

Partizipation in der Berufsausbildung aus der Perspektive von Auszubildenden und betrieblichem Ausbildungspersonal

Tobias Kärner, Michael Jüttler, Antonia Kühnle und Verena Zengerle

1. Einleitung und Zielstellung des Beitrags

Partizipation spielt eine zentrale Rolle in vielfältigen Begründungszusammenhängen und Handlungsfeldern, beispielsweise im Rahmen von Fragen nach Gerechtigkeit in der pädagogischen Praxis oder in der beteiligungsbasierten Personalführung und -entwicklung.¹ Sie steht im Mittelpunkt jeder Auseinandersetzung mit politischen, ökonomischen und bildungspraktischen Demokratiekonzepten.² Wie Oskar Negt feststellt,³ ist der Bildungssektor entscheidend für die Förderung von Demokratie, da Demokratie die einzige Regierungsform ist, die erlernt werden muss. Partizipation ist hierbei ein essenzielles Element, das sich durch alle Bereiche des Bildungswesens zieht und für die Umsetzung demokratischer Prinzipien unerlässlich ist.⁴

Im Fokus des vorliegenden Beitrags steht die Partizipation von Auszubildenden, welche als deren Beteiligung an »Entscheidungs- und Willensbildungsprozessen«⁵ verstanden werden kann. Konkreter beschreibt Partizipation einen sozialen Aushandlungsprozess, der durch einen sachbezogenen, sachkundigen, offenen, freiwilligen und kooperativen Dialog gekennzeichnet ist. Ein wesentliches Merkmal der Partizipation ist neben der Einflussnahme auf Entscheidungen auch das gemeinsame Verantworten der Handlungsergebnisse. Um Verantwortung⁶ übernehmen zu können, müssen die Partizipie-

1 Bellmann/Merkens 2018; Siemens/Frenzel 2014.

2 Heid/Jüttler/Kärner 2023.

3 Negt 2004.

4 Seeber/Seifried 2022.

5 Reichenbach 2007: 54.

6 Ein wichtiger Aspekt, der in diesem Zusammenhang nur angesprochen, aber aus Platzgründen nicht tiefergehend ausgeführt werden kann, ist, dass bestimmte soziale und wirtschaftliche Praktiken die Instrumentalisierung von individueller Verantwortungsübernahme und Selbstbestimmung zur Verwirklichung fremdbestimmter Ziele bezwecken können. Vor diesem Hintergrund verstehen wir den in der Definition des Partizipationsbegriffs enthaltenen Hinweis auf Verantwor-

renden informiert und aktiv eingebunden sein sowie über einen entsprechenden Handlungs- und Entscheidungsfreiraum verfügen.⁷

Die Berufsausbildung in Deutschland ist als duale Ausbildung organisiert und zeichnet sich durch eine Kombination aus schulischem und betrieblichem Lernen an den beiden Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb aus. Dieses System ermöglicht es den Lernenden, praktische Fertigkeiten im Betrieb zu erwerben, während sie gleichzeitig eine Berufsschule besuchen. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis zielt darauf ab, die Auszubildenden auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten und den Übergang in die Beschäftigung zu erleichtern. Ein zentraler Bestandteil des dualen Systems ist die rechtlich geregelte Ausbildungsordnung, die für jeden anerkannten Ausbildungsberuf festlegt, welche Inhalte und Qualifikationen in Betrieb und Schule vermittelt werden müssen.⁸

Im dualen System spielt Partizipation sowohl auf betrieblicher als auch schulischer Ebene eine zentrale Rolle. Im Betrieb setzen sich die gewerkschaftlich organisierten Jugend- und Auszubildendenvertretungen für den Einbezug von Auszubildenden in die betriebliche Mitbestimmung ein und engagieren sich für Gleichstellung in der Ausbildung sowie am Arbeitsplatz.⁹ Gleichzeitig fördern die Schülervvertretungen an den Berufsschulen die Mitbestimmung der Auszubildenden und vertreten ihre Interessen innerhalb der Schule.¹⁰

Das Partizipationsversprechen ist bildungspolitisch verankert und wird durch rechtliche Grundlagen wie beispielsweise das Demokratiepостulat des Bayerischen Gesetzes über das Erziehungs- und Unterrichtswesen und die Ausbilder-Eignungsverordnung gestützt.¹¹ Letztere betont im Rahmen der berufs- und arbeitspädagogischen Eignung die Fähigkeit von Ausbilderinnen und Ausbildern, die Mitwirkungs- und Mitbestimmungsmöglichkeiten betrieblicher Interessenvertretungen in der Berufsbildung zu fördern. Ergänzend dazu schafft das Betriebsverfassungsgesetz (insb. § 87) einen rechtlichen Rahmen für die betriebliche Mitbestimmung,¹² indem es dem Betriebsrat Mitspracherechte in zentralen Angelegenheiten wie der Arbeitszeitgestaltung, der Urlaubsplanung oder der Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz einräumt. Diese Regelungen bieten eine Grundlage, auf der Jugend- und Auszubildendenvertretungen aufbauen können, um die Interessen der Auszubildenden aktiv einzubringen und deren Partizipation zu fördern. Damit wird verdeutlicht, dass die duale Berufsbildung nicht nur der fachlichen Qualifizierung dient, sondern auch den Anspruch verfolgt, jungen Menschen demokratische Werte zu vermitteln und ihre Mitbestimmung zu stärken.

Lernerseitige Partizipation wurde bisher mehrheitlich im allgemeinbildenden schulischen Bereich untersucht, während die Berufs(aus)bildung bislang vergleichsweise weniger Beachtung fand. Vor dem skizzierten thematischen Hintergrund besteht das Ziel

tungsübernahme *nicht* im Sinne von Responsibilisierung als einem »Zwang« zur Selbstverpflichtung« (Heid 1991: 470).

7 Habermas 1974; Heid 2005; Zusammenfassend Kärner/Jüttler/Fritzsche/Heid 2023.

8 Deissinger 2010.

9 IG Metall 2003.

10 Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus 2014.

11 Bayerische Staatskanzlei 2000; Bundesministerium für Bildung und Forschung 2009.

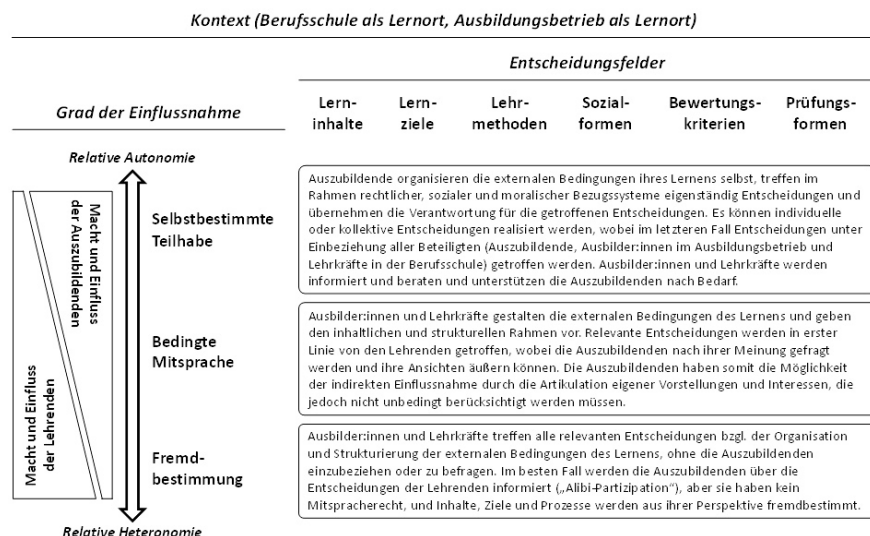
12 Bundesministerium für Arbeit und Soziales 1972: §87.

des Beitrags daher in der Untersuchung lernerseitiger Partizipationsmöglichkeiten in der Berufsausbildung aus der Perspektive von Auszubildenden und des betrieblichen Ausbildungspersonals. Bei der vorliegenden Studie handelt es sich um die Pilotierung eines von Kärner und Jüttler entwickelten und auf den Berufsbildungskontext adaptierten Fragebogeninstruments.¹³ Der Beitrag ist wie folgt aufgebaut: Zunächst werden im zweiten Abschnitt das konzeptionelle Analysemodell und die Hypothesen für die empirische Untersuchung, welche als inhaltliche Validierungs- bzw. Plausibilitätskriterien für die Instrumentenadaptation dienen, vorgestellt. Anschließend werden im Rahmen der Untersuchungsmethode die Vorgehensweise bei der Datenerhebung und -aufbereitung, die Stichproben (Auszubildende, betriebliches Ausbildungspersonal) und die Operationalisierung der Konstrukte beschrieben. Die empirischen Ergebnisse werden im vierten Abschnitt berichtet und im fünften Abschnitt zusammenfassend diskutiert.

2. Konzeptionelles Analysemodell und Hypothesen für die empirische Untersuchung

Betrachtet man die Literatur, die Partizipation theoretisch konzeptualisiert, lassen sich mindestens zwei relevante Analysedimensionen identifizieren, die in Abbildung 1 zusammengefasst sind und im Folgenden näher beschrieben werden.

Abbildung 1: Grade und Felder lernerseitiger Einflussmöglichkeiten



Quelle: Adaptiert nach Kärner/Jüttler 2024.

13 Kärner/Jüttler 2024a. Der Fragebogen für die Auszubildenden wurde zwischenzeitlich an einer umfangreicheren Stichprobe validiert und der betreffende Beitrag liegt bei der *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik* zur Begutachtung vor: Kärner/Jüttler im Erscheinen.

Die vertikale Dimension beschreibt unterschiedliche Grade der Autonomie bzw. Heteronomie in Bezug auf die Organisation und Strukturierung von Lehr-Lern-Arrangements. Der Begriff »Autonomie«, welcher als Gegenbegriff zum Begriff »Heteronomie« zu lesen ist, ist hierbei im kantischen Sinne als Selbstgesetzgebung zu verstehen¹⁴ und steht im hier verhandelten pädagogischen Kontext für die kritische Urteilskraft, für die »Kompetenz, Probleme nicht nur zu lösen, sondern auch kritisch zu beurteilen, selbst zu definieren und rational zu begründen«¹⁵. Ausbildung im demokratischen Sinne könnte in diesem Zusammenhang bedeuten, dass die Auszubildenden nur denjenigen Regeln unterworfen sind, die sie unter Bezug auf entsprechende Referenzsysteme (z.B. Ausbildungsordnung) selbst rational begründen und bestimmen.¹⁶ Auf der anderen Seite des Kontinuums steht aus der Perspektive der Auszubildenden die Fremdbestimmung durch das betriebliche Ausbildungspersonal, weiter gefasst durch das Unternehmen. Das Unternehmen hat ebenfalls berechnete Ansprüche und Interessen, ist jedoch gleichzeitig darauf angewiesen, dass Menschen bereit sind, unter bestimmten Bedingungen und Konditionen ihre Arbeitskraft – und damit einen Teil ihrer Lebenszeit – zur Verfügung zu stellen. Es ist daher von einer wechselseitigen Dynamik der unterschiedlichen Perspektiven auf die Kategorien »Autonomie« und »Heteronomie« auszugehen, die in Bezug auf mögliche Realisierungsformen sozialer Urteils- und Entscheidungs(un)abhängigkeit zu denken ist.¹⁷ Etablierte theoretische Konzeptualisierungen von Partizipation stellen diese in der Regel in Form von abgestuften Graden der Kontrolle über das eigene Handeln sowie der persönlichen Einfluss- und Entscheidungsmöglichkeiten dar. Entsprechend unserem Modell unterscheiden wir *Selbstbestimmte Teilhabe*, *Bedingte Mitsprache* und *Fremdbestimmung* als unterschiedliche Grade beziehungsweise Qualitäten der lernerseitigen Einflussmöglichkeiten. Betrachtet man die Literatur, so zeigt sich, dass Lernende zwar vielfältige Mitbestimmungswünsche haben und diese auch äußern, jedoch insgesamt nur limitierte Mitbestimmungsmöglichkeiten gesehen werden.¹⁸ Daraus ergeben sich unsere ersten beiden Hypothesen:

- (H1) Es wird angenommen, dass in der Wahrnehmung der Auszubildenden fremdbestimmte Qualitäten tendenziell häufiger vorkommen als Qualitäten selbstbestimmter partizipativer Einflussmöglichkeiten. Die befragten Auszubildenden werden also über alle Entscheidungsfelder hinweg eher geringe Partizipationsmöglichkeiten sehen im Vergleich zur wahrgenommenen Fremdbestimmung durch die Ausbildungspersonen.
- (H2) Es wird weiterhin angenommen, dass Auszubildende am Lernort »Ausbildungsbetrieb« mehr Partizipationsmöglichkeiten sehen als am Lernort »Berufsschule«, da die ausbildungsbezogenen Strukturen und Prozesse im Ausbildungsbetrieb weniger

14 Kant 1986.

15 Heid 2001: 519.

16 Vergleiche Beckman 2021 und Brown 2021.

17 Ausführlicher in Kärner/Jüttler/Fritsche/Heid 2023.

18 Zusammenfassend Kärner/Jüttler 2024a für eine Überprüfung der faktoriellen Struktur anhand von Schüler:innen- und Lehrpersonen-Daten.

stark durch formalisierte und konkret festgelegte curriculare und sonstige Vorgaben reglementiert sind als in der Berufsschule.¹⁹

Das in Abbildung 1 dargestellte Modell ist dergestalt relationaler Natur, da die Perspektiven von Auszubildenden und Ausbilder:innen gleichermaßen berücksichtigt werden. Betrachtet man die Einschätzung von Lehrenden zu Partizipationsmöglichkeiten von Lernenden, so zeigt sich in der Literatur eine bemerkenswerte Diskrepanz zwischen den beiden Perspektiven: Lehrende schätzen diese systematisch höher ein als die Lernenden selbst.²⁰ Hieraus ergibt sich die dritte Hypothese:

- (H3) Es wird angenommen, dass das betriebliche Ausbildungspersonal die Partizipationsmöglichkeiten der Auszubildenden tendenziell höher einschätzen als die Auszubildenden selbst.

Gemäß der horizontalen Dimension des in Abbildung 1 dargestellten Modells können potenzielle Felder für die Einflussnahme der Auszubildenden ausgemacht werden. Diese können grundsätzlich an der Festlegung von Unterrichts- beziehungsweise Ausbildungszielen und thematischen Schwerpunktsetzungen im Lehr- bzw. Ausbildungsplan beteiligt werden. Zudem können sie grundsätzlich Einfluss auf Entscheidungen zur methodischen Gestaltung und Strukturierung des Unterrichts bzw. der betrieblichen Ausbildung und zu den Sozialformen bzw. zur Zusammenarbeit nehmen. Schließlich können sie auch in die Festlegung von Prüfungsinhalten und Prüfungsarten sowie Bewertungs- und Beurteilungskriterien einbezogen werden.²¹ In Bezug auf die genannten Entscheidungsfelder lautet die vierte Hypothese wie folgt:

- (H4) Es wird angenommen, dass sich die Partizipationsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Feldern unterscheiden. Beispielsweise wird erwartet, dass im Hinblick auf die methodische und soziale Ausgestaltung der Lerngelegenheiten (Berufsschule und Ausbildungsbetrieb) tendenziell mehr Einflussmöglichkeiten gesehen werden als bei den Prüfungsformen und Bewertungskriterien, welche stärker formal reglementiert sind.

Die in Abbildung 1 dargestellte Differenzierung zwischen unterschiedlichen Graden an Autonomie bzw. Heteronomie in Bezug auf die Organisation und Strukturierung der Ausbildungsbedingungen spiegelt sich in der internen Perspektive des Lernens in verschiedenen Motivationsqualitäten wider, welche im Rahmen der Selbstbestimmungstheorie der Motivation näher charakterisiert werden. Lernhandlungen werden demnach initiiert, ausgeführt und aufrechterhalten aufgrund ihrer selbst willen und aus reinem gegenstandsbezogenen Interesse, ohne einer Notwendigkeit separierbarer Konsequenzen zur Aufrechterhaltung der Lernhandlung (*interessengeleitet-intrinsische*

19 Vergleiche Deissinger 2010.

20 Gamsjäger 2019; Kärner/Jüttler 2024a.

21 Zusammenfassend Kärner/Jüttler/Fritsche/Heid 2023.

Regulation) oder aufgrund von externen Kontingenzen, wie Druck in Form von antizipierter Belohnung oder Bestrafung (*externale Regulation*).²² Empirische Befunde weisen auf positive Zusammenhänge zwischen lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten und der intrinsischen Motivation und dem gegenstandsbezogenen Interesse hin.²³ Vor dem Hintergrund dieser Überlegungen stellen wir die fünfte Hypothese auf:

- (H5) Je mehr (weniger) partizipative Einflussmöglichkeiten seitens der Auszubildenden wahrgenommen werden, desto höher sollte ihre interessengeleitet-intrinsische (extrinsische) Motivation bezogen auf die Ausbildung ausfallen.

Fragt man zu guter Letzt danach, von welchen innerbetrieblichen Bedingungen die Unterstützung von Partizipationsansprüchen der Auszubildenden abhängt, so finden sich in der Literatur Hinweise auf förderliche Rahmenbedingungen und Hemmnisse, die ebendiese ermöglichen, erschweren oder gar unmöglich machen. Als förderliche Faktoren sind zum einen ein beteiligungsoffenes Betriebsklima zu nennen, in dessen Rahmen relevante Entscheidungen gemeinsam mit den Auszubildenden diskutiert sowie begründet und nachvollziehbar gemacht werden. Zum anderen braucht es konkrete Strukturen und Verfahren, die es den Auszubildenden ermöglichen, ihre Interessen zu vertreten und ihre Anliegen geltend zu machen sowie die Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals. Als wesentliche Hemmnisse, die der Mitbestimmung der Auszubildenden im Weg stehen können, sind beispielsweise die betriebliche Hierarchie und Bürokratie zu nennen.²⁴ Aus diesen Überlegungen ergibt sich die sechste Hypothese:

- (H6) Je stärker die Ausbilder:innen ein beteiligungsoffenes Betriebsklima und die betriebliche Mitbestimmungsunterstützung wahrnehmen und je geringer sie potenzielle Mitbestimmungshemmnisse bewerten, desto mehr werden sie einer selbstbestimmten Partizipation der Auszubildenden zustimmen und desto weniger werden sie einer Fremdbestimmung zustimmen.

3. Methode

3.1 Datenerhebung und -aufbereitung

Die Daten der vorliegenden Studie wurden mittels einer anonymen Online-Fragebogenstudie erfasst. Durch das Autorenteam wurden Einladungsmails an Unternehmen, Gewerkschaften und vergleichbare Organisationen versendet und die Studienteilnahme

22 Ryan/Deci 2020. In der Literatur werden verschiedene Formen extrinsischer Motivation (integrierte, identifizierte und introjizierte Regulation) unterschieden, welche jedoch aufgrund des beschränkten Beitragsumfangs ausgespart werden.

23 Zusammenfassend Kärner/Jüttler/Fritsche/Heid 2023. Speziell für den Ausbildungskontext Sembill/Scheja 2008 und Rausch 2011: 286, 289.

24 Kwetkus 1983; Huppert/Abs 2008; Berger/Eberhardt 2019.

wurde in sozialen Netzwerken und Internetforen beworben. Zielgruppen der Studie waren Auszubildende, die zum Studienzeitpunkt eine Berufsausbildung absolvieren, und Ausbilder:innen, die die innerbetriebliche Ausbildung fachlich betreuen und Ausbildungsinhalte in der Ausbildungsstätte vermitteln. Alle Studienteilnehmer:innen wurden eingangs über Forschungsziele, Datennutzung und Datenschutz informiert und von allen Teilnehmenden wurde die Einverständniserklärung zur Studienteilnahme eingeholt sowie die Bestätigung, dass sie zum Studienzeitpunkt mindestens 16 Jahre alt waren. Da Auszubildende und Ausbilder:innen unterschiedliche Fragen präsentiert bekamen, wurde die Fragenzuweisung mittels Filterung gesteuert. Bezüglich der Reihenfolge der Fragen wurden beiden Zielgruppen (a) zunächst die Items zur Erfassung der Partizipationsmöglichkeiten präsentiert, (b) anschließend die Items, welche jeweils zur Prüfung der Kriteriumsvalidität dienen (Auszubildende: Motivation beim Lernen in der Berufsausbildung; Ausbilder:innen: Rahmenbedingungen und Hemmnisse von Partizipation), und (c) abschließend jeweils die soziodemografischen Angaben. Um Reihenfolge- bzw. Positioneffekte zu verhindern und eine nicht-systematische Verteilung fehlender Werte zu erreichen, wurden die Sub-Fragenblöcke für die Partizipationsfelder sowie die Items innerhalb der einzelnen Fragenblöcke (mit Ausnahme der soziodemografischen Angaben) je Fragebogenaufwurf in randomisierter Reihenfolge präsentiert.

Der Fragebogen war vom 06. Mai bis zum 06. Juli 2024 online verfügbar. In dieser Zeitspanne wurde er insgesamt 898-mal aufgerufen und 267 Personen begannen ihn zu bearbeiten. Im Zuge der Datenbereinigung wurden die Datensätze zunächst auf homogenes bzw. auffälliges Antwortverhalten (z.B. straightlining) und offenkundige Falschangaben (z.B. beim Alter) geprüft. Hinsichtlich des Umgangs mit fehlenden Werten, welche bezogen auf die vorgenannten Fragenblöcke (a), (b) und (c) im Bearbeitungsverlauf tendenziell zunahmen, wurde das Einschlusskriterium angelegt, dass eine Person bei mindestens einem Partizipationsfeld (Inhalte, Ziele etc.) alle zwölf Items bearbeitet haben musste. Auf diese Weise resultierten die finalen Datensätze von insgesamt 98 Auszubildenden und 62 Ausbilder:innen. Hinsichtlich verwertbarer Datensätze je Fragebogenskala schwanken die Werte für die Auszubildenden zwischen $60 \leq n \leq 73$ und für die Ausbilder:innen zwischen $37 \leq n \leq 47$. Entsprechend einschlägiger Methodenliteratur zur Durchführung von Studien zur Skalenentwicklung bzw. -adaptation, nach welchen 30–40 Teilnehmer:innen als angemessene Mindestempfehlung gelten, erscheinen die verwertbaren Fälle je Skala für Auszubildende und Ausbilder:innen als angemessen.²⁵ Bei den vorliegenden Stichproben handelt es sich zwar nicht um repräsentative Stichproben, sie können aber für die Zwecke der Instrumentenadaptation als adäquat betrachtet werden. Jedoch sehen wir aufgrund der Nicht-Repräsentativität davon ab, interferenzstatistische Zusammenhangsanalysen, z.B. zwischen wahrgenommener Partizipation und Geschlecht oder Branche durchzuführen, da entsprechende Ergebnisse zu ungerechtfertigten Schlussfolgerungen führen könnten.

25 Johanson/Brooks 2010.

3.2 Stichprobenbeschreibung

3.2.1 Auszubildende

Zunächst wird die Stichprobe der Auszubildenden näher charakterisiert, welche mehrheitlich männlich (38 m., 21 w., 2 divers) und im Mittel knapp 21 Jahre (min. = 17, max. = 36, SD = 3.9) alt sind. Bezüglich der vertretenen Bundesländer absolviert die Mehrheit ihre Ausbildung in Baden-Württemberg (42), gefolgt von Sachsen (6), Hessen (3), Niedersachsen (3), Nordrhein-Westfalen (2), Bayern (1), Brandenburg (1), Saarland (1), Sachsen-Anhalt (1) und Schleswig-Holstein (1) (absolute Häufigkeiten jeweils in Klammern). Hinsichtlich des höchsten (Schul-)Abschlusses, welchen die befragten Auszubildenden vor ihrer Ausbildung erlangt haben, gab die Mehrheit (Fach-)Abitur (27) an, gefolgt von Realschulabschluss (21), Fachhochschulreife (10), Hauptschulabschluss (1) und Studienabschluss (1). Eine Person gab an, nach ihrem Realschulabschluss bereits eine andere Berufsausbildung abgeschlossen zu haben. Hinsichtlich der Frage, wo die Ausbildung absolviert wird, gab die Mehrheit an, eine duale Ausbildung an den zwei Lernorten Betrieb und Berufsschule zu absolvieren (94). Drei Personen gaben an, ihre Ausbildung ausschließlich in der Berufsschule ohne Ausbildungsbetrieb (sog. berufliche Vollzeitschule) zu absolvieren und eine Person gab an, ihre Ausbildung ausschließlich im Ausbildungsbetrieb ohne den Besuch einer Berufsschule (z.B. innerbetriebliches Ausbildungszentrum) zu absolvieren. Die Mehrheit befand sich zum Befragungszeitpunkt im 1. Ausbildungsjahr (26), gefolgt vom 2. Ausbildungsjahr (20) und 3. Ausbildungsjahr (15).

Um den Betrieb, in welchem die Auszubildenden ihre Ausbildung absolvieren, näher zu charakterisieren, wurden die Befragten gebeten, ihrem Ausbildungsbetrieb eine Branche zuzuordnen. Die Zuordnung erfolgte standardisiert nach der adaptierten Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamts.²⁶ Nach analoger Klassifikation wurden die Auszubildenden gebeten, ihrem Ausbildungsberuf einen entsprechenden Bereich zuzuordnen. Die Branchen der Ausbildungsbetriebe und die Ausbildungsbereiche verteilen sich entsprechend der nachfolgenden Tabelle 1. Mit Abstand am häufigsten wurde »Industrie, Produktion« als Branche und auch als Ausbildungsbereich genannt. Ausbildungsberufe, welche dem IT-Bereich zuzurechnen sind (z.B. Fachinformatiker:in), wurden am zweithäufigsten genannt, gefolgt von den Bereichen »Handel« (z.B. Kaufmann/-frau im Einzelhandel) und »Wirtschaft, Verwaltung, Rechts-/Steuerwesen« (z.B. Kaufmann/-frau für Büromanagement).

Hinsichtlich der Größe der Betriebe, in welchen die Ausbildung absolviert wird, finden sich mehrheitlich Großbetriebe mit mehr als 250 Beschäftigten (42), gefolgt von Betrieben mit 51–250 (10), 11–50 (4) und 1–10 Beschäftigten (1). Bezüglich der geografischen Reichweite der Betriebe gibt die Mehrheit an, dass ihr Ausbildungsbetrieb auf verschiedenen Kontinenten weltweit tätig ist (33), 20 Personen geben an, dass ihr Ausbildungsbetrieb ausschließlich in Deutschland operiert und vier Personen geben an, dass ihr Betrieb in mehreren Ländern Europas aktiv ist. Auf die abschließende Frage, ob es im Ausbildungsbetrieb eine Auszubildendenvertretung gibt, welche die Interessen der Auszubildenden vertritt, gibt die Mehrheit »Ja« (44) an. Bei sechs Personen gibt es keine Auszu-

bildendenvertretung im Betrieb und acht Auszubildende geben an, nicht zu wissen, ob es eine derartige Interessenvertretung gibt.

Tabelle 1: Branchen und Ausbildungsbereiche (Auszubildende)

Branche Ausbildungsbetrieb	H	Ausbildungsbereich	H
Verarbeitendes Gewerbe/Handwerk	—	Z.B. Tischler:in, Friseur:in	1
Industrie, Produktion	39	Z.B. Industriemechaniker:in	30
Energie- und Wasserversorgung, Entsorgung	—	Z.B. Fachkraft f. Wasserversorgungstechnik	1
Bauwesen	1	Z.B. Maurer:in, Bauzeichner:in	1
Informationstechnologie, Telekommunikation	2	Z.B. Fachinformatiker:in	8
Medien	1	Z.B. Mediengestalter:in	2
Banken, Finanzen, Versicherungen, Immobilien	1	Z.B. Bankkaufmann/-frau	1
Wirtschaft, Verwaltung, Rechts-/Steuerwesen	3	Z.B. Kaufmann/-frau für Büromanagement	5
Gesundheits- und Sozialwesen	2	Z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger:in	2
Forschung, Naturwissenschaften	2	—	—
Erziehung, Soziales	—	Z.B. Erzieher:in, Sozialassistent:in	1
Handel	6	Z.B. Kaufmann/-frau im Einzelhandel	6
Tourismus, Gastgewerbe	3	Z.B. Restaurantfachmann/-frau	3
Verkehr, Logistik	1	—	—

Hinweise: H (absolute Häufigkeit); die Kategorien stellen eine adaptierte Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamts dar.

3.2.2 Betriebliches Ausbildungspersonal

Diejenigen Ausbilder:innen (18 w., 18 m.), welche entsprechende soziodemografische Angaben gemacht haben, sind im Mittel knapp 42 Jahre alt (min. = 24, max. = 70, SD = 12.2), verfügen im Durchschnitt über gut 20 Jahre Berufserfahrung (min. = 3, max. = 46, SD = 11.8) und sind im Mittel seit 11 Jahren als Ausbilder:in tätig (min. = 1, max. = 40, SD = 10.2). Hinsichtlich der Bundesländer, in welchen die Befragten tätig sind, gibt die Mehrheit Baden-Württemberg (12) an, gefolgt von Sachsen (7), Nordrhein-Westfalen (5), Bayern (3), Berlin (1), Brandenburg (1), Hessen (1), Niedersachsen (1), Rheinland-Pfalz (1), Saarland (1), Sachsen-Anhalt (1) und Schleswig-Holstein (1). Die Branchen der Ausbildungsbetriebe und die Ausbildungsbereiche, in welchen die Ausbilder:innen tätig sind, verteilen sich entsprechend der nachfolgenden Tabelle 2. Am häufigsten wurde »Industrie, Produktion« als Branche genannt. Ausbildungsberufe, welche diesem Bereich zuzuordnen sind sowie Berufe, welche den Bereichen »Handel«,

»Wirtschaft, Verwaltung, Rechts-/Steuerwesen« und »Verkehr, Logistik« zugerechnet werden können, wurden am häufigsten genannt.

Tabelle 2: Branchen und Ausbildungsbereiche (betriebliches Ausbildungspersonal)

Branche Ausbildungsbetrieb	H	Ausbildungsbereich	H
Verarbeitendes Gewerbe/Handwerk	2	Z.B. Tischler:in, Friseur:in	1
Industrie, Produktion	12	Z.B. Industriemechaniker:in	9
Wirtschaft, Verwaltung, Rechts-/Steuerwesen	5	Z.B. Kaufmann/-frau für Büromanagement	7
Gesundheits- und Sozialwesen	1	Z.B. Gesundheits- und Krankenpfleger:in	1
Erziehung, Soziales	1	Z.B. Erzieher:in	1
Kunst, Kultur, Freizeit, Unterhaltung	1	–	–
Forschung, Naturwissenschaften	1	Z.B. Chemielaborant:in	2
Handel	9	Z.B. Kaufmann/-frau im Einzelhandel	9
Tourismus, Gastgewerbe	1	Z.B. Reiseverkehrskaufmann/-frau	1
Verkehr, Logistik	3	Z.B. Fachkraft für Lagerlogistik	5

Hinweise: H (absolute Häufigkeit); die Kategorien stellen eine adaptierte Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamts dar.

Hinsichtlich der Betriebsgröße sind die befragten Ausbilder:innen mehrheitlich in Großbetrieben mit mehr als 250 Beschäftigten tätig (18), die restlichen Antworten verteilen sich auf Betriebe mit 51–250 (12), 11–50 (4) und 1–10 (2) Beschäftigten. Bezüglich der geografischen Reichweite geben 21 Ausbilder:innen an, dass ihr Betrieb ausschließlich in Deutschland operiert, bei zehn Personen ist der Betrieb auf verschiedenen Kontinenten weltweit aktiv und fünf Personen geben an, dass ihr Betrieb in mehreren Ländern Europas vertreten ist. Analog zum Fragebogen für die Auszubildenden wurden auch die Ausbilder:innen gefragt, ob es im Ausbildungsbetrieb eine Auszubildendenvertretung gibt, welche die Interessen der Auszubildenden vertritt. Hierbei geben 18 Personen an, dass es in ihrem Betrieb eine entsprechende Interessenvertretung gibt, und 18 Personen geben an, dass es keine Vertretung gibt.

3.3 Operationalisierung der Konstrukte

3.3.1 Lernerseitige Partizipationsmöglichkeiten

Tabelle 3 im Anhang veranschaulicht die eingesetzten Fragebogenitems, mit denen sich unterschiedliche *Grade* (selbstbestimmte Teilhabe, bedingte Mitsprache, Fremdbestimmung) sowie verschiedene *Felder* (Inhalte, Ziele, Methoden, Sozialformen, Bewertungskriterien, Prüfungsformen) lernerseitiger Einflussmöglichkeiten abbilden lassen. Weiterhin berücksichtigt das Instrument die beiden *Lernorte* des dualen Ausbildungssystems (Berufsschule und Betrieb) sowie die *Perspektiven* sowohl der Auszubildenden als auch

des betrieblichen Ausbildungspersonals.²⁷ Bis auf zwei Ausnahmen (bedingte Mitsprache bei Prüfungen aus Perspektive von Auszubildenden am Lernort »Berufsschule« und selbstbestimmte Teilhabe bei Zielen aus Perspektive des betrieblichen Ausbildungspersonals) weisen die Skalenreliabilitäten angemessene Ausprägungen auf.

3.3.2 Motivation in der Berufsausbildung

Die Motivation der Auszubildenden wurde anhand der Gründe für ihr Lernen im Rahmen ihrer Berufsausbildung abgefragt, welche *interessengeleitet-intrinsischer* oder *extrinsischer* Natur sein können. Erstgenannte Motivationsart wurde anhand von vier Items erfasst (z.B. »In der Berufsausbildung lerne ich, weil ich die Dinge, mit denen wir uns beschäftigen, wirklich interessant finde.«; $\omega = 0.858$). Zweitgenannte Motivationsart wurde anhand von drei Items abgefragt (z.B. »In der Berufsausbildung lerne ich, weil ich sonst Druck von außen bekomme (z.B. Eltern, Ausbildungsbetrieb).«; $\omega = 0.826$). Beide Motivationsarten wurden jeweils anhand einer 5-stufigen Likert-Skala abgefragt (1 = trifft überhaupt nicht zu, 2 = trifft eher nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = trifft eher zu, 5 = trifft völlig zu). Die betreffenden Items wurden von einschlägigen Quellen adaptiert.²⁸ Die Anweisung zur Bearbeitung der Items enthielt einen expliziten Hinweis darauf, dass die Berufsausbildung im Allgemeinen und nicht ein spezifisches Fachgebiet, ein bestimmter Lernort (Berufsschule, Betrieb) oder eine bestimmte Lehr- oder Ausbildungsperson gemeint sind. Gemessen an den deskriptiven Skalenwerten weist die interessengeleitet-intrinsische Motivation mit einem Stichprobenmittelwert von 3.51 (SD = 0.78, n = 60) verglichen mit dem Mittelwert für die extrinsische Motivation von 2.69 (SD = 1.06, n = 60) eine höhere Ausprägung auf.

3.3.3 Rahmenbedingungen und Hemmnisse von Partizipation

Förderliche Rahmenbedingungen und Hemmnisse von lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten aus Perspektive der Ausbilder:innen wurden anhand der folgenden Skalen erfasst, deren Items auf Grundlage einschlägiger Quellen entwickelt wurden:²⁹ *Beteiligungsoffenes Betriebsklima* (4 Items; z.B. »Die Vorgesetzten diskutieren wichtige Entscheidungen offen mit den Auszubildenden.«; $\omega = 0.746$); *Mitbestimmungsunterstützung* (3 Items; z.B. »Es gibt im Betrieb klare Strukturen und Verfahren, die es den Auszubildenden ermöglichen, ihre Interessen zu vertreten und ihre Anliegen zu kommunizieren.«; $\omega = 0.801$); *Mitbestimmungshemmnisse* (3 Items; z.B. »Die betriebliche Bürokratie steht den Mitbestimmungsmöglichkeiten der Auszubildenden entgegen.«; $\omega = 0.873$) (jeweils 5-stufige Likert-Skala: 1 = stimme gar nicht zu, 2 = stimme eher

27 Bei der zu berichtenden Studie handelt es sich um eine Fragebogenadaptation. Die Originalversion des Fragebogens wurde von den Autoren für die Zielgruppe von Schülerinnen und Schülern der Sekundarstufe I und II entwickelt. Weiterführende Informationen finden sich in der entsprechenden Referenzstudie (Kärner/Jüttler 2024a). Folgender Quelle können alle Items zur Erfassung der lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten entnommen werden: Kärner/Jüttler 2024b: 33ff. (FELP-A-BS-D: Deutschsprachige Auszubildendenversion, Lernort: Berufsschule); 45ff. (FELP-A-AB-D: Deutschsprachige Auszubildendenversion, Lernort: Ausbildungsbetrieb); 57ff. (FELP-B-AB-D: Deutschsprachige Version für betriebliches Ausbildungspersonal).

28 Müller/Hanfingl/Andreitz 2007; Prenzel/Kristen/Dengler/Ettle/Beer 1996.

29 Huppert/Abs 2008; Kwetkus 1983.

nicht zu, 3 = teils/teils, 4 = stimme eher zu, 5 = stimme voll und ganz zu). Gemessen an der möglichen Skalenbreite zeigen sich hinsichtlich der deskriptiven Daten überdurchschnittliche Mittelwerte für das beteiligungssoffene Betriebsklima ($M = 3.49$, $SD = 0.71$) und die Mitbestimmungsunterstützung ($M = 3.77$, $SD = 0.85$) sowie ein tendenziell unterdurchschnittlicher Mittelwert für die Mitbestimmungshemmnisse ($M = 2.63$, $SD = 0.79$) (jeweils $n = 37$).

4. Empirische Ergebnisse

4.1 Deskriptive Daten und Vergleiche bzgl. der lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten

Betrachten wir zunächst die seitens der Auszubildenden wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten in der Berufsschule und im Ausbildungsbetrieb separat, bevor entsprechende Vergleiche zwischen den beiden Lernorten gezogen werden (Tabelle 4 und Abbildung 2). Mit Ausnahme der Sozialformen steigen die Skalenwerte beim Lernort »Berufsschule« bei allen Entscheidungsfeldern von der selbstbestimmten Teilhabe über die bedingte Mitsprache bis zur Fremdbestimmung tendenziell an. Die wahrgenommene Selbstbestimmung ist hierbei jeweils am geringsten ausgeprägt und die wahrgenommene Fremdbestimmung am stärksten. Beim Lernort »Ausbildungsbetrieb« zeigt sich ein etwas anderes Bild: hier erweist sich bei den Inhalten, Zielen, Lehrmethoden und Sozialformen die bedingte Mitsprache als am stärksten ausgeprägt, nicht jedoch bei den Bewertungskriterien und Prüfungsformen, bei welchen die wahrgenommene Fremdbestimmung die höchsten Zustimmungswerte erzielt. Beim direkten Vergleich zwischen den beiden Lernorten fällt auf, dass die Auszubildenden im Ausbildungsbetrieb über alle Entscheidungsfelder hinweg mehr Möglichkeiten zur selbstbestimmten Teilhabe und bedingten Mitsprache sehen (Unterschiede mit Ausnahme bei den Sozialformen durchweg signifikant; siehe Tabelle 4). Das Lernen in der Berufsschule wird dagegen vergleichsweise als stärker fremdbestimmt wahrgenommen.

Betrachten wir nun die Perspektive des betrieblichen Ausbildungspersonals. Mit Ausnahme der Prüfungsformen schätzen die befragten Ausbilder:innen die bedingte Mitsprache der Auszubildenden bei allen Entscheidungsfeldern am höchsten ein. Die Fremdbestimmung wird lediglich bei den Bewertungskriterien und Prüfungsformen vergleichsweise hoch eingeschätzt. Signifikante Unterschiede zwischen den Perspektiven (Ausbildungspersonal und Auszubildende im Betrieb) zeigen sich bei der bedingten Mitsprache bezogen auf die Lernziele, Lehrmethoden und Sozialformen und bei der Fremdbestimmung bezogen auf die Sozialformen. Betrachtet man neben den genannten signifikanten auch die übrigen Unterschiede, so zeigt sich das gefundene Muster auch bei den anderen Skalen: Verglichen mit den Angaben der Auszubildenden, schätzt das betriebliche Ausbildungspersonal die selbstbestimmte Teilhabe und bedingte Mit-

sprache tendenziell höher und die wahrgenommene Fremdbestimmung tendenziell geringer ein.³⁰

30 Es sei einschränkend angemerkt, dass die Daten der Auszubildenden nicht systematisch (zum Beispiel über den gleichen Ausbildungsbetrieb oder die gleiche Abteilung) mit denjenigen der Ausbilder:innen zusammenhängen. Es liegen somit keine hierarchisch strukturierten Daten vor. Die Auswertungen weisen zwar auf erwartungskonforme Unterschiede hin, daraus kann jedoch nicht geschlussfolgert werden, dass die Wahrnehmungen der Auszubildenden strukturell mit den Wahrnehmungen der Ausbilder:innen korrespondieren. Hierfür wären zukünftige Erhebungen auf Ebene des Ausbildungsbetriebs mit eindeutigen Zuordnungen der Auszubildenden zu den Ausbilder:innen erforderlich.

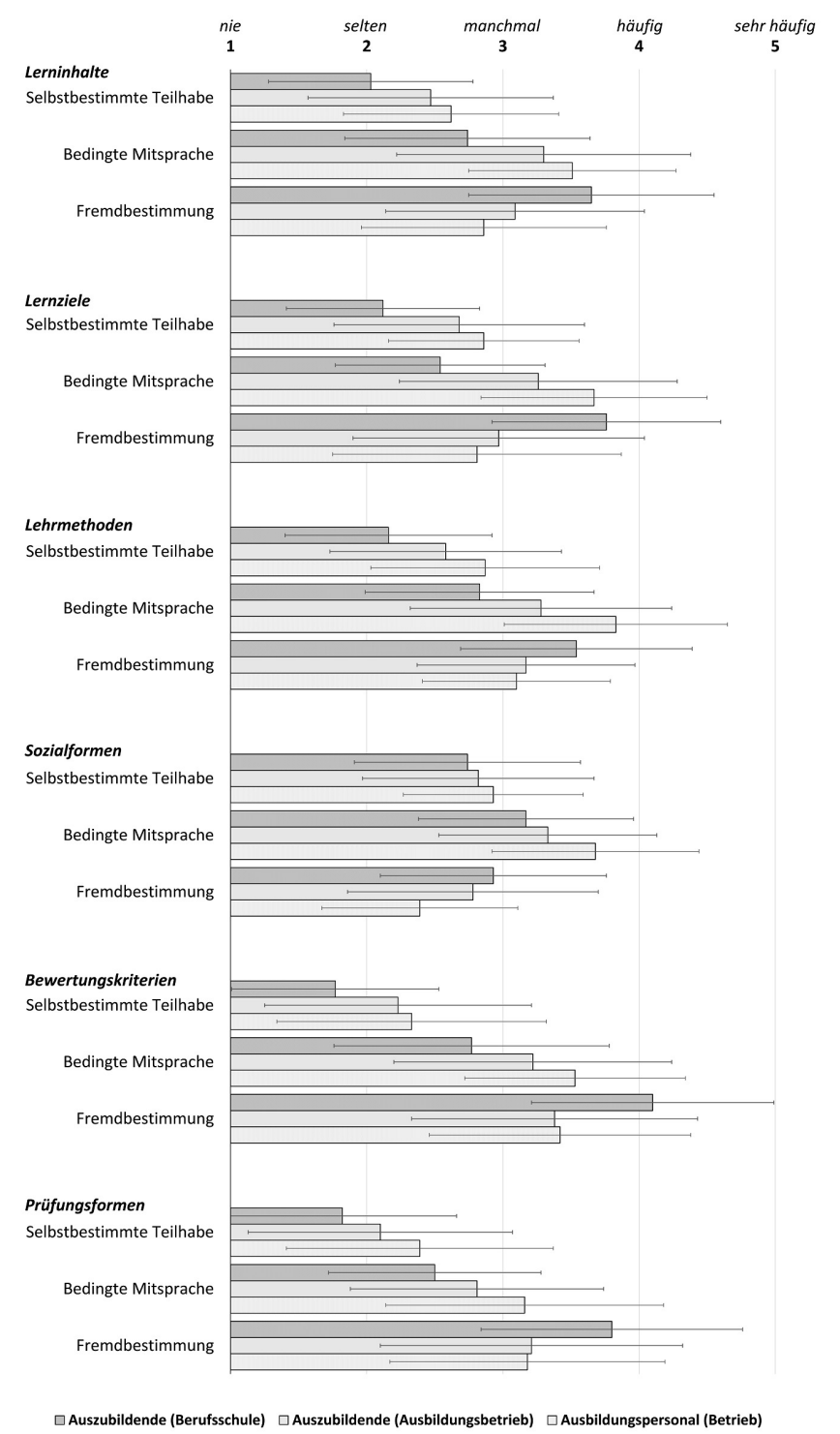
31 Hedges/Olkin 1984.

Tabelle 4: Deskriptive Daten und Vergleiche bzgl. der lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten

Skala	Auszubildende (Berufsschule)			Auszubildende (Betrieb)			Ausbildungspersonal				
	M	SD		M	SD	p^a	$ Hedges' g $	M	SD	p^b	$ Hedges' g $
ST (I)	2.03	0.75		2.47	0.90	0.001	0.433	2.62	0.79	0.382	0.166
BM (I)	2.74	0.90		3.30	1.08	0.001	0.447	3.51	0.76	0.234	0.214
FB (I)	3.65	0.90		3.09	0.95	< 0.001	0.494	2.86	0.90	0.197	0.246
ST (Z)	2.12	0.71		2.68	0.92	< 0.001	0.504	2.86	0.70	0.280	0.207
BM (Z)	2.54	0.77		3.26	1.02	< 0.001	0.603	3.67	0.83	0.025	0.434
FB (Z)	3.76	0.84		2.97	1.07	< 0.001	0.647	2.81	1.06	0.436	0.150
ST (M)	2.16	0.76		2.58	0.85	0.001	0.457	2.87	0.84	0.082	0.345
BM (M)	2.83	0.84		3.28	0.96	0.002	0.422	3.83	0.82	0.003	0.603
FB (M)	3.54	0.85		3.17	0.80	0.041	0.272	3.10	0.69	0.664	0.086
ST (S)	2.74	0.83		2.82	0.85	0.896	0.017	2.93	0.66	0.485	0.133
BM (S)	3.17	0.79		3.33	0.80	0.255	0.149	3.68	0.76	0.024	0.437
FB (S)	2.93	0.83		2.78	0.92	0.591	0.070	2.39	0.72	0.016	0.465
ST (B)	1.77	0.76		2.23	0.98	0.008	0.357	2.33	0.99	0.622	0.096
BM (B)	2.77	1.01		3.22	1.02	0.034	0.281	3.53	0.81	0.077	0.334
FB (B)	4.10	0.89		3.38	1.05	< 0.001	0.479	3.42	0.96	0.845	0.038
ST (P)	1.82	0.84		2.10	0.97	0.019	0.311	2.39	0.98	0.125	0.296
BM (P)	2.50	0.78		2.81	0.93	0.023	0.302	3.16	1.02	0.066	0.356
FB (P)	3.80	0.96		3.21	1.11	0.001	0.454	3.18	1.01	0.894	0.025

Hinweise: ST (Selbstbestimmte Teilhabe), BM (Bedingte Mitsprache), FB (Fremdbestimmung), I (Inhalte), Z (Ziele), M (Methoden), S (Sozialformen/Zusammenarbeit), B (Bewertungskriterien), P (Prüfungen); ^a p -Wert für den Vergleich zwischen Auszubildende (Berufsschule) und Auszubildende (Betrieb) mittels gepaarter t-Tests; ^b p -Wert für den Vergleich zwischen Auszubildenden (Betrieb) und betrieblichem Ausbildungspersonal mittels t-Tests für unabhängige Stichproben; $70 \leq n \leq 73$ für Auszubildende (Berufsschule), $64 \leq n \leq 68$ für Auszubildende (Betrieb), $41 \leq n \leq 47$ für betriebliches Ausbildungspersonal; Bezüglich der Höhe und Einordnung der gefundenen Effektstärken gelten Hedges' g Werte unter 0.5 als Hinweis auf kleine Effekte, Werte zwischen 0.5 und 0.7 als Hinweis auf mittlere Effekte und Werte über 0.8 als Hinweis auf starke Effekte.³¹

Abbildung 2: Lernerseitige Partizipationsmöglichkeiten im Vergleich (Fehlerbalken repräsentieren die jeweiligen Standardabweichungen)



4.2 Korrelative Ergebnisse

Die Korrelationen zwischen lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten und den Kriteriumsvariablen sind in Tabelle 5 dargestellt. Zunächst zu den Zusammenhängen zwischen der Motivation der Auszubildenden und den von ihnen wahrgenommenen Partizipationsmöglichkeiten am Lernort »Berufsschule«. Hier zeigen sich in der Gesamtbetrachtung abnehmende Zusammenhangsstärken zwischen interessengeleitet-intrinsischer Motivation und selbstbestimmter Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.26$, $r_{\text{min}} = 0.03$, $r_{\text{max}} = 0.30$), bedingter Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.14$, $r_{\text{min}} = -0.03$, $r_{\text{max}} = 0.20$) und Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = -0.17$, $r_{\text{min}} = -0.21$, $r_{\text{max}} = 0.07$). Die Zusammenhänge zwischen extrinsischer Motivation und selbstbestimmter Teilhabe ($r_{\text{Median}} = -0.06$, $r_{\text{min}} = -0.08$, $r_{\text{max}} = 0.14$), bedingter Mitsprache ($r_{\text{Median}} = -0.08$, $r_{\text{min}} = -0.21$, $r_{\text{max}} = 0.11$) und Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = -0.02$, $r_{\text{min}} = -0.10$, $r_{\text{max}} = 0.08$) fallen insgesamt sehr gering aus; keiner der gefundenen Zusammenhänge ist signifikant von Null verschieden.

Prägnantere Zusammenhänge zeigen sich dagegen für den Lernort »Ausbildungsbetrieb«. Die interessengeleitet-intrinsische Motivation korreliert in der Gesamtbetrachtung stark positiv mit der selbstbestimmten Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.37$, $r_{\text{min}} = 0.16$, $r_{\text{max}} = 0.47$), mittelstark positiv mit der bedingten Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.20$, $r_{\text{min}} = 0.10$, $r_{\text{max}} = 0.33$) und mittelstark negativ mit der wahrgenommenen Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = -0.24$, $r_{\text{min}} = -0.39$, $r_{\text{max}} = -0.18$). Die extrinsische Motivation steht in der Gesamtbetrachtung in mittelstark negativem Zusammenhang mit der selbstbestimmten Teilhabe ($r_{\text{Median}} = -0.18$, $r_{\text{min}} = -0.21$, $r_{\text{max}} = 0.01$), in mittelstark negativem Zusammenhang mit der bedingten Mitsprache ($r_{\text{Median}} = -0.25$, $r_{\text{min}} = -0.32$, $r_{\text{max}} = -0.05$) und in mittelstark positivem Zusammenhang mit der wahrgenommenen Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = 0.21$, $r_{\text{min}} = 0.13$, $r_{\text{max}} = 0.40$).

Im Folgenden geht es um die Perspektive der Ausbilder:innen und die gefundenen Zusammenhänge zwischen Rahmenbedingungen und Hemmnissen von Partizipationsmöglichkeiten und den drei Skalen lernerseitiger Partizipation. Die korrelativen Ergebnisse zeigen in der Gesamtschau mittelstarke positive Zusammenhänge zwischen einem beteiligungsoffenen Betriebsklima und selbstbestimmter Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.18$, $r_{\text{min}} = -0.01$, $r_{\text{max}} = 0.35$) und bedingter Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.24$, $r_{\text{min}} = 0.15$, $r_{\text{max}} = 0.32$) sowie starke negative Zusammenhänge mit der Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = -0.41$, $r_{\text{min}} = -0.54$, $r_{\text{max}} = -0.25$). Hinsichtlich der eingeschätzten Mitbestimmungsunterstützung zeigen sich in erster Linie starke positive Zusammenhänge mit der bedingten Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.37$, $r_{\text{min}} = 0.29$, $r_{\text{max}} = 0.50$), weniger deutliche Zusammenhänge jedoch mit der selbstbestimmten Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.01$, $r_{\text{min}} = -0.09$, $r_{\text{max}} = 0.20$) und der Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = 0.05$, $r_{\text{min}} = -0.06$, $r_{\text{max}} = 0.19$). Bezüglich der seitens der Ausbilder:innen eingeschätzten Mitbestimmungshemmnisse fallen sämtliche Korrelationen nicht signifikant aus und bewegen sich in der Gesamtschau im schwachen positiven Bereich: selbstbestimmte Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.10$, $r_{\text{min}} = -0.04$, $r_{\text{max}} = 0.18$), bedingte Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.19$, $r_{\text{min}} = 0.00$, $r_{\text{max}} = 0.20$), Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = 0.14$, $r_{\text{min}} = 0.05$, $r_{\text{max}} = 0.32$).

Tabelle 5: Korrelationen zwischen lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten und den Kriteriumsvariablen

Skala	Auszubildende (Berufsschule)		Auszubildende (Betrieb)		Betriebliches Ausbildungspersonal		
	IM	EM	IM	EM	BB	MU	MH
ST (I)	0.27*	-0.08	0.39*	-0.20	0.16	0.06	0.07
BM (I)	0.20	-0.21	0.18	-0.30*	0.32	0.30	0.00
FB (I)	-0.19	-0.01	-0.22	0.28*	-0.51*	-0.02	0.31
ST (Z)	0.24	0.06	0.47*	-0.17	0.05	-0.09	0.12
BM (Z)	0.17	-0.21	0.33*	-0.20	0.24	0.50*	0.19
FB (Z)	-0.21	0.08	-0.38*	0.20	-0.41*	0.14	0.10
ST (M)	0.30*	-0.08	0.31*	-0.18	0.20	-0.03	0.18
BM (M)	0.11	-0.06	0.22	-0.32*	0.15	0.48*	0.18
FB (M)	-0.15	-0.10	-0.25	0.13	-0.38*	-0.06	0.05
ST (S)	0.27*	-0.06	0.36*	-0.11	0.35*	0.20	-0.04
BM (S)	0.20	-0.09	0.10	-0.12	0.32	0.32	0.20
FB (S)	0.07	0.07	-0.18	0.22	-0.54*	0.19	0.32
ST (B)	0.21	-0.05	0.38*	-0.21	-0.01	-0.05	0.15
BM (B)	-0.03	0.08	0.28*	-0.32*	0.18	0.42*	0.19
FB (B)	-0.19	-0.03	-0.39*	0.40*	-0.25	0.04	0.08
ST (P)	0.03	0.14	0.16	0.01	0.28	0.05	-0.01
BM (P)	-0.01	0.11	0.14	-0.05	0.24	0.29	0.14
FB (P)	-0.03	-0.08	-0.18	0.13	-0.41*	0.06	0.18

Hinweise: IM (Interessengeleitet-intrinsische Motivation), EM (Extrinsische Motivation), BB (Beteiligungsoffenes Betriebsklima), MU (Mitbestimmungunterstützung), MH (Mitbestimmungshemmnisse), ST (Selbstbestimmte Teilhabe), BM (Bedingte Mitsprache), FB (Fremdbestimmung), I (Inhalte), Z (Ziele), M (Methoden), S (Sozialformen/Zusammenarbeit), B (Bewertungskriterien), P (Prüfungen); Pearson-Korrelationen; $n = 59$ für Auszubildende (Berufsschule), $56 \leq n \leq 57$ für Auszubildende (Betrieb), $n = 37$ für betriebliches Ausbildungspersonal; * $p < 0.05$; Bezüglich der Höhe und Einordnung der gefundenen Korrelationen gelten Werte von 0.10 als Hinweis auf kleine Effekte, Werte von 0.20 als Hinweis auf mittlere Effekte und Werte von 0.30 als Hinweis auf starke Effekte.³²

5. Zusammenfassung und Ausblick

Ziel des Beitrags war die Untersuchung lernerseitiger Partizipationsmöglichkeiten in der Berufsausbildung, aus der Perspektive von Auszubildenden und betrieblichem Ausbildungspersonal. Die Ergebnisse zeigen für den Lernort »Berufsschule«, dass in der Wahrnehmung der Auszubildenden fremdbestimmte Qualitäten tendenziell häufiger vorkommen als Qualitäten selbstbestimmter partizipativer Einflussmöglichkeiten (vgl. H1). Es zeigen sich hier jedoch merkbare Unterschiede zum Lernort »Ausbildungsbetrieb«, welcher von den Auszubildenden verglichen mit der Berufsschule wesentlich partizipationsoffener und weniger fremdbestimmt wahrgenommen wird (vgl. H2). Bezieht man die Perspektive der Ausbilder:innen mit ein, so zeigt sich, dass diese die selbstbestimmte Teilhabe und bedingte Mitsprache gemessen an den betreffenden Werten der Auszubildenden tendenziell überschätzen und die Fremdbestimmung tendenziell unterschätzen (vgl. H3). Betrachtet man die verschiedenen Felder potenzieller lernerseitiger Einflussnahme, so zeigt sich, dass die Auszubildenden für den Lernort »Berufsschule« lediglich bei den Sozialformen den Eindruck haben, bedingte Mitsprache geltend machen zu können. Bei allen anderen Feldern dominiert die Fremdbestimmung, welche am stärksten bei den Bewertungskriterien und Prüfungsformen ausgeprägt ist. Ein anderes Bild zeigt sich dagegen für den Lernort »Ausbildungsbetrieb«. Hier haben die Auszubildenden mit Ausnahme der Bewertungskriterien und Prüfungsformen den Eindruck, in überdurchschnittlichem Ausmaß partizipative Einflussnahme geltend machen zu können (vgl. H4).

Hinsichtlich der angenommenen Zusammenhänge zwischen partizipativen Einflussmöglichkeiten und der ausbildungsbezogenen Motivation zeigt sich für beide Lernorte zusammengenommen ein erwartungskonformes Bild (vgl. H5): Die interessegeleitet-intrinsische Motivation steht in der Gesamtschau in positivem Zusammenhang mit der selbstbestimmten Teilhabe ($r_{\text{Median}} = 0.29$, $r_{\text{min}} = 0.03$, $r_{\text{max}} = 0.47$) und der bedingten Mitsprache ($r_{\text{Median}} = 0.18$, $r_{\text{min}} = -0.03$, $r_{\text{max}} = 0.33$) sowie in negativem Zusammenhang mit der Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = -0.19$, $r_{\text{min}} = -0.39$, $r_{\text{max}} = 0.07$). Für die extrinsische Motivation ergibt sich ein nicht ganz so eindeutiges, aber tendenziell vergleichbar erwartungskonformes Bild: Sie steht in negativem Zusammenhang mit der selbstbestimmten Teilhabe ($r_{\text{Median}} = -0.08$, $r_{\text{min}} = -0.21$, $r_{\text{max}} = 0.14$) und der bedingten Mitsprache ($r_{\text{Median}} = -0.16$, $r_{\text{min}} = -0.32$, $r_{\text{max}} = 0.11$) sowie in positivem Zusammenhang mit der Fremdbestimmung ($r_{\text{Median}} = 0.11$, $r_{\text{min}} = -0.10$, $r_{\text{max}} = 0.40$).

Betrachten wir abschließend die Zusammenhänge zwischen den von den Ausbilder:innen eingeschätzten Rahmenbedingungen und Hemmnissen von Partizipation sowie den Partizipationsmöglichkeiten der Auszubildenden, wie sie von den Ausbilder:innen beurteilt werden, so fällt Folgendes auf: Ein beteiligungsoffenes Betriebsklima steht fast durchweg in signifikant negativem Zusammenhang mit der Fremdbestimmung. Die eingeschätzte Mitbestimmungsunterstützung seitens der Ausbilder:innen selbst und der betrieblichen Strukturen (z.B. vorhandene Interessenvertretung) stehen in positivem Zusammenhang mit der bedingten Mitsprache (vgl. H6). Vor diesem Hintergrund erscheint es nochmals erwähnenswert, dass knapp 14 Prozent der befragten Auszubildenden (von welchen entsprechende Daten vorliegen) nicht wissen, ob es in ihrem Ausbildungsbetrieb eine Auszubildendenvertretung gibt, welche ihre Interessen

vertritt; knapp 10 Prozent gaben an, dass es keine entsprechende Interessenvertretung in ihrem Ausbildungsbetrieb gibt. Vom befragten Ausbildungspersonal geben 18 (von 36) an, dass es in ihrem Betrieb keine Vertretung gibt, welche die Interessen der Auszubildenden vertritt.

In der Gesamtschau bietet sich somit mit dem vorgestellten Instrument die Möglichkeit, partizipative Einflussnahme in der beruflichen Ausbildung differenziert empirisch zu erfassen und zu untersuchen. Darüber hinaus ermöglicht es Betrieben und dem betrieblichen Ausbildungspersonal, eigene Sichtweisen und Einschätzungen zu reflektieren sowie die Perspektiven der Auszubildenden systematisch zu erfassen, beispielsweise mittels Feedback oder Evaluation. Für die Auszubildenden kann eine solche empirische Offenlegung ihrer Ausbildungsbedingungen wertvolle Argumente bieten, um dem oft postulierten Wert der Selbstbestimmung³³ mehr Gewicht und praktische Bedeutung zu verleihen und ihnen in dieser Hinsicht eine stärkere Stimme zu geben.

Literatur

- Bayerische Staatskanzlei (2000): Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG). <https://www.gesetze-bayern.de/Content/Document/BayEUG/true>. Zuletzt aufgerufen am 30.12.2024.
- Bayerisches Staatsministerium für Unterricht und Kultus (2014): Handbuch für Schülervertreter. Neugierig · kreativ · engagiert. https://www.km.bayern.de/epaper/SM_V_Handbuch_fuer_Schuelervertreter/files/assets/basic-html/page-1.html#. Zuletzt aufgerufen am 30.12.2024.
- Beckman, Ludwig (2021): Democracy, in Oxford Research Encyclopedia of Politics, Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.2001>.
- Bellmann, Johannes/Merkens, Hans (Hg.) (2018): Bildungsgerechtigkeit als Versprechen. Zur Rechtfertigung und Infragestellung eines mehrdeutigen Konzepts, Waxmann.
- Berger, Klaus/Eberhardt, Christiane (2019): Ausbildung und Mitbestimmung in klein- und mittelständischen Betrieben in Deutschland: Welchen Beitrag leisten Betriebsräte in Ausbildungsfragen? In Gramlinger, Franz/Iller, Carola/Ostendorf, Annette/Schmid, Kurt/Tafner, Georg (Hg.), Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK), WBV, S. 87–98.
- Brown, Wendy (2021): Die schleichende Revolution. Wie der Neoliberalismus die Demokratie zerstört, Suhrkamp.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (1972): Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG), Mitbestimmungsrechte, <https://www.gesetze-im-internet.de/betrvg/>. Zuletzt aufgerufen am 30.12.2024.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2009): Ausbilder-Eignungsverordnung (AEVO). https://www.gesetze-im-internet.de/ausbeignv_2009/AusbEignV_2009.pdf. Zuletzt aufgerufen am 30.12.2024.
- Deissinger, Thomas (2010): Dual System, in Peterson, Penelope/Baker, Eva/McGaw, Barry (Hg.), International Encyclopedia of Education, Elsevier, S. 448–454.

33 Für den schulischen Kontext zum Beispiel Scheunpflug/Abele-Brehm/Osterrieder/Banze 2024.

- Gamsjäger, Manuela (2019): Schülerpartizipation als Thema der Sekundarstufenausbildung. Eine Analyse von fünf Leitbildern zu Bedingungen und Umsetzbarkeit mit Lehramtsstudierenden, *Online Journal for Research and Education* 11, S. 1–16.
- Gignac, Gilles E./Szodorai, Eva T. (2016): Effect size guidelines for individual differences researchers, *Personality and Individual Differences*, 102, S. 74–78.
- Habermas, Jürgen (1974): Politische Beteiligung — ein Wert »an sich«? In Ackermann, Paul (Hg.), *Politische Sozialisation*, Springer VS, S. 138–142.
- Hedges, Larry V./Olkin, Ingram (1984): Nonparametric estimators of effect size in meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 96, S. 573–580.
- Heid, Helmut (2005): Übertragung von Verantwortung – die Verwandlung fremdbestimmten Sollens in selbstbestimmtes Wollen, in Eigenstetter, Monika/Hammerl, Marianne (Hg.), *Wirtschafts- und Unternehmensethik – ein Widerspruch in sich?* Asanger, S. 163–182.
- Heid, Helmut (2001): Situation als Konstrukt. Zur Kritik objektivistischer Situationsdefinitionen, *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 23, 3, S. 513–528.
- Heid, Helmut (1991): Problematik einer Erziehung zur Verantwortungsbereitschaft, *Neue Sammlung*, 31, S. 459–480.
- Heid, Helmut/Jüttler, Michael/Kärner, Tobias (2023): Participation in the classroom as a basis for democracy education? A conceptual analysis of the concept of student participation, *Frontiers in Political Science*, 5. <https://www.frontiersin.org/journals/political-science/articles/10.3389/fpos.2023.1225620/full>.
- Huppert, Annette/Abs, Hermann J. (2008): Schulentwicklung und Partizipation von Lehrkräften. Empirische Ergebnisse zur Markierung eines Spannungsverhältnisses, *Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik*, 31, S. 8–15.
- IG Metall (2003): Verwaltungshandbuch der IG Metall. Richtlinie Arbeit mit Mitgliedergruppen. https://www.igmetall-bbs.de/fileadmin/user/Dokumente/betriebspolitik/richtlinie_mitgliedergruppen.pdf. Zuletzt aufgerufen am 30.12.2024.
- Johanson, George A./Brooks, Gordon P. (2010): Initial Scale Development: Sample Size for Pilot Studies, *Educational and Psychological Measurement*, 70, S. 394–400.
- Kärner, Tobias/Jüttler, Michael (im Erscheinen): Partizipation in der Berufsausbildung aus der Perspektive von Auszubildenden: Validierung eines Fragebogens, *Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik*.
- Kärner, Tobias/Jüttler, Michael (2024a): Partizipation im Unterricht: Entwicklung eines Fragebogens zur Erfassung von lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten aus der Perspektive von Lernenden und Lehrenden, *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, S. 1–43.
- Kärner, Tobias/Jüttler, Michael (2024b): FELP – Fragebogen zur Erfassung von lernerseitigen Partizipationsmöglichkeiten/Questionnaire for Recording Participation Opportunities of Learners. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.36257.42089>. Zuletzt aufgerufen am 22.07.2024.
- Kärner, Tobias/Jüttler, Michael/Fritzsche, Yannick/Heid, Helmut (2023): Partizipation in Lehr-Lern-Arrangements: Literaturreview und kritische Würdigung des Partizipationskonzepts, *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 26, S. 1053–1103.
- Kant, Immanuel (1986): *Grundlegung zur Metaphysik der Sitten*, Reclam.

- Kwetkus, Reinhard (1983): Partizipation von Auszubildenden in Betrieb und Schule, BWP, 12, S. 190–194.
- Müller, Florian H./Hanfstingl, Barbara/Andreitz, Irina (2007): Skalen zur motivationalen Regulation beim Lernen von Schülerinnen und Schülern. Adaptierte und ergänzte Version des Academic Self-Regulation Questionnaire (SRQ-A) nach Ryan & Connell. https://ius-old.aau.at/wp-content/uploads/2016/01/mui_fragebogen.pdf f. Zuletzt aufgerufen am 22.07.2024.
- Negt, Oskar (2004): Politische Bildung ist die Befreiung der Menschen, in Hufer, Klaus-Peter/Pohl, Kerstin/Scheurich, Imke (Hg.), Positionen der politischen Bildung 2. Ein Interviewbuch zur außerschulischen Jugend- und Erwachsenenbildung, Wochenschau, S. 196–213.
- Prenzel, Manfred/Kristen, Alexandra/Dengler, Petra/Ettle, Roland/Beer, Thomas (1996): Selbstbestimmt motiviertes und interessiertes Lernen in der kaufmännischen Erstausbildung, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Beiheft 13, S. 108–127.
- Rausch, Andreas 2011: Erleben und Lernen am Arbeitsplatz in der betrieblichen Ausbildung, Springer VS.
- Reichenbach, Roland (2007): Diskurse zwischen Ungleichen. Zur Ambivalenz einer partizipativen Pädagogik, in Quesel, Carsten/Oser, Fritz K. (Hg.), Die Mühen der Freiheit – Probleme und Chancen der Partizipation von Kindern und Jugendlichen, Rüegger, S. 39–62.
- Ryan, Richard M./Deci, Edward L. (2020): Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions, Contemporary Educational Psychology, 61, S. 101860.
- Scheunpflug, Annette/Abele-Brehm, Andrea E./Osterrieder, Martina/Banze, Anne-Christine (2024): Werte in fachübergreifenden Lehrplantexten für das gegliederte Schulwesen in Bayern, Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, 27, S. 995–1018.
- Seeber, Susan/Seifried, Jürgen (2022): Was kann die berufliche Bildung zur Entwicklung demokratischer Kompetenzen beitragen? In Berufs- und Wirtschaftspädagogik – online, bwp@ Profil 7, S. 1–22. <https://www.bwpat.de/ausgabe/profile/profil7/seeber-seifried>.
- Sembill, Detlef/Scheja, Susanne (2008): Über die Motivationssituation der Auszubildenden eines Global Players, Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, 104, S. 178–200.
- Siemens, Stephan/Frenzel, Martina (2014): Das unternehmerische Wir. Formen der indirekten Steuerung in Unternehmen, VSA.
- Statistisches Bundesamt (2008): Klassifikationen. Gliederung der Klassifikation der Wirtschaftszweige. <https://www.destatis.de/DE/Methoden/Klassifikationen/Guete-r-Wirtschaftsklassifikationen/klassifikation-wz-2008.html>. Zuletzt aufgerufen am 15.04.2024.

Anhang (nächste Seite)

Tabelle 3: Erfassung lernerseitiger Partizipationsmöglichkeiten aus der Perspektive von Auszubildenden und betrieblichem Ausbildungspersonal (Beispielitems und Skalenreliabilitäten)

Skala	Auszubildende (Lernort: Berufsschule)	Auszubildende (Lernort: Betrieb)	Betriebliches Ausbildungspersonal
ST (I)	Entscheidungen, welche die Auswahl von Unterrichtsthemen betreffen, treffen wir selbstständig. ($\omega = 0.762$)	Entscheidungen, welche die Auswahl von Ausbildungsinhalten betreffen, treffen wir selbstständig. ($\omega = 0.847$)	Entscheidungen, welche die Auswahl von Ausbildungsinhalten betreffen, treffen die Auszubildenden selbstständig. ($\omega = 0.773$)
BM (I)	Wir dürfen Vorschläge zu Unterrichtsthemen machen. ($\omega = 0.776$)	Wir dürfen Vorschläge zu Ausbildungsinhalten machen. ($\omega = 0.890$)	Die Auszubildenden dürfen mir Vorschläge zu Ausbildungsinhalten machen. ($\omega = 0.709$)
FB (I)	Die Unterrichtsthemen werden von unseren Lehrern/innen vorgegeben, ohne uns nach unserer Meinung zu fragen. ($\omega = 0.832$)	Die Ausbildungsinhalte werden von unseren Auszubildern/innen vorgegeben, ohne uns nach unserer Meinung zu fragen. ($\omega = 0.843$)	Die Ausbildungsinhalte werden von mir vorgegeben, ohne die Auszubildenden nach ihrer Meinung zu fragen. ($\omega = 0.800$)
ST (Z)	Wir dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, welche Lernziele im Unterricht erreicht werden sollen. ($\omega = 0.655$)	Wir dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, welche Lernziele in der betrieblichen Ausbildung erreicht werden sollen. ($\omega = 0.866$)	Die Auszubildenden dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, welche Ziele in der betrieblichen Ausbildung erreicht werden sollen. ($\alpha = 0.447$) ^a
BM (Z)	Wenn wir mit einem vorgegebenen Unterrichtsziel nicht einverstanden sind, haben wir die Möglichkeit dies zu äußern. ($\omega = 0.669$)	Wenn wir mit einem vorgegebenen Ausbildungsziel nicht einverstanden sind, haben wir die Möglichkeit dies zu äußern. ($\omega = 0.856$)	Wenn die Auszubildenden mit einem vorgegebenen Ausbildungsziel nicht einverstanden sind, haben sie die Möglichkeit dies zu äußern. ($\omega = 0.807$)
FB (Z)	Wir dürfen bei der Festlegung der Unterrichtsziele nicht mitbestimmen. ($\omega = 0.718$)	Wir dürfen bei der Festlegung der Ausbildungsziele nicht mitbestimmen. ($\omega = 0.880$)	Die Auszubildenden dürfen bei der Festlegung der Ausbildungsziele nicht mitbestimmen. ($\omega = 0.878$)

Skala	Auszubildende (Lernort: Berufsschule)	Auszubildende (Lernort: Betrieb)	Betriebliches Ausbildungspersonal
ST (M)	Wir entscheiden eigenständig, wie wir im Unterricht lernen möchten. ($\omega = 0.776$)	Wir entscheiden eigenständig, wie wir in der betrieblichen Ausbildung lernen möchten. ($\omega = 0.823$)	Die Auszubildenden entscheiden eigenständig, wie sie in der betrieblichen Ausbildung lernen möchten. ($\omega = 0.737$)
BM (M)	Unsere Lehrer/innen beziehen uns in die Entscheidung bezüglich der Gestaltung und Strukturierung des Unterrichts mit ein. ($\omega = 0.786$)	Unsere Ausbilder/innen beziehen uns in die Entscheidung bezüglich der Gestaltung und Strukturierung der betrieblichen Ausbildung mit ein. ($\omega = 0.817$)	Ich beziehe die Auszubildenden in die Entscheidung bezüglich der Gestaltung und Strukturierung der Ausbildung mit ein. ($\omega = 0.795$)
FB (M)	Entscheidungen, welche die Unterrichtsmethoden betreffen, treffen unsere Lehrer/innen ohne unser Mitwirken. ($\omega = 0.772$)	Entscheidungen, welche die Ausbildungsmethoden betreffen, treffen unsere Ausbilder/innen ohne unser Mitwirken. ($\omega = 0.681$)	Entscheidungen, welche die Ausbildungsmethoden betreffen, treffe ich ohne Mitwirken der Auszubildenden. ($\omega = 0.629$)
ST (S)	Wir diskutieren darüber, wie im Unterricht zusammengearbeitet werden soll. ($\omega = 0.785$)	Wir diskutieren darüber, wie in der betrieblichen Ausbildung zusammengearbeitet werden soll. ($\omega = 0.779$)	Wir diskutieren darüber, wie in der betrieblichen Ausbildung zusammengearbeitet werden soll. ($\omega = 0.649$)
BM (S)	Wir dürfen Vorschläge machen, wie wir im Unterricht zusammenarbeiten möchten. ($\omega = 0.750$)	Wir dürfen Vorschläge machen, wie wir in der betrieblichen Ausbildung zusammenarbeiten möchten. ($\omega = 0.697$)	Die Auszubildenden dürfen Vorschläge machen, wie sie im Betrieb zusammenarbeiten möchten. ($\omega = 0.729$)
FB (S)	Unsere Lehrer/innen informieren uns darüber, wie wir im Unterricht zusammenarbeiten sollen, doch wir haben kein Mitspracherecht. ($\omega = 0.811$)	Unsere Ausbilder/innen informieren uns darüber, wie wir in der betrieblichen Ausbildung zusammenarbeiten sollen, doch wir haben kein Mitspracherecht. ($\omega = 0.822$)	Ich informiere die Auszubildenden darüber, wie sie im Betrieb zusammenarbeiten sollen, doch sie haben kein Mitspracherecht. ($\omega = 0.681$)

Skala	Auszubildende (Lernort: Berufsschule)	Auszubildende (Lernort: Betrieb)	Betriebliches Ausbildungspersonal
ST (B)	Wir dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, nach welchen Kriterien unsere Leistungen bewertet werden. ($\omega = 0.786$)	Wir dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, nach welchen Kriterien unsere Leistungen bewertet werden. ($\omega = 0.842$)	Die Auszubildenden dürfen gleichberechtigt mitbestimmen, nach welchen Kriterien ihre Leistungen bewertet werden. ($\omega = 0.890$)
BM (B)	Unsere Lehrer/innen hören sich unsere Meinung zu möglichen Bewertungskriterien an. ($\omega = 0.831$)	Unsere Ausbilder/innen hören sich unsere Meinung zu möglichen Bewertungskriterien an. ($\omega = 0.879$)	Ich höre mir die Meinungen der Auszubildenden zu möglichen Bewertungskriterien an. ($\omega = 0.708$)
FB (B)	Die Kriterien zur Bewertung unserer Leistungen werden von unseren Lehrern/innen vorgegeben, ohne dass wir mitentscheiden dürfen. ($\omega = 0.850$)	Die Kriterien zur Bewertung unserer Leistungen werden von unseren Ausbildern/innen vorgegeben, ohne dass wir mitentscheiden dürfen. ($\omega = 0.897$)	Die Kriterien zur Bewertung der Leistungen werden von mir vorgegeben, ohne dass die Auszubildenden mitentscheiden dürfen. ($\omega = 0.846$)
ST (P)	Wir diskutieren darüber, welche Prüfungsformen angewendet werden sollen. ($\omega = 0.860$)	Wir diskutieren darüber, welche Prüfungsformen angewendet werden sollen. ($\omega = 0.848$)	Wir diskutieren darüber, welche Prüfungsformen angewendet werden sollen. ($\omega = 0.816$)
BM (P)	Auch wenn letztendlich unsere Lehrer/innen entscheiden, fühlen wir uns frei, Ideen zu möglichen Prüfungsformen zu äußern. ($\omega = 0.575$)	Auch wenn letztendlich unsere Ausbilder/innen entscheiden, fühlen wir uns frei, Ideen zu möglichen Prüfungsformen zu äußern. ($\omega = 0.743$)	Auch wenn letztendlich ich entscheide, fühlen sich die Auszubildenden frei, Ideen zu möglichen Prüfungsformen zu äußern. ($\omega = 0.786$)
FB (P)	Wir werden nicht gefragt, welche Prüfungsformen wir bevorzugen. ($\omega = 0.781$)	Wir werden nicht gefragt, welche Prüfungsformen wir bevorzugen. ($\omega = 0.835$)	Die Auszubildenden werden nicht gefragt, welche Prüfungsformen sie bevorzugen. ($\omega = 0.779$)

Hinweise: ST (Selbstbestimmte Teilhabe), BM (Bedingte Mitsprache), FB (Fremdbestimmung), I (Inhalte), Z (Ziele), M (Methoden), S (Sozialformen/Zusammenarbeit), B (Bewertungskriterien), P (Prüfungen); jede Skala wurde mit vier Items erfasst; 5-stufige Likertskala: 1 = nie, 2 = selten, 3 = manchmal, 4 = häufig, 5 = sehr häufig; Omega nach McDonald als Maß für die Skalenreliabilität (³ Ausnahme: Cronbachs Alpha, da Omega nicht geschätzt werden konnte); Wo sinnvoll und möglich, wurden die Items für die drei Bereiche (Auszubildende, Lernort »Berufsschule«, Auszubildende, Lernort »Betrieb«; betriebliches Ausbildungspersonal) parallelisiert, um semantische Vergleichbarkeit herzustellen.