbildung 11 zu sehen.

Nur 12 % der Befragten sehen die Ausbildungseignung der Bewerber nicht als verschlechtert an. Somit sehen fast neun von zehn Befragungsteilnehmern die Eignung heutiger Ausbildungsbewerber als verschlechtert an. Die Beantwortung der Frage, ob das Rekrutieren geeigneter Bewerber schwerfällt, liefert ein ähnliches Bild. Daraus folgt, dass ein Großteil der

Befragten die Problematik nicht nur erkannt zu haben glaubt, sondern sich ihr auch ausgesetzt sieht.

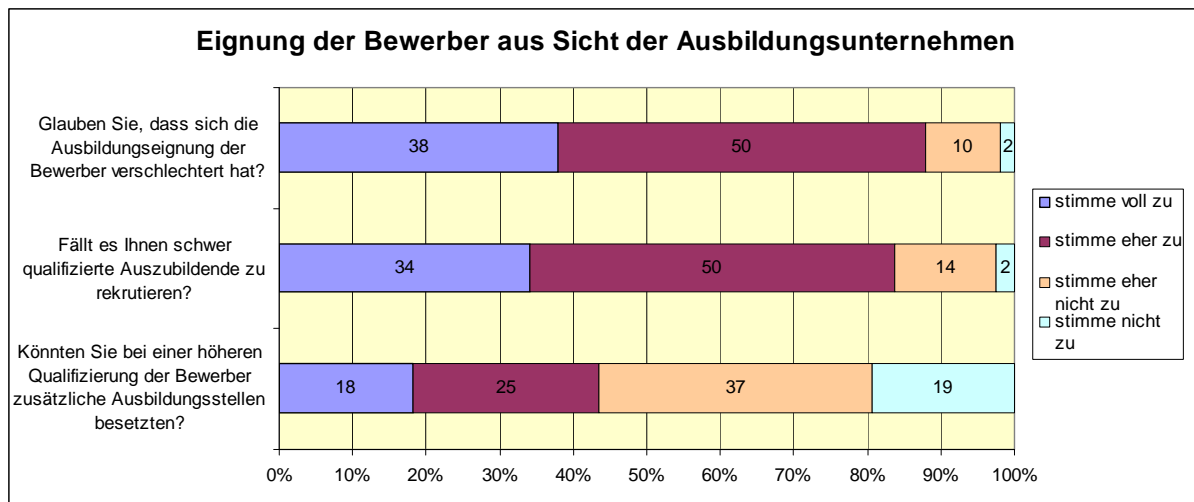


Abbildung 11: Eignung der Bewerber aus Sicht der Ausbildungsunternehmen (eigene Darstellung)

Das 84 % der Befragten Schwierigkeiten haben ihre Ausbildungsstellen mit geeigneten Bewerber zu besetzen, legt den Schluss nahe, dass die Ausbildungsstellen zunehmend durch Bewerber besetzt werden, die vom Ausbildungsunternehmen eigentlich als unzureichend qualifiziert angesehen werden. Das Potential an unbesetzten Ausbildungsstellen, welches auf Grund der unzureichenden Qualifikationen der Bewerber, besteht, wird durch die dritte Frage veranschaulicht. Hierbei beantworteten 18 % die Frage, ob sie durch eine höhere Qualifikation der Bewerber zusätzliche Ausbildungsstellen besetzen könnten, mit „stimme voll zu“. Zusammen mit denen, die nur eher zustimmten, ergeben sich 43 %, womit deutlich wird, dass die Besetzung von Ausbildungsstellen defizitär ist. Die Höhe der offenen Ausbildungsstellen variiert zwischen den verschiedenen Ausbildungsbereichen stark. In Abbildung 12 wird die Auswertung der zugehörigen Frage auf die Bereiche Handwerk und Industrie und Handel spezifiziert.

Während die Ausbildungsunternehmen, die im Industrie- und Handelsbereich tätig sind, nur zu 38 % angeben, dass sie bei einer höheren Bewerberqualifikation zusätzliche Stellen besetzen könnten, sind es im Bereich des Handwerks 62 %.

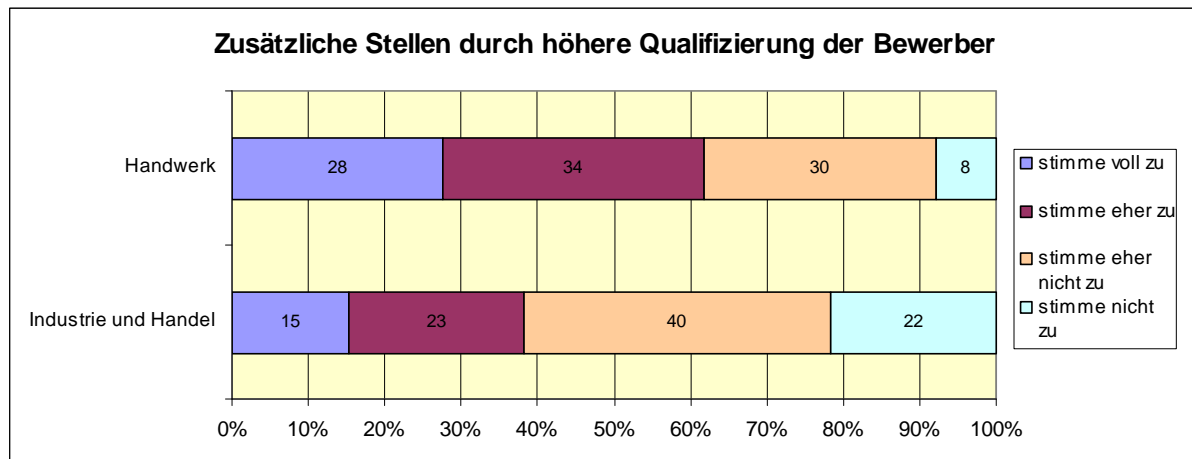


Abbildung 12: Zusätzliche Stellen - Industrie und Handel/ Handwerk (eigene Darstellung)

Dadurch wird deutlich, dass die Problematik der unzureichend qualifizierten Ausbildungsbewerber eine stärkere Auswirkung auf die Rekrutierungsprozesse im Handwerk hat als es in der Industrie und des Handels der Fall ist. Trotz der Feststellung, dass die Problematik verstärkt im Bereich des Handwerks auftritt, muss hinsichtlich der Ergebnisse der Befragung die Problemlage als eine bereichsübergreifende angesehen werden.

5.5 Bekanntheit der abH

In Bezug auf Hypothese I wurde eine Frage darüber gestellt, ob die Befragungsteilnehmer Kenntnis darüber haben, dass sie für förderungsbedürftige Auszubildende abH in Anspruch nehmen können. Zudem wurden zwei Kontrollfragen gestellt, die weiteren Aufschluss über die Bekanntheit der abH liefern sollen. Hierbei wurde zum einen danach gefragt, ob die Befragten glauben, dass die abH-Maßnahmen einen hohen Bekanntheitsgrad bei Ausbildungsunternehmen haben und zum anderen ob Auszubildende die abH kennen. Die Ergebnisse, die bezüglich der thematisierten Hypothese ermittelt wurden, werden in Abbildung 13 veranschaulicht.

Angesichts der Antworten auf die erste Frage scheinen die abH-Maßnahmen als relativ bekannt, da sich 79 % der Befragten dafür aussprechen, sie zu kennen. Jedoch sind im Gegenzug 21 % der Befragten nicht über die Möglichkeit informiert, dass sie ihre Auszubildenden bei Bedarf durch abH fördern lassen können. Also können ein Fünftel der

Betriebe eine Förderung durch abH nicht einmal in Erwägung ziehen, weil sie über keine Kenntnis der Förderungsmaßnahme abH verfügen.

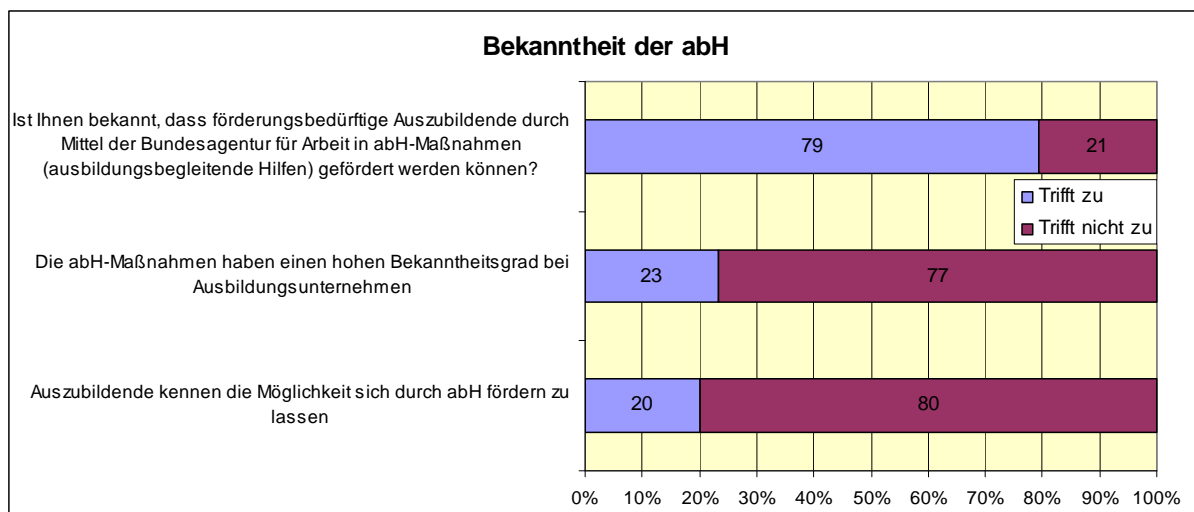


Abbildung 13: Bekanntheit der abH (eigene Darstellung)

Somit fehlt ihnen bei Auszubildenden, die Leistungsdefizite aufweisen und das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses möglicherweise sogar gefährdet ist, ein wichtiges Instrument zur Unterstützung der Ausbildungsförderung.

Die Antworten auf die Kontrollfragen lassen das Ergebnis der ersten Frage, welches den Eindruck vermittelte als wären die abH relativ bekannt, zusätzlich ambivalent erscheinen. Während die befragten Ausbildungsunternehmen großteils aussagten, sie würden die abH kennen, glauben sie andererseits nicht, dass die abH einen hohen Bekanntheitsgrad bei Ausbildungsunternehmen haben. Dies führt zu der Schlussfolgerung, dass viele Ausbildungsunternehmen zwar wissen was abH ist, aber die Thematik für sie keine hohe Signifikanz besitzt. Da die Befragten den Bekanntheitsgrad als gering einschätzen, kann der abH eine geringe Präsenz im Arbeitsalltag unterstellt werden. Somit scheint es, als ob es keinen großen Austausch über die Möglichkeit der abH gibt. Sowohl der Unternehmensinterne sowie auch der Austausch mit andern Unternehmen beispielsweise über Kammern und Ausbildungsnetzwerke scheint eher gering zu sein. Jedoch lässt sich ein Zusammenhang zwischen Bekanntheit der abH und der Anzahl an Auszubildenden im Unternehmen feststellen. In Abbildung 14 werden die Ergebnisse der ersten Frage nach der Anzahl an Auszubildenden im Ausbildungsunternehmen unterteilt.

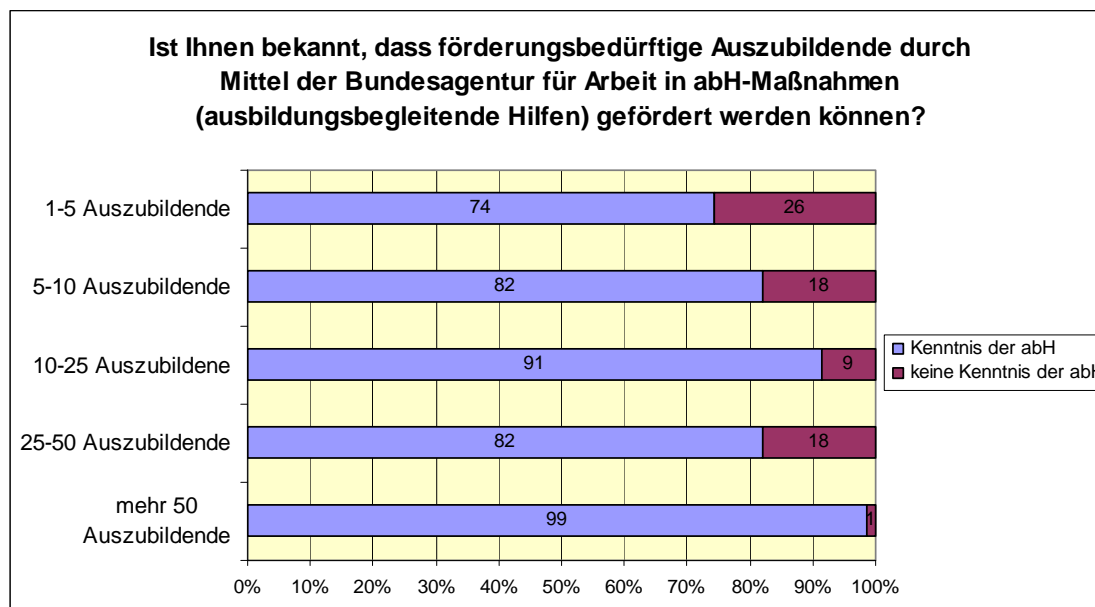


Abbildung 14: Bekanntheit der abH in Abhängigkeit der Auszubildendenanzahl (eigene Darstellung)

Abgesehen von dem Wert bei 25-50 Auszubildenden steigt die Bekanntheit der abH mit der Anzahl an Auszubildenden je Unternehmen. In den Tabellen zum Datenreport des Berufsbildungsberichts 2010 wird ersichtlich, dass jedoch gerade Kleinst- und Kleinbetriebe einen erheblichen Anteil zu der Ausbildungsquote beitragen (vgl. BIBB, 2010, S. 23). Die unzureichende Informierung der jener ist zudem kritisch, da gerade diese Betriebe meist Schwierigkeiten haben Auszubildende in dem vollen Umfang auszubilden, wie es erforderlich ist. Somit besteht gerade bei diesen Betrieben ein hoher Bedarf an abH. Die fehlende Aufklärung über die Möglichkeit der abH bei Klein- und Kleinstbetrieben muss als eines der Probleme des Konzeptes der abH angesehen werden. Die Unternehmen, die mehr als 50 Auszubildende beschäftigten, sind fast ausnahmslos über die Möglichkeit der abH im Bilde.

5.6 Informationsquellen und Beantragungsaufwand

Nachdem festgestellt wurde, dass der Aufklärungsstand über die Möglichkeit der abH Nutzung defizitär ist, wird untersucht, woher die Ausbildungsunternehmen, die abH kennen, ihre Informationen bezogen haben. In diesem Sinne wurde eine Frage des Fragebogens entsprechend formuliert. Die Auswertung der entsprechenden Antworten ist in Abbildung 15 grafisch dargestellt.

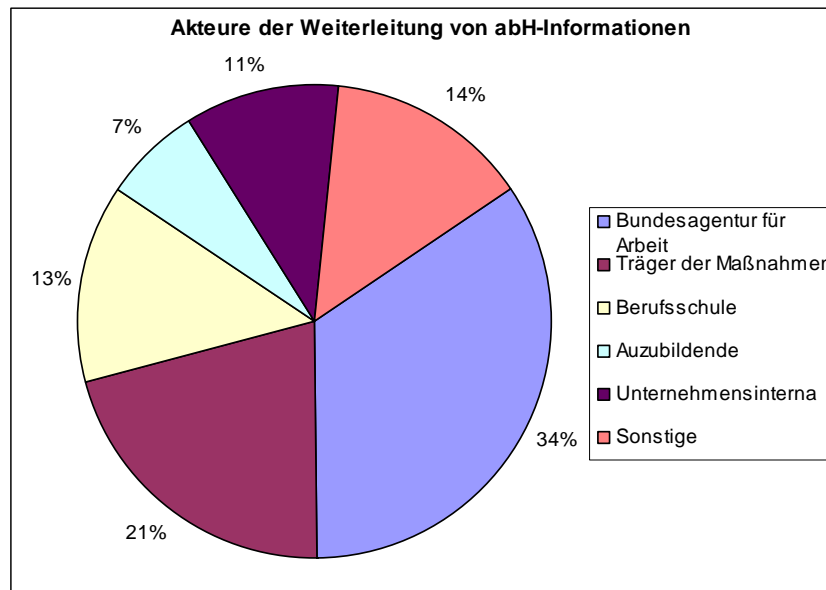


Abbildung 15: Akteure der Weiterleitung von abH-Informationen (eigene Darstellung)

Anhand der Grafik ist ersichtlich, dass die meisten Ausbildungsunternehmen ihre Informationen über die abH durch die Bundesagentur für Arbeit bezogen haben. Bei 21 % der Unternehmen ist die Bekanntheit der abH so groß, dass sie einen Teil der Unternehmensinterna darstellt. Die Fälle, in denen das Ausbildungsunternehmen durch die Auszubildenden über die abH in Kenntnis gesetzt wurde, legen nahe, dass jene Auszubildenden ihre Informationen aus der Berufsschule bezogen haben. Durch die Berufsschule selbst wurden 13 % der Befragten über die Förderungsmöglichkeit ihrer Auszubildenden informiert. Jene Träger der Bildungsmaßnahmen, die einen wirtschaftlichen Nutzen durch die Bekanntheit und die Nutzung der abH ziehen, informierten nur 11 % der Befragten. Demnach scheint die Werbung, die durch die abH-Träger gemacht wird, nicht sehr präsent für die Ausbildungsunternehmen zu sein. Die hohe Anzahl an der Auswahl der Option „Sonstige“ lässt sich anhand der Einträge nachvollziehen, welche von den Befragten bei der Auswahl der Option „Sonstige“ gemacht wurden. Der Großteil derjenigen Befragten, die sich für Sonstige entschied, nannte als Informationsquelle eine Organisation der Arbeitgebervertretung. Am häufigsten wurden dabei Kammern genannt. Zusammengefasst ist erkennbar, dass die Bundesagentur für Arbeit fast ein Drittel aller Unternehmen über die Möglichkeit der abH Nutzung informiert hat. Bei jedem fünften Unternehmen ist das Wissen über die abH schon soweit verinnerlicht, dass es als Teil der Interna präsent ist. Die Träger der abH-Maßnahmen erreichen nur verhältnismäßig wenige Ausbildungsunternehmen.

Demzufolge entsteht der Eindruck, dass die Bildungsanbieter der Förderungsmaßnahme auch nur wenig bei den Ausbildungsbetrieben bekannt sind.

Nachfolgend zu der Analyse des Ursprungs der Informationen, welche die Unternehmen hinsichtlich der abH besitzen, ist es von Interesse zu untersuchen wie hoch die Befragungsteilnehmer den Beantragungsaufwand der abH einschätzen. Diese Untersuchung bezieht sich auf die Arbeitshypothese II, welche anhand der Auswertung überprüft werden soll. Die Ergebnisse der Auswertung können in Abbildung 16 eingesehen werden.

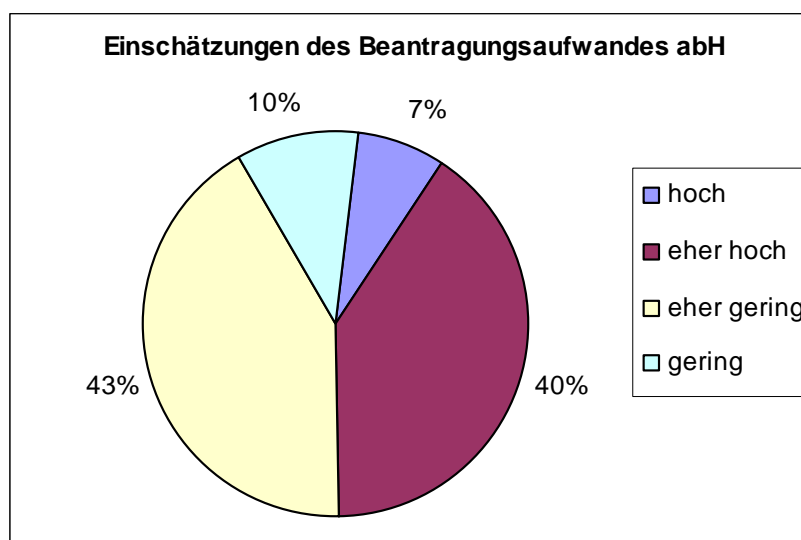


Abbildung 16: Beantragungsaufwand abH (eigene Darstellung)

Die Auswertung der Antworten aller Teilnehmer der Befragung ergibt ein ausgeglichenes Bild, in welchem sich die Antworten in der Waage halten. So schätzen 53 % der Befragten den Aufwand als hoch bzw. eher hoch ein, während 47 % der Meinung sind, dass der Beantragungsaufwand gering bzw. eher gering ist. Demnach besteht eine sehr heterogene Ansicht darüber, wie aufwändig die Beantragung von abH ist. Um einen Hintergrund über die Motive der zwei konträren Einschätzungen zu erhalten, werden die Antworten der Befragten danach spezifiziert ob sie abH nutzen oder nicht. Das Resultat dieses Vergleichs wird durch die Nebeneinanderstellung der Antworten beider Gruppen in Abbildung 17 verdeutlicht.

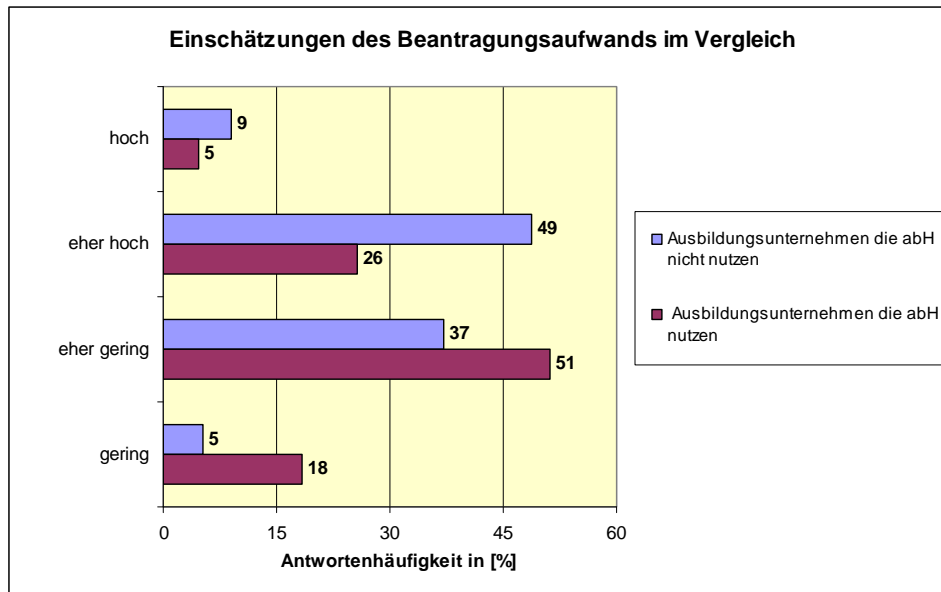


Abbildung 17: Vergleich der Einschätzungen des Beantragungsaufwands (eigene Darstellung)

Durch die Kenntlichmachung der Antworten hinsichtlich der Nutzung bzw. nicht Nutzung der abH-Maßnahmen durch die Befragten, wird der Grund für die Heterogenität der Gesamtantworten ersichtlich. Während nur 31 % der Unternehmen, die abH nutzen, die Beantragung als aufwändig klassifizieren, halten 58 % der Befragten, welche die abH nicht nutzen und folglich auch nicht beantragt haben, den Beantragungsvorgang für aufwändig. Demzufolge lässt sich in Bezug auf Hypothese II formulieren, dass viele Ausbildungsunternehmen die Beantragung von abH als aufwändig ansehen. Zudem kann dies auch ein Kriterium sein, welches eine Verwendung der abH in Ausbildungsunternehmen verhindert, obwohl ein Bedarf besteht. Hinsichtlich der Antworten der Befragungsteilnehmer, die abH nutzen, muss jedoch geschlussfolgert werden, dass der Bearbeitungsaufwand geringer ist, als es der Annahme vor der Beantragung entspricht. Jenes geht aus den 69 % der Befragten hervor, die abH nutzen und den Aufwand als gering bzw. eher gering empfunden haben. Die verbreitete Fehleinschätzung über den Aufwand der Beantragung muss als Hindernis für eine optimale Inanspruchnahme angesehen werden. Demnach wäre eine Aufklärung über den tatsächlichen Aufwand, der betrieben werden muss um abH zu nutzen, vorteilhaft.

5.7 Nutzung der abH

Um den Anteil der Ausbildungsunternehmen zu ermitteln, die aktuell abH nutzen wurde eine diesbezügliche Frage im Fragebogen verwendet. Zudem kam es zu der Anwendung einer Frage, mit der ermittelt werden soll, wie viele Unternehmen die abH in der Vergangenheit nutzen. Betreffend der Hypothese V, nach welcher Ausbildungsunternehmen interne Förderungsmaßnahmen einer abH Nutzung vorziehen, wurde zu diesem Punkt ebenfalls eine Frage formuliert. Die Resultate der drei Fragen werden in Abbildung 18 illustriert.

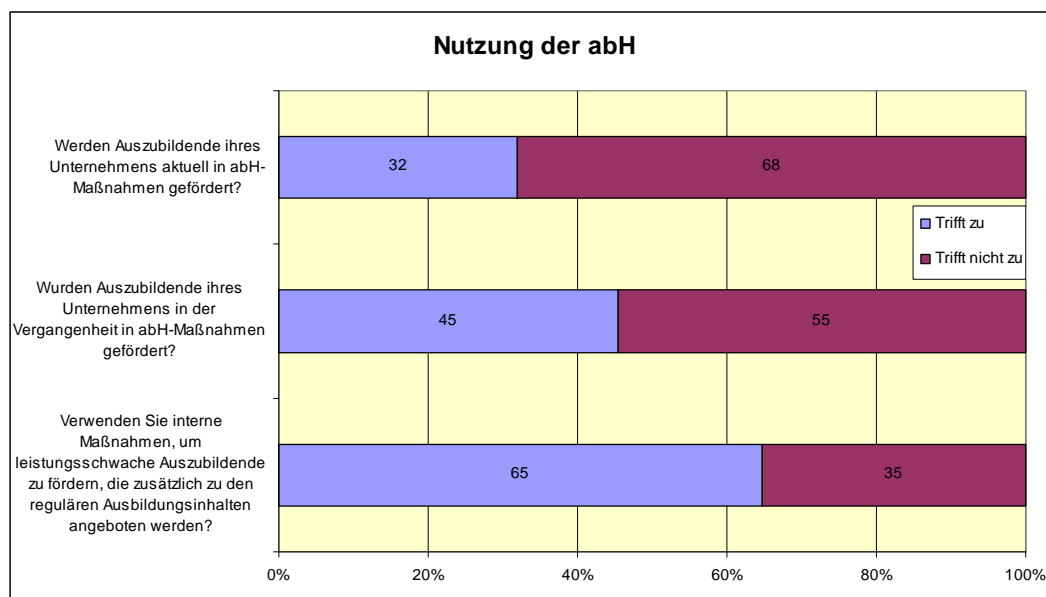


Abbildung 18: Nutzung abH (eigene Darstellung)

Angesichts der Daten, welche von der DIHK über die prozentuale Nutzung von abH gewonnen wurden, wird die Repräsentativität der Befragungsergebnisse dieser Masterarbeit unterstrichen. Durch die Befragung von 15.000 Ausbildungsunternehmen der Industrie und des Handels ermittelte die DIHK eine Quote von 31 % an abH-Nutzern (vgl. DIHK, 2010, S. 34). Wie ersichtlich ist, geht aus den Daten der Befragung dieser Arbeit hervor, dass 32 % aller an der Befragung teilnehmenden Ausbildungsunternehmen abH nutzen.

Anhand der Antworten auf die Frage nach einer vergangenen Nutzung wird deutlich, dass die Verwendung der abH rückläufig ist. Auch wenn angenommen wird, dass ein Teil der Befragten die abH nicht mehr nutzt, da kein Bedarf mehr dafür besteht, ist die Differenz der beiden Antworten jedoch zu groß, um allein mit dem zurückgegangenen Bedarf Einzelner zu argumentieren. Die interne Förderung von leistungsschwachen Auszubildenden, die als Art

der Konkurrenz zu abH-Maßnahmen eingestuft wurde, wird nach Selbstangabe von 65 % der Ausbildungsunternehmen angewandt. In der Fragestellung wurde nur nach einer Nutzung von internen Maßnahmen gefragt, ohne dabei auszuschließen, dass abH zudem genutzt wird. Aus diesem Grund wurde bei den Kontrollfragen, die Frage verwendet, bei welcher nach einer unternehmensinternen Förderung anstelle einer abH Förderung gefragt wurde. Zudem sollte durch eine Kontrollfrage ein Rückschluss auf die zukünftige Nachfrage nach abH-Maßnahmen erfolgen. Die Kontrollfragen, die somit zu der Nutzung von abH gestellt wurden, sind in Abbildung 19 zusammen mit der Auswertung abgebildet

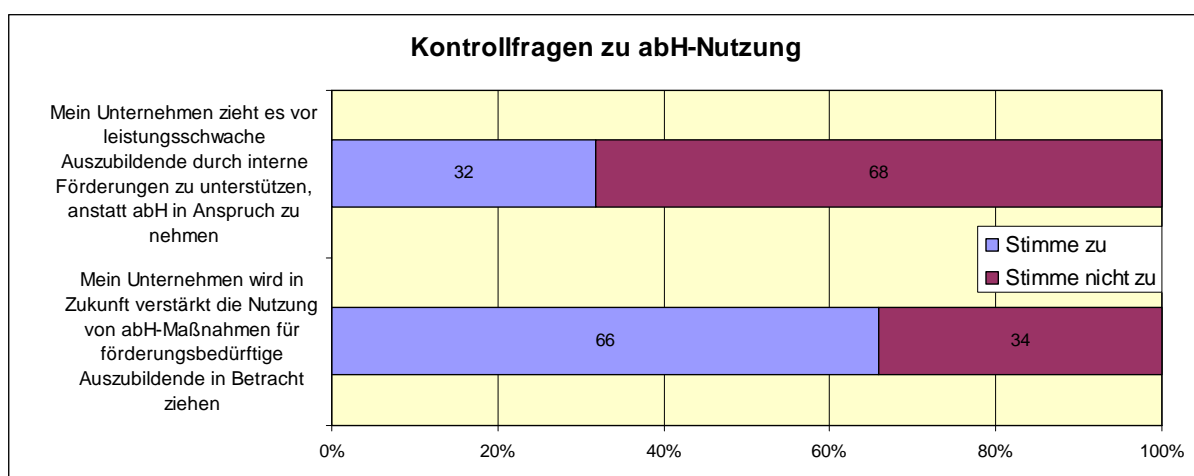


Abbildung 19: Kontrollfragen abH-Nutzung (eigene Darstellung)

Mittels der Kontrollfragen wird ersichtlich, dass von den 65 % der Befragten, die unternehmensinterne Förderungsmaßnahmen verwenden, um ihre Auszubildenden zu unterstützen, nur die Hälfte dadurch auf abH verzichtet. Da 32 % die internen Maßnahmen anstelle der abH verwenden, legt dies den Schluss nahe, dass sie bei jenen Unternehmen eine Alternative zur abH bilden. Demnach ist die abH zusammen mit der internen Förderung der Auszubildenden nur in jedem zweiten Unternehmen kompatibel. Fast ein Drittel der Unternehmen verzichtet aufgrund der internen Förderungsprozesse auf die abH.

Mit den Antworten auf die zweite Kontrollfrage wird ersichtlich, dass ein Drittel der Befragungsteilnehmer zukünftig verstärkt die Nutzung von abH-Maßnahmen in Betracht ziehen wird. Zwar ist dies nur als ein Lippenbekenntnis für eine Erwägung zu sehen, jedoch wurde durch die offenen Beiträge, die am Ende der Befragung gemacht werden konnten, deutlich, dass gerade Unternehmen, die keine Kenntnis der abH besaßen ein starkes Interesse

daran hatten, etwas über diese Förderungsmöglichkeit zu erfahren um sie für ihre Auszubildenden eventuell nutzen zu können.

5.8 Verantwortlichkeit der Ausbildungsunternehmen

Ein wichtiger Faktor, der das Ansehen der abH durch die Ausbildungsunternehmen beeinflusst, ist ihre Ansicht über die Verantwortlichkeit für die Förderung von leistungsschwachen Auszubildenden. Diese wurde durch die Online-Befragung bezüglich der abH untersucht. Im Rahmen der Analyse wurde einerseits die Einschätzung der Ausbildungsunternehmen über den Ist-Wert untersucht und andererseits die Vorstellungen über den Soll-Wert der Verantwortlichkeit. Das Erstere wurde erfragt, indem der Entscheidungsträger genannt werden sollte, der über Nutzung der abH entschieden hat. Die Resultate der Befragung sind in Abbildung 20 zusammengefasst.

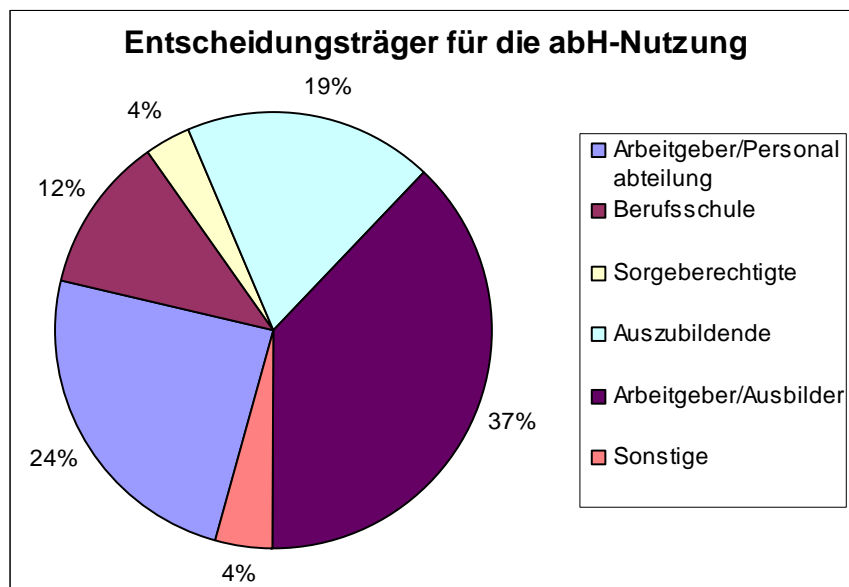


Abbildung 20: Entscheidungsträger für die abH-Nutzung (eigene Darstellung)

Demnach sehen die Ausbildungsunternehmen sich selbst in den meisten Fällen als Initiator für eine Nutzung der abH. Dabei sahen die Befragten die Entscheidungsposition zu 24 % bei der Personalabteilung und zu 37 % bei den Ausbildern. Somit ist der Arbeitgeber mit zusammenaddierten 61 % mit Abstand die am häufigsten genannte Instanz, die die Entscheidungen traf, dass die abH für einen Auszubildenden in Anspruch genommen wurde. Des Weiteren gaben die Teilnehmer der Befragung zu 19 % an, dass die Entscheidung vom Auszubildenden selbst gefällt wurde und es zu 12 % durch die Berufsschule zu einer Initiation

der Maßnahme kam. Die Sorgeberechtigten der Auszubildenden sehen nur 4 % der Befragten als Urheber der Entscheidung die dazu führt, dass ihre Kinder die abH nutzen. Anhand der Ergebnisse ist deutlich die Ansicht der Befragungsteilnehmer zu erkennen, nach welcher sie selbst die Hauptakteure bei der Entscheidung für eine abH-Nutzung sind. Um zu überprüfen, ob sie diesen Sachverhalt auch befürworten, kann das Ergebnis des Ist-Zustandes mit dem des Soll-Zustandes verglichen werden. Der Soll-Zustand geht aus den Antworten auf die Frage hervor, welche danach fragt, wer die meiste Verantwortung für die Entscheidung für die abH trägt. Die Ergebnisse dieser Frage sind in der Abbildung 21 dokumentiert.

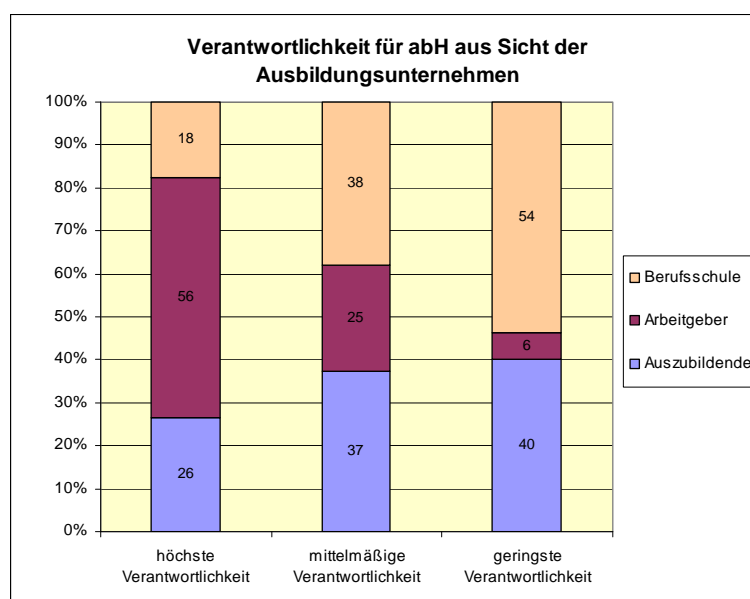


Abbildung 21: Verantwortlichkeit für abH aus Sicht der Ausbildungsunternehmen (eigene Darstellung)

Die Antwortmöglichkeiten umfassen drei Kategorien der Verantwortlichkeit, die den Begriffen Berufsschule, Arbeitgeber und Auszubildender zugeordnet werden sollen. Dabei sahen 56 % der Befragten den Arbeitgeber in der höchsten Verantwortlichkeit. Der Großteil der Befragten gab an, dass sie die Verantwortlichkeit der Berufsschule und der Auszubildenden selbst eher als mittelmäßig oder gering ansehen. Demnach stimmen die Angaben der Befragten dahingehend überein, dass der Arbeitgeber sowohl die höchste Verantwortung über die Förderung durch abH trägt und zudem auch der hauptsächliche Entscheidungsträger darüber ist, ob eine Förderung tatsächlich beantragt wird. Daraus resultierend kann festgestellt werden, dass die Ausbildungsunternehmen ihre zentrale Rolle für die Beantragung einer abH überwiegend bejahen und keine Motivationsdefizite durch eine Unzufriedenheit mit der ihnen auferlegten Verantwortung bestehen.

5.9 Motivationshintergründe der Nutzung von abH

Wie in Kapitel 4.5.3.5 über die Generierung der Fragen angeführt wurde, hängt die Zufriedenheit mit den abH-Maßnahmen von ihrem Erfolg ab. Da der Erfolg jedoch von den individuellen Zielen der Beantragenden der abH abhängt, müssen zuerst die Motive analysiert werden, die dazu führten, dass die abH in Anspruch genommen wurde. Demzufolge wurden diese Motive im Rahmen der Arbeit mittels des Fragebogens untersucht. Dabei wurden als Motive Defizite der Auszubildenden vorausgesetzt, welche durch die Förderungsmaßnahme behoben werden sollten. Abbildung 22 stellt die Angaben der Befragten dar.

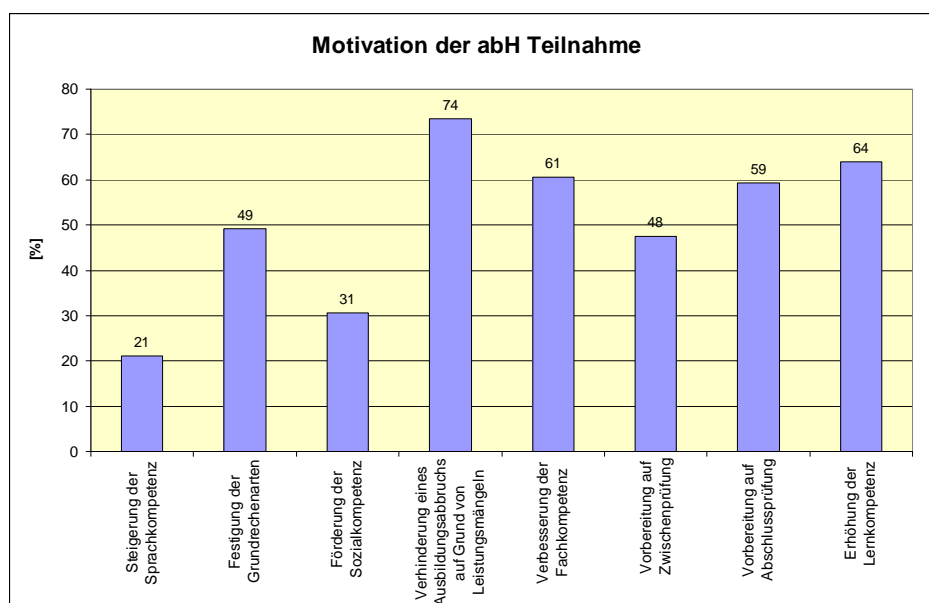


Abbildung 22: Motivation der abH Teilnahme (eigene Darstellung)

Die prozentuale Darstellung bezieht sich auf die Befragungsteilnehmer, die mindestens eine der Antwortalternativen ausgewählt haben. Also normiert sich die Angabe 100 % an der Gesamtzahl der Befragten, die an dieser Frage teilgenommen haben. Dreiviertel der teilnehmenden Befragten antworteten auf die Frage nach ihren Motiven für die abH-Nutzung damit, dass sie das Ausbildungsverhältnis mit dieser Option sichern wollen. Diese Sicherung soll häufig mit einer Verbesserung der Lern- und der Fachkompetenz der Auszubildenden erreicht werden. Jenes geht aus den Angaben der Befragten hervor, die jene Kompetenzen zu 64 % bzw. 61 % als defizitär angegeben haben. Nur 49 % sehen die mathematischen Fähigkeiten als Grund an die Förderung zu nutzen. Des Weiteren geht hervor, dass die abH auch als Vorbereitung auf Prüfungen genutzt wird. So gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass die Motivation für die Maßnahme eine Vorbereitung auf die Zwischenprüfung sei und

für 59 % stellte sie eine Vorbereitung auf die Abschlussprüfung dar. Vergleichsweise wenige Befragte gaben an, dass mit der Förderung durch abH eine Stärkung der Sozial- und der Sprachkompetenz erreicht werden soll. Ein Fünftel der Befragten sahen die Sprachkompetenz als einen Beantragungsgrund an. Eine Verbesserung der Sozialkompetenz hingegen wurde ferner von jedem dritten Teilnehmer als Ziel der Maßnahme angegeben. Um einen Hinweis auf die Zufriedenheit mit den abH-Maßnahmen zu erlangen, müssen die Motive nun mit den Resultaten der Förderung verglichen werden. Die Ansichten über die Resultate der Förderung konnten die Befragten auf die Frage hin angeben, welche Ergebnisse Sie in der Regel an den geförderten Auszubildenden feststellen konnten. Dabei bezogen sich die Antworten auf die gleichen Kategorien wie bei der Vorgängerfrage. Abbildung 23 gibt Aufschluss über die Antworten der Befragten.

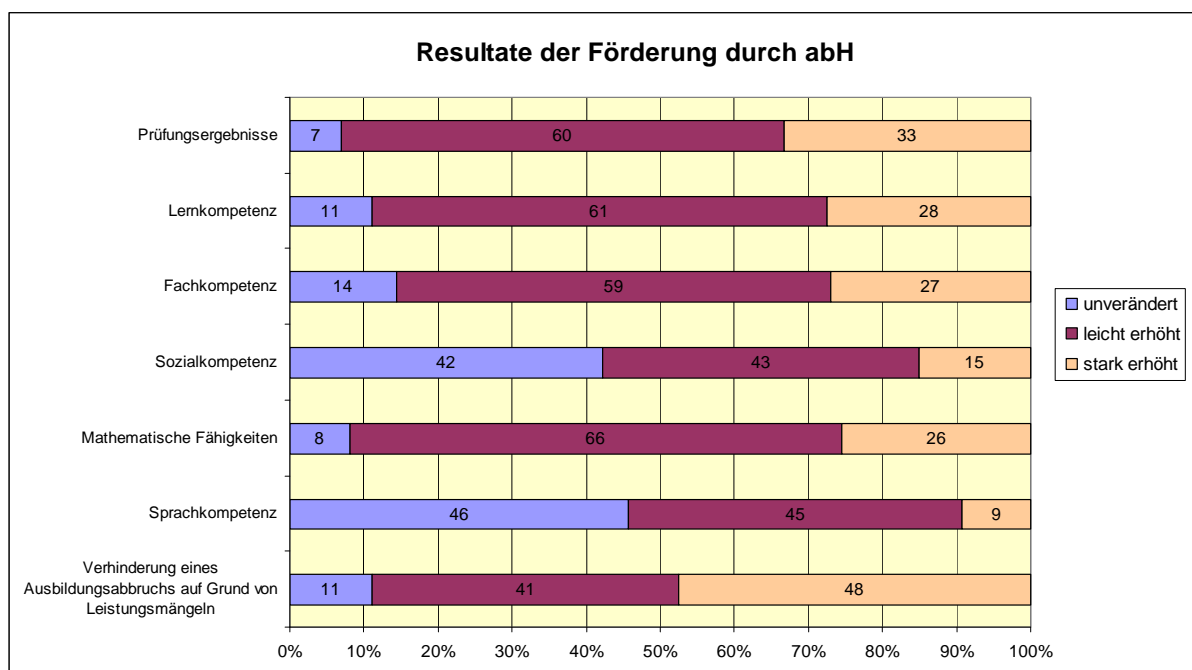


Abbildung 23: Resultate der Förderung durch abH (eigene Darstellung)

Die Kategorien der Sozial- und Sprachkompetenz, die für die Befragten auch keinen hohen Stellenwert für die Förderung durch abH hatten, sehen die meisten Befragten nur als leicht erhöht oder als unverändert an. Die Verhinderung eines Ausbildungsabbruches auf Grund von Leistungsmängeln hingegen sieht fast die Hälfte der Befragten als stark erhöht an. Nur 11 % gaben an, dass sich durch die abH keine Verbesserung des Ausbildungsgelingens ergeben hat. Ebenfalls registrierte ein Großteil der Befragten eine Steigerung der Prüfungsergebnisse, welche zu 60 % leicht und zu 33 % als stark erhöht angesehen wurden. Die Verbesserungen

der Prüfungsergebnisse und des Ausbildungsgelings gehen aus den erhöhten Lern- und Fachkompetenzen sowie der erhöhten mathematischen Fähigkeiten hervor. Zwar sehen die Befragten diese Kompetenzen bzw. Fähigkeiten überwiegend als nur leicht erhöht an, jedoch ist der Anteil derer, die keine Veränderung sehen hingegen gering. Insgesamt kann anhand der beiden Grafiken festgestellt werden, dass die Ziele, die zur Nutzung der abH geführt haben, zum großen Teil als erreicht gelten. Somit können die abH-Maßnahmen aus dem Gesichtspunkt der Ausbildungsunternehmen als erfolgreich angesehen werden. Weitere Maßstäbe zur Analyse der Zufriedenheit mit dem Konzept der abH werden im folgenden Kapitel thematisiert.

5.10 Ansehen der abH-Maßnahmen

Zusätzlich zu der Analyse der Ansichten über das Gelingen der abH-Maßnahmen wurden in der Befragung weitere Fragen hinsichtlich der Zufriedenheit und der Bewertung der Maßnahmen verwendet. Die ersten jener Fragen bezogen sich auf die Zufriedenheit mit der Organisation und Durchführung der Maßnahmen zum einen und der insgesamt festgestellten Fortschritte der Auszubildenden zum anderen.

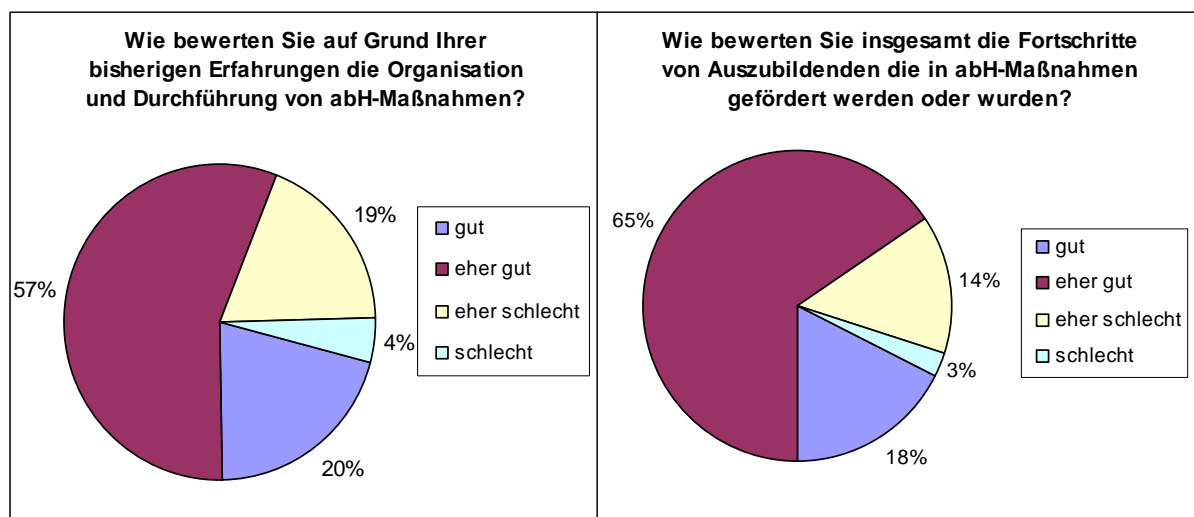


Abbildung 24: Organisation und Durchführung/ Fortschritte der Auszubildenden (eigene Darstellung)

Die Grafiken verdeutlichen, dass der überwiegende Teil der Befragten mit der Organisation und Durchführung sowie den Resultaten der abH zufrieden sind. 77 % empfinden die Umsetzung der Maßnahmen als gut oder eher gut. Bei den Fortschritten der Auszubildenden sind es sogar 83 %, die sie als gut oder eher gut charakterisieren. Somit sind es nur 17 % der

Befragten, die die Auswirkungen der abH auf die Auszubildenden als eher schlecht oder schlecht bezeichnen. Auch wenn die Organisation und Durchführung laut der 23 %, die sich bei der entsprechenden Auswahl für schlecht oder eher schlecht entschieden, ein Optimierungspotential besitzt, ist die hohe Bestätigung der Fortschritte der Auszubildenden ein Anzeichen für die Wertschätzung des Förderinstruments.

Weitere Bemessungskriterien wurden im zweiten Teil der Bewertungsfragen untersucht. Angewandt wurden Fragen über die Passgenauigkeit des Lernangebots, und des -bedarfs, die Rückmeldungen des Maßnahmenträgers, die Einstellung der Auszubildenden zur abH, die Auswirkung eines Trägerwechsels und zur Gesamtzufriedenheit mit der abH. Zu allen Antworten bietet Abbildung 25 eine übersichtliche Zusammenfassung.

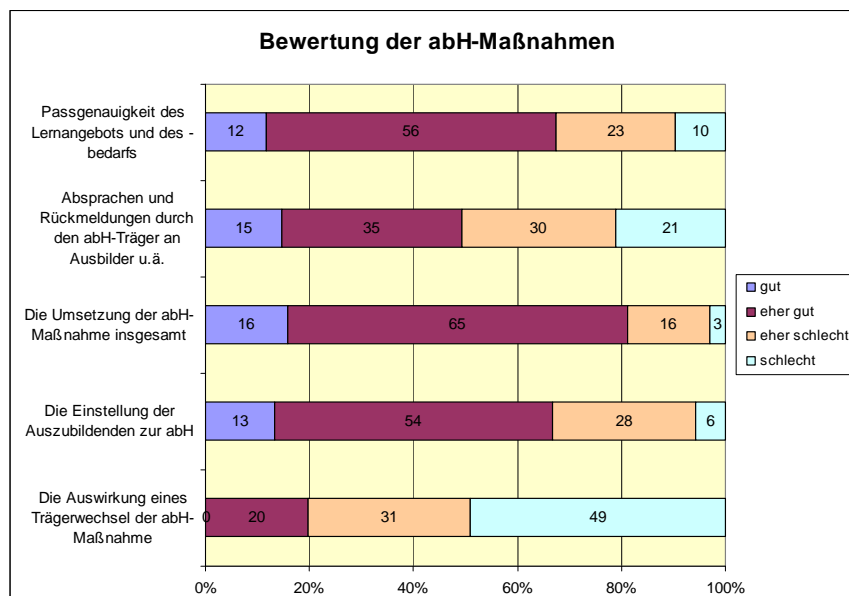


Abbildung 25: Bewertung der abH-Maßnahmen (eigene Darstellung)

Irritierend an der Auswertung scheint auf dem ersten Blick zu sein, dass eine relativ hohe Zufriedenheit mit der Umsetzung der abH insgesamt besteht, während die Teilaspekte für deutlich geringeren Zuspruch sorgen. Plausibler wäre es wenn sich die Ansichten über die Gesamtumsetzung der abH aus dem Meinungsbild der einzelnen Aspekte ergeben würden. Zur Klärung dieses Widerspruchs kann angenommen werden, dass bei der Beantwortung der Frage nicht nur die Ansichten über die Umsetzung der abH einfließen, sondern auch jene über die Existenz der abH. Demzufolge haben die Befragten anscheinend auch mitgeteilt, dass sie das Förderinstrument befürworten und nicht nur wie sie dessen Umsetzung bewerten. Die

Betrachtung der anderen Kategorien zeigt eine Zweidrittelmehrheit, die die Passgenauigkeit des Lernangebots bezüglich des Lernbedarfs als gut oder eher gut bezeichnet. Somit sehen aber auch 33 % einen Verbesserungsbedarf der Abstimmung der Lerninhalte auf die Belange der individuellen Auszubildendensituation. Ähnlich fällt auch die Beurteilung der Einstellung der Auszubildenden zur abH aus. Bei ca. einem Drittel der Auszubildenden wird geringe Motivation attestiert. Da die Motivation der Auszubildenden einer der wichtigsten Faktoren für das Gelingen einer Maßnahme ist, wäre eine bessere Einstellung der Auszubildenden zur abH wünschenswert. Die Bewertungen über die Kooperationen zwischen dem Bildungsanbieter, der die abH durchführt und dem Ausbildungsunternehmen halten sich in der Waage. Eine Hälfte der Befragten hält die Rückmeldungen und Absprachen, die durch die abH-Träger durchgeführt werden für eher gut oder gut und die andere Hälfte gab eine gegenteilige Bewertung ab. Daraus geht hervor, dass jeder zweite Befragte unzufrieden ist mit der Kooperationsleistung der abH-Träger. Eine weitaus höhere Unzufriedenheit zeichnet sich anhand der Antworten über die Effekte von Trägerwechseln ab. Keiner der Befragten antwortete auf die Frage nach den Auswirkungen mit gut. Hingegen gaben 80 % der Befragten an, dass sie die Auswirkungen als eher schlecht oder schlecht empfinden, wobei 50 % das letztere wählten. Somit stellen die Trägerwechsel in der Regel für die Ausbildungsbetriebe einen unpopulären Vorgang dar. Auf Grund des eindeutigen Ergebnisses ist anzunehmen, dass viele der Befragten die Trägerwechsel bei den abH-Maßnahmen erlebt haben und augenscheinlich keine positiven Erfahrungen dabei gewinnen konnten. Eine weitere Betrachtung dieser Thematik erfolgt in Kapitel 5.13 betreffs der Diskussion der offenen Beiträge der Befragungsteilnehmer.

5.11 Kontroll- und Zusatzfragen

In den Kapiteln 5.5 über die Bekanntheit und 5.7 über die Nutzung der abH wurden die Kontrollfragen als Ergänzung zu den eigentlichen Fragen verwendet. Die weiteren Kontrollfragen werden als Zusatz angesehen, da sie thematisch in mehrere Teilgebiete der Befragungskategorien passen. Zur ersten Gruppe der Zusatzfragen gehören Fragestellungen zu der Durchführung und dem Nutzen der abH. Die Antworten sind aus der Abbildung 26 ersichtlich.

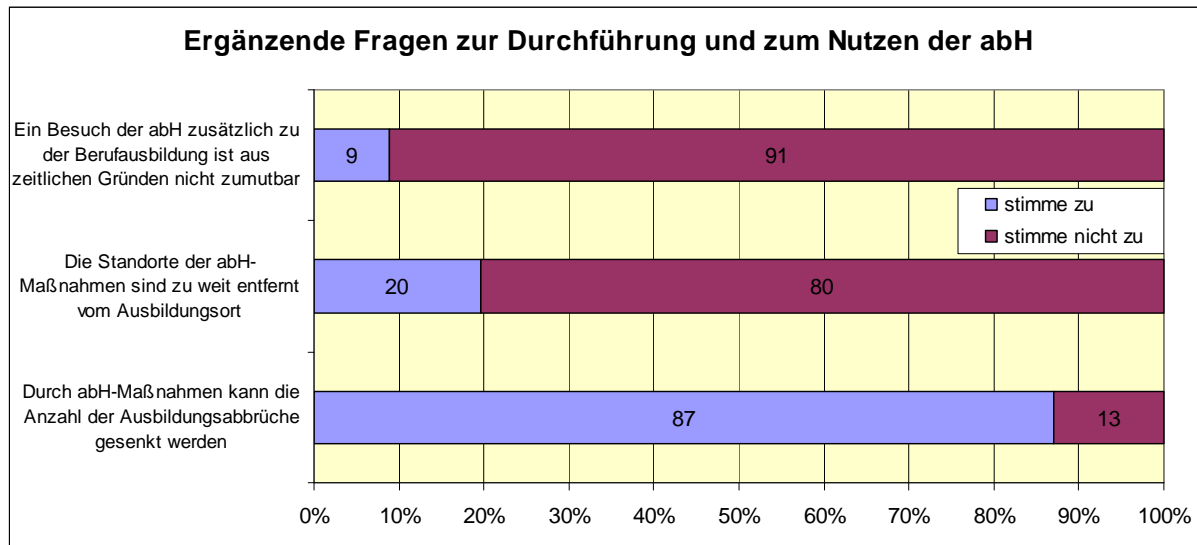


Abbildung 26: Ergänzende Fragen zur Durchführung und Nutzen (eigene Darstellung)

Durch die Fragen zur Zumutbarkeit der abH zusätzlich zur regulären Ausbildung und zur Entfernung vom Ausbildungsstandort sollten weitere Aspekte geprüft werden, die für eine Nutzung der abH hinderlich wären. Im Punkt der Zumutbarkeit halten 91 % der Befragten es für erträglich eine abH ergänzend zur Ausbildung zu besuchen. Die Entfernung zum Standort der abH hingegen sehen nur 80 % als annehmbar an. 20 % vertreten die Meinung, dass die Standorte der abH-Maßnahmen zu weit entfernt sind vom Ausbildungsstandort. Die These, welche der abH das Potential zur Senkung der Ausbildungsabbrüche attestiert, unterstützen 87 % der Befragten. Nur 13 % sehen keinen Zusammenhang zwischen den Abbrüche und der Wirkung des Förderinstruments.

Die zweite Gruppe der Zusatzfragen behandelt Hindergründe zur Beantragung der abH-Maßnahmen. Dabei stehen der Zeitpunkt der Beantragung und die Diagnose des Bedarfs im Vordergrund. In diesem Sinne wurden Behauptungen aufgestellt, denen die Teilnehmer der Befragung zustimmen oder nicht zustimmen konnten. Die Formulierungen der Behauptungen sowie die Resultate dieser Befragung sind in Abbildung 27 zusammengetragen.

Der Behauptung, dass die abH-Maßnahmen erst beantragt werden, wenn es in der Ausbildung eng wird, stimmen mehr als drei Viertel aller Befragungsteilnehmer zu. Jenem Folgeschluss, dass Auszubildende durch Tests am Beginn der Ausbildung auf ihren Förderungsbedarf untersucht werden, stimmen annähernd genau so viele Befragte zu wie der ersten Behauptung.

Demnach erkennen die Befragten die Problematik, dass die Bedürfnisse nach individueller Förderung der Auszubildenden erst spät diagnostiziert werden.

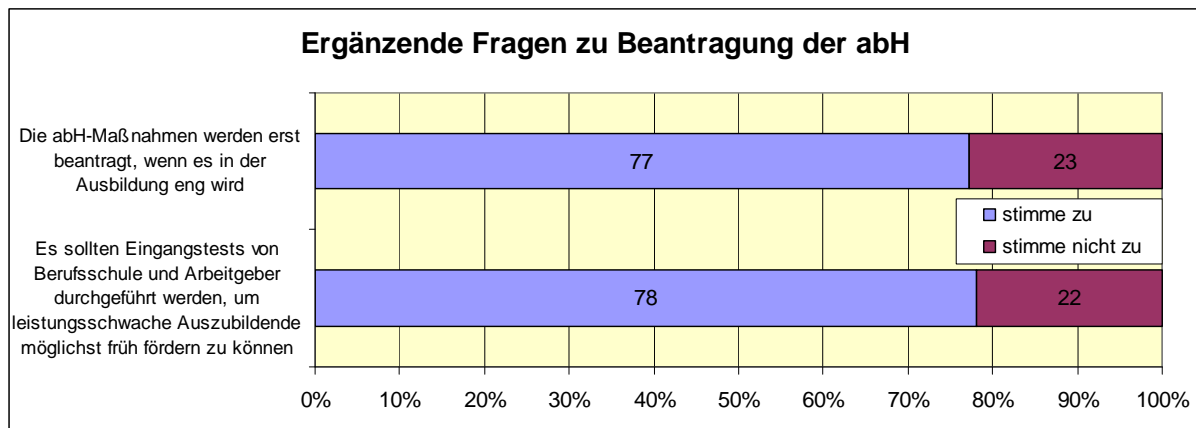


Abbildung 27: Ergänzende Fragen zur Beantragung der abH (eigene Darstellung)

Da die Befragten dieses Problem offenbar zum größten Teil erkannt haben und ebenfalls die späte Nutzung der abH als nachteilig empfinden, stellt sich die Frage, aus welchen Gründen die Problematik nicht behoben wird. Wie schon im Kapitel zuvor wird diesbezüglich auf Kapitel 5.13 und der darin enthaltenen Diskussion über die offenen Befragungsbeiträge verwiesen.

5.12 Prognostik der Ausbildungsbetriebe über die Zukunft der abH

Ausgehend von den Prognosen des demografischen Wandels und den wachsenden Schwierigkeiten der Ausbildungsunternehmen geeignete Bewerber für ihre vakanten Lehrstellen zu rekrutieren, wurde in dieser Arbeit die Hypothese aufgestellt, dass das Förderinstrument abH zukünftig eine zunehmende Bedeutung gewinnen wird. Um zu überprüfen, ob die Ausbildungsbetriebe zu einem ähnlichen Schluss kommen, wurden sie gebeten, eine eigene Prognose über die zukünftige Bedeutsamkeit abzugeben. Die Auswahl bestand zwischen sehr hoch, hoch, eher hoch, eher gering, gering und sehr gering. Abbildung 28 veranschaulicht die Zusammensetzung der unterschiedlichen Prognosen hinsichtlich der prozentualen Verteilung der Antworten.

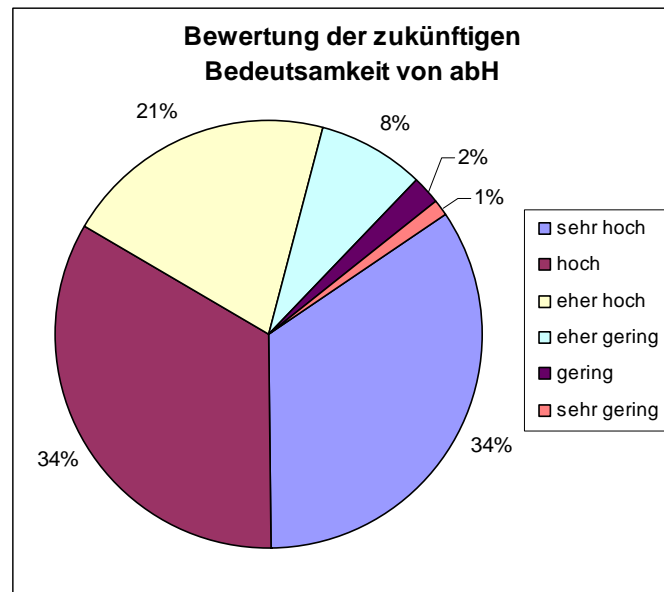


Abbildung 28: Bewertung der zukünftigen Bedeutsamkeit von abH (eigene Darstellung)

Die Abbildung lässt erkennen, dass die Befragten mit einer großen Mehrheit eine hohe Bedeutsamkeit für die abH prognostizieren. Dabei halten 34 % die zukünftige Wichtigkeit der abH für sehr hoch, während ebenfalls 34 % sie als hoch und 21 % als eher hoch einstufen. Somit wird die Wichtigkeit der abH lediglich von 11 % nicht als hoch angesehen. Daraus geht hervor, dass die Ausbildungsbetriebe mehrheitlich mit einer vermehrten Notwendigkeit rechnen, das Förderinstrument der abH in Anspruch nehmen zu müssen. Mit diesem Hintergrund kann geschlussfolgert werden, dass die Nachfrage nach abH-Maßnahmen in den nächsten Jahren deutlich ansteigen wird, da die Ausbildungsunternehmen, die mit dem demografischen Wandel einhergehende Problematik erkannt haben. Demnach sind die Zukunftsaussichten der Ausbildungsbetriebe in Bezug auf die Rekrutierung von geeigneten Auszubildenden eng damit verbunden, ob sich ihre Nachfrage nach ausbildungsbegleitenden Förderungsmaßnahmen erfüllen lässt.

5.13 Offene Beiträge

5.13.1 Auswertung der offenen Beiträge

Auf der letzten Seite der Befragung wurde ein Textfeld mit der Überschrift „Platz für weitere Anmerkungen und Kommentare“ bereitgestellt. Vierundachtzig und damit fast 13 % der Befragten nutzen diese Möglichkeit und gaben Kommentare, Ansichten und Erfahrungen hinsichtlich der abH an. Mittels der Beiträge ist eine quantitative Betrachtung der abH

Thematik möglich. Für die Diskussion werden Beiträge zu verschiedenen Themengebieten erfasst. Die Themengebiete richten sich nach der Anzahl an Kommentaren mit gleichem Bezug. Demnach resultieren die zu diskutierenden Themen aus den Bereichen, die häufig durch die Befragten genannt wurden. Einige der Beiträge müssen in gekürzter Form wiedergegeben werden, da sie verschiedene Bezüge aufwiesen oder eine Kürzung aus Gründen der Präzisierung erfolgte. Die Kürzungen sind durch viereckige Klammern kenntlich gemacht. Eine Einsicht in die Kommentare ist auf der CD-ROM möglich, die dieser Arbeit beigelegt ist. Die offenen Beiträge sind Teil der Exceldatei die von dem Betreiber der Internetplattform zur Erstellung der Online-Befragung importiert wurde.

Einige der Beiträge bestanden aus Kommentaren, die die Problemursachen in dem System der Allgemeinbildenden Schulen und als Symptom einer generellen gesellschaftlichen Problematik angaben. Diese Beiträge werden auf Grund des geringen Bezugs zur Hauptthematik dieser Arbeit nicht wiedergegeben. Thema dieser Arbeit ist es nicht, Ursachen für die unzureichende Qualifikation von Ausbildungsbewerbern zu untersuchen, sondern das Ansehen der Maßnahme zu analysieren, die als Reaktion auf die geringe Qualifikation angesehen wird.

Es gab jedoch auch Beiträge, die sich direkt auf Ergebnisse der vorangegangenen Untersuchungen beziehen ließen. Aus diesem Grund werden in den folgenden Kapiteln noch einmal die Beantragung der abH, die Folgen von Trägerwechseln, das Ansehen der abH und die Verbesserungspotentiale der abH diskutiert. Anders als bei der Auswertung der Befragungsergebnisse zu den standardisierten Fragen, werden dabei die quantitativen Ergebnisse der offenen Beiträge berücksichtigt.

5.13.2 Beantragung der abH

- *„Die Beantragung von abH ist sehr schwierig. Der Ablauf, wo der Antrag gestellt werden muss ist wenig transparent. [...]“*
- *„Zu lange Wartezeiten. Es müssen erst massive Schwierigkeiten in der Schule auftauchen, damit man evtl. nach Monaten einen Platz bekommt. Dann ist es häufig für die Motivation der Azubis zu spät.“*

- *„Bzgl. abH kann ich mich an einen Antrag vor sechs Jahren erinnern, der mit der Begründung, die Auszubildende stände in Schulfächern auf 4, sprich ausreichend, und würde damit aus der Förderung fallen, abgelehnt wurde.“*
- *„Azubis werden nur bei sehr schlechten Leistungen in abH aufgenommen. Daher ergibt sich ein noch höherer Nachholbedarf und engagierte Azubis die sich bei Schwierigkeiten in der Berufsschule frühzeitig um abH bewerben, werden entmutigt und nicht gefördert.“*
- *„Die Vorlaufzeit (Beratungsgespräch, Genehmigung, etc.) ist sehr lange und nicht sehr hilfreich, wenn akut Unterstützung benötigt wird.“*

All diesen Beiträgen ist gemein, dass sie eine Unzufriedenheit der Befragten über den Zugang zur abH ausdrücken. Sie decken einen Hintergrund auf, der das Ergebnis der Befragung erläutert, welches ergab, dass 77 % der Befragten eine zu späte Beantragung der abH feststellen (siehe Kapitel 5.11). Anhand der Kommentare scheint hervorzugehen, dass eine Beantragung der abH durch die Ausbildungsbetriebe erst spät erfolgt, weil sie nur dann eine Aussicht auf Bewilligung hat. Wenn eine Bewilligung erst durchgeführt wird, wenn beweisbare Defizite in Form von Berufsschulensuren vorliegen, ergibt sich eine erhebliche Verzögerung zwischen der Diagnose von Leistungsmängeln durch das Ausbildungsunternehmen und der Gegenmaßnahmen.

5.13.3 Trägerwechsel

- *„Problematisch sehe ich, dass sehr gute Maßnahmenträger in Hannover durch günstigere Träger ersetzt wurden, mit denen man nicht mehr so gut zusammenarbeiten kann.“*
- *„Die Qualität der abH-Maßnahme hängt sehr stark vom ausführenden Bildungsträger (und der Eignung des Personals) ab. Ein Trägerwechsel (gerade kurz vor den Prüfungsterminen) wirkt sich sehr stark negativ aus. Antragsverfahren sollte vereinfacht werden.“*
- *„Trägerwechsel zu Billiganbietern sind rausgeschmissenes Geld. Träger sollten in Abstimmung mit den Betrieben mit ausgesucht werden.“*

Aus Sicht vieler Ausbildungsbetriebe scheint die Vergabe der abH-Maßnahmen wenig transparent zu sein. Durch die Ergebnisse aus Kapitel 5.10 über das Ansehen der abH-

Maßnahmen ist bekannt, dass 80 % der Befragungsteilnehmer negative Folgen durch einen Trägerwechsel der Maßnahmen bekunden. Aus der Korrelation beider Effekte entsteht bei vielen Ausbildungsunternehmen der Eindruck, dass die Vergabe hauptsächlich unter dem Kriterium der Kosteneffizienz entschieden wird. Des Weiteren bemängeln die Ausbildungsunternehmen eine fehlende Partizipationsmöglichkeit ihrerseits an den Entscheidungsprozessen, die zur Vergabe der Maßnahmen führen. Wenn ein Bildungsanbieter, mit dem eine gute Zusammenarbeit in Bezug auf die Förderung der Auszubildenden bestand, durch einen anderen Anbieter abgelöst wird, mit dem nicht auf Anhieb keine vergleichbare Kooperation gelingt, ist ein Verdruss auf Seiten der Ausbildungsunternehmen nachvollziehbar.

5.13.4 Ansehen der abH-Maßnahmen

- *„AbH-Maßnahmen sind eine sehr gute Ergänzung zur betrieblichen Förderung.“*
- *„Nach meiner Erfahrung ist das Angebot bei den abH recht gut und individuell passgenau. Der Erfolg der Maßnahme steht und fällt jedoch mit der Einsicht des jeweils betroffenen Auszubildenden, dass ein zusätzliches Engagement seinerseits entscheidend für den erfolgreichen Abschluss der Ausbildung ist.“*
- *„Es ist gut, dass es abH gibt, noch besser, wenn es funktioniert und am besten wenn die Azubis den Sinn erkennen und auch dort hingehen.“*
- *„Zu oft wird eine Förderung durch Bildungsträger zu "breit" angelegt, da sonst die Teilnehmerzahlen nicht stimmen“*
- *„Die Kommunikation zwischen mir und der abH ist gleich null. Ich erhalte keine Information was die einzelnen Kurse durchnehmen. [...]“*
- *„Problem: Der Auszubildende hat keinen kompetenten Ansprechpartner vor Ort, der Fragen beantworten kann. Der Auszubildende kann dort lediglich seine Hausaufgaben erledigen oder versuchen, sich mit dem Stoff zu beschäftigen. Wenn er Dinge jedoch nicht versteht, kann ihm niemand weiterhelfen - er "sitzt dort lediglich seine Zeit ab“.*

Neben der Anerkennung über das Bestehen des Förderungsinstruments abH wird durch die Kommentare auch die Befürchtung eines Teils der Befragten deutlich, dass Auszubildende eine zu geringe Motivation für die abH besitzen. Hierbei ist es fraglich inwiefern das aktuelle Konzept die intrinsische Motivation der Teilnehmer stützt. Des Weiteren wird anhand der

offenen Beiträge die Problematik des zu breiten Förderungskonzeptes hervorgehoben. Diese entsteht durch die hohe Anzahl verschiedenster Ausbildungsdisziplinen, deren Fachbezüge sich nur partiell überschneiden. Das Personal der Bildungsträger muss demnach verschiedenste Bereiche von Ausbildungsberufen abdecken und dies bei gleichzeitiger Rücksicht auf die Kosteneffizienz. Hinsichtlich der verschiedenen Fachdidaktiken und Anwendungsbezüge scheint dies eine große Herausforderung darzustellen.

5.13.5 Verbesserung der abH

- *„Die abH Inhalte müssten konkreter mit Ausbildern und Ausbildungsfirmen abgestimmt werden. Ebenso sind besser qualifizierte Lehrer von Nöten, die die betrieblichen Anforderungen kennen und die über didaktische methodische Kompetenzen verfügen, eingesetzt werden.“*
- *„AbH sollte häufiger direkt vom Beginn der Ausbildung an als begleitende Maßnahme bewilligt werden. Bewilligungszeiträume sollten den Ausbildungszeiten angepasst werden“*
- *„Vielleicht sollte man die Azubis zu einer kleinen Abgabe ca. 1 €/ Std. bitten, denn was nichts kostet ist oft umsonst (nichts Wert) weil man dann auch (nicht?) hingeh! “*
- *„Es wäre von Vorteil im 1. Lehrjahr, wenn die Schwächen ersichtlich werden, dass in der Berufsschule eine Beratung erfolgt und generell eine Pflichtinfo an die Azubis gegeben wird. Gerade zu Beginn sind die Azubis sehr wissbegierig.“*
- *„Die Berufsschulen sollten sich mit den Betrieben abstimmen, um leistungsschwache Azubis frühzeitig zu erkennen. Für uns erfolgt der Schritt, Azubis zu den abH zu schicken erst dann, wenn uns durch die Berufsschulzeugnisse mangelhafte Leistungen mitgeteilt werden. Dann kann es allerdings bereits zu spät sein. Vielleicht kann man ja die abH an die Berufsschulen anbinden, um fachgerechte Förderung frühzeitig und kompetent anzubinden.“*

Die meisten der Beiträge zielen auf eine Veränderung des Einstiegszeitpunktes in die Förderung durch abH ab. Wie schon in dem Kapitel 5.13.2 über die Beantragung der abH ersichtlich wurde, wird die späte Zugänglichkeit des Förderinstruments kritisiert. Es wird gefordert, dass die Nutzung der abH bereits am Anfang der Ausbildung erfolgen kann. Zudem wird eine Verbesserung der Kooperation zwischen Berufsschule und Arbeitgeber hinsichtlich

der abH gefordert. Jedoch bleibt offen, ob sich bei einer Einstimmigkeit beider Instanzen über den Förderbedarf eines Auszubildenden, die Problematik der Beweislast verbessern lässt. Betreffend scheinbarer Motivationsdefizite der Auszubildenden, die durch strukturelle Mängel hervorgerufen werden, wird der Vorschlag gemacht, die Auszubildenden an den Kosten der Maßnahmen zu beteiligen.

5.13.6 Weitere Kommentare

- *„Ein Azubi, der eventuell abH benötigen würde, wird gar nicht eingestellt. Die Hilfe müsste früher angesetzt werden (Thema Ausbildungsreife)“*
- *„Generell haben kleine und mittlere Unternehmen, die aber 70 % der Ausbildungsplätze stellen, keine Zeit noch aufwändig nach Förderungsmaßnahmen zu suchen, zumal die Vergangenheit zeigte, dass diese meist dann doch nicht nutzbar sind. [...]“*
- *„Eine abH, die sich lediglich auf die Vorbereitung zur Prüfung beschränkt, trägt nicht zur Entwicklung zusätzlicher Fachkräfte bei. Hier wird nur schwachen Auszubildenden durch die Prüfung geholfen, während sie später im Beruf auch weiterhin überfordert sein werden. Es wäre wünschenswert, dass die Schwächen der Azubis in Zusammenarbeit mit Schule und Betrieb ermittelt, gefördert und überprüft werden.“*

Neben der Kritik an der Ausbildungsreife von den Bewerbern wird durch die Kommentare die Schwierigkeit der Beantragung der abH-Maßnahmen insbesondere bei kleinen und mittelständigen Unternehmen hervorgehoben. Wie sich auch bei der Analyse der Bekanntheit von abH in Kapitel 5.5 zeigte, haben kleinere Betriebe in der Regel auch eine geringere Kenntnis der abH. Auch wenn durch die Befragung deutlich wurde, dass der Beantragungsaufwand als geringer empfunden wurde als es den Erwartungen entspricht (siehe Kapitel 5.6), besteht durch jene Erwartungen dennoch ein Hemmnis. Gerade bei kleineren Unternehmen, die weniger Auszubildende beschäftigen als Großunternehmen, kommt es seltener zur Anwendung der Förderung der abH. Demzufolge wird die Kenntnis der abH auch nicht zur Unternehmensinterna und ist von Informationen durch externe Institutionen abhängig. Besteht bei dem Informationsfluss keine Konstanz, wird eine Nutzung der abH folglich seltener in Betracht gezogen, als dies bei Unternehmen mit vielen Auszubildenden der Fall ist, bei denen regelmäßig die abH in Anspruch genommen wird. Darauf folgend wird

die Beantragung häufig gescheut, da sie auf Grund der seltenen Durchführung als zu aufwändig erachtet wird.

Ein weiterer Gesichtspunkt wird durch den Kommentar deutlich, der die Nutzung der abH als reine Prüfungsvorbereitung kritisiert. Nach der Argumentation des Kommentars ist die abH in dem genannten Fall nur ein Hilfsmittel, um Prüfungen zu absolvieren, die der Auszubildende ohne die abH nicht schaffen würde. Der abH wird demnach nur ein akutes Resultat in Form einer bestandenen Prüfung beglaubigt und keine nachhaltige Wirkung. In diesem Tenor wird die gewollte Allokationsfunktion der Prüfungen durch die abH ausgehebelt, ohne dass die Absolventen langfristig ein höheres Leistungsspektrum erreichen. Die Argumentationsstruktur ist zwar in sich schlüssig, bedarf jedoch der Prämisse, dass die abH überwiegend zur Prüfungsbewältigung verwendet werden, welche durch die Ergebnisse der Untersuchung zu den Motiven der abH in Kapitel 4.5.3.5 nicht bestätigt werden konnte.

6 Resümee und Ausblick

6.1 Diskussion der Arbeitshypothesen anhand der Forschungsergebnisse

6.1.1 Hypothese I

Als Resultat der Auswertung der Befragung werden die Hypothesen anhand der neuen Perspektiven erörtert, die aus den Ergebnissen des Forschungsprozesses resultieren. Für die Diskussion der Ergebnisse hinsichtlich der Arbeitshypothesen werden diese zu Anbeginn der Unterkapitel wiederholt.

- I. Die abH-Maßnahmen sind auf Seiten der Ausbildungsunternehmen nicht ausreichend bekannt, um mehrheitlich als Instrument zur Förderung von Auszubildenden in Betracht gezogen zu werden.

Die Hypothese I bestätigt sich im Wesentlichen durch die Ergebnisse der Befragung. Jedoch muss sie hinsichtlich der Anzahl an Auszubildenden je Unternehmen expliziert werden. Während es auf der einen Seite so ist, dass nahezu alle großen Unternehmen die abH kennen, ist die abH für Klein- und Kleinstbetriebe mit bis zu 5 Auszubildenden bei jedem vierten Betrieb unbekannt. Wenn die abH ein Förderinstrument sein soll, welches als Standard für die Unterstützung von leistungsschwachen Auszubildenden etabliert wird, muss eine Bekanntheit von nahezu 100 % angestrebt werden. Nur so kann zumindest potentiell jeder Auszubildende

die abH nutzen, wenn sein Ausbildungserfolg bedroht ist. Die Einschätzungen der Befragungsteilnehmer über die Bekanntheit der abH bei Auszubildenden und bei Ausbildungsbetrieben zeigten, dass die Präsenz der Thematik in beiden Fällen viel zu gering ist. Zur Förderung der Bekanntheit sollte sowohl der Weg über die Auszubildenden wie auch über den Arbeitgeber gewählt werden. So bietet es sich an die Auszubildenden über die Berufsschule zu informieren und dies möglichst in einer frühen Phase der Ausbildung. Zudem sollte die BA gerade bei Klein- und Kleinstbetrieben bei jedem neu eingetragenen Ausbildungsverhältnis den Arbeitgeber über die Möglichkeit der abH in Kenntnis setzen.

6.1.2 Hypothese II

- II. Ausbildungsunternehmen scheuen die Beantragung von abH, da sie den Arbeitsaufwand als zu hoch einschätzen.

Die Ergebnisse über Hypothese II hängen zusammen mit den Erkenntnissen über die Bekanntheit der abH. Durch die Befragung wurde deutlich, dass die Ausbildungsunternehmen, die keine abH in Anspruch nehmen die Beantragung für deutlich aufwändiger halten als Unternehmen die abH nutzen. Demzufolge trifft die Aussage der Hypothese zu, dass Ausbildungsunternehmen die Beantragung scheuen, da sie den Arbeitsaufwand als zu hoch einschätzen. Die Gründe für diesen Sachverhalt ergeben sich zu einem Großteil auch aus der unzureichenden Bekanntheit der abH. Denn wenn die abH bei vielen Unternehmen als unbekannt gilt, dann besteht folglich auch eine hohe Anzahl an Unternehmen, die zwar den Begriff der abH kennen, jedoch nicht die Beantragungswege.

Wie sich zeigte, wird die abH nur in geringem Maße unter den Ausbildungsunternehmen thematisiert. So ist ebenfalls anzunehmen, dass es kaum zur Weitergabe des impliziten Wissens über die Beantragung zwischen verschiedenen Arbeitgebern kommt. Somit existieren viele Unternehmen, die selten oder gar nicht die Möglichkeit der abH umsetzen. Infolgedessen geht die Kenntnis der abH Organisation und Beantragung nur selten in die Unternehmensinterna ein. Da demnach die Kenntnis der Beantragung noch geringer ist, als die Kenntnis der Maßnahme selbst, wird der Aufwand der Beantragung vielfach überschätzt, wodurch ein Hemmnis für die Nutzung der abH entsteht. Um die Beantragungen zu erleichtern, sollten Instanzen eingebunden werden, bei denen das Wissen um die abH eine hohe zeitliche Konstanz aufweist und nicht davon abhängig ist, ob ein kurzfristiger Bedarf

besteht. In Frage kommen demnach sowohl Berufsschulen sowie Abreitgebervertretungen wie Kammern oder Innungen. Falls ein Berufsschulzeugnis entsprechende Zensuren aufweist, könnte eine Berufsschule beispielsweise die Agentur für Arbeit informieren, welche dann den zuständigen Ausbildungsbetrieb die abH-Maßnahme vorschlägt und hinsichtlich der Beantragung berät.

6.1.3 Hypothese III

III. Die Träger von abH-Maßnahmen und die Ausbildungsunternehmen kooperieren zu wenig, um die Förderung der Auszubildenden zu optimieren.

Die Kooperation zwischen den Anbietern der abH-Maßnahmen und den Ausbildungsunternehmen wird ungefähr von der Hälfte der Befragten als unzureichend angesehen. Demnach kann die Hypothese III als bestätigt angesehen werden. Als entscheidender Faktor für die Unzufriedenheit der Ausbildungsbetriebe über die Kooperation wurden die Trägerwechsel identifiziert. Die Maßnahmen werden jedes Jahr neu ausgeschrieben. Somit kann es theoretisch auch jedes Jahr zu einem Trägerwechsel kommen. Demnach wird eine gute Kooperation erschwert, da keine Konstanz der verantwortlichen Akteure auf Seiten der Bildungsanbieter besteht. Ein weiterer Effekt ist, dass ein Anbieter mit dem die Ausbildungsunternehmen in gutem Kontakt standen und eine gelingende Kooperation gewährleistet war, durch einen anderen Anbieter abgelöst werden kann, ohne dass die Ausbildungsunternehmen an der Vergabeentscheidung Anteil nehmen können. Durch diesen Effekt schließen viele Ausbildungsunternehmen, dass das gewichtigste Vergabekriterium der Maßnahmen die Kosteneffizienz ist. Zudem ist es für die Kooperation der beiden Akteure wichtig, dass die Ausbildungsunternehmen den Eindruck besitzen einen kompetenten Ansprechpartner zu haben. Die Kommentare, die als offene Beiträge durch die Online-Befragung gewonnen werden konnten, vermitteln den Eindruck als seien mehrere Befragte nicht von der Eignung des abH-Personals überzeugt. Als wichtigste Änderung wird die Einbeziehung der Ausbildungsunternehmen, zumindest als beratende Instanz, in die Vergabe der abH-Maßnahmen an die Bildungsanbieter aufgefasst. Nur so kann eine Rückkopplung der Kooperationserfolge auf die Beständigkeit der abH-Träger umgesetzt werden.

6.1.4 Hypothese IV

IV. Die Ausbildungsunternehmen sind überwiegend nicht von dem Konzept der abH-Maßnahmen überzeugt.

Die Überprüfung des Standpunkts aus Hypothese IV geschah unter anderem durch den Vergleich der Ziele und der Resultate der abH-Maßnahmen. Dazu wurden die Motive bestimmt, die zur Nutzung der abH führten und anhand der wahrgenommenen Ergebnisse der Förderung abgeglichen. Des Weiteren wurde das Ansehen der Befragungsteilnehmer durch Bewertungskriterien überprüft, die sowohl Teilaspekte sowie die Gesamtansichten hinsichtlich der abH beinhalteten. Auch die Zufriedenheit über die Rolle, die den Ausbildungsbetrieben durch die Konzeption der abH auferlegt wird, wurde durch die Befragung analysiert. Jedoch konnte anhand der standardisierten Fragen bei keinem der Befragungsaspekte eine überwiegende Unzufriedenheit der Befragten festgestellt werden. Die Ausbildungsunternehmen fühlen sich für die Diagnose des Bedarfs und der Beantragung der abH zuständig. Sie sehen die Ziele, die sie durch eine abH-Förderung erreichen wollen, mehrheitlich als erreicht an. Zudem stehen sie dem abH-Konzept großteils positiv gegenüber. Bei den Teilaspekten der abH sorgen nur die Auswirkungen der Trägerwechsel für Unbehagen. Aus den offenen Beiträgen wurde jedoch auch ersichtlich, dass die Bewilligungskonditionen der abH nicht gemäß der Anforderungen der Ausbildungsbetriebe stattfinden. Die Nutzung der abH wird meist in zweierlei Hinsicht zu spät gewährt. Zum einen erfolgt die Bewilligung meist erst, wenn die ersten Zeugnisse der Berufsschule vorliegen und folglich frühestens nach dem ersten Ausbildungsjahr und zum anderen nur dann, wenn die Zensuren eine mangelhafte Leistung beurkunden. Somit wird den Ausbildungsunternehmen ein Anreiz für die Rekrutierung von nur eingeschränkt ausbildungstauglichen Bewerbern vorenthalten, da eine Förderung nicht von Anbeginn der Ausbildung erfolgen kann. Zudem finden die Diagnosen der Ausbildungsbetriebe über die Leistungen ihrer Auszubildenden kein Gehör im Bewilligungsprozess. Viele Befragungsteilnehmer sprachen sich aus diesem Grund dafür aus, dass die Förderung durch abH früher verfügbar sein müsste. Zu diesem Zweck könnten Eignungstests dienen, die in den ersten Wochen der Berufsausbildung durch die Berufsschule oder den Arbeitgeber durchgeführt werden. Da Schulabsolventen gegenwärtig häufig schon Erfahrungen mit Nachhilfeleistungen gemacht haben, wäre es zweckdienlich die Akzeptanz für Nachhilfeprogramme zu Nutzen, die zu Anbeginn der Ausbildung besteht. Wenn die Bewilligung der abH-Teilnahme nur anhand von Zensuren erfolgt, muss den Zuständigen bewusst sein, in welche Lage sie damit Lehrer bringen, die für Zensurenvergabe

verantwortlich sind. Wenn pädagogisch geschulte Lehrer und Ausbilder ihrem Urteil über den Bedarf der abH nur über die Zensuren des Berufsschulzeugnisses Ausdruck verleihen können, zeugt dies nicht von einer Wertschätzung der Diagnosefähigkeiten beider Berufsgruppen.

6.1.5 Hypothese V

V. Viele Unternehmen ziehen es vor ihre Auszubildenden in eigenen Nachhilfeprogrammen zu fördern.

Die Auswertung der Befragung zeigte, dass fast zwei Drittel der Befragten angeben interne Förderungsmaßnahmen zusätzlich zu den normalen Ausbildungsinhalten anzubieten. Jedoch sah in ihrer Förderung nur die Hälfte der Ausbildungsunternehmen ein Konkurrenzmodell zur abH. Folglich bestätigt sich die Hypothese in dem Sinne, dass jedes dritte Ausbildungsunternehmen die internen Förderungen anstelle der abH vorzieht. Dies ist hinsichtlich des Vergleichs beider Kosten, die für die Unternehmen entstehen, schwer nachvollziehbar. Während eine interne Förderung durch zusätzliche Mittel und Personal finanziert werden muss, ist die abH für die Ausbildungsunternehmen kostenfrei. Die Ursachen müssen also im Ansehen und der Zugänglichkeit der abH gesucht werden. Wie sich bereits zeigte, wird vor allem die Zugänglichkeit der Maßnahmen als stark eingeschränkt betrachtet. Ob die Durchführung von internen Förderungsmaßnahmen in qualitativer Hinsicht einen Ersatz für die abH darstellt, kann nicht festgestellt werden, da keine Untersuchungen über die Konzepte der Ausbildungsunternehmen durchgeführt wurden. Jedoch ist anzunehmen, dass nur Ausbildungsunternehmen mit großen Ausbildungsabteilungen dazu in der Lage sind Förderungsprogramme zu etablieren, die mit der abH vergleichbar sind. Da demnach die Unternehmen mit wenigen Auszubildenden Förderungen durchführen, die nicht mit der abH vergleichbar sind, ist auch deren Erfolg fraglich. Zusammenfassend werden also auf Grund der zu geringen Attraktivität der abH viele Auszubildende nicht bedarfsgerecht gefördert.

6.1.6 Hypothese VI

VI. Die abH-Maßnahmen werden von Ausbildungsunternehmen als ein Förderinstrument angesehen, dass zukünftig an Bedeutung gewinnen wird.

Fast jedes neunte von zehn Ausbildungsunternehmen sieht die zukünftige Bedeutung der abH als hoch an. Ebenfalls gaben zwei Drittel der Befragten an, dass sie zukünftig verstärkt die Verwendung der abH in Betracht ziehen wollen. Demzufolge trifft die Behauptung der Hypothese zu und die Ausbildungsunternehmen erkennen die Notwendigkeit der berufsbegleitenden Förderung auf Grund des demografischen Wandels und der eingeschränkten Ausbildungsuntauglichkeit der Bewerber. Ausgehend von den Ergebnissen der Befragung wird die Nachfrage nach abH-Maßnahmen in den kommenden Jahren zunehmen. Dabei muss sich zeigen, ob diese Nachfrage durch die abH nach dem gegenwärtigen Konzept erfüllt werden kann oder ob diese Förderungsform eine Randerscheinung bleiben wird.

6.2 Schlussbemerkungen

Wie aus der Diskussion der Arbeitshypothesen hervorgeht wird prognostiziert, dass der Bedarf an ausbildungsbegleitenden Hilfen in den nächsten Jahren zunehmen wird. Die Gründe dafür sind der demografische Wandel und die zunehmende Kluft zwischen der Eignung der Schulabsolventen und den Anforderungen der Ausbildungsunternehmen. Beide Effekte zusammengenommen, führen zu einer Verstärkung der Problematik, da durch die zurückgehenden Zahlen an Schulabsolventen das Ausbildungsmatching erschwert werden wird. Im Zuge der Veränderungen werden Ausbildungsunternehmen ihre Anforderungen an die Eingangsvoraussetzungen der Bewerber allem Anschein nach senken müssen. Da somit die Eignung der Auszubildenden abnimmt, wird die ausbildungsbegleitende Förderung immer wichtiger. Ein abH-Konzept, welches dazu führte, dass die Teilnehmerzahlen in den vergangenen Jahren einbrachen, wird den künftigen Herausforderungen nicht gerecht werden können. Dies zeigt sich daran, dass die Ausbildungsunternehmen das Bestehen der abH befürworten, dessen Erfolge registrieren und dennoch ein Rückgang der Nutzung zu beobachten ist. Als ein großes Problem der abH wird erachtet, dass sie nicht ihrem Namen gerecht wird. Denn von einer ausbildungsbegleitenden Förderung kann hinsichtlich der abH nicht gesprochen werden. Die gegenwärtige Nutzung lässt sich eher als eine „Ausbildungsrettungsmaßnahme“ beschreiben. Der Zugang zur abH geschieht nur durch die Bewilligung eines Auszubildenden durch die BA. Hierbei muss der Bedarf in der Regel mit Zensuren des Berufsschulzeugnisses nachgewiesen werden, die im Bereich des Mangelhaften oder schlechter liegen. Da Berufsschulzeugnisse erst zum Ende des ersten Lehrjahres ausgestellt werden, entsteht eine große Lücke, in der ein Förderbedarf durch die abH nicht

abgedeckt werden kann. Resultierend aus der späten Zugänglichkeit kann die abH nur im geringen Maße Anreize für die Ausbildungsunternehmen bieten, Auszubildende zu rekrutieren, bei denen Eignungsmängel bestehen und die folglich eine Förderung von Anbeginn der Ausbildung benötigen. Da es jedoch genau diese Anreize sind, die hinsichtlich steigender unbesetzter Ausbildungsstellen benötigt werden, muss die Zugänglichkeit zur abH in dem Sinne verändert werden, dass sie schon mit Beginn der Ausbildung einsetzen kann. Zu diesem Zweck würden sich Eignungstests empfehlen, die durch Berufsschule oder Arbeitgeber durchgeführt werden und mit Hilfe derer ein Förderungsbedarf diagnostiziert werden kann. Die Resultate dieser Tests müssten im Falle entsprechender Ergebnisse als Bewilligungsgrund für die abH ausreichen.

Weiteres Verbesserungspotential ergibt sich durch den Informationsstand der Ausbildungsunternehmen, der sich als unzureichend gezeigt hat. Gerade Unternehmen mit wenigen Auszubildenden kennen die abH häufig nicht und auch den Auszubildenden wird diese Information oft vorenthalten. Die BA muss sich um eine Informationspolitik bemühen, die alle Ausbildungsunternehmen erreicht. Wie sich gezeigt hat, resultiert aus den mangelnden Auskünften über die abH auch ein Beantragungshemmnis, welches aus der Fehleinschätzung des Beantragungsaufwands hervorgeht. Falls jedes Ausbildungsunternehmen über die Möglichkeit der abH informiert werden würde, wenn es eine neu besetzte Ausbildungsstelle meldet und jeder Berufsschüler innerhalb der ersten Berufsschulwochen ebenfalls die Hinweise zur abH erhielte, stände einer allgemeinen Bekanntheit des Förderinstruments nichts im Wege.

Anhand der Forschungsergebnisse zeigte sich, dass eine große Unzufriedenheit der Ausbildungsunternehmen hinsichtlich der Vergabevorgänge der abH-Maßnahmen besteht. Die Ausschreibung für die Vergabe wird jedes Jahr neu durchgeführt. Dadurch kann sich ergeben, dass jedes Jahr ein anderer Träger die abH-Maßnahmen durchführt. Dieser Zustand führt auf Seiten der Ausbildungsbetriebe für Verstimmung, da eine Kooperation erschwert wird und der Eindruck entsteht, dass die Vergabe nur unter dem Gesichtspunkt der Kosteneffizienz ausgeführt wird. Ebenfalls hat dieses Vorgehen einen Einfluss auf das Personal der abH-Maßnahmen. Dieser Einfluss besteht aus der geringen zeitlichen Konstanz, die eine Beschäftigung im Bereich der abH bieten kann. Personen mit fachlicher und pädagogischer Eignung, wie sie für die abH erforderlich sind, nutzen meist attraktivere Arbeitsbedingungen außerhalb der abH. Vielleicht kann die abH dem Vorbild der

Universitäten folgen und für die Durchführungen der Maßnahmen äquivalent zu den Tutoren an Universitäten, Auszubildenden einbeziehen, die sich im Abschlusslehrjahr befinden. Die Leitung der Maßnahmen könnte weiterhin bei dem pädagogischen Personal liegen, nur das von jenen weniger erforderlich wären, da sie nur die Sozial- und Lernkompetenz der Schüler fördern müssten. Zudem ist es auch fraglich, ob die Lösung der abH-Vergabe an private Träger optimal ist. Die Alternative, die sich der Kompetenz der Auszubildenden bedient, könnte beispielsweise durch Berufsschullehrer geleitet werden und somit auch in den Räumlichkeiten der Berufsschulen stattfinden. Für die Auszubildenden, die dann Teil des Förderungskonzepts wären, ergeben sich anhand der neuen Aufgabe auch Kompetenzen im Bereich des Sozialen und des Methodischen. Durch die Nutzung der Räumlichkeiten der Berufsschulen und der Auszubildenden höherer Lehrjahre, ergeben sich zudem erhebliche Kostenvorteile. Ausgearbeitete Konzepte oder die Erprobung als Modellversuch wären diesbezüglich wünschenswert.

Da der Fokus dieser Arbeit auf der Analyse der Attraktivität der abH-Maßnahmen für die Ausbildungsunternehmen lag, wurde der Fragebogen in erster Linie entsprechend generiert. Daher wurden die Feststellungen über die Zugänglichkeit der abH und die Einschätzungen der Ausbildungsbetriebe über selbige überwiegend aus den offenen Beiträgen der Befragung gewonnen. Folglich wäre es von großem Interesse, dass sich weitere Untersuchungen, die aufbauend auf den Erkenntnissen dieser Arbeit die Vergabekriterien der BA analysieren und die diesbezüglichen Forderungen der Ausbildungsunternehmen thematisieren. Da im Rahmen dieser Arbeit festgestellt wurde, dass der Großteil der Ausbildungsbetriebe mit den qualitativen Ergebnissen der abH-Maßnahmen zufrieden ist, wird der Hauptgrund für die sinkenden Teilnehmerzahlen durch die schlechte Zugänglichkeit der Maßnahmen und der daraus resultierenden Abwendung der Ausbildungsbetriebe vermutet.

Literatur

Atteslander, P. (2010). Methoden der empirischen Sozialforschung. Berlin: Erich Schmidt Verlag.

Beicht, U & Ulrich, J. G. (2010). Anteile betrieblicher und außerbetrieblicher Ausbildung 2008. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Bundesagentur für Arbeit (2009). Fachkonzept für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen nach § 61/ 61a SGB III. Online: <http://www.arbeitsagentur.de/zentraler-Content/HEGA->

Internet/A05-Beruf-Qualifizierung/Publikation/HEGA-11-2009-VA-Erg-BvB-Fachkonzept-Anlage-2.pdf (20.03.2010).

Bundesinstitut für Berufsbildung (2010). Tabellen zum Datenreport im Internet 2010. Online: http://datenreport.bibb.de/media2010/-datenreport_bbb_2010_tabellen.pdf (04.06.2010).

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005). Berufliche Qualifizierung Jugendlicher mit besonderem Förderbedarf - Benachteiligtenförderung. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009). Gutachten zur Systematisierung der Fördersysteme, -instrumente und -maßnahmen in der beruflichen Benachteiligtenförderung, Band 3 der Reihe Berufsbildungsforschung. Bonn.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2010). Pressemitteilung: Zahlenvergleich beim Thema Ausbildungsreife führt in die Irre. Online: <http://www.bmbf.de/press/2800.php> (07.03.2010).

Bylinski, U. et al. (2010). Angebote für bestimmte Zielgruppen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. DIHK (2010). Ausbildung 2010. Ergebnisse einer IHK-Unternehmensbefragung. Berlin.

Dohmen, D. et al. (2008): Was wissen wir über Nachhilfe? – Sachstand und Auswertung der Forschungsliteratur zu Angebot, Nachfrage und Wirkungen. Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie (Hrsg.), Berlin.

Dorau, R. & Weller, S. (2009). Ausbildungsberechtigung, Ausbildungsaktivität und Übernahmeverhalten von Betrieben. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Euler, D. & Severing, E. (2006). Flexible Ausbildungswege in der Berufsbildung. Nürnberg, St. Gallen.

Herget, H. (2010). Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Herrmann, A. (2008). Handbuch der Marktforschung. Wiesbaden: Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler.

Heyde, C. (1999). Allgemeine Theorie von Random-Stichproben. In: Arbeitskreis Deutscher Markt- und Sozialforschungsinstitute e.V. (Hrsg.), *Stichprobenverfahren in der Umfrageforschung. Eine Darstellung für die Praxis*. Opladen.

Institut für Kammerrecht e.V. (2010). Rechtsprechung und Literatur zum Kammerrecht – Pflichtmitgliedschaft –Rechtsprechung –IHK. Online: <http://www.kammerrecht.de/rechtsprechung/pflichtmitgliedschaft/ihk.html> (01.06.2010).

Kloas, P.-W. (2007). Ausbildungsbegleitende Hilfen: Wirtschaft will „Risiko-Azubis“ helfen. In: Zentralverband des Deutschen Handwerks (Hrsg.), *Handwerk-Magazin – Beruf & Bildung*, Heft 11-2007.

Kutscha, G. (2005). Berufsvorbereitung im Spannungsfeld von Chancenförderung und Selektion benachteiligter Jugendlicher. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), „*Wir brauchen hier jeden, hoffnungslose Fälle können wir uns nicht erlauben*“. Wege zur Sicherung der beruflichen Zukunft in Deutschland. Bonn. S. 71-94.

Leopold, H. (2004). Rücklauf bei Online Befragungen im Online Access Panel. Schriften zur Arbeits-, Betriebs- und Organisationspsychologie - Band 10, Hamburg: Verlag Dr. Kovac.

Maurer, M. & Jandura, O. (2009). Masse statt Klasse? Einige kritische Anmerkungen zu Repräsentativität und Validität von Online-Befragungen. Wiesbaden. In: Jakob, N. et al. (Hrsg.), *Sozialforschung im Internet*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

mz-web.de (2010). Schlechte Noten für Bewerber. Mitteldeutsche Zeitung. Online: <http://www.mz-web.de/artikel?id=1267598918579> (07.03.2010).

Pfeiffer, I. & Kaiser, S. (2009). Auswirkungen von demographischen Entwicklungen auf die berufliche Ausbildung. In: Bundesministerium für Bildung und Forschung - Referat Grundsatzfragen der beruflichen Bildung (Hrsg.), Bonn.

Schier, F. (2009). Regelangebote und Maßnahmen der Benachteiligtenförderung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2009*. Bonn.

Sehrbrock, I. (2006). Ausbildungsplatzlücke wächst weiter – Sofortmaßnahmen notwendig. DGB-Bundesvorstand Abteilung Bildung und Qualifizierung (Hrsg.), Berlin.

Stomporowski, S. (2007). Pädagogik im Zwischenraum. Paderborn: Eusl-Verlagsgesellschaft mbH.

Süddeutsche.de (2010). Jahrelang Schulunterricht - alles umsonst. Online: <http://www.sueddeutsche.de/jobkarriere/654/504862/text/> (07.03.2010).

Taddicken, M. (2008). Methodeneffekte bei Web-Befragungen. Köln: Herbert von Halem Verlag.

Troltsch, K. (2010). Betriebliche Ausbildungsbeteiligung. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Ulrich, J. G. et al. (2010). Ausbildungsmarktbilanz 2009. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.

Ulrich, J. G. et al. (2009). Im Zeichen von Wirtschaftskrise und demografischem Einbruch. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2009*. Bonn.

Uhly, A. (2010). Gesamtbestand der Ausbildungsverhältnisse am 31. Dezember. In: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2010*. Bonn.